

Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz



Tatiana dos Anjos Magalhães

**Trabalho nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19: saber,
experiência e resistência dos servidores técnico-administrativos**

Rio de Janeiro

2023

Tatiana dos Anjos Magalhães

**Trabalho nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19: saber,
experiência e resistência dos servidores técnico-administrativos**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Pública, da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, na Fundação Oswaldo Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Saúde Pública. Área de concentração: Determinação dos Processos Saúde-Doença: Produção/Trabalho, Território e Direitos Humanos.

Orientadora: Prof.^a Dra. Lucia Rotenberg.

Rio de Janeiro

2023

Título do trabalho em inglês: Work at Public Universities during the COVID-19 pandemic: knowledge, experience, and resistance of technical-administrative servers.

M188t Magalhães, Tatiana dos Anjos.
Trabalho nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19: saber, experiência e resistência dos servidores técnico-administrativos / Tatiana dos Anjos Magalhães. -- 2023.
227 f. : il.color.

Orientadora: Lúcia Rotenberg.
Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2023.
Bibliografia: f. 183-195.

1. COVID-19. 2. Pandemias. 3. Condições de Trabalho. 4. Saúde do Trabalhador. 5. Universidades. I. Título.

CDD 363.11

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da Rede de Bibliotecas da Fiocruz com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecário responsável pela elaboração da ficha catalográfica: Cláudia Menezes Freitas - CRB-7-5348
Biblioteca de Saúde Pública

Tatiana dos Anjos Magalhães

**Trabalho nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19: saber,
experiência e resistência dos servidores técnico-administrativos**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Pública, da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, na Fundação Oswaldo Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Saúde Pública. Área de concentração: Determinação dos Processos Saúde-Doença: Produção/Trabalho, Território e Direitos Humanos.

Aprovada em: 29 de março de 2023.

Banca Examinadora

Prof.^a Dra. Katia Regina de Souza Lima
Universidade Federal Fluminense - Escola de Serviço Social

Prof.^a Dra. Deise Mancebo
Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Instituto de Psicologia

Prof.^a Dra. Tatiana Wargas de Faria Baptista
Fundação Oswaldo Cruz - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Prof.^a Dra. Marize Bastos da Cunha
Fundação Oswaldo Cruz - Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca

Prof.^a Dra. Lúcia Rotenberg (Orientador)
Fundação Oswaldo Cruz - Instituto Oswaldo Cruz

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

Concluir o doutorado em um cenário politicamente e emocionalmente tão conturbado não foi tarefa fácil, mas graças a um conjunto de pessoas foi possível chegar aqui.

Primeiro, eu agradeço a minha família que me apoiou nesses anos, suportou as ausências e me deu apoio.

Aos meus amigos do doutorado, que fizeram essa caminhada ser mais fácil com a convivência e todas as trocas.

À minha equipe de trabalho, que entendeu o meu afastamento e esteve presente em todas as restituições da pesquisa.

À minha orientadora Prof.^a Lucia, pelos seis anos de convivência e acolhimento, meu muito obrigada.

À Prof.^a Marize e Prof.^a Katia, pela leitura atenciosa e pelas contribuições no exame de qualificação, elas foram muito importantes para a finalização da Tese.

Aos funcionários da Escola Nacional de Saúde Pública - Ensp, na pessoa do Eduardo, pelo acolhimento e pelo auxílio em tantas demandas acadêmicas ao longo desse período de doutorado.

Aos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense, que aceitaram participar de ambas as pesquisas que deram origem ao doutorado, o meu mais sincero obrigado. Sem a colaboração de vocês essa Tese não seria possível.

Os que defendem a ciência, o pensamento crítico e a pesquisa criadora vivem de esperanças. Uma esperança tênue e irracional, mas que se alimenta de lutas incessantes e sem tréguas.

(FERNANDES, 1975a, p. 160)

RESUMO

A pandemia de COVID-19 trouxe desafios para a população brasileira e seu conjunto de trabalhadores. As universidades públicas federais foram extremamente demandadas e atacadas neste período, e permaneceram em funcionamento graças a seu corpo de trabalhadores, entre os quais os servidores técnico-administrativos, grupo pouco investigado nas pesquisas acadêmicas. Assim, o objetivo deste estudo foi analisar a relação entre saúde-doença e trabalho deste grupo durante o trabalho remoto na pandemia de COVID-19. O estudo utilizou a metodologia mista, reunindo (1) métodos quantitativos (questionário online), com análises mediante a estatística descritiva e (2) métodos qualitativos (Oficinas em Saúde do Trabalhador), com o uso da Análise do Discurso de orientação francesa como método de análise. A etapa quantitativa (264 participantes) se refere a mulheres cis (61%), homens cis (36%), não binários (2%) e 1% que preferiu não se identificar. Quanto à raça/etnia, 60% se auto classificaram como brancos, 48%, como pardos e pretos e 1%, como amarelos. Para 50% das mulheres e 45% dos homens, houve aumento no trabalho profissional; 84% e 37%, respectivamente, referem aumento do trabalho doméstico. A etapa qualitativa contou com cinco servidores, tendo sido identificados nas Oficinas os seguintes eixos de análise: trabalho: condições e organização do trabalho; saúde mental: prazer e sofrimento no trabalho; estratégias defensivas: individuais e coletivas; e universidade: o que é a universidade? E qual é a missão da universidade? Os participantes das Oficinas referiram a sobrecarga de trabalho durante o trabalho remoto, falta de apoio institucional e falta de limites entre a casa e o trabalho. Para se defender das situações de sofrimento, as reuniões de equipe foram apontadas como um ponto de apoio neste cenário. Como fontes de prazer no trabalho remoto foram mencionados o fato de não precisar se deslocar para o trabalho e estar perto da família. Sobre a universidade, os participantes mencionaram seu caráter elitista, ressaltando que algumas disciplinas filtram os alunos, não garantindo a universalização do conhecimento. A identificação de aspectos positivos e negativos do trabalho remoto, principalmente em relação às condições e organização de trabalho, traz subsídios à discussão sobre ações de proteção à saúde mental dos trabalhadores em teletrabalho. Em conjunto, o material empírico contribui para a importante agenda a ser considerada na discussão sobre o teletrabalho, que tem sido implantado nas Instituições Federais de Ensino Superior. O estudo apontou ainda a necessidade de estudos futuros sobre as relações de gênero e trabalho, com foco na interseccionalidade de gênero e raça.

Palavras-chave: universidade; trabalho; condições de trabalho; pandemia; COVID-19.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has brought challenges to the Brazilian population and its workforce. Federal public universities were extremely demanded and attacked during this period, and remained in operation thanks to their body of workers, including technical-administrative servers, a group little investigated in academic research. Thus, the objective of this study was to analyze the relationship between health-disease and work of this group during remote work in the COVID-19 pandemic. The study used a mixed methodology, bringing together (i) quantitative methods (online questionnaire), with analysis using descriptive statistics and (2) qualitative methods (Workshops on Occupational Health), using French Discourse Analysis as a method of analysis. The quantitative step (264 participants) refers to cis women (61%), cis men (36%), non-binary (2%), and 1% who preferred not to identify themselves. As for race/ethnicity, 60% classified themselves as white, 48% as brown and black and 1% as yellow. For 50% of women and 45% of men, there was an increase in professional work; 84% and 37%, respectively, refer to an increase in domestic work. The qualitative step was based on the participation of five workers, with the identification of the following axes of analysis in the Workshops: work: conditions and organization of work; mental health: pleasure and suffering at work; defensive strategies: individual and collective; and university: what is the university? And what is the mission of the university? Workshop participants referred to work overload during remote work, lack of institutional support and lack of boundaries between home and work. To defend themselves against situations of suffering, team meetings were identified as a point of support in this scenario. As sources of pleasure in remote work, the fact of not having to commute to work and being close to family were mentioned. About the university, the participants mentioned its elitist character, emphasizing that some disciplines filter students, not guaranteeing the universalization of knowledge. The identification of positive and negative aspects of remote work, mainly in relation to work conditions and organization, brings subsidies to the discussion about actions to protect the mental health of workers in telework. Together, the empirical material contributes to the important agenda to be considered in the discussion on telework, which has been implemented in the Federal Institutions of Higher Education. The study also pointed out the need for future studies on gender and work relations, focusing on the intersectionality of gender and race.

Keywords: university; work; work conditions; pandemic; COVID-19.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Fluxograma das pesquisas que compõe a Tese.....	82
Figura 2 -	Etapas da pesquisa quantitativa e qualitativa.....	85
Figura 3 -	Cronologia do trabalho de campo.....	86
Quadro 1	Construção dos encontros das Oficinas em Saúde do Trabalhador on-line.....	92
Figura 4 -	Eixos temáticos do projeto de pesquisa.....	95
Figura 5 -	Data das Restituições das pesquisas.....	101
Quadro 2 -	Controle do horário de início e fim do trabalho, dos intervalos e do número de horas de trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	106
Gráfico 1 -	Controle do horário de início e fim do trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	107
Gráfico 2 -	Controle dos momentos de intervalo durante o trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	107
Gráfico 3 -	Controle do número diário de horas de trabalho diário entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	108
Quadro 3 -	Controle da distribuição do trabalho ao longo da semana entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	108
Gráfico 4 -	Respeito aos feriados e finais de semana entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	109

Gráfico 5 -	Controle dos dias de trabalho ao longo da semana entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	109
Gráfico 6 -	Controle das horas de trabalho ao longo da semana entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	110
Quadro 4 -	Relação com a equipe e local tranquilo para trabalhar entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	110
Gráfico 7 -	Conexão com os colegas de trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	111
Gráfico 8 -	Cooperação com a equipe de trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	112
Gráfico 9 -	Local tranquilo para trabalhar entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	112
Quadro 5 -	Trabalho profissional e doméstico, comparados ao trabalho presencial, segundo o gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	113
Gráfico 10 -	Trabalho profissional comparado ao trabalho presencial segundo o gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	114
Gráfico 11 -	Trabalho doméstico segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	114

Quadro 6 -	Controle do horário de trabalho e dos intervalos ao longo do dia variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	115
Gráfico 12 -	Controle diário das horas de iniciar e terminar o trabalho segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	115
Gráfico 13 -	Controle do momento de fazer os intervalos segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	116
Gráfico 14 -	Controle das horas de trabalho segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	116
Quadro 7 -	Controle da distribuição do trabalho ao longo da semana segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	117
Gráfico 15 -	Respeito aos feriados e finais de semana segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	117
Gráfico 16 -	Controle dos dias em que trabalha segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	118
Gráfico 17 -	Controle da distribuição das horas ao longo da semana segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	118

Gráfico 18 -	Conexão com a equipe de trabalho segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	119
Gráfico 19 -	Cooperação com a equipe de trabalho segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	120
Gráfico 20 -	Local tranquilo para trabalhar segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	120
Gráfico 21 -	Local tranquilo para trabalhar segundo a variável homens com e sem filhos entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	121
Gráfico 22 -	Local tranquilo para trabalhar segundo a variável mulheres com e sem filhos entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022.....	122
Quadro 8 -	Caracterização dos participantes das Oficinas em saúde do trabalhador, Rio de Janeiro, 2022.....	124
Figura 6 -	Processo de discursivo de análise.....	127
Quadro 9 -	Quadro dos eixos de análise estabelecidos.....	128
Figura 7 -	Esboço das análises conforme os eixos temáticos.....	129
Figura 8 -	Segunda etapa de elaboração do material para análise do discurso....	130

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD	Análise do Discurso
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Andes	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
CUV	Conselho Universitário
DASS-21	Escala Depressão, Ansiedade e Estresse (versão 21)
DD3P	Dispositivo Dinâmico de Três Polos
DGL	Divisão de Gestão de Lotação
EAD	Educação a Distância
Ensp	Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca
Fasubra	Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas no Brasil
FHC	Fernando Henrique Cardoso
Fiocruz	Fundação Oswaldo Cruz
FUTURE-SE	Programa Institutos e Universidades Empreendedoras e Inovadoras
GT	Grupo de Trabalho
IES	Instituições de Ensino Superior
Ifes	Instituições Federais de Ensino Superior
IN	Instrução Normativa
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MOI	Movimento Operário Italiano
NDS	Núcleo Discursivo Significante
OS	Organizações Sociais
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PCCTAE	Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDV	Programa de Demissão Voluntária
Progepe	Pró-reitoria de gestão de pessoas
PT	Partido dos Trabalhadores
PUC	Pontifícia Universidade Católica
Reuni	Programa de Expansão e Reestruturação das Universidades Federais

Reuni DIGITAL	Plano de Expansão da EAD nas IES públicas federais
SPSF	Seção de Prevenção Sócio-funcional
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	18
2	OBJETIVOS.....	24
2.1	OBJETIVO GERAL.....	24
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	24
3	REFERENCIAL TEÓRICO.....	25
3.1	O MATERIALISMO HISTÓRICO-DIALÉTICO E O CONCEITO DE TRABALHO EM MARX.....	25
3.2	FORMAÇÃO SOCIAL BRASILEIRA E A SAÚDE COLETIVA.....	29
3.2.1	Formação social no Brasil e sua importância para o campo da Saúde Coletiva.....	29
3.2.2	Considerações sobre o pensamento social de Florestan Fernandes.....	34
3.2.3	O pensamento educacional de Florestan Fernandes.....	39
3.3	A OFENSIVA NEOLIBERAL E SEUS IMPACTOS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL.....	44
3.3.1	A contrarreforma do Estado brasileiro.....	44
3.3.2	A contrarreforma da Educação Superior Pública Federal no Brasil.....	50
3.3.3	A função social da universidade pública brasileira no Capitalismo Dependente.....	56
3.4	PROCESSO DE TRABALHO E SAÚDE.....	60
3.4.1	Processo de trabalho e saúde: significados, saberes e resistência dos trabalhadores.....	60
3.4.2	O trabalho na universidade pública: entre o prazer e o sofrimento dos trabalhadores.....	68
3.4.3	A crise social da pandemia de COVID-19 e suas implicações na universidade pública: a função social e a saúde dos trabalhadores em debate.....	75
4	METODOLOGIA.....	81
4.1	BREVE DESCRIÇÃO DA UFF E ESTRUTURA DA TESE.....	81
4.2	O TRABALHO DE CAMPO.....	83
4.3	ETAPA QUANTITATIVA.....	86
4.4	ETAPA QUALITATIVA.....	88

4.5	RESTITUIÇÃO DA PESQUISA.....	95
4.5.1	Questionários on-line.....	96
4.5.2	Entrevistas.....	100
4.5.3	Oficinas em Saúde do Trabalhador.....	100
4.6	REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DE CAMPO ON-LINE.....	101
4.7	ASPECTOS ÉTICOS.....	102
5	RESULTADOS.....	104
5.1	ETAPA QUANTITATIVA: QUESTIONÁRIO ON-LINE.....	104
5.1.1	Caracterização dos sujeitos da pesquisa.....	104
5.1.2	Condições e organização do trabalho remoto.....	105
5.2	RESULTADOS GERAIS DA AMOSTRA ESTUDADA.....	106
5.3	DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS SEGUNDO O GÊNERO.....	113
5.4	RESULTADOS CONSIDERANDO A PRESENÇA DE FILHOS EM CASA.....	121
5.5	ETAPA QUALITATIVA: AS OFICINAS EM SAÚDE DO TRABALHADOR.....	122
5.5.1	Caracterização dos participantes.....	122
5.5.2	Processo discursivo.....	126
5.6	EIXO TRABALHO.....	131
5.7	EIXO SAÚDE MENTAL.....	136
5.8	EIXO ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS.....	146
5.9	EIXO UNIVERSIDADE.....	151
6	DISCUSSÃO.....	158
6.1	O DIA A DIA DO TRABALHO REMOTO.....	158
6.2	PRAZER, SOFRIMENTO E ESTRATÉGIAS DE DEFESA.....	166
6.3	A MISSÃO DA UNIVERSIDADE.....	173
6.4	LIMITES E CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA.....	178
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	181
	REFERÊNCIAS.....	183
	APÊNDICE A – FICHA DE INSCRIÇÃO NO GRUPO DE DISCUSSÃO.....	196
	APÊNDICE B – ROTEIRO PARA OS GRUPOS DE DISCUSSÃO.....	197

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	198
APÊNDICE D – CARTA CONVITE.....	200
APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO.....	201
APÊNDICE F – INFOGRÁFICO DASS.....	206
APÊNDICE G – INFOGRÁFICO ENTREVISTA.....	209
ANEXO A – AUTORIZAÇÃO PARA A PESQUISA.....	212
ANEXO B – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA DA ENSP.....	213
ANEXO C – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA DA UFF.....	221

APRESENTAÇÃO

Sou servidora pública federal concursada, assistente social, formada pela Universidade Federal Fluminense. Ingressei como aluna em 2004 e coincidentemente retornei como servidora em 2014 e estou na universidade até hoje. Após a aprovação no concurso público para o cargo de formação, fui lotada na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - Progepe, na agora extinta Seção de Prevenção Sócio-Funcional - SPSF¹, na Divisão de Gestão de Lotação/DGL, pertencente à Coordenação de Pessoal Técnico-administrativo.

Na época da lotação dos candidatos aprovados no concurso, a equipe optou por minha alocação na antiga SPSF devido à Especialização em Saúde Mental realizada na modalidade Residência Multiprofissional na Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, em convênio com a Prefeitura Municipal do Rio de Janeiro. A justificativa para a escolha era a grande quantidade de servidores atendidos com situações que envolviam saúde mental. A equipe com a qual trabalho conta com seis profissionais: três assistentes sociais e três psicólogas; no momento a equipe possui duas assistentes sociais, pois me encontro afastada para o doutorado.

O trabalho da Equipe de Prevenção Sócio-Funcional, assim chamada após a extinção da Seção, consiste no atendimento às chefias e servidores técnico-administrativos da Universidade desde o momento da sua entrada até a aposentadoria. A Equipe é responsável por cinco Programas: o Programa de Acompanhamento ao Servidor em Estágio Probatório, o Programa de Movimentação, o Programa Sócio-Funcional, o Programa de Acompanhamento ao Servidor em Situação de Abandono e o Programa de Preparação para Aposentadoria.

Os atendimentos realizados pela Equipe me influenciaram a ingressar no mestrado e posteriormente no doutorado. Essas duas etapas de formação acadêmica foram muito importantes para a atuação profissional. O ingresso no mestrado e no doutorado, por sua vez, tem me ajudado a ser mais crítica em relação a alguns direcionamentos da Universidade, principalmente no que se refere à saúde do trabalhador. A universidade não possui uma estrutura em seu organograma destinada ao tema; existia uma Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador que também foi extinta com o Decreto 9.725/2019. Com isso, não existe uma política clara no campo da saúde do trabalhador da Universidade, havendo, assim, ações pulverizadas em diversos setores, dificultadas pela hierarquia institucional.

A realização da pós-graduação em saúde mental, modalidade Residência proporcionou

¹ A Seção foi extinta devido ao Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019 que extinguiu as funções gratificadas entre F1 e F4, que era a função gratificada da chefia da Seção.

um conhecimento e experiência sobre os casos de adoecimento mental e suas implicações na vida dos indivíduos. A reflexão do assistente social sobre os impactos do adoecimento na vida das pessoas está para além dos aspectos individuais e do diagnóstico de tais acometimentos pois, como profissionais do Serviço Social, somos instigados a pensar os contextos familiares e profissionais dos usuários. Embora nessa época a dimensão do trabalho não fosse meu objeto de estudo, a partir da entrada na universidade foi possível ter um olhar mais crítico de que as licenças médicas ou os processos administrativos eram as respostas mais comuns para os casos de relativos à saúde mental entre os servidores técnico-administrativos, sem uma abordagem multifatorial desses processos de adoecimento.

O trabalho na universidade e a experiência com a saúde mental culminaram na temática apresentada para este projeto, voltado para o trabalho e a saúde mental dos servidores técnico-administrativos da Universidade. O fato de ser servidora técnica-administrativa, como os futuros participantes da pesquisa, me coloca num lugar de aproximação com o meu objeto, o que não necessariamente é um problema, uma vez que os objetos de pesquisas são escolhidos porque nos afetam e mobilizam os nossos afetos. Porém, existe uma objetividade científica necessária em alguns momentos. Diante disso, o afastamento, o referencial teórico e as orientações são espaços importantes para nortear o olhar e reconhecer possíveis vícios de interpretação.

Como disse Fernandes (1975a) na epígrafe deste trabalho, eu me reservo à esperança daqueles que defendem a universidade como espaço de pesquisa criadora, ciência e pensamento crítico. E talvez esse projeto seja uma forma de resistir às lutas incessantes e sem tréguas. Esperança tênue de que ele possa mobilizar sentidos e resistências diante de adversidades que nós, servidores, enfrentamos no dia a dia de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Durante os oito anos de trabalho na Universidade Federal Fluminense como assistente social, as questões relacionadas ao trabalho e a saúde mental me despertaram interesse de pesquisa. Em 2016 ingressei no mestrado acadêmico em Saúde Pública na Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca/Fiocruz, com a proposta de analisar a relação entre o trabalho e o desgaste mental dos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro. Na pesquisa do mestrado utilizei metodologia qualitativa através da realização de entrevistas semiestruturadas individuais com 20 servidores desta categoria.

O conjunto de servidores técnico-administrativos é uma categoria muito diversificada de trabalhadores. O Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, instituído pela Lei 11.091/2005 abriga cargos que podem ser de nível fundamental, médio, médio técnico e nível superior, de acordo com a formação dos servidores. E são divididos em quatro níveis de capacitação que são os cursos de capacitação e/ou aperfeiçoamento que são realizados ao longo da carreira. O PCCTAE também prevê o incentivo à qualificação dos servidores devido à realização de cursos, além da formação exigida para o seu cargo como, por exemplo, especialização, mestrado e doutorado.

Os resultados da pesquisa apontaram alguns aspectos do trabalho dos assistentes em administração na Universidade, recorte escolhido entre os servidores técnico-administrativos, que contribuíram para o desgaste mental dos servidores. Dentre os resultados obtidos, os participantes descreveram as fontes de desgastes oriundas dos prazos, rotinas, aumento da atividade de trabalho em alguns períodos letivos, falta de autonomia, relação entre professores e servidores técnico-administrativos, condições de trabalho etc.

Em contrapartida, as atividades que geravam prazer no trabalho dos servidores eram o contato com os alunos, o reconhecimento profissional, o local de trabalho, a sensação de satisfação com o serviço público e a relação com a universidade. Alguns servidores referiam sentir prazer quando o seu trabalho contribuía para que a faculdade onde atuavam “funcionasse certinho”, e que os alunos conseguissem assistir às aulas. Tais evidências demonstram uma relação muito próxima entre os aspectos que geram prazer e o que Franklin Silva (2001) e Leher (2010b) definem como a função social da universidade, ou seja, a razão de existir propriamente dita da universidade. Essa relação ainda era pouco explorada em pesquisas anteriores e me pareceu um caminho promissor de análise.

A defesa da dissertação do mestrado não representou um fim em si mesmo, mas descortinou outras possibilidades de investigação. A possibilidade de discutir as questões de

saúde, adoecimento, e prazer associados ao trabalho dos servidores numa perspectiva de grupo, se tornou um horizonte de pesquisa. A possibilidade de observar outras interações em atividades de grupo diferentes das abordagens individuais que utilizei no Mestrado, sendo possível proporcionar reflexões coletivas sobre o trabalho, adoecimento e prazer.

A finalização da pesquisa de mestrado demonstrou um contexto desafiador vivenciado pela universidade em março de 2018. As primeiras investidas conservadoras do Ministério de Educação contra a disciplina sobre o Golpe de 2016, ministrada na Universidade de Brasília - UnB, o suicídio do Prof.º Concilier, Reitor da Universidade Federal de Santa Catarina, a convocação do Prof.º Elisaldo Carlini², hoje falecido, para depor por apologia ao uso de drogas, quando este professor era conhecido nacional e internacionalmente pelas pesquisas sobre o uso medicinal da Cannabis, planta da qual se origina a maconha. Esse cenário se apresentava no início de 2018, e ainda se aprofundaria bastante nos anos que se avizinhavam.

Importa considerar que não existe defesa possível da universidade pública sem defender a saúde mental de seus trabalhadores. Sendo assim, é necessário discutir os aspectos que causam prazer e sofrimento no trabalho, e principalmente buscar formas coletivas de resistência a esse sofrimento. A proposta da pesquisa de Doutorado se desenhava alinhada com uma abordagem de grupo, para que os aspectos de saúde, prazer, sofrimento e defesas pudessem ser discutidos coletivamente, e as saídas não serem buscadas apenas individualmente.

Os desafios previstos a partir de outubro de 2018 para o Brasil como um todo, e principalmente para a universidade pública reafirmaram a necessidade de colocar o tema da saúde mental dos trabalhadores da universidade em pauta. As eleições presidenciais trouxeram uma avalanche de investidas policiais contra as universidades, situações inéditas para o jovem período democrático do país. O Tribunal Superior Eleitoral- TSE autorizou a fiscalização das universidades durante o período eleitoral³, o que foi revogado por decisão da Plenária do Superior Tribunal Federal posteriormente⁴.

Esse cenário de ataques às universidades públicas se intensificou com a eleição do presidente Jair Bolsonaro, que nunca escondeu o desprezo pela ciência e pelo funcionalismo público. O discurso antiuniversitário e anticientífico (LEHER, 2017) se intensificou, a escolha

² ZYLBERKAN, M. Especialista em maconha medicinal é intimado a depor por apologia às drogas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 23 fev. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/02/especialista-em-maconha-medicinal-e-intimado-a-depor-por-apologia-as-drogas.shtml>. Acesso em: 20 jun. 2022.

³ POR ORDEM da Justiça Eleitoral, universidades passam por fiscalizações. **Folha1**, 19 nov. 2018. Disponível em: https://www.folha1.com.br/_conteudo/2018/10/pais/1240448-por-ordem-da-justica-eleitoral-universidades-passam-por-fiscalizacoes.html. Acesso em: 20 jun. 2022.

⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: stf.jus.br. Acesso em: 20 jun. 2022.

democrática de reitores respeitando a lista tríplice deixou de ser uma regra seguida pelo Ministério da Educação. No ano de 2019, de 12 nomeações para Reitores das Instituições Federais de Ensino - Ifes, o governo desrespeitou a lista tríplice em seis delas (MORENO, 2019). Em 2020, houve intervenções na Universidade Federal da Paraíba - UFPB⁵ e na Universidade Federal do Rio Grande do Sul⁶.

Assim como na investida contra a disciplina sobre o Golpe de 2016, as universidades e movimentos sindicais têm reagido à intensificação de tais ataques. Segundo Batista (2018) em matéria vinculada ao Brasil Escola, 12 universidades ministraram a disciplina sobre o Golpe de 2016 como forma de resposta à tentativa de censura. A Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas no Brasil - Fasubra⁷ e o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - Andes⁸ tem repudiado e acompanhado de perto as intervenções do presidente Jair Bolsonaro na nomeação dos Reitores Eleitos, e acompanha também uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6565 em tramitação no Supremo Tribunal Federal, ajuizada pelo Partido Verde⁹.

A universidade brasileira não está separada do contexto histórico social do país. Assim, o interesse em analisar aspectos da saúde, prazer e sofrimento entre trabalhadores da universidade pública federal, aliado às questões sobre a função social da universidade me motivaram a buscar um embasamento teórico sobre a formação social brasileira. Observo, assim, que a análise da formação social brasileira e da inserção da universidade brasileira neste contexto é um tema que urge ser aprofundado. Por que o Brasil foi o último país da América Latina a instituir o ensino superior? (ORSO, 2007). O que na nossa formação enquanto sociedade influenciou tal percurso?

Esse é um debate importante não apenas no que diz respeito à universidade, mas ao próprio campo da saúde coletiva. As políticas de saúde implementadas no Brasil e a formação

⁵ BOLSONARO nomeia reitor o terceiro colocado na consulta da UFPB. **Mais PB**, João Pessoa, 05 nov. 2020. Disponível em: <https://www.maispb.com.br/495651/bolsonara-nomeia-reitor-da-ufpb-candidato-menos-votado-da-lista-triplice.html>. Acesso em: 15 jul. 2022.

⁶ UFRGS urgente: Bolsonaro intervém na UFRGS e nomeia Bulhões como reitor. **Esquerda Diário**, São Paulo, 16 set. 2020. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/URGENTE-Bolsonaro-intervem-na-UFRGS-e-nomeia-Bulhoes-como-reitor-38716>. Acesso em: 15 jul. 2022.

⁷ FASUBRA. Nota de repúdio MP 914/2019. **FASUBRA Notícias**, Brasília, 27 dez. 2019. Disponível em: <https://fasubra.org.br/institucional/nota-de-repudio-mp-914-2019/>. Acesso em: 13 mar. 2022.

⁸ ANDES. Cerca de 20 instituições federais de ensino estão sob intervenção no país. **ANDES**, Brasília, 21 jan. 2021. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/cerca-de-20-instituicoes-federais-de-ensino-estao-sob-intervencao-no-pais1>. Acesso em: 13 mar. 2022.

⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Dispositivos sobre escolha de reitores das universidades federais são objeto de ação no STF. **STF Notícias**, Brasília, 01 out. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=452698&ori=1>. Acesso em: 10 maio 2022.

dos trabalhadores para o Sistema Único Brasileiro - SUS não são caminhos que passam ao largo da discussão da formação social e do pensamento social brasileiro.

Todos esses apontamentos ficaram mais evidentes com a chegada da pandemia de COVID-19 ao Brasil, pois a pandemia era um fato único do nosso tempo e não poderia ser desconsiderado na elaboração de projetos acadêmicos. A crise social originada pelo COVID-19 deslocou o trabalho na universidade para a modalidade remota, sem nenhum preparo ou realização de uma normatização deste trabalho. E ainda sem analisar as possíveis implicações que este movimento poderia ocasionar na saúde mental dos trabalhadores. Afinal, não se tratava apenas de mudar o local de trabalho, mas de uma mudança na estrutura de trabalho.

A universidade também tem sido muito exigida em sua missão durante o período de pandemia. As Instituições Federais de Ensino Superior - Ifes e as demais Instituições de Pesquisa, mais do que nunca, foram demandadas a dar respostas para a crise que assolava o Brasil com a chegada do coronavírus. Epidemiologistas e pesquisadores de diversas áreas ocuparam espaços na bancada de jornais e programas de entretenimento; o fenômeno das *lives* e canais científicos cresceram de maneira exorbitante. Porém, do outro lado, eles enfrentavam um negacionismo persistente e uma avalanche de *fake news* que se disseminavam tão rápido quanto o vírus.

Diante das demandas trazidas pela pandemia, o objeto de pesquisa se reconfigurou, sem perder o eixo principal que é a discussão sobre a saúde mental e o trabalho na Universidade. Entretanto, passou a ser essencial considerar o quanto a pandemia do coronavírus reconfigurou o trabalho e seus impactos para a saúde mental dos trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior – Ifes, considerando suas defesas e resistências. Um aspecto que também influenciou a definição da questão central da Tese é a necessidade de discutir os processos de saúde e adoecimento na universidade que são uma necessidade latente. Muitas vezes as rotinas de trabalho e as investidas contra a universidade tomam a pauta dos sindicatos e trabalhadores, impedindo a reflexão sobre outros temas e, principalmente, a criação de condições de resistência frente aos desafios atuais.

A conclusão do mestrado instigou uma necessidade de refletir mais sobre a formação social brasileira, não só devido as suas implicações na universidade pública brasileira, mas também devido ao momento que o Brasil atravessava no início de 2019. Ao ingressar no doutorado busquei disciplinas que ajudassem nessa reflexão, tais como “Leituras e Interpretações sobre a Formação no Brasil” e “Saúde e Pensamento Político e Social Brasileiro”, ambas eletivas no Programa em Saúde Pública ao qual eu sou vinculada. Busquei, ainda, a disciplina externa “Formação Social Brasileira: o pensamento sociológico de

Florestan Fernandes” e a disciplina “Educação superior em tempos de ofensiva ultraneoliberal”, ambas na Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense.

Com relação à estrutura do texto, o item que se segue (item 2) apresenta os objetivos do projeto. Sobre o percurso teórico escolhido até o presente momento, o referencial teórico se inicia com a discussão sobre o materialismo histórico-dialético e o conceito de trabalho em Marx (item 3.1). Essa é uma discussão primordial para a área de concentração na qual estou inserida: Determinação dos processos saúde-doença: produção/trabalho, território e direitos humanos, bem como para discutir o processo de saúde/doença dos trabalhadores. A escolha de iniciar o referencial teórico com essa discussão foi também esclarecer alguns conceitos que são utilizados por Florestan Fernandes para pensar a sociedade brasileira.

No item 3.2 são discutidos os aspectos referentes à formação social brasileira. Toda a discussão sobre as universidades, trabalho e pandemia tem um solo que é a nossa constituição enquanto sociedade, que geralmente acaba sendo desconsiderada. Esse tópico está dividido em três pontos iniciando pela formação social no Brasil e sua importância para o campo da saúde coletiva, considerações sobre o pensamento social de Florestan Fernandes, e o pensamento educacional de Florestan Fernandes.

A terceira parte do referencial teórico refletiu sobre a ofensiva neoliberal e seus impactos na educação superior no Brasil. Esta etapa do referencial teórico está dividida em três partes que abordam os seguintes temas: a contrarreforma do Estado brasileiro, a contrarreforma da educação superior pública federal no Brasil e a função social da universidade pública brasileira no capitalismo dependente.

O quarto e último bloco do referencial teórico (item 3.4) discutiu os processos de saúde e adoecimento enquanto processos sociais. Este bloco está dividido em três partes iniciando com o processo de trabalho e saúde: significados, saberes e resistência dos trabalhadores, o processo de trabalho nas universidades públicas: entre o prazer e o sofrimento dos trabalhadores e a crise social da pandemia de COVID-19: a função social e a saúde dos trabalhadores em debate.

A metodologia elaborada para o presente projeto contou com o uso de um banco de dados da pesquisa “Depressão, ansiedade e estresse em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro em trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19”, que foi aprovado pelo Comitê de Ética do Instituto Oswaldo Cruz - Fiocruz e pelo Comitê de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade Federal Fluminense.

Além da utilização deste banco de dados, foram realizadas as Oficinas em Saúde do Trabalhador, utilizando o referencial da educação popular de Paulo Freire e Carlos Brandão

para pensar uma metodologia que se proponha a ser uma construção de conhecimento compartilhada. Os aspectos éticos foram tratados no item relativo à metodologia. Uma vez que a pesquisa será realizada com seres humanos, faz-se necessária a aprovação do Comitê de Ética de ambas as instituições, Ensp e a Universidade Federal Fluminense.

Neste contexto de crise social intensificada com a pandemia de COVID-19, iniciar um projeto acadêmico é trilhar um caminho inesperado. No contexto em que a ciência tenta ser silenciada pelo avanço negacionista, as palavras de Freire (2019, p. 108) se tornam muito necessárias “Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho e na ação-reflexão”.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as relações trabalho-saúde-doença em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analisar as condições de trabalho remoto dos servidores técnico-administrativos quanto à disponibilidade de equipamentos, apoio institucional, demandas e sobrecarga, considerando demandas domésticas;
2. Investigar as fontes de sofrimento e prazer no trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 na perspectiva dos servidores técnico-administrativos;
3. Descrever as defesas e resistências utilizadas no enfrentamento às adversidades do trabalho remoto;
4. Analisar a função social da universidade na perspectiva dos trabalhadores, investigando sua relação com as fontes de prazer e sofrimento no trabalho.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 O MATERIALISMO HISTÓRICO-DIALÉTICO E O CONCEITO DE TRABALHO EM MARX

Desde o seu início, o governo Bolsonaro não poupou críticas ao que chamou de “marxismo”, como justificativa para as intervenções em universidades públicas e institutos federais. “*É preciso tirar a esquerda das Universidades e Institutos de Pesquisa*”. Frases como estas foram e são repetidas frequentemente ¹⁰por integrantes do governo e por parte do seu eleitorado.

Os pensadores escolhidos para dialogar com o tema da tese “Trabalho e Universidade durante a pandemia de COVID-19” utilizam os conceitos marxistas de trabalho, processo de trabalho, concepção materialista e dialética da história, classe burguesa, entre outros. Sendo assim, é importante definir o significado destes conceitos e a razão para terem sido escolhidos para este estudo.

Inicialmente, é preciso entender o modo como Marx compreende a história humana. Marx e Engels (2020a) ao escreverem a concepção materialista e dialética da história, nos interpelam com uma questão muito importante para a construção do conhecimento: como são produzidas as ideias dominantes? Para eles,

As ideias da classe dominante são, em todas as épocas as ideias dominantes, a classe que é o poder dominante da sociedade, é ao mesmo tempo, o seu poder espiritual dominante. (MARX; ENGELS, 2020a, p. 61).

A concepção materialista e dialética da história é a história dos indivíduos vivos com a natureza, é a história dos modos de produção e como homens produzem sua subsistência (MARX; ENGELS, 2020a). Tal história deve ser contada a partir da observação empírica, deve demonstrar a conexão entre empírico e o social. Mas quem tem contado essa história? Os autores alertam que a classe burguesa não domina somente os meios de produção, mas atuam também como produtores e distribuidores de conhecimento.

Assim, as concepções de Marx e Engels (2020a) me chamaram a atenção para um questionamento que me mobiliza: quem está pensando a universidade e a pandemia neste momento? Quais são as ideias que vem pautando este debate? A palavra “oportunidade” tem

¹⁰ KER, J. Os ataques de Weintraub às universidades da “balbúrdia”. **Terra**, Educação, [s. l.], 19 fev. 2020. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/os-ataques-de-weintraub-as-universidades-da-balburdia,c5f4988ad50a620e0cf0b0915a9272d6gcjhx8ci.html>. Acesso em: 13 mar. 2022.

surgido nos meios de comunicação relacionada ao contexto da pandemia, seja como resiliência, chance de aprender coisas novas, ou na absorção das plataformas digitais para a educação.

A discussão do materialismo histórico-dialético empreendida por Marx e Engels (2020a) impulsiona a busca do entendimento sobre o processo de análise da história, seus movimentos e implicações sociais. Neste momento, a pandemia está inscrita na história dos homens, seja por sua capacidade de repercussão em todos os aspectos da vida humana, seja pelas repercussões que trouxe e ainda trará ao sistema capitalista. Sendo assim, a sua discussão deve considerar as repercussões sociais, as condições de vida e de trabalho da população. No caso desta pesquisa, não devem ser esquecidos seus efeitos nas condições de vida e trabalho dos servidores técnico-administrativos da universidade durante este período.

Ao pensar o método do materialismo histórico-dialético, Marx e Engels teceram uma crítica à filosofia alemã. Os autores propõem uma mudança metodológica de investigação, ao referir “o céu desce à terra, mas aqui sobe-se da terra ao céu” (MARX; ENGELS, 2020a, p. 54). Segundo eles, não era possível partir de um homem pensado, narrado ou representado para se chegar aos homens de carne e osso. Segundo os autores, era preciso partir dos homens realmente ativos, nos seus processos de vida reais, “não é a consciência que determina a vida, é a vida que determina a consciência” (MARX; ENGELS, 2020a, p. 54).

Para pensar as condições de vida e trabalho na universidade durante a pandemia de COVID-19, é importante recorrer à concepção de Marx e Engels (2020a) de que os homens só fazem história se tiverem condições de viver. Das condições de viver fazem parte as necessidades de alimentação, vestuário e habitação (MARX; ENGELS, 2020a). A partir dessas condições satisfeitas, os homens buscariam novas necessidades, sendo esse o primeiro ato histórico.

Nessa busca de conhecer as condições de viver dos trabalhadores, Marx desenvolveu “O Questionário de 1880” (MARX, 2020a), a partir da crítica de que nem a monarquia ou o governo republicano-burguês buscaram conhecer as condições de vida e trabalho da classe operária, que ele considerava o primeiro passo para a revolução socialista. O questionário consistia em um inquérito sobre saúde e trabalho, pois trazia uma amplitude de perguntas referentes às condições de trabalho (incluindo pausas, maquinário, salário, entre outros), questões referentes às necessidades para manter as condições de vida (preço dos alimentos e materiais de primeira necessidade), até as questões referentes aos acidentes de trabalho.

Alves e Jackson (2016), ao discutirem a enquete operária de Marx, ressaltam a sua importância para os movimentos dos trabalhadores e para as ciências sociais, lembrando que é

preciso conhecer a realidade para transformá-la. Para os autores, a enquête trata de problemas que ainda continuam existindo, assim, é inseparável a luta pela saúde da luta pela libertação do trabalho, não havendo hierarquização entre eles ou escala de importância. A luta pela saúde dos trabalhadores é uma luta anticapitalista, afinal o capitalismo consome tudo, inclusive a saúde dos trabalhadores. Desta maneira, a enquête operária mantém a sua atualidade, pois ainda que as configurações da exploração do trabalho sejam outras, as consequências à saúde dos trabalhadores se mantêm. A compreensão de como o pensamento marxista apreende a história é um importante passo para compreender os demais conceitos estudados na referida teoria.

Para Max e Engels (2020b), a história da sociedade é a história da luta de classes. Mas, quais seriam estas classes que compõem a sociedade e por que Marx e Engels (2020b) se dedicaram a estudá-las? Em “Burgueses e proletários” (2020b), Marx e Engels observam que a sociedade burguesa surgiu do declínio da sociedade feudal, a partir dos servos livres da idade média, e que ao longo da história outras classes sociais foram sendo incorporadas, com a formação dos mercados na colonização. O crescimento da burguesia impulsionou a transformação da pequena à grande indústria, expandiu o desenvolvimento das grandes navegações, do comércio e das comunicações (MARX; ENGELS, 2020b).

Marx e Engels (2020b) consideravam que a burguesia era revolucionária quando ela conseguia impulsionar o progresso acompanhado das mudanças políticas de cada tempo. Nas Comunas, cidades nascentes da França, a burguesia conseguiu se autogerir, se apartou da opressão dos senhores feudais. Assumindo o papel de um terceiro Estado, disputou o domínio das cidades com os senhores feudais e mestres de corporações até que, com o crescimento da grande indústria, a burguesia alcançou o poder político no Estado Moderno Burguês (MARX; ENGELS, 2020b).

A ascensão da burguesia enquanto classe trouxe transformações à vida social, pois as relações antes mediadas pelas relações feudais patriarcais e pela religião, passam a ser mediadas pelo dinheiro, de maneira insensível e impessoal. Os profissionais considerados os mais dignos da época como juristas, sacerdotes, poetas e os homens da ciência foram transformados em trabalhadores assalariados (MARX; ENGELS, 2020b).

A burguesia submeteu o campo à cidade, criou cidades enormes, aumentando a sua população. Com os preços baixos das mercadorias atraiu outros povos e expandiu seu mercado, levando outros povos a adotar o modo produção, cosmopolita e cada vez menos nacionalizado.

Tudo o que era sólido desmancha no ar, tudo o que era antes sagrado é profanado, as pessoas são finalmente forçadas a encarar com serenidade sua posição social e suas relações recíprocas. (MARX; ENGELS, 2020b, p. 136).

Se a burguesia conseguiu revolucionar e alcançou novos patamares na divisão de classes na sociedade moderna, ela também criou algo que não pretendia nesse processo, que é o proletariado. À medida em que a burguesia e o capital se desenvolveram, o proletariado também se desenvolveu, os pequenos industriais, artesãos e agricultores decaem para o proletariado, pois não possuem capital suficiente para competir com a grande indústria. Desta forma, “o proletariado é recrutado de todas as classes da população” (MARX; ENGELS, 2020b, p. 141).

Assim, esses trabalhadores foram e são até os dias de hoje obrigados a se vender diariamente como mercadoria. Estes só sobreviveram encontrando trabalho e só encontrariam trabalho se isso fosse interessante ao incremento do capital. A conta do preço do trabalho se iguala aos custos do capitalista com a produção, quanto mais adverso o trabalho, menor o seu salário (MARX; ENGELS, 2020b). Com isso, chega-se a um dos conceitos mais importantes do pensamento de Marx, o que é trabalho?

Para Marx (2020b), o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, no qual ele põe em movimento sua corporalidade, suas forças, transformando a natureza e a si mesmo. O autor compara o trabalho da abelha e o trabalho do homem: nem a melhor abelha se compararia ao pior arquiteto, pois o trabalho do homem acontece primeiro na mente do trabalhador, ou seja, existe uma vontade orientada para uma finalidade. Por isso, os elementos simples que constituem o processo de trabalho são a vontade orientada a um fim, o objeto de trabalho e os meios de trabalho (MARX, 2020b).

Porém, como visto anteriormente este trabalho é vendido como mercadoria àquele que detém os meios de produção. O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista e, assim, o processo de trabalho é um processo entre as coisas que o capitalista possui (MARX, 2020b). O trabalhador não possui o seu trabalho, tampouco o objeto produzido por ele, de forma que ele se torna cada vez mais pobre quanto mais riqueza produz (MARX, 2020c).

Com esse caminho pavimentado pode-se entender outro conceito de Marx que é a alienação. Para Marx (2020c), a alienação é a separação entre trabalho, capital e propriedade privada, separação entre troca e concorrência, entre valor e desvalorização do homem. “O trabalho não produz apenas mercadoria, ele produz-se a si próprio e ao trabalhador como mercadoria” (MARX, 2020c, p. 319). Quanto mais o trabalhador se esforça em produzir, mais alienado fica o seu mundo objetivo.

O trabalho produz obras maravilhosas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador. Produz palácios, mas caverna para o trabalhador. Produz beleza, mas mutilação para o trabalhador. (MARX, 2020c, p. 322).

A alienação do homem com o produto do seu trabalho não ocorre apenas nessa esfera, ocorre também na relação do homem com seu próprio corpo, com a natureza, tudo aquilo que o faz humano, a sua essência. Esse processo de alienação é válido também na relação do homem com outros homens (MARX, 2020c). Esse processo gera hostilidade entre homens alienados, consequência da desrealização, quando o homem é privado dos objetos não só de vida, mas de trabalho também (MARX, 2020c).

O que se percebe com os conceitos elencados por Marx é que a peça fundamental para a sobrevivência e dominação da burguesia enquanto classe é a riqueza nas mãos de particulares. Para que isso ocorra é preciso que exista a formação do capital, e para que o capital se forme, o trabalho assalariado é necessário. A burguesia precisa do trabalho para garantir sua existência, porém ela precisa que esses trabalhadores concorram entre si e não se unam.

Os conceitos apresentados até aqui são importantes para considerar o modo de produção no qual se dá o contexto desta tese. A discussão apresentada até o momento é importante para o debate sobre a formação social das classes no Brasil, pois é importante uma primeira noção dos conceitos que vieram a nortear o pensamento social de alguns autores utilizados na tese, como por exemplo, Florestan Fernandes, que considera que a burguesia brasileira não é revolucionária. Também são importantes para compreender a produção de saúde e adoecimento no campo da saúde do trabalhador, considerando os apontamentos que serão apresentados, de Laurell e Noriega (1989) e de Seligmann-Silva (2011).

3.2 FORMAÇÃO SOCIAL BRASILEIRA E A SAÚDE COLETIVA

3.2.1 Formação social no Brasil e sua importância para o campo da Saúde Coletiva

Dando continuidade às ideias que me inspiraram na construção deste estudo, busca-se discutir a formação social brasileira e o pensamento de alguns dos seus intérpretes considerados clássicos. A formação social brasileira é considerada um importante ponto de partida para compreender a intensificação dos ataques sofridos pelas universidades e pelo campo da saúde coletiva como um todo nos tempos atuais. Caso contrário, corre-se o risco de escorregar na armadilha mencionada pelo próprio Florestan Fernandes:

[...] qualquer cientista social que se ajuste ao objeto de pesquisa, sem levar em conta o que a própria pesquisa representa no contexto histórico- social investigado, arrisca-se a produzir conhecimentos superficiais e irrelevantes. (FERNANDES, 2008, p. 29).

A advertência mencionada pelo autor deve ser seguida não apenas por cientistas sociais, mas pode ser considerado um alerta a todos os pesquisadores. Os objetos de estudo estão inseridos em contextos históricos sociais, que devem ser levados em conta. Sendo assim, optou-se por tratar neste referencial teórico a formação social brasileira, iniciando com alguns dos intérpretes que tem visões convergentes ou similares sobre o tema.

“*O Brasil não é para principiantes*” é uma frase de Antônio Carlos Jobim que tem circulado muito pela internet nos últimos tempos, sendo evocada nos mais diferentes momentos e contextos. Ela pressupõe uma complexidade do Brasil, convocando a um entendimento mais profundo do país. Ao fazer esta afirmativa, intencionalmente ou não, Jobim nos mostra que não seria possível entender o Brasil à primeira vista.

A formação social brasileira e sua complexidade tem sido objeto de estudos entre cientistas sociais, e demais categorias interessadas no tema. Tal interesse configurou o pensamento de alguns autores que foram considerados Intérpretes do Brasil. Botelho (2019) elenca alguns integrantes deste grupo: Gilberto Freyre (*Casa Grande e Senzala; Sobrados e mucambos*), Caio Prado Jr (*Formação do Brasil contemporâneo*), Sérgio Buarque de Holanda (*Raízes do Brasil*), Florestan Fernandes (*A Revolução Burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica*), entre outros.

Existe uma certa crítica nas ciências sociais com relação a alguns dos textos citados anteriormente que são considerados ensaios, pensamento social, e não teoria social, ou ainda avaliam que fazem parte de um período pré-científico nas ciências sociais. Para Lúcia Oliveira (1999), pensamento social é a produção intelectual em sentido mais abrangente e não somente aquela gerada no espaço das ciências sociais. Para a autora, o pensamento social faz parte da cultura, da vida social e da política, também possui historicidade, de forma que a perspectiva histórica foi fundamental para superar a dicotomia pré-científica e científica, aceitando-se o ensaio como gênero legítimo (OLIVEIRA, L., 1999).

Tais clássicos interpelam a sociedade e a história. Cada um desses intérpretes buscou responder algumas perguntas, dentre elas: *Existe um povo brasileiro? Como se formaram as nossas instituições?* São perguntas que até hoje fazem sentido, mas que em muito se encontram esquecidas. Essas interrogações demandam um exercício dos pesquisadores que muitas vezes deixam esse debate de lado. *Por que discutir a formação social brasileira é*

importante para o campo da saúde coletiva?

Candido (1993) forneceu pistas sobre a importância de discutir a formação social brasileira ao referir que falar do passado não é falar de si, mas reconhecer que os fatos ocorreram em um momento histórico. Considerar o momento histórico no qual os textos foram escritos não é de maneira nenhuma desprezar a sua contribuição para o tempo presente. O campo da saúde coletiva não está “solto” na história da formação social brasileira. Sendo assim, ele sofre os impactos da história, seja enquanto campo teórico-político, uma vez que atua na formação em saúde para o Sistema Único de Saúde, como campo de conhecimento, ou como campo político, uma vez que ele busca a defesa desse mesmo Sistema como direito à saúde pública, gratuita e de qualidade para todos.

Freyre (2006) analisou o Brasil enquanto povo, a partir do encontro entre o negro, o português e o indígena. Casa Grande e Senzala é reconhecida entre os cientistas sociais pela franqueza de tratamento da vida do patriarcalismo. O livro é considerado uma ponte entre o naturalismo dos velhos intérpretes e os pontos de vista mais sociológicos (CANDIDO, 1993). Freyre (2006) se preocupava com problemas de cunho biológico: raça, aspectos da vida sexual, alimentação, equilíbrio ecológico, que seriam a base para a antropologia cultural dos norte-americanos, divulgada por Gilberto Freire em nosso país (CANDIDO, 1993).

Ao introduzir a ideia de democracia racial presente em seu livro Casa Grande e Senzala, Freyre (2006) refere que a miscigenação era o que tornava o povo brasileiro um povo forte; o autor acreditava na existência de uma relação cordial entre os senhores e os escravos. Para ele, a família patriarcal seria responsável pela formação do brasileiro; ainda estão presentes na obra do autor elementos como catolicismo familiar, a política do compadrio e a concentração de poder dos senhores rurais.

Sergio Buarque de Holanda, outro intérprete do Brasil, destacou em seus livros os pares e os contrastes, tanto no modo de ser ou como na estrutura social e política para analisar e compreender o Brasil. Os contrastes entre o trabalhador e o aventureiro, método e capricho, rural e urbano, burocracia e caudilhismo, norma impessoal e impulso afetivo. Ele também destaca o caso tradicional do personalismo que, segundo o autor, é de onde provém a frouxidão das instituições e a falta de coesão social (HOLANDA, 1995). Outro importante conceito trazido pelo autor é o do homem cordial, um homem movido pelas emoções, que nutre um desprezo pelas normas (RICUPERO, 2008).

Para Holanda (1995), a democracia é incompatível com o personalismo brasileiro, por isso ela seria um equívoco. Para o autor:

A democracia no Brasil foi sempre um lamentável mal-entendido. Uma aristocracia rural e semifeudal importou-a e tratou de acomodá-la, onde foi possível, aos seus direitos e privilégios, os mesmo privilégios que tinham sido no Velho Mundo, o alvo da luta da burguesia contra os aristocratas. (HOLANDA, 1995, p. 160).

A democracia seria um mal-entendido para o autor, pois a ideologia impessoal do liberalismo nunca encontrou território fértil no Brasil. Os movimentos reformadores, por assim dizer, foram movimentos de cima para baixo. Holanda (1995) refere que a independência, as conquistas liberais foram vistas com surpresa e com desconfiança por grande parcela do povo. Essa seria uma das características da evolução política brasileira mencionada por Holanda (1995).

Holanda (1995) e Fernandes (2020a) coincidem ao entender que a burguesia brasileira se aliou à aristocracia agrária, conforme descrito por Holanda (1995) no parágrafo acima. Florestan Fernandes ao analisar a Revolução Burguesa no Brasil, referiu que a burguesia brasileira compõe com as elites rurais, não havendo ruptura, preservando o moderno e o arcaico. Alguns elementos do livro *Revolução Burguesa no Brasil*, ensaios sociológicos serão trazidos neste texto para favorecer o debate.

O livro exprime o pensamento do autor sobre a realidade brasileira e a revolução burguesa não clássica. Fernandes (2020a) critica a visão de que Revolução Burguesa é apenas aquela ocorrida nos países como Inglaterra e França, onde ocorreram alterações estruturais. O esquema da Revolução Burguesa clássica seria aquele no qual há uma revolução anticolonial e uma ruptura com a dominação externa. Em países periféricos como o Brasil, essa ruptura com a dominação externa não ocorre; o que se tem é a manutenção da dominação externa e interna, resultando no desenvolvimento capitalista dependente (FERNANDES, 2020a).

Nas nações dependentes, a Revolução Burguesa combina o capitalismo dependente e a dominação burguesa, ocasionando o padrão de dupla expropriação (FERNANDES, 2020a). Tal fato só é possível em uma democracia burguesa, uma vez que ela é uma democracia restrita aos membros das classes possuidoras que se qualifiquem econômica, social e politicamente para o exercício dessa dominação. A Revolução Burguesa na periferia é por excelência um fenômeno político, para manter o controle da burguesia (FERNANDES, 2020a). Para o autor, não existe uma democracia burguesa fraca, mas uma autocracia burguesa dissimulada.

As últimas décadas têm sido desafiantes para acadêmicos, movimentos sociais e partidos políticos. O avanço de correntes conservadoras e sua capacidade de encontrar capilaridade entre determinados segmentos necessariamente mais pobres da sociedade tem

proporcionado reflexões sobre nossa constituição como povo. Ou, quando não, corre-se o risco de analisar tais eventos sob a ótica de referências internacionais que não condizem com a nossa formação social, esperando respostas da nossa sociedade que podem não vir. As leituras sobre a formação social são importantes neste sentido, para pensar a nossa constituição social e política.

Assim como Gilberto Freyre, Sergio Buarque de Holanda também aborda conceitos que podem ser vislumbrados na nossa formação política e social. O personalismo e o homem cordial acabam por guiar as escolhas feitas socialmente, e tornam as nossas Instituições Políticas mais frouxas no que diz respeito à regulação e à norma. Isso ficou muito claro nas eleições dos últimos anos, como a personalização política ocorre tanto à direita quanto à esquerda, tornando pessoas referências de projetos partidários, mais do que os próprios partidos em si.

Neste ponto Florestan Fernandes ofereceu chaves de análise importantes, como a democracia burguesa e a própria inserção dependente do Brasil no capitalismo. Ao trazer o conceito da democracia burguesa, Fernandes (2020a) refere que o acesso aos direitos básicos não será alcançado por toda a população, mas somente por aquela parcela burguesa para manter o exercício da dominação, interna e externa. Uma das características do capitalismo dependente é que a dominação é exercida tanto interna quanto externamente. Para que isso ocorra, a camada burguesa exerce a força do ponto de vista econômico e, se preciso, do ponto de vista político, pelo fascismo.

Para Francisco Oliveira (2018), a burguesia brasileira usa a força para se ajustar as contas quando é necessário, caso dos golpes e tentativas de golpes que ocorreram no Brasil desde a década de 30. Para o autor, o Brasil vivenciou 13 eventos de tentativas ou rupturas políticas-militares nesse período: 1932 (a revolução constitucionalista de São Paulo), 1932 (a rebelião comunista chamada de Intentona), 1937 (o movimento integralista), 1945 (o golpe militar que depôs Vargas), 1947 (a cassação do Partido Comunista Brasileiro - PCB), 1954 (suicídio de Vargas), 1955 (tentativa de impedimento da posse de Kubitschek pela Marinha), 1956 (duas tentativas de golpe fracassada da Aeronáutica, Jacareacanga e Aragarças), 1961 (renúncia de Jânio Quadros e adoção do parlamentarismo para evitar a posse de João Goulart), e 1964 (o golpe sem disfarce).

As tentativas e golpes descritos por Francisco Oliveira (2018) demonstram que a história da formação social brasileira é marcada por períodos de ditaduras ou tentativas de golpes militares. Tal fato reforça o que foi mencionado por Florestan Fernandes de que a burguesia brasileira muitas vezes se utiliza da força quando não consegue pelo consentimento.

A Ditadura implementada com o Golpe de 64 promoveu um avanço do capitalismo de uma maneira violenta, com acumulação do capital, fusões bancárias e imputando à classe trabalhadora pesadas intervenções (OLIVEIRA, F., 2018). Um “pacto pelo alto” (OLIVEIRA, F., 2018, p. 127) pôs fim ao período ditatorial, culminando na eleição indireta de José Sarney.

O caminho seguido a partir do fim da Ditadura será visto mais adiante no item que aborda a contrarreforma do Estado. Cabe ressaltar que não existe um caminho único para compreender a formação social brasileira e o pensamento social que permeia o debate, mas é importante que se escolha um caminho. Sem entender ou buscar as ferramentas que interpretem o Brasil, há mais chance de fazer análises que pouco dizem sobre o que nós somos, ou quais os elementos que estruturam nossa sociedade e diante disso os problemas de pesquisas, ou os caminhos escolhidos por movimentos sociais e partidos políticos correm o perigo de não apresentar respostas condizentes com a realidade brasileira.

3.2.2 Considerações sobre o pensamento social de Florestan Fernandes

Dos autores mencionados até o momento, Florestan Fernandes tem destaque, pois além de contribuir para a construção do pensamento social brasileiro, o autor contribui de maneira ímpar para reflexão sobre a universidade brasileira. Assim nas partes seguintes, são trazidos os elementos do pensamento social de Florestan Fernandes, bem como elementos para discutir a função social da universidade a partir da sua perspectiva teórica.

Florestan Fernandes é um sociólogo de origem humilde que se dedicou a compreender os aspectos da formação social brasileira considerando a inserção do Brasil no cenário do capitalismo mundial. Para o autor, não era possível uma simples transposição de conceitos, mas entender como o modo de produção capitalista se desenvolveu no Brasil. Segundo Fernandes (2008), o capitalismo não é apenas uma realidade econômica, mas é uma realidade sociocultural. Nela a formação histórica é influenciada por vários fatores extraeconômicos, incluindo a ciência, a tecnologia e a religião. Para o autor, a absorção do capitalismo no Brasil possui elementos estruturais e dinâmicos devido a sua característica de país subdesenvolvido (FERNANDES, 2008).

Importa esclarecer que o subdesenvolvimento é um conceito importante para Florestan Fernandes. Para o autor, ele não está associado a uma nação ser mais pobre ou atrasada.

Uma sociedade seria subdesenvolvida não por ser pobre ou economicamente atrasada, mas porque seu capitalismo, em vez de ser autossuficiente e autônomo, seria dependente. (FERNANDES, 2008, p. 13).

A partir da análise de Florestan Fernandes sobre subdesenvolvimento, é possível entender que o caso do Brasil não está atrelado à falta de desenvolvimento econômico, ou que é uma etapa que o país atravessa e que pode ser modificada. Para o autor, a condição de subdesenvolvimento está relacionada com a Revolução Burguesa no Brasil. Como visto anteriormente, não houve uma ruptura com a dominação externa, tampouco uma revolução anticolonialista.

As análises do autor se iniciam com o fato de a colonização brasileira ter ocorrido no momento em que a maioria dos países europeus já haviam passado pelas crises medievais, não sendo possível transplantar aquela realidade social para o Brasil. Fernandes (2008) enumera quatro ponderações essenciais para pensar esse nascimento da sociedade brasileira, sendo a primeira o fato de que a colonização pressupôs a permanência dos estamentos, garantindo a convivência da grande plantação, trabalho escravo e expropriação colonial.

A segunda ponderação feita pelo autor é que a formação do Estado brasileiro ocorreu sem alterações anteriores, permanecendo as estruturas sociais e econômicas do sistema colonial, transformando os “senhores rurais em uma aristocracia agrária” (FERNANDES, 2008, p. 24). A expropriação colonial praticada pela metrópole portuguesa passa a ser paga a Inglaterra, potência colonial mundial, os laços coloniais deixaram de ser jurídicos-políticos para serem econômicos.

A aristocracia rural brasileira não possuía um papel passivo nessa relação, que o autor chama de heteronomia. Este conceito significa que o fluxo do excedente econômico deixou de ser regulado estritamente por fora, como quando era apropriado pela colônia portuguesa e passa a ser regulado também pelas elites agrárias nacionais. Tal fato é evidenciado pelo autor como um processo de dupla expropriação. Este processo, que o autor denominou neocolonialismo (FERNANDES, 2008, p. 24), provocou consequências na sua forma de apropriação abrupta e desordenada na evolução do capitalismo dentro do país.

A característica heteronômica da sociedade brasileira é um conceito importante do pensamento de Florestan Fernandes, pois ele caracteriza a dupla articulação econômica, sociocultural e política brasileira. A dominação externa, que estimula a modernização de alguns aspectos econômicos e seu crescimento, impede, no entanto, a revolução, integração e organização nacional (FERNANDES, 2020a). A situação heteronômica dos países subdesenvolvidos se caracteriza pela manutenção dos vínculos de dependência, por ação ou omissão; a pressão não é apenas externa, ela também é exercida pela burguesia brasileira nacional (FERNANDES, 2008).

O terceiro apontamento feito pelo autor é que a sucessão desses dois tipos de

colonialismo explica por que a nação brasileira, ainda que politicamente independente, não o era economicamente. Mesmo com a ruptura com o regime colonial anterior, o Brasil não conseguiu atingir a linha de desenvolvimento de outros países. A modernização trazida pela emancipação política apenas disfarçava a permanência dos laços de dependência colonial e da estrutura agrária do país. O moderno e o arcaico conviveriam lado a lado, persistindo as atividades de exportação, lavoura de subsistência, criação de gado, produção artesanal e manufatureira (FERNANDES, 1975b).

O quarto apontamento do autor diz respeito à europeização no contexto de expansão do capitalismo no Brasil, ou seja, a tentativa de transposição dos modos de reprodução do capitalismo na Europa. A europeização não ocorreu apenas do ponto de vista econômico, jurídico ou político, mas também nas aspirações das classes dominantes. A modernização caminhou passo a passo com a europeização, A transposição não foi apenas dos modos de ser e agir, foi também das normas, instituições e valores sociais que orientaram comportamentos das classes dominantes (FERNANDES, 2008).

É possível perceber que até aquele momento histórico não havia a necessidade de criar uma universidade no Brasil. Segundo Minto (2012), as universidades foram criadas tardiamente no país. Ainda que algumas tentativas tenham sido feitas com a vinda da família real para cá, os filhos das elites continuaram a ser enviados para a Universidade de Coimbra, em Portugal (FÁVERO, 2006). Os primeiros cursos que surgiram no país de maneira isolada foram medicina, engenharia e direito, profundamente separados das atividades econômicas do país que ainda era escravagista (SILVA, M., 2015).

Os parágrafos anteriores são importantes para esclarecer como se constituíram a sociedade de classes e o subdesenvolvimento no Brasil. Tais aspectos se entrecruzam com a possibilidade de pensar o nascimento da universidade brasileira, não podendo caminhar de maneira distinta. A criação da universidade está intrinsecamente ligada aos movimentos da sociedade brasileira, desde sua formação aos momentos atuais, não sendo possível pensar a universidade brasileira sem examinar a constituição dessa mesma sociedade.

O preâmbulo inicial trazido por Florestan Fernandes demonstra como as nações latino-americanas, incluindo o Brasil, participaram da expansão ocidental por meio do colonialismo sistemático e organizado, porém tal colonialismo adquiriu contornos mais complexos com a emancipação política desses países (FERNANDES, 1975b). No Brasil, a aristocracia agrária se empenhou na consolidação do mercado capitalista interno, não havendo assim a passagem direta da economia escravista para o modelo urbano industrial. Ao contrário, permaneceram os alicerces do sistema escravista, o moderno e o arcaico permanecem juntos.

O capitalismo dependente vivenciado pelas nações da América Latina ocorreu com a característica de uma dupla drenagem permanente. Internamente existe uma forte concentração de renda e há a dominação externa exercida pelos países hegemônicos com a retirada de recursos continuamente (FERNANDES, 1975b). Um processo como esse deixou suas marcas nos países da América Latina e esse processo de dupla drenagem ajuda a compreender as crises sociais e econômicas que ocorrem no continente, incluindo o Brasil. No decorrer de sua obra, Florestan Fernandes ressalta que o capitalismo dependente possui três pilares que estão nas mãos das elites: a concentração de renda, prestígio e poder.

As estruturas econômicas e de classes sociais permaneceram as mesmas do sistema colonial e a sua extinção pouco representou para o trabalho livre. O mercado de trabalho não funcionou universalmente para receber todos os vendedores da sua força de trabalho, os chamados condenados do sistema (FERNANDES, 2008). As formas de solidariedade são incompatíveis com o capitalismo dependente, ele tem um caráter competitivo necessário para que as classes sociais permaneçam imutáveis. Ou seja, os condenados do sistema já fazem parte do cálculo do sistema capitalista competitivo e integrado (FERNANDES, 2008).

A primeira característica do capitalismo dependente é que grande parte do excedente econômico é gerado pela exportação dos produtos primários. No caso do Brasil, exportamos matéria prima e importamos o produto (FERNANDES, 2008). Outra característica é que o capitalismo dependente não conduz a uma autonomia econômica, ainda que existam condições favoráveis de crescimento. No contexto do capitalismo dependente, não será possível para a burguesia brasileira romper com esta forma de dominação. Como mencionado por Fernandes (1975b), a burguesia muitas vezes serve de parteira e ama seca desse tipo de capitalismo. Nessa conjuntura econômica e social, os interesses econômicos nacionais somente prevalecem quando coincidem ou não colidem com os interesses de concentração de poder dos mercados externos (FERNANDES, 2008).

A partir das ideias de Florestan Fernandes sobre o Brasil, pode-se sugerir o quanto a concepção de capitalismo dependente nos ajuda a compreender a universidade e o campo da saúde coletiva, que não podem se desenvolver ao ponto de colidirem com os interesses econômicos da burguesia. E com isso se impõem limites para a autonomia da universidade, o financiamento efetivo do Sistema Único de Saúde, o trabalho como um direito, e assim por diante.

Fernandes (2008, p. 194) contribuiu com importantes reflexões sobre a “dependência dentro da dependência” trazendo o conceito dos condenados do sistema, que são os segmentos da população brasileira que sofrem diretamente as mazelas de uma sociedade de classe. O

pensamento social de Florestan Fernandes auxilia o exame do momento vivenciado pelo Brasil desde 2020, no qual existiam os condenados do sistema que poderiam ficar sem vacina e sem o auxílio emergencial, enquanto tramitava um Projeto de Lei que permitiria aos empresários comprar vacina sem repassar para o SUS, apelidado de “Camarote da Vacina”.

Conforme visto por Fernandes (2008), o capitalismo dependente transforma o assalariamento em privilégio econômico e social, desejado por muitos e que tem como função fazer com que o homem pobre defenda o capitalismo, “ao qual ele associa o seu destino consciente ou inconscientemente” (FERNANDES, 2008, p. 47). Este fato é percebido nos dias de hoje diante do aumento do número de desempregados e a crise social acentuada com a pandemia de COVID-19. No hall dos trabalhadores assalariados, estão os servidores públicos, que são vistos como privilegiados.

Durante a pandemia de COVID-19, os servidores públicos foram atacados pelo então Ministro da Economia Paulo Guedes que dizia que estes “não ficariam com a geladeira cheia enquanto milhões perdem o emprego”¹¹. Trata-se de clara tentativa de colocar a população contra o funcionalismo, acentuando o discurso de privilégios mencionado por Florestan Fernandes. Sem a ancoragem de um referencial teórico sobre a sociedade brasileira, corre-se o risco de ver essas frases de maneira isolada, sem compreender que faz parte de um discurso da burguesia brasileira.

Não à toa Fernandes (1980) refere que os movimentos sociais e os operários são os inimigos da ordem, gerando um tratamento das greves como caso de polícia. Esta análise foi feita pelo autor em 1980 e segue válida até os dias de hoje. O autor salienta que a burguesia brasileira é uma classe incapaz de fazer concessão, nem em nome da paz social, e ela não possui nenhum senso de justiça social. Muito ao contrário, ao menor sinal de perda das suas garantias e vantagens ela atua na contrarrevolução preventiva. A contrarrevolução em alguns momentos se dá a quente, como é o caso da Ditadura Militar, ou a frio por meio de outras alianças e por outros meios que não seja pelo uso expresso da força (FERNANDES, 1980).

As reflexões de Florestan Fernandes auxiliam o entendimento de que a burguesia brasileira, formada a partir da composição do arcaico e do moderno, não faz conciliação. Não renuncia à sua concentração de prestígio, renda e poder, não é solidária e combate qualquer tentativa de avanço histórico (FERNANDES, 2020a). A atualidade do pensamento do autor se presentifica com os ataques à universidade pública e à ciência, intensificados durante a

¹¹ BARBOSA, M. "Servidor não pode ficar em casa com a geladeira cheia, enquanto milhões perdem o emprego", diz Guedes. **Correio Braziliense**, Brasília, 27 abr. 2020. Disponível em: https://www.correio.braziliense.com.br/app/noticia/politica/2020/04/27/interna_politica,848700/servidor-nao-pode-ficar-geladeira-cheia-enquanto-milhoes-perdem-empreg.shtml. Acesso em: 15 jul. 2022.

pandemia de COVID-19.

3.2.3 O pensamento educacional de Florestan Fernandes

O pensamento social de Florestan Fernandes é um importante marco da interpretação da formação social que perdura mesmo depois da sua morte. O autor também contribuiu de maneira singular com uma extensa produção teórica sobre a educação e as universidades públicas em nosso país. Reexaminar o pensamento educacional do autor é de suma importância para o momento atual, no qual a universidade pública federal está em foco devido à crise ocasionada pela pandemia de COVID-19.

Trabalhar em uma universidade pública federal tem como consequência que os servidores sejam confrontados com conceitos relativos à educação que norteiam a política institucional e o trabalho da categoria, mas que muitas vezes passam despercebidos devido às rotinas diárias intensas. Tais conceitos estão presentes nos mapeamentos estratégicos da universidade, no Plano Diretor Institucional, e agora durante a pandemia com o Ensino Remoto Emergencial. Isso demonstra porque é importante discutir sob qual conceito de educação está balizado o trabalho dos servidores técnico-administrativos.

O primeiro aspecto importante a ser considerado é o fato de que o trabalho não está desconectado da reflexão dos trabalhadores sobre o próprio fazer profissional, seja trabalhando nas áreas acadêmicas, administrativa ou de saúde. Em segundo lugar pela própria razão de existir da Instituição como um lugar de produção ou reprodução de conhecimento, que na visão de Florestan Fernandes são situações distintas. A análise da complexidade de trabalhar numa instituição de ensino não poderia fugir à responsabilidade de dialogar com o conceito de educação, principalmente no que diz respeito ao referencial teórico deste trabalho.

Alguns questionamentos que foram trazidos durante a pandemia de COVID-19 não foram inaugurados neste tempo. Há muito que existe um debate sobre o significado da educação dentro das universidades públicas, e das correntes progressistas. O conceito de educação é um conceito em disputa, sendo um equívoco pensar que este tema não deva ser refletido entre os trabalhadores da educação, sejam eles técnico-administrativos, docentes ou funcionários terceirizados. Considerando os servidores técnico-administrativos, que são o público-alvo desta pesquisa, é importante pensar se existe algum conceito de educação que norteia a atuação dessa população.

Saviani e Duarte (2010) consideram a educação como comunicação entre pessoas livres, o que lhe confere legitimidade, levando a cabo o processo de formação e promoção

humana, educação esta que não pode desconsiderar o processo histórico, entendendo historicização não apenas como o conteúdo, mas também como método (SAVIANI; DUARTE, 2010). A historicização é necessária para as pesquisas acadêmicas, pois ela unifica o conteúdo e o método no qual os processos de formação histórica são estudados. Examinar a realidade para transformar a realidade é a matriz do pensamento marxista.

Tonet (2006) refere que a educação e a formação humana devem ser um processo permanente, formando indivíduos que sejam capazes de pensar. Para o autor, a educação deve ser capaz de formar indivíduos que possam contribuir para a transformação social, cultural, científica e tecnológica, porém em muitos momentos vivenciamos a educação apenas como uma forma de escolarização.

Para Tonet (2006, p. 16) cabe à educação “[...] a tarefa de permitir aos indivíduos a apropriação de conhecimentos, habilidades e valores necessários para se tornarem membros do gênero humano”.

O autor considera a função social da educação de uma maneira mais ampla, que está para além da transmissão do conhecimento, considera a também a transmissão das habilidades e valores. Tal definição contrasta com a visão da sociedade de classe sobre a educação, qual seja, a educação voltada para o trabalho, para formação de mão-de-obra para o capital, desconsiderando a visão integral sobre a educação. Tais apontamentos demonstram a heterogeneidade dos conceitos de educação.

As disputas que acontecem no campo da educação estão presentes em todos os segmentos, incluindo a educação superior, que é o tema desta pesquisa. Segundo Lima (2019), existem dois projetos antagônicos de educação e universidade que estão em disputa: a educação vista como um direito e a educação como uma mercadoria. Para a classe trabalhadora a educação é um direito conquistado e defendido nas lutas sociais. Para os empresários da educação ela é vista como um serviço a ser negociado no mercado financeiro em busca de lucro (LIMA, 2019).

Quando a educação é percebida como um serviço prestado que deve gerar lucro, a dualidade educacional se fortalece. E o que seria essa dualidade educacional? Uma educação para os filhos da classe burguesa e outra educação para os filhos da classe trabalhadora (LIMA, 2019). A sociedade capitalista necessita da classe trabalhadora formada para o trabalho, educação esta que dispensa algumas disciplinas, como tem sido observado nas propostas de reformas curriculares, bem como no impulso dado aos cursos profissionalizantes e as formações em bacharelados mais curtos.

Em contraste com a visão de educação pautada pelo mercado, Florestan Fernandes tem

apresentado um vasto leque de discussões sobre o conceito de educação e universidade que ajudam os pesquisadores e trabalhadores a perceber que existe outro modelo possível, que se contrapõe àquele muitas vezes empregado em normas e diretrizes vigentes. A concepção de universidade deve ser disputada, o que é um convite para que os pesquisadores se aproximem cada vez mais de referenciais teóricos pautados na luta de classes, e na função social da educação voltada para o bem comum.

O conceito de educação trazido por Florestan Fernandes se refere a uma educação emancipatória, com e para a classe trabalhadora (FERNANDES, 2020b). A educação popular foi mencionada pelo autor como fator principal para diminuição das desigualdades sociais, educação esta que só poderia ser posta em prática por um Estado educador (FERNANDES, 2020b). Para o autor, a educação popular inexistente no Brasil, sendo esse um dos grandes males que se enfrenta ao buscar uma educação democrática.

Ao escrever sobre a educação, Fernandes (2020c) refere que ela deve ser vista de uma perspectiva socialista, ou seja, de uma perspectiva de classe. A visão dialética da educação se constrói a partir de um todo concreto e não abstrato (FERNANDES, 2020c). Neste ponto Florestan Fernandes acredita que a educação não pode ser a partir de uma realidade abstrata, mas sim da realidade concreta. Neste ponto, Florestan Fernandes e Paulo Freire se aproximam por entenderem que uma educação voltada para a classe trabalhadora deve partir da realidade vivenciada por eles.

Em *Pedagogia do Oprimido*, Freire (2019) refere que o diálogo é a pronúncia do mundo pela ação reflexiva, para ele, a educação é a prática de liberdade. No diálogo, os homens se relacionam entre si e com o mundo, como seres históricos rumo a uma visão de educação se contrapõe à educação bancária, que é antidualógica. A “educação problematizadora” (FREIRE, 2019, p. 94) é uma educação que serve à libertação, baseada na dialogicidade entre educandos e educadores. Na educação problematizadora, o conteúdo programático não é imposto ao povo, mas parte da sua realidade, em direção a uma práxis.

Neste sentido, os dois autores concordam que a educação deve ser emancipatória e voltada para a classe trabalhadora. Em seu livro *Desafio Educacional*, Florestan Fernandes cita Paulo Freire ao referir que a pedagogia do oprimido foi um exemplo de prática pedagógica voltada para a transformação do mundo, porém essa e outras práticas pedagógicas foram sufocadas pelos organismos internacionais para o autor “O grau de autonomia econômica condiciona o grau de autonomia educacional” (FERNANDES, 2020c, p. 212).

Embora possam ter ideias próximas sobre a educação no Brasil, Fernandes (2020c) enfatiza os limites da educação para a liberdade na sociedade capitalista. Para o autor, na

sociedade de classes não seria possível que o capitalismo libere o trabalhador, o professor e o processo pedagógico para que a educação pela liberdade se torne uma realidade. A distribuição das oportunidades educacionais não é igualitária na sociedade capitalista, já que a escola e a educação reproduzem a ordem social vigente.

Reconhecendo os limites da educação na sociedade capitalista, Fernandes (2021, p. 13) “compreende a revolução educacional, mesmo dentro da ordem, como chave para a solução dos problemas materiais, humanos e políticos”. A reforma do ensino seria a número um, pois somente por meio dela os de baixo teriam consciência social e entenderiam a condição espoliante que vivem para almejar a transformação de seus anseios não apenas culturais, mas também sociais e políticos. Toda a perspectiva do autor para uma transformação educacional não passa ao largo da realidade da escola básica e da universidade pública.

Para Fernandes (2020c), o desafio educacional no Brasil é aproximar o processo de conhecimento científico e cultural da escola básica e da universidade à luta da classe trabalhadora. Para o autor, a transformação da educação não vai acontecer separada da transformação da sociedade, estando a educação em conexão com os processos históricos (FERNANDES, 2020c). As explicitações trazidas por Florestan Fernandes nos remetem à função social da educação e da universidade, trazidas anteriormente.

A pandemia de COVID-19 reacendeu o debate sobre a importância das instituições públicas, como as universidades e institutos de pesquisa. A aproximação com a sociedade se intensificou seja pela participação de pesquisadores em programas de rádio e televisão, seja pela busca por fontes seguras de informação. Tal fato denotou a necessidade de debater internamente como aproximar a universidade da sociedade, reavivando um posicionamento de Florestan Fernandes de que é necessário que a universidade seja crítica e voltada para fora (FERNANDES, 2020c).

A universidade não deveria ser vista como instituição separada da sociedade, mas sim como algo que faz parte dela. Tal debate muitas vezes é difícil de ser levado a cabo dentro da comunidade acadêmica de maneira permanente. A universidade pública ainda guarda um caráter elitista que vem sendo contrastado com a política de cotas, porém a universidade pública ainda não está ao alcance da grande parte da classe trabalhadora. Considerando que a expansão do acesso ao ensino superior no país vem se dando majoritariamente pela educação privada, como será visto nos próximos tópicos do referencial teórico.

Ao discutir a elitização da universidade, algumas reflexões podem fornecer pistas para pensar por que, para muitos, a universidade é fechada em si mesma. Fernandes (2020c)

acende o questionamento de quem é a comunidade acadêmica, e a pergunta de quem compõe a universidade não deve ser perdida de vista. Para o autor, a universidade não é uma comunidade de intelectuais. A universidade é formada pelos estudantes em todos os seus níveis, pelos funcionários e pelos professores, e é influenciada por diversos setores externos a ela.

A luta para democratizar a universidade por dentro pode não ser alcançada, pois a universidade reproduz as relações exteriores a ela. Entretanto, é preciso aproximar a universidade do povo. Como dizia Fernandes (2020c, p. 182) “É preciso se unir ao povo e enfrentar os problemas comuns dentro de uma ética que não seja elitista, que seja a imersão dentro dos problemas mais graves do homem comum”.

O conceito de educação vinculada às lutas da classe trabalhadora é umas das tônicas do pensamento educacional de Florestan Fernandes sendo a contribuição que ele deixou para os pesquisadores do tema, ou para aqueles que desejam pautar sua práxis no pensamento do autor. Por este fato, o próprio autor menciona que a revolução não será feita dentro dos muros da universidade, expressando, assim, que enquanto instituição a universidade espelha as contradições de classes presentes na sociedade, bem como o seu conservadorismo, não podendo ser ela agente da ação revolucionária de maneira solitária.

Embora seja nítido para o autor que a revolução não será feita na universidade, isso não impede que a universidade possa participar dela. O autor trouxe algumas pistas da contribuição que a educação e a universidade podem dar para este processo ao referir que é necessário que haja um elo entre o intelectual e a luta de classes, reconhecendo que a transmissão do saber acumulado é a missão mais pobre da universidade (FERNANDES, 2020c).

No ponto extremo, o Ensino Superior e a Universidade só cumprem a tarefa mais pobre da sua missão se se limitarem a transmitir o saber acumulado e a prover a sociedade de “técnicos de competência” ou especialistas de alta qualidade. (FERNANDES, 2020c, p. 74).

O reconhecimento dos limites de uma educação voltada para a classe trabalhadora é o primeiro exame é necessário a ser feito entre os intelectuais que escrevem seus trabalhos e teses sobre o tema. Reconhecer que a escola e a educação reproduzem a ordem social capitalista dependente vigente é o primeiro passo para um exame dos caminhos que devem ser seguidos para construção de uma universidade voltada para os trabalhadores, para que a universidade se torne de fato uma universidade operária (FERNANDES, 2020c).

Produzir conhecimento e reproduzir conhecimento são caminhos distintos que a universidade pode escolher. Trata-se de se aproximar da classe trabalhadora e, assim, pensar

possibilidades de enfrentamento ao capitalismo dependente ou reproduzir conhecimentos oriundos de outros países, que pouco agregam a nossa realidade. Talvez seja por conta deste fato que Florestan Fernandes chamou a atenção que a universidade é agreste, ela não conseguiu se voltar para os trabalhadores, ela era monopolizada pelas classes dominantes (FERNANDES, 2020c). Ao caracterizar a universidade como agreste, Florestan Fernandes a coloca como terra seca, dotada de um saber ressecado que precisa de interação entre estudantes, professores funcionários e com aqueles que não frequentam a universidade.

Os apontamentos feitos por Florestan Fernandes sobre o pensamento educacional não devem desanimar, mas devem servir como um exame cuidadoso da realidade que possa permitir uma intervenção transformadora. Uma das possibilidades de criação de pontes com a classe trabalhadora poderia ser as ações de extensão universitária que coincidentemente ou não, são as ações mais desprestigiada dentro do tripé universitário constituído pelo ensino, pesquisa e extensão. Diferentemente do que tem se propagado na mídia, que a pandemia de COVID-19 poderia impulsionar o uso de tecnologias para o ensino, a pandemia pode ser sim um impulsionador das ações de extensão que possam discutir os maiores problemas da classe trabalhadora durante esse período de propagação da doença.

É necessário tornar essa discussão mais próxima dos trabalhadores das universidades, pois a defesa da universidade vai ser feita a partir de qual referencial? Será que todos defendemos o mesmo modelo de universidade pública? A temática do conceito de educação e de universidade não está apartada da discussão de saúde dos servidores públicos, em particular dos técnico-administrativos. O modelo de universidade defendido e posto em prática tem ação direta sobre a saúde dos trabalhadores. Uma universidade pautada em valores de mercado vai exigir de seus trabalhadores o cumprimento de metas, prazos que sobrecarregam a saúde física e mental dos trabalhadores.

3.3 A OFENSIVA NEOLIBERAL E SEUS IMPACTOS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL

3.3.1 A contrarreforma do Estado brasileiro

A primeira parte do referencial teórico teve por objetivo analisar o processo de formação da sociedade brasileira que, segundo Fernandes (1975b), foi pautado na inserção dependente do Brasil no capitalismo mundial. Para analisar o trabalho e a saúde mental no âmbito das universidades, é primordial entender o papel do Estado brasileiro no contexto da

Educação Superior, e as movimentações deste mesmo Estado ao longo dos anos para atender aos interesses da burguesia nacional e internacional. Assim, este tópico objetiva proporcionar a discussão sobre o Estado brasileiro e as ações do próprio Estado nomeadas de contrarreforma.

Para Behring (2008), a contrarreforma do Estado é uma contrarrevolução, ou seja, uma forma pela qual o Estado se movimenta na tentativa de atender as exigências do capital, buscando anular atores e conquistas políticas. Tais mudanças são apresentadas como “reformas” na tentativa de cooptar algumas pautas populares, mas na verdade restringem direitos e não ampliam. Recentemente, essa movimentação foi percebida na Reforma Trabalhista, na Reforma da Previdência entre outras, que na verdade restringiram os direitos dos trabalhadores, desregulamentando a já frágil política de seguridade social preconizada na Constituição de 88.

Coutinho (2012) trouxe uma importante reflexão de que os teóricos neoliberais utilizam a terminologia “reforma” para trazer a conotação de progressista para medidas implementadas pelos governos que, na verdade, retiram direitos da classe trabalhadora. No que tange ao ensino superior público, tais “reformas” também foram sentidas ao longo dos últimos anos, e se intensificaram a partir do governo de Jair Messias Bolsonaro. A guerra cultural e a neofascitização educacional fomentada pela militarização das escolas e perseguição aos professores se intensificaram nos últimos quatro anos, marcados por traços neofacistas (HERMIDA; LIRA, 2020).

Para entender o conceito de contrarreforma é salutar retomar a reestruturação produtiva e a mundialização do capital como seus pontos centrais, em que ocorre uma forte convocação ao passado, seguindo o receituário neoliberal (BEHRING, 2008). Nesta perspectiva, o papel do Estado é facilitar o fluxo de mercadorias e dinheiro, ainda que para isso seja preciso restringir direitos sociais, a fim de garantir os ajustes fiscais do capital (BEHRING, 2008).

A presença do Estado na regulação do fluxo de mercadorias e de dinheiro, e as tentativas de conter os avanços sociais descaracterizam a visão de um Estado mínimo. Na verdade, a atuação do Estado é forte na garantia da rentabilidade para o capital, e é mínimo na atuação das políticas sociais. A cada crise do sistema capitalista, ele mesmo corrige a sua rota, e nesse contexto, o Estado cumpre o seu papel de ajuste interno (BEHRING, 2008). Assim, entende-se que a contrarreforma do Estado foi uma resposta à crise do petróleo vivenciada na década de 70 (BEHRING, 2008).

Para entender como se chegou à crise do petróleo em 1973, é importante retroceder

alguns anos para perceber os movimentos do próprio capitalismo ao longo de sua história. Após a crise de 1929, John Maynard Keynes buscou compreender as origens daquele momento, defendendo a maior intervenção estatal e maior regulação do processo produtivo, o que ficou conhecido como keynesianismo (BEHRING; BOSCHETTI, 2006). Nos países de capitalismo central, o keynesianismo agregou-se ao pacto fordista na medida em que a produção em massa necessitava de um consumo em mesma escala, o que impulsionou os acordos coletivos de trabalhadores objetivando um ganho de produtividade (BEHRING; BOSCHETTI, 2006).

Com o fim da segunda guerra mundial, o mundo assistiu ao surgimento de indústrias de produção em escala, como montadoras de carro, aço e petroquímicas que necessitariam de novas formas de regulamentação econômicas e sociais (HARVEY, 2014). O fordismo pode ser entendido como a forma com que a indústria e o processo de trabalho se consolidaram no último século, utilizando a produção em massa, a linha de montagem, e o controle dos movimentos e tempo dos trabalhadores (ANTUNES, 2015).

O pós-guerra representou alguns avanços no campo das políticas sociais nos países centrais. Desde o final do século XIX, com o advento da Revolução Industrial, o estado capitalista se demonstrou interessado nas contradições entre capital trabalho, na tentativa de manutenção da força de trabalho (BRAVO; PEREIRA, 2002). Tal fato pode ser demonstrado pelas ideias de Otton von Bismark, responsável pela implementação do sistema previdenciário alemão que era baseado nos seguros sociais. E pelo Plano Beveridge, que fazia uma crítica ao modelo bismarkiano (BEHRING; BOSCHETTI, 2006).

O Brasil não vivenciou um período de *Welfare State*, e algumas conquistas sociais foram efetivadas a partir da Constituição de 1988, principalmente no campo da seguridade social. Entretanto, alguns caminhos foram pavimentados no pós-guerra, como, por exemplo, a regulação dos acidentes de trabalho, auxílio-doença e auxílio maternidade, aposentadorias, pensões e seguro-desemprego (BEHRING; BOSCHETTI, 2006). O Ministério do Trabalho foi criado em 1930 e carteira de trabalho era o mecanismo de acesso à cidadania. Tal mecanismo não abrangia os desempregados, trabalhadores rurais, trabalhadores doméstico, se distanciando da perspectiva de universalidade do modelo beveridgiano (BEHRING; BOSCHETTI, 2006). Pode-se dizer que o estado social brasileiro tinha um caráter extremamente corporativo e fragmentado.

Segundo Behring (2008), o capitalismo no Brasil tem três características importantes: a heteronímia, ou seja, a dupla dependência externa e interna; a composição com o arcaico e a impossibilidade de impulsionar o desenvolvimento pela concentração de renda. Como

analisado anteriormente, a burguesia brasileira não tem vocação revolucionária, ela compõe com os setores mais arcaicos da burguesia nacional e internacional, e reagindo ao menor sinal de tentativa de promover um mínimo de igualdade social.

A reação burguesa ocorreu por meio do golpe civil militar que instaurou o governo ditatorial de 1964 até 1985 quando ocorreram as eleições diretas que não significaram o rompimento com o regime militar, mas a sua saída segura, sem rompimentos. A escalada autocrática foi uma forma de acelerar e consolidar o capitalismo no país (BEHRING, 2008). O período da Ditadura foi um período de endividamento brasileiro, com expansão do mercado privado de planos de saúde e instituições privadas de ensino superior.

Para Behring (2008), a década de 80 foi conhecida como a década da exportação, o que provocou uma profunda recessão nos países da América Latina, e conseqüentemente no Brasil. Apesar de boa parte da dívida ter sido contraída pelo setor privado, por pressão do Fundo Monetário Internacional - FMI a dívida foi estatizada (BEHRING, 2008). A crise da dívida pública causou empobrecimento na América Latina, ocasionando crise nos serviços sociais públicos, desemprego, informalização da economia e favorecimento da exportação em detrimento do mercado interno (BEHRING, 2008).

Em paralelo, a crise do fordismo exacerbada pela crise da superacumulação nos países de capitalismo central não favoreceu o cenário mundial e o brasileiro. E conseqüentemente, a crise do petróleo em 1973 não ajudou o cenário mundial. Segundo Harvey (2014), o compromisso fordista não foi suficiente para dar resposta à crise vigente, foi preciso operar um reajustamento político e social. Em contraste com a rigidez fordista no modo de produzir, de consumir e nos processos de trabalho, foi necessária uma maior flexibilidade nestes aspectos, através da chamada acumulação flexível.

A acumulação flexível se baseia na flexibilização dos processos de trabalho, produtos, mercados e padrões de consumo, abrindo mão da produção em larga escala, buscando inovação tecnológica, comercial e organizacional (HARVEY, 2014). A acumulação flexível impulsionou o setor de serviços, as atividades do conhecido Vale do Silício, e provocou profundas mudanças nos países industrializados, caracterizando-se por processos mais rápidos de produção, consumo e trabalho.

Com o impacto produzido nas relações de trabalho, a acumulação flexível substituiu a produção em grande escala, reestruturando o modo de produção e com isso ocasionou um alto índice de desemprego e perda do poder sindical. Sem a força dos sindicatos para pressionar por salários melhores, as perdas de salário real foram inevitáveis (HARVEY, 2014). A acumulação flexível necessitava de um trabalhador igualmente flexível, de forma que o

conhecimento acumulado pelo fordismo dá lugar ao trabalhador polivalente, com direitos flexibilizados (ANTUNES, 2015).

O Toyotismo foi a face mais conhecida da acumulação flexível. Inspirado no modelo japonês, o Toyotismo estava baseado no aumento da produção, sem o aumento do número de trabalhadores; produção em pequena escala voltada para o mercado interno; expansão do método *kaban*, produzir o necessário no menor tempo possível (ANTUNES, 2015). A crise do fordismo e a ascensão do Toyotismo não passaram despercebidas pelo Brasil.

Na década de 1970, o mundo vivenciava a crise do fordismo e o surgimento das ideias neoliberais com a nova face da reestruturação produtiva que se caracterizou como redução dos custos por meio da redução da força de trabalho (ANTUNES; SILVA, 2010). No Brasil, a reestruturação produtiva se materializou pela aplicação do receituário japonês: processo *just in time*, o método *Kaban* e a subcontratação, e terceirização da força de trabalho (ANTUNES; SILVA, 2010).

O Brasil chegou à década de 1980 sentindo os efeitos da dívida externa, que poderiam ser notados na política econômica, na redistribuição de renda, agravados pela reorientação da política hegemônica norte-americana de paridade do dólar (BEHRING, 2008). Para o capitalismo corrigir sua rota, ele precisava da presença do Estado implementando medidas que pudessem assegurar rentabilidade ao capital.

Dessa forma, a contrarreforma do Estado no Brasil encontrou sua materialidade nas “reformas” propostas por Bresser-Pereira durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. Alguns pontos da Constituição de 88 foram questionados pelo documento conhecido como Plano Diretor da Reforma do Estado - Ministério da Administração e Reforma do Estado (PDRE-Mare), que preconizava baixar o custo do Brasil atacando a seguridade social (BEHRING, 2008).

Ao menor sinal de avanços sociais mencionados na Constituição de 88, a burguesia nacional respondeu com uma proposta de reforma do Estado, que nesta análise é entendida como um movimento de contrarreforma, pois restringia direitos sociais e não ampliava. Assim, como mencionava Fernandes (1980), a burguesia atua de forma preventiva ao menor sinal de avanço em direção à democratização do acesso a bens e direitos.

A contrarreforma do Estado brasileiro foi uma resposta à crise dos anos 70, seguindo a pauta internacional que buscava ajuste fiscal, privatização de empresas públicas e enfraquecimento da proteção social (OLIVEIRA, R., 2011). Importa reconhecer que essa contrarreforma faz parte de um contexto mundial, que engloba a crise do petróleo, a reestruturação produtiva, redução dos direitos previdenciários, diminuição das funções do

Estado, com forte impacto no funcionalismo público, entre outros (OLIVEIRA, R., 2011).

Tais medidas se materializaram no Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado - PDRAE, na divisão das atividades vinculadas ao Estado em quatro setores: núcleo estratégico do Estado, atividades exclusivas do Estado, serviços não exclusivos do Estado e setor de produção de bens e serviços para o mercado (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). A educação, saúde e pesquisa fazem parte do terceiro núcleo de atividades não exclusivas do Estado, ou seja, podem ser subsidiadas pelo Estado ou podem ser privatizadas. O PDRAE se configurou como uma contrarreforma devido ao seu impacto no conjunto de políticas públicas que envolvem a seguridade social.

A contrarreforma de Bresser Pereira abriu caminho para o gerencialismo nas instituições públicas. O “fetiche da gestão” é um ideário baseado em indicadores de desempenho, custo, benefícios, que enxergam o ser humano como um recurso a serviço da empresa (VALLE; LEITE, 2018). Tal conceito representa uma ideologia, que tem penetrado no serviço público por meios de palavras como colaborador, desempenho, gestão eficiente, entre outros. A visão gerencialista produz adoecimento aos servidores públicos, pois prioriza as metas e desempenho, que muitas vezes não são possíveis pela própria precarização dos serviços públicos face à escassez de recursos.

Os passos trilhados ao longo da década de 90 seguiram pelos governos mais populares que sucederam Fernando Henrique na presidência da república. Os dois governos de Luiz Inácio Lula da Silva e os dois mandatos da presidente Dilma Rousseff não significaram um rompimento com a política neoliberal, ainda que tenham ocorridos avanços importantes no campo das políticas sociais. O Golpe de 2016 foi uma demonstração daquilo que Fernandes (2020a) mencionava em textos, de que a burguesia brasileira não faz conciliação e ela não é solidária com nenhum avanço histórico.

O governo de Michel Temer foi responsável por acelerar algumas medidas neoliberais, como a Emenda Constitucional 95/2016, que congelou os gastos da saúde e educação por 20 anos, e a Reforma Trabalhista de 2017, entre outras medidas. A Emenda Constitucional de 95 foi um ajuste fiscal, retirando dos próximos governantes a autonomia para gerir o orçamento (MARIANO, 2019). Na prática, a EC-95/2016 funcionou como uma contrarreforma do Estado, reorganizando a gestão financeira, restringindo assim direitos constitucionais em voga. No próximo capítulo analisaremos os impactos da contrarreforma na educação superior.

3.3.2 A contrarreforma da Educação Superior Pública Federal no Brasil

O movimento de contrarreforma do Estado intensificado na década de 90 atingiu em cheio o campo das políticas sociais, como um ataque frontal a Constituição de 1988. Ao entrar nesse tópico, inicia-se a discussão sobre como a contrarreforma do Estado impactou as universidades públicas federais, campo de pesquisa do presente estudo. Entende-se que os fenômenos que originaram a contrarreforma da educação superior não foram inaugurados na década de 90, eles já tinham fincado suas raízes muito antes disso, desde a fundação das universidades no Brasil.

Muito se falou nos últimos anos sobre o centenário da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, em 2020. Entretanto, cabe destacar que a universidade à época não foi criada como uma instituição, mas sim a partir da união de três faculdades distintas, a Escola Politécnica, a Escola de Medicina do Rio de Janeiro e a Faculdade Livre de Direito (FÁVERO, 2006). O Brasil foi o último país da América Latina a implementar o ensino superior (ORSO, 2007). Nesse contexto, urge refletir sobre de onde viemos e para onde a universidade pretende ir, oferecendo subsídios reflexivos para o debate sobre o tema entre os trabalhadores.

A demanda pela criação de universidades não se concretizou durante o Brasil colônia, o que ajudaria a entender a criação tardia do ensino superior. A ausência das instituições de ensino superior no Brasil perdurou até a chegada da família real no país. Antes disso era comum que os filhos dos senhores de terra estudassem fora do país, em Portugal principalmente, destacando assim o caráter elitista do ensino superior (SILVA, M., 2015). Embora os jesuítas anteriormente tenham tentado criar o ensino superior no país, é apenas com a chegada da família real que tal criação foi impulsionada (ORSO, 2007).

Orso (2007) salienta que a criação das primeiras experiências de ensino superior no Brasil estava pautada na organização de um país recém independente, como por exemplo as Escolas de Direito de Olinda e São Paulo, e a Faculdade de Medicina do Rio de Janeiro. A Universidade Federal de São Paulo - USP, por exemplo, foi criada em 1930 com a reunião de cursos isolados que respondiam pelo ensino superior, ilustrando aquilo que Florestan Fernandes chamou de universidade conglomerada (FERNANDES, 1975b).

Para analisar o movimento de contrarreforma da educação superior é preciso entender como se iniciou o percurso histórico de criação das universidades no Brasil, pois as universidades foram fundadas a partir de escolas isoladas, que não compartilhavam um sentimento de unidade. O caráter elitizado da universidade era uma marca desde a sua

fundação.

Segundo Minto (2012), a educação superior no Brasil passou por quatro momentos históricos: primeira etapa, a partir da década de 30, para atender aspectos de regiões específicas do país. A segunda etapa, entre a década de 40 e 60, quando a universidade conglomerada se consolidou e expandiu, a terceira etapa, após o Golpe Militar de 1964, quando as demandas sociais pela expansão do ensino superior cresciam no país. E por fim, a partir da década de 80, quando a educação superior se viu frente a frente com novos desafios intensificados pelos avanços neoliberais (MINTO, 2012).

O projeto de “reforma universitária” posto em prática durante a Ditadura tinha por objetivo modernizar a universidade, de acordo com o modelo empresarial, ou seja, de maneira racional e técnica, utilizando a meritocracia, produtividade e a eficiência (ORSO, 2007). A modernização da universidade aprofundou seu caráter elitista, suas raízes estavam fundadas na visão americana de ensino superior, qual seja, universidade-empresa, pautada na produtividade (ORSO, 2007). Com a implementação do Ato Institucional nº 5, o governo militar implementou as piores atrocidades contra alunos, professores e funcionários nas universidades, reprimindo violentamente qualquer forma de resistência.

O governo ditatorial se apossou de algumas pautas do movimento estudantil, principalmente para implementar a sua modernização conservadora, aprofundando o privatismo para o ensino superior no país (SILVA, M., 2015; MINTO, 2012). Após o golpe de 64, o estado incluiu algumas pautas dos movimentos estudantis como a ampliação do acesso ao ensino superior, porém tal acesso não alcançou as classes mais baixas de maneira mais ampla, pois buscava a qualificação da classe trabalhadora apenas para a industrialização (SILVA, M., 2015).

O Relatório Meira Matos (MATTOS *et al.*, 1969) foi entregue ao então Ministro da Educação e Cultura, Tarso Dutra, em maio de 1968. O relatório tinha por objetivo “propor medidas relacionadas com os problemas estudantis” (MATTOS *et al.*, 1969, p. 201). O Relatório Meira Matos trazia em seu bojo questionamentos que seguem vivos hoje, ainda que apareçam no debate com novas nomenclaturas: a possibilidade de cobranças de mensalidades sob a alegação que outros países já fazem isso, a racionalização da estrutura do MEC tornando-a mais semelhante a de uma empresa. As críticas à autonomia universitária também já estavam presentes, como por exemplo: o questionamento da necessidade de referendo do Conselho Universitário - CUV às decisões dos reitores e a possibilidade de que os reitores fossem nomeados por livre escolha do Sr. Presidente da República.

Outros dois pontos trazidos pelo Relatório Meira Matos foram a possibilidade de

financiamento da educação por empresas privadas e pessoas jurídicas, que receberiam incentivos fiscais, entendendo ser necessário uma maior cooperação entre o poder público e a iniciativa privada (MATTOS *et al.*, 1969). Outro ponto foi a perseguição aos alunos e movimentos estudantis, alegando influência político e ideológica de grupos minoritários de esquerda. As correntes chamadas no relatório de extremistas eram a do PC (Partido Comunista), a do PC do B (Partido Comunista do Brasil), a AP (Ação Popular) que seria um desdobramento da JUC (Juventude Universitária Católica) (MATTOS *et al.*, 1969).

A perseguição da Ditadura aos professores, funcionários e alunos também está descrita no documento intitulado “Perseguição a alunos e professores da UFF após o golpe militar de 1964”¹², hospedado no site documentos revelados. O documento traz denúncias sobre filmes passados no interior da universidade, lista alunos, professores e funcionários tratados como elementos de esquerda, pedidos de busca à casa de professores da universidade e ainda portarias de aposentadoria compulsória. Os ataques às universidades públicas que ocorreram durante a Ditadura Militar nos recordam que sem a democracia a universidade não cumpre sua função social.

Ao refletir sobre a “reforma” universitária durante a Ditadura, Chauí (2001) utilizou como referência o Relatório Atcon (1966) e o Relatório Meira Mattos (1969), que analisavam a educação segundo um enfoque quantitativo, considerando que a universidade precisava de autoridade e disciplina, respectivamente. O acesso à universidade proposto pela reforma ditatorial atendeu em grande parte à classe média, que pressionava por seu pagamento por ter apoiado o golpe de 64 (CHAUÍ, 2001).

Por meio da análise do caminho histórico da educação superior no Brasil, é possível compreender o que Behring (2008) trouxe em seu livro, a contrarreforma é uma invocação do passado como tentativa de fazer parecer algo novo. A gestão da universidade era vista como uma gestão empresarial, com o objetivo de formar mão de obra qualificada para atender aos interesses capitalistas, obedecendo à uma gestão tecnocrática-empresarial, buscando racionalizar o uso de recursos (SILVA, M., 2015).

Ainda que tenham recebido o nome de reformas por seus propositores, tais movimentos são considerados contrarreformas, segundo a chave analítica mencionada no item anterior. Estas propostas para a educação no Brasil não alteravam a correlação de forças, muito pelo contrário. Elas intensificaram a visão da educação como um privilégio. A

¹² PERSEGUIÇÃO a alunos e professores da UFF após o golpe militar de 1964. **Documentos Revelados**, [s. l.], 13 jul. 2022. Disponível em: <https://documentosrevelados.com.br/perseguiacao-a-alunos-e-professores-da-uff-apos-o-golpe-militar-de-1964/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

expansão do ensino, que sempre foi pauta do movimento estudantil e sindical do campo da educação, ocorreu pela esfera privada, sendo saldada como um avanço.

A década de 80 foi marcada pela efervescência dos movimentos sociais reivindicando o voto direto e o fim do regime militar, porém a saída dos militares do governo não significou sua saída do poder. O que se pode perceber foi que a transição democrática foi de fato lenta, gradual e segura, mantendo a continuidade de privilégios das frações burguesas do país. Os grupos dominantes se reuniram de acordo com os assuntos de seus interesses, e coordenados pelo Centrão garantiram uma constituição que servisse à ordem do capital (LEHER, 2010a).

As políticas sociais na Carta Magna eram focalizadas e restritivas, já que a seguridade social se restringiu às políticas de saúde, assistência social e previdência social. Permaneceram de fora as políticas de pleno emprego e moradia, entre outras. A constituição de 1988 garantiu, em seu artigo 207, a autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial da universidade, e garantia ainda a indissociabilidade do tripé: ensino, pesquisa e extensão. Ocorre que o princípio constitucional por si só não garante a autonomia universitária, embora ele seja um marco importante, principalmente após a fase mais dura da Ditadura Militar.

Se a Constituição de 88 garantia na letra da lei a autonomia universitária, na prática ela não seria tão fácil, sendo necessário de seus defensores um trabalho hercúleo e incessante. E como foi visto anteriormente, a Reforma do Estado promovida por Bresser-Pereira colocava a universidade no rol das atividades não exclusivas do Estado, passando a responsabilidade da execução de tais atividades ao setor privado, ficando o Estado com a função de regulador (LIMA, 2007).

A pavimentação para as contrarreformas do Estado já estava lançada desde a Ditadura Militar e foram se aprimorando ao longo dos anos. A contrarreforma promovida por Bresser-Pereira durante o governo Fernando Henrique Cardoso abriu caminho para o gerencialismo no serviço público, principalmente nas universidades federais (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Na esteira da Reforma do Estado, o governo de FHC intensificou o processo de privatização, altas taxas de juros e cortes nas verbas para as políticas sociais e, após o Consenso de Washington, aprofundou o alinhamento entre a reconfiguração do Estado e a modernização do país (LIMA, 2007).

A chegada dos governos petistas ao poder não significou o rompimento com as estruturas neoliberais anteriormente implementadas no Brasil. Durante os primeiros anos de governo de Luiz Inácio Lula da Silva, o que se presenciou foi uma tentativa de conciliação de classes que guiaram a burocracia sindical e partidária (LIMA, 2017). Algumas características

foram presentes nesse período, demarcando um aspecto contrarrevolucionário destes governos (LIMA, 2017), na tentativa de frear qualquer sinal de ruptura da ordem burguesa:

(i) estabelecer um pacto de dominação entre as frações da burguesia (em dupla face: brasileira e internacional); (ii) construir alianças com a burocracia sindical e partidária da classe trabalhadora; e (iii) limitar as lutas dos trabalhadores à ação constitucional e parlamentar, estimulando o aburguesamento das suas burocracias sindicais e partidárias. (LIMA, 2017, p. 98).

Lima (2007), ao analisar a contrarreforma do ensino superior no governo Lula e FHC, identifica que o partido se deslocou para uma condução de pauta neoliberal, evidenciando uma guinada à direita. A luta pelo socialismo foi substituída pela conciliação de classes, buscando o diálogo de conciliação entre os inconciliáveis interesses da estrutura capitalista, a contradição capital- trabalho (LIMA, 2007). Uma das demonstrações dessa coalização de interesses foi o privilegiamento do pagamento dos juros e amortizações da dívida pública, expressos no estudo de Lima (2017).

Se a expansão universitária era uma das demandas dos movimentos sindicais e estudantis desde tempos remotos, durante os governos petistas essa democratização aconteceu nas fronteiras e limites estabelecidos pela burguesia (LIMA, 2009). Como já visto, a qualificação da mão de obra era uma demanda do capital para atender as alterações reprodutivas intensificadas nas últimas décadas. Tal necessidade levou a burguesia a assumir a tarefa de democratizar o acesso ao ensino superior pelo alto. A ampliação de vagas de ensino superior em instituições privadas foi a tônica da expansão universitária durante os governos Lula (LIMA, 2007).

A tentativa de coalisão de classes não foi suficiente para garantia do segundo mandato da presidenta Dilma Rousseff. Ainda que o Partido dos Trabalhadores tenha avançado na ampliação dos direitos da classe trabalhadora, a tentativa de conciliação entre os interesses da classe trabalhadora e da burguesia nacional são inconciliáveis (LIMA, 2017). Após o Golpe de 2016, alguns ataques as universidades públicas foram intensificadas, como, por exemplo: a Proposta de Emenda Constitucional (EC) 95/2016, que restringiu por 20 anos os gastos com saúde e educação, e o desrespeito a lista tríplice na consulta eleitoral para o cargo de reitor e vice-reitor.

Com a ascensão de Bolsonaro ao poder em 2018, se iniciou uma nova etapa de contrarrevolução a quente¹³ na história do país, o governo incentivou o armamento da população e a criminalização dos movimentos sociais (LIMA, 2019). Na esteira da

¹³ A contrarrevolução a quente é quando a burguesia nacional para manter os seus privilégios e conquistas se manifesta de maneira violenta (FERNANDES, 1980).

contrarreforma da educação, o que mais foi intensificado foi o discurso de desqualificação do pensamento crítico, redução do financiamento as instituições federais de ensino superior que já estavam comprometidos devido a EC-95, e que receberam sucessivos cortes nos últimos anos do governo Bolsonaro (LIMA, 2019).

A educação superior brasileira tem como desafio atual enfrentar o Projeto de Lei Future-se (Programa Institutos e Universidades Empreendedoras e Inovadoras), proposto pelo Ministério da Educação. Tal projeto objetiva a parceria entre as Organizações Sociais - OS e as Instituições Federais de Ensino Superior - Ifes, doação de bens imobiliários para essas organizações, captação de receitas próprias, atuação das Ifes baseada na garantia de lucro, entre outros. O Programa Institutos e Universidades Empreendedoras e Inovadoras - FUTURE-SE é uma importante ameaça à autonomia universitária, pois além de atuarem na gestão patrimonial e dos recursos, as OSs apoiariam a execução dos planos de ensino, extensão e pesquisa das Ifes.

O FUTURE-SE trouxe em seu escopo muito do que já estava previsto no relatório Meire Matos, como a parceria com as empresas. O documento intensifica o projeto de privatização das universidades quando prevê que ela possa ser gerida por Organizações Sociais nos seus três eixos: gestão, governança e empreendedorismo; pesquisa e inovação e internacionalização, por tempo indeterminado já que o programa não tem tempo de duração estipulado. A universidade que aderisse ao FUTURE-SE perderia sua autonomia, uma vez que ela passaria a ser gerida pela Organização Social, que passaria a gerir o patrimônio, distribuir os recursos relativos a investimentos em empreendedorismo, pesquisa, desenvolvimento e inovação. Diante de forte resistência da comunidade acadêmica, incluindo todos os seguimentos - alunos¹⁴, docentes¹⁵ e servidores técnico- administrativos¹⁶- o FUTURE-SE foi retirado de pauta no Congresso Nacional, não tendo sido implementado até a presente data.

O Reuni DIGITAL - Plano de Expansão da EAD (Educação à Distância) nas IES (Instituições de Ensino Superior) públicas federais foi lançado ainda durante o governo Bolsonaro. O objetivo do Plano é expandir as matrículas na educação superior na modalidade à distância. O programa prevê, entre outros aspectos, a contratação de tutores e um estudo de

¹⁴ UNE. Universidades públicas brasileiras dizem não ao Future-se. **UNE Notícias**, São Paulo, 25 set. 2019. Disponível em: <https://www.une.org.br/noticias/universidades-publicas-brasileiras-dizem-nao-ao-future-se/>. Acesso em: 17 jan. 2023.

¹⁵ ANDES. Programa Future-se representa a extinção da educação federal pública. **ANDES Notícia**, Brasília, 28 out. 2019. <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/entidades-do-setor-da-educacao-programa-future-se-representa-a-extincao-da-educacao-federal-publica>

¹⁶ FASUBRA. Nota da FASUBRA contra o projeto future-se! **FASUBRA**, Brasília, 8 ago. 2019. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/nota-da-fasubra-contra-o-projeto-future-se/>. Acesso em: 17 jan. 2023.

viabilidade para o Projeto de Universidade Federal Digital. A possibilidade de contratação docente ainda será objeto de estudo conforme cronograma de implementação do respectivo plano. O lançamento de tal Plano ao fim de um governo que sempre se colocou como inimigo das universidades e com pouco diálogo suscita muitos questionamentos sobre os impactos do Reuni DIGITAL para a autonomia universitária e a função social da universidade.

3.3.3 A função social da universidade pública brasileira no Capitalismo Dependente

Durante a pandemia de COVID-19, a universidade pública brasileira foi requisitada a dar respostas para sociedade com relação à prevenção, monitoramento epidemiológico, produção de insumos e propostas de tratamento para a COVID-19. Nesse cenário tão adverso, professores e pesquisadores têm ocupado bancadas de programas de televisão, rádio e internet, às vezes sendo ouvidos e em outras vezes, não. Diante de um problema tão grave de saúde pública, é de suma importância que a universidade não só se expresse para a sociedade, como também reflita internamente qual é a sua função social nesse cenário. Esse é um debate que precisa ser feito a partir de dentro, para além das demandas externas.

A função social da universidade pode ser considerada um conceito polissêmico. O conceito utilizado no presente estudo baseia-se em dois autores que refletiram sobre o tema: Franklin Silva (2001) e Leher (2017). Em seu texto sobre o conceito de função social da universidade pública, Franklin Silva (2001) argumenta que ela deve estar voltada para os interesses da sociedade, não distanciada. Embora a universidade sozinha não possa resolver os problemas e carências sociais, porém é própria dela o encaminhamento de soluções. Para o autor: “A universidade pública é a única instância em que se pode resistir, de alguma maneira e por mais algum tempo, talvez, a este processo que traz na sua própria dinâmica um objetivo destruidor” (SILVA, F., 2001, p. 303).

Para Leher (2017), a universidade pública deve ser pensada como um espaço no qual as lutas dos povos devem ser travadas e as tecnologias desenvolvidas no seu interior devem estar comprometidas com o desenvolvimento nacional. O autor considera que a universidade ainda se mantém muito distante da luta de classes e da realidade dos trabalhadores. Segundo Leher (2017, p. 146), a universidade pública deveria “compor o coração da cidade para que a universidade pudesse ter a vibração da vida”.

Ainda que as tentativas de reformas populares tenham sido interrompidas ao longo da história brasileira, Florestan Fernandes apontou alguns caminhos que merecem atenção até os dias de hoje. Ao escrever *Universidade Brasileira: Reforma ou Revolução*, Fernandes (1975a)

refere que a universidade deveria reexaminar seus objetivos em três níveis:

1º) universidade, considerada como núcleo institucional das mudanças previstas e desejadas; 2º) da sociedade, encarada como o lócus das ações reformistas e, portanto, como princípio e o fim daquelas mudanças; 3º) das relações estruturais e dinâmicas da universidade com a sociedade, porque uma não pode se alterar sem precipitar alterações concomitantes na outra. (FERNANDES, 1975a, p. 160).

Para Fernandes (1975a), as três funções principais da universidade foram reprimidas durante a Ditadura Militar. Eram elas, a função de pesquisar, a função de criação intelectual e a função de gerar o pensamento crítico (FERNANDES, 1975a). Uma reforma universitária se fazia latente entre os movimentos educacionais, que propusesse um novo padrão de universidade integrada e multifuncional. Para isso era preciso que a universidade se libertasse das suas amarras arcaicas do pensamento conservador no seu interior (FERNANDES, 1975a).

A proposta de reforma entrava em choque com as pretensões dos movimentos conservadores do Golpe de 1964 e, ainda que tal movimento de reforma tenha sido suprimido, algumas de suas premissas podem ser objeto de reflexões atuais. Uma delas é a ideia de que a reconstrução da universidade não aconteceria sem a substituição dos valores autoritários e oligárquicos por concepções democráticas e igualitárias (FERNANDES, 1975a). Outra é a de que a universidade deveria se transformar num centro de conhecimentos originais, que se expandisse para as diferentes áreas de saberes (FERNANDES, 1975a).

Fernandes (1975a) fez um convite para construir a universidade brasileira fugindo da lógica das grandes escolas superiores, que era uma concepção limitada. A universidade conglomerada e as escolas superiores eram consideradas por ele versões pobres do ensino superior, não bastava multiplicar o número de instituições de ensino ou o número de matrículas. A universidade precisava de um novo estilo de consciência e de explicação das suas debilidades qualitativas e quantitativas.

Em seu discurso na posse de Cristóvão Buarque como Reitor da Universidade de Brasília, Darcy Ribeiro (1986) enfatizou que a Ditadura interrompeu o que ele e Jango planejaram para as universidades, que seriam como casas da crítica e da conscientização, preocupadas com os problemas do povo. Para o autor, essa era a prioridade da universidade: ser uma Casa para que o Brasil pudesse se pensar enquanto problema e projeto (RIBEIRO, D., 1986). Essa era a fidelidade que o autor esperava dos acadêmicos brasileiros, que eles fossem fiéis ao povo brasileiro.

Fernandes (1975a) e Darcy Ribeiro (1986) comungam de uma mesma visão da universidade voltada para os problemas do povo brasileiro. Fernandes (1975a) entende que a

universidade precisa ser multifuncional; a visão unifuncional coincide apenas com as nações ainda coloniais e de sociedades dependentes. Para o autor, nas nações que buscam a sua emancipação econômica, a universidade deve exercer quatro missões. São elas: a missão cultural, a missão investigadora, a missão técnico-profissional e a missão social (FERNANDES, 1975a).

O desenvolvimento da sociedade brasileira não estaria separado do desenvolvimento da universidade, sendo possível a esta exercer suas multifunções quando a sociedade brasileira se desenvolver. A reconstrução da universidade só seria possível com a reconstrução da sociedade brasileira (FERNANDES, 1975a). Entretanto, a revolução burguesa no Brasil deixou a universidade sufocada, com as suas aspirações ainda por se realizarem. Uma consideração importante a este respeito é que para o autor a missão social da universidade é romper com as formações do passado. Essa distinção é importante, pois o uso comum da palavra acaba associando a missão social como ajuda ou caridade.

Se os desafios para a universidade no capitalismo dependente são grandes, Florestan Fernandes e outros autores ofereceram um vasto referencial teórico que colaboram para a reflexão sobre o tema. O próprio autor elencou caminhos possíveis ao dizer que “Como os governos passam e as universidades ficam, devemos estar preparados para não desertermos de nossas responsabilidades fundamentais” (FERNANDES, 1975a, p. 242).

Exercer a função social da universidade pública requer um grande desafio, pois ela posiciona a universidade no seu lugar de luta junto ao povo, aos trabalhadores. Tal tema ainda é pouco pautado pelos movimentos sindicais em ações permanentes. O discurso de ataque à universidade, intensificado nos últimos tempos não só a desqualifica, como desqualifica as pessoas que nela trabalham. Outra consequência de tal discurso de ódio é a mobilização da população contra as instituições federais de ensino, que tem a universidade como muito distante da sua realidade.

Nos últimos anos, têm se intensificado as operações policiais no interior das universidades públicas. A investida policial nas universidades públicas tem por objetivo deslegitimar essa instituição, na tentativa de mostrá-la como corrupta, tornando-a alvo de ações da polícia federal, conforme mencionado por Leher (2019). As operações receberam nomes que faziam alusão às situações acadêmicas: Operação PHD, Operação Research, Operação Torre de Marfim, Operação Ouvidos Moucos e Operação Equilibrista (LEHER, 2019).

Todos esses ataques à universidade estão ligados aos movimentos mencionados por Florestan Fernandes como estruturais e dinâmicos. O que teria de dinâmico, ou pelo menos se

intensificado no atual governo, são os ataques sistemáticos à autonomia universitária. O Programa Future-se (BRASIL, 2019), também se apresenta como um desses aspectos dinâmicos do processo de sucateamento do ensino superior público no Brasil. Trata-se de importante ameaça à autonomia universitária, pois além de atuar na gestão patrimonial e dos recursos, simboliza a adesão da universidade a uma lógica empresarial da eficiência e lucro.

Os movimentos sindicais e estudantis têm reagido às investidas dos últimos governos em privatizar cada vez mais as instituições públicas. Este sempre foi um campo de disputa, desde as lutas na Ditadura Militar, passando pelo período do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Públicas, o Reuni¹⁷, e mais recentemente, as lutas contra as já mencionadas nomeações arbitrárias dos reitores sem respeitar a lista tríplice. O caso mais recente foi o CEFET do Rio de Janeiro¹⁸ em que, apesar de estar sob intervenção federal, alunos e professores resistiram denunciando a medida autoritária que desrespeita a comunidade acadêmica.

Pensar nos 100 anos completados pela universidade pública no Brasil é refletir sobre as lutas que vêm sendo travadas interna e externamente. Importa considerar quais os caminhos que são realmente possíveis no cenário brasileiro. A função social da universidade é um conceito que vem se perdendo no interior das instituições, talvez pela rotina intensa de trabalho. Assim, retomá-lo e discuti-lo se faz necessário, para a própria sobrevivência das Instituições Federais de Ensino Superior.

Os funcionários públicos são sempre vistos como inimigos, sofrendo ataques por meio da implementação de Programas de Demissão Voluntária (PDV), arrochos salariais, campanhas de desmoralização profissional, etc. (NEVES, 2005). Os ataques ao funcionalismo público são uma pauta comum dos setores mais liberais, seja a mídia ou grupos de governo. Fernandes (2020a) já mencionava a existência de uma alta burguesia e pequena burguesia, sendo, no entanto, um equívoco considerar que as possíveis divergências pudessem significar ruptura. Ao contrário, por mais que alguns segmentos tivessem críticas ao governo Bolsonaro, o Projeto de Reforma Administrativa por exemplo é uma pauta comum de concordância entre os setores que compõem a burguesia brasileira.

Importa considerar que, por mais que a conjuntura não seja favorável, existe disputa por um projeto de universidade e de sociabilidade (LIMA, 2009). Movimentos sociais,

¹⁷ CRUZ, D. Contra o Reuni de Lula Reitoria da UFRJ está ocupada. **PSTU Notícias**, [s. l.], 18 out. 2007.

Disponível em: <https://www.pstu.org.br/contr-o-reuni-de-lula-reitoria-da-ufrj-esta-ocupada/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

¹⁸ ANDES. Estudantes protestam contra intervenção do MEC no CEFET-RJ. **ANDES**, Brasília, 30 ago. 2019. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/estudantes-protestam-contra-intervencao-do-mec-no-CEFET-rj1>. Acesso em: 13 mar. 2022.

sindicatos e movimentos estudantis têm tensionado essa disputa, e enfrentado as ofensivas do governo atual, tais como a Medida Provisória 914/2019 que permitia ao Presidente da República não acatar a lista tríplice, mas que perdeu sua eficácia. Darcy Ribeiro (1986, p. 17) fomentou o coração de todos os que lutam pela universidade pública ao dizer que “O importante é que não se perca a liberdade de tentar acertar por diversos caminhos. A responsabilidade de ousar. O direito de errar”.

Durante a pandemia de COVID-19, diversas iniciativas de cunho científico foram desenvolvidas nas universidades públicas, tais como a criação de máscaras *faceshield*¹⁹, a criação de respiradores²⁰ e o desenvolvimento de vacina contra a COVID-19²¹. Até mesmo na iminência da chegada da vacina da Pfizer, foi organizada a realocação dos supercongeladores²² sem qualquer coordenação do Ministério da Educação ou do Ministério de Ciência e Tecnologia, completamente ausentes nesse período de pandemia. Tratou-se, desta forma, de uma oportunidade histórica de demonstrar de forma inequívoca a função social da universidade pública diante da crise humanitária que assolou o mundo.

3.4 PROCESSO DE TRABALHO E SAÚDE

3.4.1 Processo de trabalho e saúde: significados, saberes e resistência dos trabalhadores

As discussões sobre a formação social brasileira e a universidade no Brasil são importantes para se entender o contexto de trabalho dos servidores técnico-administrativos. Importa considerar que trabalhar em uma universidade é estar sujeito às contradições do mundo do trabalho e às forças que tensionam a instituição interna e externamente. Tais conceitos foram fundamentais até o presente momento, pois as questões referentes ao trabalho

¹⁹ PROJETO Escola de Engenharia: Máscaras tipo Faceshield impressora 3D. **UFF**, Niterói, 02 abr. 2020. Disponível em: <http://www.uff.br/?q=projeto-escola-de-engenharia-mascaras-tipo-faceshield-impressora-3d>. Acesso em: 13 mar. 2022.

²⁰ VENTILADOR pulmonar emergencial criado por engenheiros da USP é aprovado nos testes. **Jornal da USP**, São Paulo, 24 abr. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ventilador-pulmonar-emergencial-criado-por-engenheiros-da-usp-e-aprovado-nos-testes/>. Acesso em: 13 mar. 2022.

²¹ GANDRA, A. UFMG desenvolve vacina contra covid-19. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 10 fev. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-02/ufmg-desenvolve-vacina-contracovid-19>. Acesso em: 10 jan. 2023.

²² CRUZ, C. UnB diz ter 'ultracongeladores' para armazenar vacinas contra Covid-19. **G1**, Brasília, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2020/12/17/unb-dispoe-de-ultracongeladores-para-armazenar-vacinas-na-pandemia.ghtml>. Acesso em: 13 mar. 2022.
RIGHETTI, S.; GAMBA, E. Ultracongeladores de universidades poderão ser usados para vacina de Covid e já atraem prefeitos. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 15 dez. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/12/ultracongeladores-de-universidades-poderao-ser-usados-para-vacina-de-covid-e-ja-atraem-prefeitos.shtml>. Acesso em: 10 jan. 2023.

e o processo de adoecimento e saúde dos servidores não está dissociado do percurso histórico da universidade na formação social brasileira.

Diferentes correntes teóricas têm analisado o processo de adoecimento dos trabalhadores, buscando compreender os limites entre a saúde e adoecimento no que se refere às situações de trabalho. Um ponto em comum entre algumas correntes, como a psicodinâmica do trabalho dejouriana e a teoria do desgaste mental, é que o trabalho nunca é neutro diante da saúde mental dos indivíduos, ele atua como fio condutor, podendo tanto fortalecê-la como pode produzir adoecimento (DEJOURS, 2012; SELIGMANN-SILVA, 1994).

Laurell (1993) refere a importância de considerar a centralidade do trabalho no processo de adoecimento das populações, ou seja, importa observar que os modos de trabalhar influenciam os modos de adoecer das coletividades. Segundo a autora, o fio condutor da investigação do processo de adoecimento dos trabalhadores é considerar que os processos de adoecimentos não são históricos ou naturais, mas estão relacionados com o modo de produção dos tempos históricos. Tal forma de pensar se contrapõe ao modelo de biomédico que tende a observar os processos de adoecimento de maneira individualizada e natural, sem considerar os aspectos sociais e históricos.

A concepção da medicina social latino-americana (LAURELL, 1993; LAURELL; NORIEGA, 1989) está sedimentada no materialismo histórico-dialético e considera a definição do trabalho como aquela referenciada por Marx (1983), ou seja, o trabalho como a capacidade do homem de transformar a natureza e a si mesmo. Para Laurell (1993), o trabalho é um dos determinantes principais do processo de adoecimento da coletividade, entendendo o trabalho como um processo social. Os principais apontamentos por Laurell (1993) são constitutivos da teoria do desgaste operário e das cargas de trabalho.

As cargas de trabalho são os elementos do processo de trabalho que atuam no corpo do trabalhador de maneira dinâmica e interagindo entre si. Laurell e Noriega (1989) classificam as cargas de trabalho que atuam no processo de desgaste mental como físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas. As cargas físicas são aqueles referentes ao ruído e calor; as cargas químicas são o pó, fumaça, fibra e vapores; as cargas biológicas são exemplificadas pelos microrganismos; as cargas mecânicas são as mais visíveis, englobando fraturas, contusões e feridas.

As transformações biopsíquicas originadas pela interação das cargas mencionadas acima provocam o desgaste operário (LAURELL; NORIEGA, 1989), que corresponde à perda da capacidade biológica e psíquica durante este processo de trabalho. Não se trata de

fenômenos isolados, mas sim um conjunto de processos biopsíquicos atuando entre si. O processo de desgaste pode encadear uma patologia médica ou não, entretanto ele é uma situação de sofrimento vivenciada pelos trabalhadores.

Seligmann-Silva (1994) avançou na discussão do desgaste operário ao propor que, como existe um corpo que é consumido nesse processo de trabalho, existe uma mente igualmente consumida. Esse desgaste ocorreria na capacidade mental dos trabalhadores, sejam elas cognitivas ou psicoafetivas. A distinção entre desgaste operário e desgaste mental é uma discussão conceitual, pois o trabalho alienado utiliza de maneira deformada e deformante o corpo e a mente dos trabalhadores (SELIGMANN-SILVA, 2011). Para a autora não existe adoecimento mental que se constitua fora da esfera do corpo e das relações humanas (SELIGMANN-SILVA, 1994, 2011).

Um conceito importante trazido por Seligmann-Silva (1994) ao analisar as manifestações do desgaste mental nos trabalhadores é o conceito de situações de trabalho. Para a autora, situações de trabalho incluem condições físicas, químicas e biológicas do ambiente de trabalho, aspectos técnicos e a organização - prescrita e real - do trabalho. Os componentes das situações de trabalho citados acima podem desencadear as manifestações do desgaste mental, que vão desde a insônia, cansaço, irritabilidade, medo, crises de choro, sentimento de impotência, depressão, entre outros (SELIGMANN-SILVA, 2011; VICENTE, 2015).

Diante das situações de sofrimento, os trabalhadores tentam buscar soluções para lidar ou evitar tais situações. Alguns autores se debruçaram sobre tais situações, dentre eles Dejours (2007), que nomeou de “defesas” as condutas elaboradas por trabalhadores buscando amenizar as situações de sofrimento. Seligmann-Silva (2011) utilizou os termos “defesas” e “resistências”, distinguindo os enfrentamentos individuais e coletivos, respectivamente. Assim, entende-se que as correntes teóricas reconhecem que os trabalhadores se defendem diante de tais situações, ainda que nomeando de maneiras distintas. Fato é que os trabalhadores buscam soluções individuais ou coletivas.

Para Dejours e colaboradores (2007), o estudo da relação entre saúde mental e trabalho deve romper com a lógica dos modelos médicos e psiquiátricos anteriores, que desconsideram os aspectos sócio-históricos dos trabalhadores. A psicodinâmica do trabalho dejouriana não estava focada no adoecimento dos trabalhadores do ponto de vista patologizante, mas busca compreender quais são os mecanismos do trabalho que provocam o adoecimento dos trabalhadores e quais que potencializam a saúde mental deles. Nesse sentido, os conceitos de estratégias de defesa são um arcabouço teórico que designam as tentativas dos trabalhadores

de resistir diante do sofrimento, seja individualmente ou coletivamente.

A psicodinâmica e a teoria do desgaste mental, utilizada por Seligmann-Silva (2011), discutem as formas como os trabalhadores enfrentam as situações de sofrimento no trabalho. Para Seligmann-Silva (2011), as defesas estão voltadas para evitar ou tornar o sofrimento suportável, enquanto as resistências buscam a transformação das situações que originaram o sofrimento. Uma importante observação feita pela autora é que a defesa da autonomia dos seus movimentos e do seu pensar é sempre uma forma de resistência porque ao fazer isso o trabalhador está defendendo sua identidade. Diante das situações de sofrimento no trabalho, os trabalhadores buscam soluções para evitá-las.

Magalhães e Rotenberg (2020) observaram algumas estratégias utilizadas pelos servidores técnico-administrativos, como a solicitação de remoção do ambiente de trabalho que causava a situação de sofrimento. A relação com os alunos e as equipes de trabalho também contribuem como estratégias para o fortalecimento da saúde mental dos trabalhadores. Loureiro (2017) também identificou a remoção como uma tentativa de escapar das situações de sofrimento no trabalho. Ainda existem lacunas na literatura sobre o adoecimento e a saúde dos servidores técnico-administrativos que discuta as formas de defesas dos servidores frente às situações de sofrimento.

Como visto, alguns autores teorizaram sobre as formas que os trabalhadores encontram para enfrentar as situações de sofrimento. No presente estudo, adotaremos o conceito de resistência utilizado por Seligmann-Silva (2011), pois um dos objetivos é discutir em grupo como os servidores da universidade lidam com as situações de sofrimento e pensar propostas de transformação desta realidade. Sobre a escolha das discussões em grupo, alguns estudos sobre o desgaste mental relacionaram as atividades de grupo como importantes instrumentos para lidar com o sofrimento oriundo dos locais de trabalho.

Lembo e colaboradores (2016) abordam os grupos do enfrentamento ao desgaste mental com servidores públicos da Prefeitura de Guarulhos, que tinha como objetivo acolher os servidores que associavam o desgaste mental ao trabalho. As relações hierárquicas e de poder foram apontadas como desencadeadoras das situações de sofrimento relatadas pelos participantes. O grupo se propôs a ser um espaço reflexivo e de fortalecimento subjetivo para lidar com o sofrimento no trabalho, não abarcando proposições de ações que incidissem na mudança da organização do trabalho (LEMBO; OLIVEIRA; CARRELLI, 2016).

Um outro estudo sobre o enfrentamento do desgaste mental, desta vez no trabalho bancário, foi realizado a partir de uma parceria entre o curso de psicologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC- SP) e o Sindicato dos Bancários de São Paulo

(PAPARELLI, 2011). Segundo a autora, os grupos se mostraram relevantes para a compreensão do adoecimento e para a identificação de fatores que desencadearam o sofrimento no trabalho. Assim como na pesquisa de Lembo e colaboradores (2016), o grupo foi identificado como um importante espaço de reflexão, troca de experiências e uma forma de compreender a relação entre o adoecimento e trabalho bancário.

As experiências apresentadas demonstram que esses espaços têm sido reconhecidos pelos participantes como lócus para a troca de experiências e uma melhor compreensão da relação entre o processo de adoecimento e o processo de trabalho. O adoecimento no trabalho ainda é um tema pouco discutido em reflexões de grupos, sendo a maioria dos estudos referente às abordagens individuais.

As questões referentes ao adoecimento no trabalho foram discutidas até o momento. Porém, o trabalho causa apenas adoecimento? O que é saúde no trabalho? E em quais casos este limite entre a saúde o adoecimento é rompido? Algumas definições de saúde são inatingíveis, seja na vida de uma maneira geral, seja relacionado ao trabalho, como “pleno estado de bem-estar”, “ausência de doenças”, entre outros. Diante de patamares inalcançáveis, o que seria a saúde?

Canguilhem (2017) refere que a saúde é a capacidade de resistir às infidelidades do meio, é a capacidade de criar novas normas diante das situações imprevistas. No caso do trabalho, as novas normas precisam ser criadas pelos trabalhadores, pois se elas vierem de fora, haverá resistência por parte dos trabalhadores. Os homens resistem às normas que não foram criadas por eles, que lhe foram impostas, como é o caso da análise realizada por Canguilhem (2001) sobre a forma taylorista de lidar com o trabalho.

Silva e Ramminger (2014) em seu texto sobre o trabalho como operador de saúde consideraram que a autonomia é um importante potencializador da saúde dos trabalhadores. Por autonomia, as autoras entendem como a capacidade de fazer escolhas, transformando assim as situações de trabalho e se reconhecendo nelas. Importante considerar que reconhecer o trabalho como operador de saúde não é desconsiderar os aspectos de nocividade presentes no trabalho, como apontam as autoras.

Quais seriam os outros aspectos presentes geradores da saúde no trabalho? Dejours (2012) refere que o prazer e o sofrimento no trabalho são indissociáveis, pois no real da atividade de trabalho existem elementos que podem fazer com que essa balança penda para um lado ou para o outro. Entre os aspectos associados ao prazer no trabalho, o reconhecimento ocupa um lugar de destaque. O reconhecimento permite a transformação da situação de sofrimento no trabalho, conferindo o sentimento de pertencimento ao trabalhador

(DEJOURS, 2009).

O reconhecimento na teoria dejouriana ocorre de duas formas: pelo julgamento da beleza e pelo julgamento da utilidade. O julgamento da beleza se refere ao reconhecimento prestado pelos pares; o julgamento dos pares, por ser o mais severo, é o mais valorizado. O julgamento da utilidade recai sobre a utilidade do trabalho, sua contribuição para a organização do trabalho e, geralmente, é prestado pelos superiores hierárquicos ou pelos subordinados e pessoas atendidas, no caso do trabalho em serviço (DEJOURS, 2009).

Outro aspecto importante para a manutenção das condições de saúde no trabalho é o sentido do trabalho. Para Dejours (1992), o conteúdo significativo do trabalho está na relação entre o trabalhador, a sua história e o seu objeto de trabalho. Esses pontos estão intimamente ligados com a relação entre o trabalho e o adoecimento dos trabalhadores. Coutinho e colaboradores (2008), ao desenvolverem uma pesquisa com os servidores do serviço de manutenção de uma universidade pública, relataram que um dos sentidos do trabalho atribuídos pelos entrevistados era o conserto dos equipamentos do laboratório que permitia que a atividade fim da universidade acontecesse, ainda que eles tivessem que mudar o planejamento diário.

O conhecimento operário a respeito do seu trabalho é mencionado por Laurell e Noriega (1989) como único para estabelecer as relações de saúde e adoecimento, pois o trabalhador é aquele que melhor sabe dizer sobre a relação entre o seu trabalho e sua saúde. A experiência operária, como também é conhecida, foi estudada por Oddone e colaboradores (2020) no seu livro sobre o Movimento Operário Italiano - MOI. Para os autores, ela é uma experiência coletiva dos trabalhadores que tem por objetivo defender a sua saúde, objetivando mudar suas condições de vida e de trabalho (ODDONE *et al.*, 2020).

A experiência operária é extremamente valorizada na metodologia utilizada pelo MOI, não devendo ser suplantada pelo conhecimento acadêmico. Oddone e colaboradores (2020) sugerem a criação de uma Comunidade Científica Ampliada, centrada no princípio da não delegação e tendo ampla participação dos trabalhadores. Tal comunidade tem como premissa a realização de pesquisas não tradicionais, que conjuguem o método científico e o conhecimento dos trabalhadores sobre seu próprio trabalho. O retorno dos resultados da pesquisa devem ser validados pelos trabalhadores, direcionados a um projeto de ação coletiva (ODDONE *et al.*, 2020).

O MOI trouxe uma importante reflexão sobre a construção do conhecimento, qual seja, os técnicos devem colocar o conhecimento científico a serviço da classe operária utilizando-o em benefício dos homens. Para isso Oddone e colaboradores (2020) propõem

importantes reflexões em conjunto com os trabalhadores sobre o que é o ambiente de trabalho e as suas questões de saúde. Por ambiente de trabalho, os autores entendem o “conjunto das condições de vida no local de trabalho” (ODDONE *et al.*, 2020, p. 31), sendo o ambiente de trabalho composto pelas características do local de trabalho e pelos elementos inerentes à atividade de trabalho em si, como será visto adiante.

Uma experiência importante no contexto do MOI se refere à elaboração coletiva do Mapa de Risco. O ambiente de trabalho é formado por quatro grupos de fatores, o primeiro engloba a luz, barulho, temperatura e outros; o segundo engloba fumo, poeira, sílica (componentes que estão presentes apenas nos locais de trabalho); o terceiro grupo compreende o trabalho físico; e o quarto e último contém a monotonia, aspectos estressantes, ansiedade, frustração e outros. Cada grupo corresponde a uma cor respectivamente: verde, vermelho, amarelo e azul; que juntos formam o mapa de risco nos locais de trabalho (ODDONE *et al.*, 2020). A partir desse levantamento realizado pelos trabalhadores o coletivo elabora o Mapa de Risco da fábrica, ou seja, do seu local de trabalho.

As reflexões trazidas pelo trabalho de Oddone e colaboradores (2020) são sempre atuais e trazem posicionamentos significativos para as pesquisas em saúde do trabalhador que utilizam essa vertente. Considerar que a classe trabalhadora é protagonista nas pesquisas sobre ambiente de trabalho é um imperativo, bem como os princípios da validação consensual e da não delegação. O princípio da validação consensual deve ser feito pelo grupo homogêneo para definir a suportabilidade dos grupos de fatores discutidos anteriormente. O princípio de não delegar é não confiar ao patrão e seus representantes as mudanças no local de trabalho, assim como

O trabalhador possui o saber sobre o seu trabalho, e o não reconhecimento da capacidade intelectual é causa de sofrimento, gerando frustração e insatisfação (ODDONE *et al.*, 2020). A partir do pressuposto sobre o saber do operário sobre a sua própria saúde, o MOI elaborou a caderneta sanitária, na qual o trabalhador anotava as suas condições de saúde relacionando-a com os efeitos do ambiente de trabalho. Com a caderneta, os trabalhadores além de observarem sua saúde poderiam relacionar o seu processo de adoecimento com os elementos do processo de trabalho.

Algumas pesquisas se inspiraram no método do MOI, trabalhando a partir dos conceitos do saber operário e da Comunidade Científica Ampliada. Em uma pesquisa realizada com trabalhadores da educação, Brito e Athayde (2020) se inspiraram no modelo da

Comunidade Científica Ampliada e no Dispositivo Dinâmico de Três Polos (DD3P)²³ para aplicar um modelo de pesquisa-intervenção em saúde do trabalhador denominado Comunidade Ampliada de Pesquisa Intervenção - CAPI.

O fundamento da CAPI é compreender e transformar, contribuindo para as mudanças nos modos de vida e trabalho, baseado na concepção de saúde de Canguilhem (2017), mencionada anteriormente. Um dos avanços da CAPI mencionado por Brito e Athayde (2020) foi o entendimento de que essa era uma experiência de pesquisa-formação que pode avançar nas discussões de gênero junto aos trabalhadores de educação. A perspectiva da pesquisa-formação transborda para todos os lados na medida em que a dialogicidade (FREIRE, 2019) acontece, de forma que tanto pesquisadores quanto trabalhadores se tornam aprendizes.

A pesquisa sobre os trabalhadores da educação rendeu muitas reflexões acadêmicas. Uma delas, trazida por Masson e colaboradores (2020), é de que a CAPI constitui um importante espaço de aliança entre diferentes saberes para combater os agravos à saúde dos trabalhadores decorrentes das consequências do capitalismo à educação. Em seu texto, os autores analisaram os Encontros sobre o Trabalho, que se diferem das reuniões ordinárias de trabalho. A metodologia das discussões utilizou os temas geradores da abordagem freiriana e a elaboração do mapa de risco das escolas.

Por este fato, as pesquisas que utilizam o MOI como inspiração têm muito da abordagem freiriana no seu escopo, pois é uma construção compartilhada do conhecimento muito presente na educação popular. Para Freire (2019) o processo educativo só ocorre a partir de uma práxis autêntica, que é a ação e reflexão do homem para transformar o mundo, superando a contradição oprimido e opressor. A metodologia na perspectiva freiriana busca no fluxo do processo de investigação uma maior dialogicidade entre pesquisadores e a população investigada, para que ambos sejam sujeitos do processo metodológico.

A discussão entre a produção de saúde e adoecimento no trabalho empreendida pelos pesquisadores que usaram a CAPI como referencial metodológico convergem, no sentido de que convocam os trabalhadores e pesquisadores a pensarem juntos o processo de produção do conhecimento. A CAPI possui muita aproximação com os conceitos de Paulo Freire sobre a dialogicidade e de educação popular. Freire (2019) enfatiza que não seria possível pensar em ator no singular porque a ação para ser libertadora necessita de atores no plural e em intercomunicação. Assim, é preciso um diálogo entre educandos-educadores que permita a inclusão de temas não sugeridos. No caso das pesquisas, os trabalhadores não estariam apenas

²³ O Dispositivo de Três Polos (DD3P) foi pensado por Yves Schwartz como sendo a interação dialética entre os polos do conceito, do saber e das exigências éticas e epistemológicas (BRITO; ATHAYDE, 2020).

na concepção de receptáculos daquilo que é proposto.

A perspectiva freiriana associada ao referencial teórico do MOI muito tem contribuído para a temática da saúde do trabalhador, como visto anteriormente. Souza e colaboradores (2020) realizaram uma pesquisa com os professores de uma universidade pública utilizando como referenciais teóricos o Movimento Operário Italiano e perspectiva pedagógica freiriana. A pesquisa consistia na realização de Oficinas em Saúde do Trabalhador para discutir a relação entre o processo de trabalho docente e a saúde na universidade. As Oficinas em Saúde do Trabalhador são espaços nos quais trabalhadores e pesquisadores discutem temas que relacionam a saúde e trabalho, numa perspectiva freiriana de construção do conhecimento, buscando a defesa da saúde e fortalecimento dos trabalhadores (SOUZA *et al.*, 2020).

A discussão sobre o processo de adoecimento e trabalho da coletividade possui muitas abordagens de análise que não são necessariamente excludentes. Para esta pesquisa, foi escolhida a concepção marxista de trabalho, como visto até aqui, bem como a concepção de produção de saúde e adoecimento adotadas por Laurell e Noriega (1989), a partir da compreensão de que o trabalho é o principal determinante social dos processos de adoecimento das coletividades. Durante a pandemia de COVID-19 percebe-se o quanto essa perspectiva foi negligenciada, haja visto que existe uma incoerência em considerar uma parcela significativa dos trabalhadores essenciais para a sociedade (funcionários de supermercado, farmácia, motoristas de ônibus, entregadores) sendo, portanto, sujeitos a maior risco de contaminação, mas, ao mesmo tempo, não os considerar prioritários em relação à vacinação.

3.4.2 O trabalho na universidade pública: entre o prazer e o sofrimento dos trabalhadores

Os estudos sobre o processo de trabalho e saúde/doença entre os servidores públicos têm avançado nos últimos anos, dentre os quais aqueles que se referem aos servidores das universidades públicas federais. Tais estudos prestam uma enorme colaboração para pensar os aspectos que causam sofrimento e as possíveis estratégias de enfrentamento, bem como aqueles que geram prazer no trabalho, que possam ser potencializados.

Os aspectos que causam sofrimento ou prazer no trabalho têm que considerar o contexto histórico-social no qual a universidade brasileira está inserida. Assim, a discussão anterior sobre a formação social brasileira e a função social da universidade pública no capitalismo dependente são de extrema importância para verificar a possível influência no

processo saúde/doença dos servidores. Neste item busca-se compreender as alterações nas universidades públicas no Brasil e possíveis implicações, seja pela precarização das condições de trabalho proporcionadas por tais medidas, seja pelas novas demandas feitas aos servidores das universidades.

O Brasil foi o último país das Américas a instituir o ensino superior (ORSO, 2007). A criação tardia da universidade brasileira ocorreu devido ao medo da Coroa Portuguesa de que tal instituição despertasse o sentimento nacionalista nos colonos (SILVA, M., 2015). Todo o percurso percorrido após este fato demonstrou que a cada vez que a universidade colidiu com os interesses da classe burguesa nacional e internacional ela sofreu duros golpes estruturais, orçamentários e na sua autonomia.

A elitização da universidade era uma pauta debatida pelos movimentos estudantis que reivindicavam maior acesso ao ensino superior. Tal reivindicação foi absorvida pelos militares durante a Ditadura Empresarial-Militar (ORSO, 2007). As tentativas de assumir as pautas trazidas pelos movimentos estudantis e sindicais refletem o que foi estudado anteriormente por Florestan Fernandes, a cada movimento de possível colisão dos interesses dos movimentos sociais com os interesses da classe burguesa esta reage na tentativa de inibir qualquer tentativa de mobilização social.

Cabe destacar que o aumento do acesso ao ensino superior implementado pelo governo ditatorial era um aumento dos cursos superiores privados, com a mercantilização da educação superior enquanto serviço e aliada a organismos internacionais (MINTO, 2012). A Reforma de 68 implementada neste período foi realizada com bases nos documentos internacionais tais como o plano de assistência técnica estrangeira, o Plano Atcon, os acordos MEC/USAID e o Relatório Meira Mattos (FÁVERO, 2006).

Os 100 anos de universidade pública não constituíram um período fácil para o ensino superior no Brasil, porém eles também foram marcados pelas lutas dos movimentos sociais em defesa da universidade pública. Uma dessas conquistas, que ainda é motivo de vigilância constante, é a autonomia universitária contida no artigo 207 da Constituição Federal, que garante a autonomia didático-científica, administrativa, financeira e patrimonial, além da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. A autonomia universitária é uma importante garantia para o exercício da função social da universidade, garantindo a liberdade de pesquisa e trabalho para a comunidade acadêmica como um todo.

Após o período de redemocratização do Brasil, a década de 1990 demonstrou a sua face neoliberal na América Latina. Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, com as medidas implementadas pelo então ministro Bresser Pereira, a fronteira entre o público e o

privado ficaram cada vez mais diluídas. O alinhamento da educação superior aos documentos de orientação internacional iniciado durante a Ditadura se ampliou por meio dos documentos elaborados pelo Banco Mundial e pela Unesco.

Conforme mencionado por Matheus Silva (2015, p. 268) a ofensiva neoliberal trouxe:

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

Tais medidas influenciaram e influenciam as condições de vida e trabalho dos servidores técnico-administrativos e docentes nas universidades públicas, uma vez que o congelamento dos salários impacta as condições materiais de existência. Um dos exemplos seria a não realização dos concursos públicos, que gera uma sobrecarga de trabalho aos servidores que permanecem na ativa, uma vez que não há reposição das aposentadorias que ocorreram durante este período.

O trabalho é considerado como uma dimensão da determinação do processo de adoecimento das populações. O conceito de determinação social é importante para os estudos da saúde do trabalhador, pois entende-se que saúde e doença são processos sociais (GARBOIS; SODRÉ; DALBELLO-ARAÚJO, 2017). Assim, compreender como as medidas são implementadas por sucessivos governos ajuda a analisar o trabalho nas universidades federais. Os movimentos de contrarreforma que reconfiguram o trabalho no interior das Instituições Federais de Ensino e os sucessivos ataques à categoria tem impacto na saúde mental dos servidores técnico-administrativos.

No que se refere ao campo educacional, algumas medidas implementadas pelo governo Lula seguiram um caráter de continuidade em relação às políticas implementadas por Bresser Pereira durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. Dentre elas, o aprofundamento da diluição entre público e privado por meio das parceria público- privadas e a isenção fiscal das instituições privadas, entre outras (LIMA, 2009).

Magalhães (2018) realizou uma pesquisa de mestrado com o objetivo de investigar as relações de saúde-trabalho com foco no desgaste mental dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense. Durante a pesquisa, uma das entrevistadas, que estava há 36 anos na Universidade, ao ser perguntada sobre as suas condições de trabalho fez uma análise sobre os períodos vivenciados pela universidade anteriormente:

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

A referida pesquisa discutiu os aspectos do trabalho e desgaste mental dos servidores técnico-administrativos, buscando caracterizar a percepção dos servidores com relação ao Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais/ Reuni. O Reuni foi implementado durante o governo Lula e tinha como um dos objetivos criar condições para a ampliação do acesso e a permanência na educação superior. Conforme mencionado por Matheus Silva (2015), o decreto previa o aumento do quantitativo de servidores técnico-administrativos e docentes, a liberação de verbas em consonância com o cumprimento de metas de expansão, diminuição da evasão escolar e o aumento da relação aluno-professor.

A adesão da Universidade Federal Fluminense ao Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais/Reuni foi aprovada pelo Conselho Universitário em novembro de 2007. A adesão ao Reuni na UFF não foi homogênea, houve forte resistência por parte do movimento estudantil e dos movimentos sindicais, o que significou um aumento considerável no número de alunos matriculados que passou de 22.243 em 2007 para 63.384 alunos ativos atualmente²⁴.

Algumas pesquisas têm estudado os aspectos do Reuni no trabalho dos servidores públicos nas universidades, sejam eles docentes ou técnico-administrativos. Nas pesquisas com os professores, a sobrecarga de trabalho foi relatada com mais frequência devido ao aumento do número de alunos provocado pela expansão das vagas de graduação. A falta de condições de trabalho devido à expansão das universidades é uma característica comum entre ambas categorias.

Lima (2012) e Gregório (2012) estudaram as consequências do REUNI na Universidade Federal Fluminense e constaram que o aumento do número de alunos provocou uma intensificação do trabalho docente, pois não houve a ampliação do quadro de servidores desta categoria. O aumento substancial no número de alunos sem o correspondente aumento no número de docentes levou à intensificação do trabalho, percebida pelo aumento nas

²⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Sistema de transparência da UFF. Disponível em: <https://app.uff.br/transparencia/graduacao>. Acesso em: 18 jan. 2023.

atribuições dos docentes, como aquelas relacionadas a responder e-mails e telefonemas, além da produção de artigos, preenchimento de formulários e captação de recursos.

Ferenc e colaboradores (2015) identificaram que a educação superior está subordinada aos critérios de eficiência, baseados na lógica empresarial, em consonância com interesses de mercado. Tal fato ficou mais evidente após a década de 1990, quando a universidade deixou de ser vinculada como uma atividade exclusiva do Estado e passou a ser vista como um serviço e não como um direito. Para as autoras, os professores têm sofrido um aumento do seu ritmo de trabalho, arrocho salarial, e sem possibilidade de aperfeiçoamento devido à escassez de tempo para refletir sobre o próprio trabalho.

Os servidores técnico-administrativos também sentem os rebatimentos de mudanças ocorridas na reestruturação da universidade, principalmente naquelas afetadas diretamente pelo REUNI. Carla Ribeiro (2012) realizou uma pesquisa na Universidade Federal do Maranhão na qual os assistentes em administração associaram o REUNI a uma bomba que explodiu no colo deles devido ao aumento do número de alunos e ao fato de a estrutura física da universidade parecer um canteiro de obra.

Carla Ribeiro (2012) também observou que as atividades burocráticas e rotineiras foram identificadas pelos participantes como causadoras de sofrimento no trabalho, bem como a relação entre servidores técnico-administrativo e servidores docentes, identificada como “velha rixa”. Na mesma direção, Loureiro (2018) identificou que entre os servidores técnico-administrativos com interesse em serem removidos, a intensificação do trabalho e a invisibilidade eram os principais fatores que faziam com que o servidores tivesse interesse em trocar de local de trabalho.

Magalhães e Rotenberg (2020) referiram como causas de sofrimento no trabalho a existência dos prazos insuficiente para realização do trabalho, a falta de condições de trabalho, mudanças de gestão e pressão para a realização das tarefas. Alguns servidores quando perguntados sobre as mudanças na universidade nos últimos anos se referiram à expansão da universidade como um “inchaço”, ressaltando a existência de endereços muito bons e endereços muito precários na universidade.

Percebe-se com os relatos das pesquisas anteriores que a reestruturação da universidade ocorrida nos últimos anos devido ao alinhamento interno com os interesses dos organismos internacionais tem reconfigurado as condições de trabalho dos profissionais docentes, o que também não passou despercebido entre os servidores técnico-administrativos da universidade. Ainda que existam processos de trabalho distintos devido à natureza da atividade de trabalho, ambos os tipos de servidores estão inseridos no mesmo contexto

universitário. A escassez de estudos acadêmicos sobre os funcionários terceirizados dificulta uma análise mais ampla sobre o trabalho de todo o corpo de funcionários das universidades.

Em suma, a partir das pesquisas mencionadas anteriormente, é possível identificar que as causas de sofrimento estão associadas à falta de meios para a realização do seu trabalho, seja para os servidores docentes ou para os servidores técnico-administrativos. Embora os participantes do presente projeto sejam os servidores técnico-administrativos, é importante contextualizar as condições de trabalho de ambas as categorias para perceber o quanto os movimentos de ofensiva à universidade pública têm repercutido no processo de saúde/ doença do corpo de servidores públicos universitários como um todo. As pesquisas anteriores demonstram que os aspectos relatados pelos entrevistados como causadores de sofrimento no trabalho estão relacionados à falta dos meios para a realização do seu trabalho.

Já os aspectos relacionados ao prazer no trabalho, na perspectiva dos servidores técnico-administrativos, são aqueles associados ao “fazer” da universidade pública, o que neste projeto é entendido como a função social da universidade pública no Brasil. Em pesquisa realizada na Universidade Federal de Goiás, Castro (2014) identificou que o sentimento de pertencimento à universidade foi mencionado pelos servidores técnico-administrativos como fonte de prazer. De acordo com o texto, o trabalho no serviço público deve buscar o bem comum, cooperando para que a universidade cumpra suas funções sociais. Castro também faz referência à ética do bem comum abordada por Chanlat (2002), que é retratada como uma conduta ética pautada nos interesses coletivos em detrimento de aspirações pessoais, reafirmando sua importância para o serviço público.

Os servidores técnico-administrativos e docentes lotados nas Instituições Federais de Ensino Superior - Ifes muitas vezes atuam na tensão entre a ética do bem comum e a ofensiva conservadora contra a universidade pública, seja por meio do cumprimento de metas como visto anteriormente, seja pelos cortes orçamentários que fragilizam as atividades acadêmicas e administrativas, ou pela perda de autonomia com a indicação de reitores não eleitos pela comunidade. A tentativa de discutir o conceito de função social da universidade pública relacionando-a com o trabalho de tais servidores busca aprofundar o quanto as atividades de trabalho nas universidades podem fortalecer a razão de ser da Instituição enquanto bem comum da sociedade.

A pesquisa desenvolvida por Faria e colaboradores (2017) identificou que o engajamento no trabalho foi mencionado como um fator de prazer, assim como o envolvimento com a função social da universidade. Tais aspectos foram citados pelos servidores técnico-administrativos que participaram da pesquisa nas situações em que eles

buscaram oferecer um atendimento resolutivo, se preocuparam com a formação dos alunos, e com a imagem social da universidade.

Nas entrevistas realizadas durante o mestrado (MAGALHÃES, 2018), os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense mencionaram a satisfação em serem servidores públicos, e que as atividades que mais causavam prazer no trabalho eram aquelas relacionadas com o atendimento aos alunos e que auxiliavam a universidade a cumprir sua função social.

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

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

Os dois relatos acima despertaram o interesse de estudar se a função social da universidade pública está relacionada aos aspectos de prazer no trabalho dos servidores técnico-administrativos. Como visto anteriormente, essa foi uma realidade mencionada em algumas pesquisas, mas não é uma realidade absoluta entre todos os servidores. Coimbra e Barros (2016) relataram em sua pesquisa que para alguns servidores técnico-administrativos “trabalhar para o público, não é servir ao bem comum, e sim, ao Estado-patrão” (COIMBRA; BARROS, 2016, p. 98). A pluralidade de opiniões acerca do sentido do trabalho na universidade demonstra que esse é um tema ainda em suspensão, sendo importante ouvir as diversas opiniões sobre como a missão da universidade é percebida pelos trabalhadores.

A discussão sobre a função social da universidade e sua relação com o prazer e sofrimento no trabalho dos servidores técnico-administrativo não é uma unanimidade entre a categoria, e não poderia ser diante da heterogeneidade desta. O mais urgente no momento é o debate sobre o tema, considerando o contexto histórico-social trazido pela pandemia, uma vez que o trabalho dos servidores passou por uma brusca reconfiguração. Conforme mencionado por Marx (2020b), a melhor abelha não se compara ao pior arquiteto, pois o homem reflete sobre o seu trabalho. Assim é cada vez mais necessário que os servidores reflitam sobre o seu trabalho na universidade, e o lugar da universidade no contexto do capitalismo dependente.

3.4.3 A crise social da pandemia de COVID-19 e suas implicações na universidade pública: a função social e a saúde dos trabalhadores em debate

Desde março de 2020, quando a pandemia de COVID-19 foi declarada pela Organização Mundial de Saúde, muito tem sido demandado das instituições de ensino superior, mas pouco se conhece sobre a sua realidade de trabalho durante a pandemia. Os servidores técnico-administrativos, por não estarem diretamente ligados às funções de pesquisa e ensino da universidade, muitas vezes tem seu trabalho e seu sofrimento invisibilizados (LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2018). Como visto no item anterior, o processo de saúde/doença dos servidores já é influenciado por muitos fatores, e a realidade trazida pela pandemia de COVID-19 não pode ser ignorada.

O final de 2019 deixou o mundo em alerta e os olhos de todos voltaram-se para a China, que foi o primeiro país a registrar casos de uma pneumonia até então desconhecida, posteriormente chamada de COVID-19 (GORBALENYA *et al.*, 2020). Com a rápida forma de contágio do novo coronavírus e a similaridade dos seus sintomas com os de uma gripe comum; em menos de três meses a doença foi elevada à categoria de pandemia pela Organização Mundial de Saúde (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020). Com o início da vacinação o cenário inicial da pandemia apresentou melhora. Em janeiro de 2023, o total de mortos era de 6.734.001, 668.200.407 casos confirmados e 13.236. 941.562 doses de vacina aplicadas (JOHNS HOPKINS UNIVERSITY, 2020).

Importa considerar o aspecto social da COVID-19 e como o capitalismo interagiu com essa nova doença. Um autor que emprestou seu conhecimento para refletir sobre as epidemias além do caráter biológico foi Stark (1976). Ao estudar as epidemias do século XIX, o autor relatou que elas foram consequências da desigualdade na distribuição dos bens sociais e que elas seguiam o trajeto das grandes rotas de comércio. O autor considera a epidemia como parte de uma crise mais ampla gerenciada pelo capitalismo, pois nunca há leitos suficientes na sociedade capitalista. Uma das suas grandes contribuições é perceber a relação entre as epidemias e as condições de vida e trabalho. Para Stark (1976), as epidemias e as rebeliões surgem quando as condições de vida e trabalho estão insustentáveis.

As notícias de jornais relataram a falta de leitos nos hospitais públicos e o recrudescimento do número de casos e mortes, consequências de novas variantes e de um descontrole da pandemia no Brasil. De fato, a pandemia não atingiu a todos da mesma forma. Santos (2020) refere que o vírus veio agravar as crises que alguns países já estavam vivenciando. Exemplo disso são os países que já tinham seus sistemas de saúde asfixiados e

por isso não estavam preparados para enfrentar a pandemia. A versão dominante do capitalismo tem imposto a lógica do setor financeiro, o que tem levado o mundo a viver em estado permanente de crise. Para o autor, a periculosidade da pandemia é o agravamento da crise social (SANTOS, 2020).

Davis e colaboradores (2020) referem que com o avanço da pandemia do COVID-19, as autoridades públicas e os sistemas de saúde foram apanhados de surpresa. Para os autores, os 40 anos de regime neoliberalista na América do Norte, Sul e Europa deixaram os sistemas de saúde mal preparados e com poucos funcionários para enfrentar uma crise de saúde pública dessa magnitude. Para os autores, as crises ocasionadas pela pandemia da SARS em 2002, a gripe aviária em 1997 e as epidemias de Ebola, que são recorrentes, não foram avisos suficientes para que o mundo repensasse seu modo de se relacionar com natureza (DAVIS *et al.*, 2020).

A metáfora que circulou pela internet de que estamos todos no mesmo barco, nunca foi tão perversa, pois “a pandemia de COVID-19 exhibe as características de uma pandemia de classe, gênero e raça” (DAVIS *et al.*, 2020, p. 21). No estado do Rio de Janeiro, a primeira morte de COVID-19 foi de uma empregada doméstica negra e moradora de uma cidade do interior que possivelmente se contaminou na casa dos patrões²⁵. As determinações sociais e naturais da pandemia não podem ser desconsiderada (DAVIS *et al.*, 2020).

Ao analisar a questão da COVID-19 e o capitalismo no Brasil, Souza (2020) avalia que temos inimigos invisíveis (o coronavírus) e visíveis. Os visíveis não se preocupam com a vida alheia, negam e minimizam a realidade. Isso pode ser exemplificado pela quantidade de *fake news* relacionadas à pandemia que o Brasil vivencia desde o seu início. Para o autor, o sistema capitalista é um sistema propício à morte e que visa a defesa da propriedade privada. Assim, a pandemia teria deixado este fato mais evidente.

Quando se trata de analisar a pandemia numa sociedade capitalista neoliberal podemos inferir que os maiores afetados serão os pobres, os oprimidos, os trabalhadores que nada tem a não ser a necessidade de sobrevivência e, por isso se entregam numa produção que os desvaloriza. (SOUZA, 2020, p. 17).

O desinteresse em proteger os trabalhadores e aqueles que mais necessitam não é uma surpresa durante uma pandemia. Em seu texto, Stark (1976) já enunciava que a pandemia era má para os negócios, principalmente no que diz respeito às leis de quarentena. No Brasil, percebe-se isso no discurso trazido pelos setores extremistas sobre a dicotomia entre saúde e

²⁵ GOVERNO do RJ confirma a primeira morte por coronavírus. **G1**, Rio de Janeiro, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/03/19/rj-confirma-a-primeira-morte-por-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 18 jan. 2023.

economia, percebido no slogan que a economia não pode parar. Tal discurso foi proferido no Brasil e na Espanha, e pouco tempo depois estes dois países vivenciaram o pico da pandemia, chegando ao número de 1.000 mortos por dia.

As consequências da pandemia foram desastrosas. Em abril de 2021, o Brasil estava ultrapassando a triste marca de quase 3 mil mortos por dia²⁶, sem apresentar nenhuma tendência de queda ou de estabilidade. Castro (2020) analisou que os últimos governos, de Temer e Bolsonaro, radicalizaram as medidas neoliberais de abertura da economia, privatização e redução do papel do Estado nas políticas sociais. o que pavimentou o caminho para que a pandemia tivesse contorno de uma crise social dessa magnitude.

Um conjunto de fatores políticos, econômicos e sociais levaram o Brasil à crise social vivida hoje, e o Golpe de 2016 foi um deles. Castro (2020) analisou que este fato fragilizou o aparato jurídico institucional, uma dura prova para a recente democracia brasileira. No plano econômico e social, a retirada da presidenta Dilma acelerou as medidas neoliberais em curso no país. A reforma trabalhista do governo Temer deixou a classe trabalhadora com seus direitos ainda mais restritos, o que foi agravado com a chegada do coronavírus, levando milhares de pessoas a serem demitidas ou mantendo vínculos cada vez mais precários.

A Emenda Constitucional nº 95/2016 estabeleceu um novo regime fiscal implementado durante o governo Temer, após o golpe de 2016. Tal regime suspendeu o pacto social estabelecido durante a Constituição de 88 e retirou a autonomia dos futuros presidentes da República para investir na seguridade social. Além disso, retira dos cidadãos brasileiros a possibilidade de escolher uma proposta orçamentária por meio do voto, uma vez que o congelamento abrange as eleições subsequentes pelos próximos 20 anos (MARIANO, 2019).

No que diz respeito à saúde e educação, a Emenda Constitucional 95/2016 congelou os investimentos nessas duas áreas por 20 anos, sufocando o SUS e as universidades públicas. A combinação de todas essas situações com a recessão econômica que o Brasil enfrentava funcionou como uma bomba-relógio pronta para explodir diante de qualquer instabilidade. O que ocorreu em 2019 é que o surgimento do novo coronavírus encontrou no Brasil um Sistema de Saúde e uma política social de proteção social em fase acelerada de desmonte, mas que ainda assim garantiram que o número de mortos não alcançasse valores ainda maiores.

Santos (2020) e Stark (1976) convergem ao pensar a epidemia como um fato social, não apenas biomédico, sendo atravessado pelo capitalismo vigente. Santos (2020) encerrou seu texto argumentando que o capitalismo é a quarentena na qual o mundo se encontra há 40

²⁶ Em abril de 2021, o Brasil ultrapassou a triste marca de 333 mil mortes por COVID-19, registrando uma média móvel de 2698 mortes nos últimos 14 dias.

anos, demonstrando que a pandemia veio acirrar desigualdades sociais que já estavam postas entre nós. E Stark (1976) trouxe a reflexão de que a lógica do processo saúde doença e a lógica capitalista interagem entre si.

A pandemia trouxe muitos desafios não só para a universidade, mas para todas as instituições de ensino e pesquisa. Tais instituições foram convocadas a dar respostas à pandemia, bem como tiveram que enfrentar o negacionismo presente na sociedade brasileira. Já em 2017, Leher apontava o crescimento do discurso anticientífico e antiuniversitário, que vieram a se intensificar com a chegada da extrema direita ao poder, tornando o trabalho dos cientistas ainda mais árduo, pois além de combater o vírus precisam combater a desinformação.

Há uma vasta literatura sobre os impactos da pandemia na saúde mental das populações. Entre os sintomas mais comuns que emergiram em estudos sobre a saúde mental e pandemia foram o estresse, aumento do uso de álcool, risco de suicídio, distúrbio do sono, raiva, medo, solidão (HOLMES *et al.*, 2020; TAYLOR *et al.*, 2020; XIANG *et al.*, 2020; YEHUDAI *et al.*, 2020). Porém, quando se trata dos trabalhadores das universidades, o número de pesquisas é mais restrito. O que se sabe sobre a saúde mental dos trabalhadores que se encontram nessas Instituições de Ensino, que muitas vezes tem seu trabalho invisibilizado.

Dentre as pesquisas com trabalhadores de universidades durante a pandemia, estão os estudos conduzidos por Odriozola-González e colaboradores (2020), Sahu (2020) e Evanoff e colaboradores (2020), que investigaram os impactos do fechamento das universidades na saúde mental dos alunos, funcionários e professores. O primeiro estudo foi realizado na Universidade de Valladolid, na Espanha, e utilizou a “Depression, Anxiety Stress Scale” (DASS-21), identificando que a depressão foi o sintoma psicológico de maior destaque entre os respondentes. Na referida pesquisa 9,8% dos participantes eram da equipe administrativa, 78% eram estudantes e 13,4%, professores.

No segundo estudo mencionado, Sahu (2020) analisou a saúde mental da comunidade universitária com foco nos estudantes. Tal estudo identificou sentimentos de incertezas e ansiedade devido ao crescimento rápido dos novos casos de coronavírus, aumentando o nível de estresse. O texto trouxe apontamentos sobre as dificuldades da transição do ensino presencial para o ensino on-line, as dificuldades referentes à restrição de viagens, a preocupação com os alunos estrangeiros que não puderam voltar aos seus países de origem no início da pandemia e o estresse como fonte de impacto na saúde mental da comunidade acadêmica.

Evanoff e colaboradores (2020) analisaram os impactos da pandemia na saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, incluindo o corpo médico da Universidade de Washington, abrangendo pessoas que atuam na linha de frente e pessoas que não atuam. Para os autores, a pandemia gerou uma interrupção no trabalho sem precedentes, alertando que a segunda pandemia após a COVID-19 será a pandemia da saúde mental. A pesquisa encontrou resultados comuns a ambos os grupos de trabalhadores estudados, como por exemplo a prevalência de níveis elevados de ansiedade, estresse, depressão, exaustão no trabalho, burnout, queda da sensação de bem-estar. Alguns resultados específicos foram que as mulheres e as pessoas que contraíram COVID-19 ou que tiveram familiares que contraíram a doença apresentaram altos índices de estresse, ansiedade, depressão e exaustão no trabalho (EVANOFF *et al.*, 2020).

No caso do Brasil, ao analisar o impacto potencial da pandemia no ambiente universitário, Araújo e colaboradores (2020) destacaram as consequências fisiológicas do estresse e aumento do sentimento de solidão. Os autores destacaram que tais impactos serão sentidos muito depois que o surto da doença for controlado. Outro ponto considerado pelos autores é a intensificação da ansiedade, depressão e do sentimento de incerteza entre a comunidade universitária. Assim, analisar a experiência brasileira com relação ao trabalho remoto durante a pandemia é um imperativo necessário para ouvir os trabalhadores, e pensar coletivamente esse processo de trabalho

Com o avanço da COVID-19 no território brasileiro, algumas medidas de proteção à saúde dos trabalhadores foram implementadas, dentre as quais a Instrução Normativa nº 21 que instituiu o trabalho remoto dos servidores públicos federais (BRASIL, 2020). Tal medida gerou, na Universidade a ser estudada, a Instrução Normativa nº 5, segundo a qual todos os servidores deveriam realizar seu trabalho remotamente, exceto aqueles trabalhadores que se encontravam em atividades essenciais para a garantia da vida, da segurança, financeira e da estrutura física da Universidade (UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2020).

Há uma ampla literatura sobre o trabalho realizado fora do ambiente das empresas e instituições públicas, chamado de teletrabalho, *home office* ou trabalho remoto fora do contexto de pandemia. Rafalski e Andrade (2015) analisaram a experiência de 74 trabalhadores brasileiros que adotaram esta modalidade de trabalho, por meio de um questionário de perguntas abertas. Os desafios mencionados por eles foram a dificuldade de estabelecer um limite entre a casa e o escritório, a conciliação das demandas familiares e de trabalho, manutenção da rotina, a aceitação de amigos e familiares, entre outros. A experiência positiva relatada por eles foi uma sensação de maior autoridade e autonomia com

relação ao seu trabalho, maior produtividade e autoconfiança.

Oakman e colaboradores (2020) realizaram uma revisão sistemática sobre as implicações do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores e identificaram que a falta de limites claros entre a casa e o escritório, a depressão, ansiedade, estresse e isolamento dos colegas foram relatados como possíveis impactos na saúde mental dos participantes. No caso das mulheres em teletrabalho, a culpa por não dedicar muito tempo aos filhos, a dificuldade de conciliar o trabalho e o cuidado dos filhos e a falta de critérios claros para avaliar rendimento e produtividade também foram aspectos mencionados por elas (GÁLVEZ, 2014).

Durante este período de trabalho remoto em decorrência da pandemia de COVID-19, o governo brasileiro instituiu a Instrução Normativa nº 65 que implementa um Programa de Gestão que permite a adoção do teletrabalho para os servidores públicos civis vinculados ao Ministério da Economia. Apesar dos aspectos positivos e negativos do teletrabalho e considerando que o trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 é uma emergência sanitária, tal instrução foi divulgada em um momento de afastamento da categoria dos servidores públicos dos seus locais de trabalho e dos seus sindicatos, o que dificulta o debate sobre as implicações da aceitação de tal programa de gestão.

Durante o governo Bolsonaro, o mundo vivenciou uma pandemia, que impactou vertiginosamente as universidades federais. Na esteira do trabalho remoto, que obrigou muitos servidores públicos a permanecerem em casa, o governo federal promulgou a Instrução Normativa (IN) 65/2020 que estabeleceu o programa de Gestão para as instituições públicas federais que prevê que o trabalho possa ser realizado na casa dos servidores técnico-administrativos. Devido ao isolamento social, a IN- 65/2020 não pode ser discutida amplamente com a categoria, e agora com o fim das medidas restritivas, com o retorno presencial, as universidades estão pondo em prática seus Programas de Gestão sem analisar com cautela os seus impactos na saúde dos servidores e na rotina de trabalho na universidade.

Em suma, cabe refletir que o teletrabalho não ocorreu como uma simples transposição das atividades de trabalho realizadas na universidade para o ambiente doméstico. O contexto de grave crise social instaurada pela pandemia, assim como o medo presente no imaginário dos trabalhadores diante de uma doença grave e pouco conhecida agem em conjunto sobre a saúde mental dos trabalhadores.

4 METODOLOGIA

4.1 BREVE DESCRIÇÃO DA UFF E ESTRUTURA DA TESE

O campo da pesquisa é a Universidade Federal Fluminense, criada em 18 de dezembro de 1960 pela Lei nº 3.848 e sancionada pelo presidente Juscelino Kubitschek. A criação da universidade foi uma demanda do comício promovido pela União Fluminense de Estudantes; inicialmente recebeu o nome de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Em 5 de novembro de 1965, a universidade recebeu o nome de Universidade Federal Fluminense. A Universidade se iniciou incorporando as escolas federais de Medicina, Farmácia, Direito, Odontologia e Medicina Veterinária, as escolas estaduais de Engenharia, Serviço Social e Enfermagem, e duas escolas particulares: de Filosofia e Ciências Econômicas.

O Programa REUNI se iniciou na UFF em 2008, com a criação de novos prédios e da Agência de Inovação/AGIR (CORTE; MARTINS, 2010). Em 2022, a Universidade está presente em 9 municípios do Estado do Rio de Janeiro: Angra dos Reis, Campos dos Goytacazes, Macaé, Niterói, Nova Friburgo, Petrópolis, Rio das Ostras, Santo Antônio de Pádua e Volta Redonda, e uma Unidade no Município de Oriximiná/ Pará. A Universidade oferece mais de 80 cursos de graduação, mais de 50 cursos de pós-graduação lato sensu, e mais de 80 cursos de pós-graduação stricto sensu.

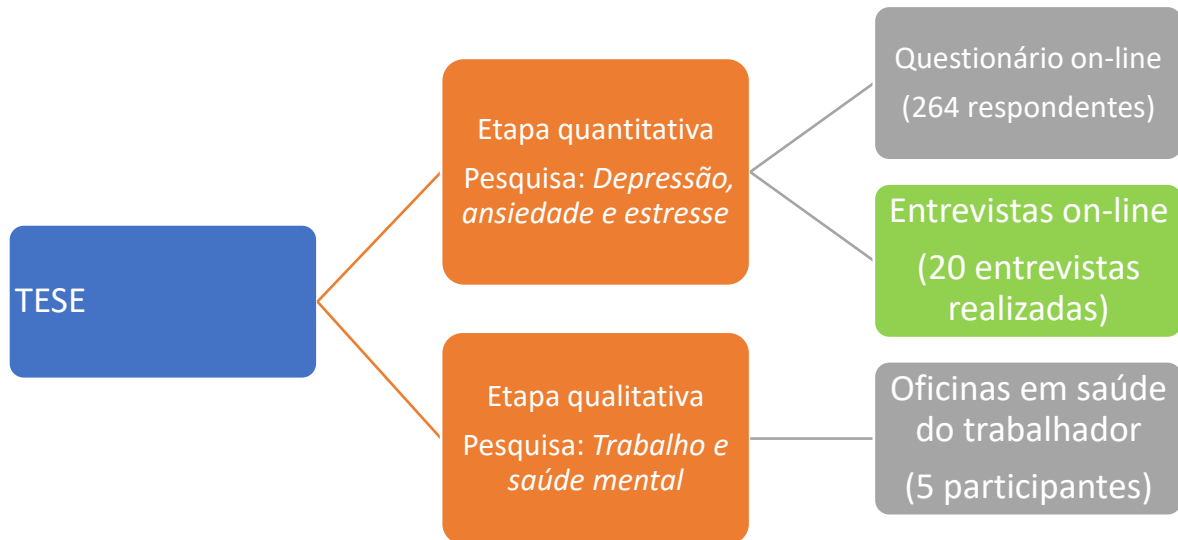
O quadro de pessoal ativo da UFF é de 3.491 servidores docentes e 3.861 servidores técnico-administrativos, conforme o quadro de referência dos servidores técnico administrativo. De acordo com a descrição de cargos, eles são os servidores que apresentam maior diversidade de atuação no campo institucional. Com relação aos funcionários terceirizados, a Universidade possui 1.997, excluindo os que trabalham no Hospital.

A tese é oriunda de duas pesquisas, sendo a primeira intitulada “Depressão, ansiedade e estresse em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro em trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19”, aprovada pelo CEP do Instituto Oswaldo Cruz/ Fiocruz sob o CAEE 37174620.8.0000.524 e pelo CEP da Faculdade de Medicina/UFF, sob o CAEE 37174620.8.3001.5243. A segunda pesquisa é intitulada “Trabalho e saúde mental nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19 no Brasil: saber, experiência e resistência dos trabalhadores”, aprovada pelo Comitê de Ética da Escola Nacional de Saúde Pública - Enspcom o CAAE: 50749021.3.0000.5240 e pelo Comitê de Ética da Faculdade de Medicina/UFF com o CAAE: 50749021.3.3001.5243.

Segue o fluxograma das duas pesquisas, para melhor compreensão do percurso

empreendido na Tese.

Figura 1 - Fluxograma das pesquisas que compõem a Tese



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

As duas pesquisas aconteceram durante a pandemia de COVID-19, e tinham o intuito de conhecer a realidade dos servidores técnico-administrativos da UFF. Os procedimentos de coleta e análise relativos ao questionário on-line e às Oficinas em Saúde do Trabalhador são descritos nos itens 4.3 e 4.4, respectivamente. As entrevistas não integram a tese, porém parte de seus resultados estão disponíveis no artigo “Trabalho remoto em uma universidade: condições de trabalho, sobrecarga e assédio moral”²⁷.

Cabe destacar que o material empírico oriundo das entrevistas apresenta proximidade com os resultados encontrados durante as Oficinas em Saúde do Trabalhador. Este último foi o método escolhido para compor a tese devido à escassez de estudos com servidores técnico-administrativos com abordagem de grupo antes e durante a pandemia de COVID-19. Conforme já mencionado, os dispositivos de grupo têm por finalidade contribuir com a troca de experiências e de apoio mútuo entre os participantes, que no contexto atual das universidades públicas federais se torna uma estratégia defensiva importante.

A tese adotou uma abordagem mista que combinou (i) métodos quantitativos, através

²⁷ MAGALHÃES, T. A.; ROTENBERG, L. Trabalho remoto em uma universidade: condições de trabalho, sobrecarga e assédio moral. *Ser Social*, Brasília, v. 25, n. 51, jul. dez. 2022. DOI: 10.26512/sersocial.v24i51.43132.

do uso de um banco de dados oriundo de um questionário e (ii) métodos qualitativos, mediante a realização de Oficinas em Saúde do Trabalhador. Tais abordagens são oriundas de dois projetos de pesquisa independentes, como detalhado adiante. Foi utilizada a triangulação dos métodos quantitativos e qualitativos, que compreende o uso desses métodos, mantendo suas especificidades construindo um diálogo inter e transdisciplinar (MINAYO, 2014).

A escolha de dois métodos e a triangulação entre eles pretende dar conta da complexidade do trabalho remoto durante a pandemia, em decorrência do distanciamento social. Este aspecto pode ser mais bem contornado pelas pesquisas que utilizam questionário on-line, dada a capacidade de alcance e por não necessitarem de encontros presenciais. Por outro lado, alguns temas não podem ser aprofundados em tais pesquisas, daí a complementação através de métodos qualitativos. No caso da presente Tese, foi utilizada a abordagem das Oficinas em Saúde do Trabalhador para o aprofundamento de alguns tópicos que não foram tratados no questionário on-line.

4.2 O TRABALHO DE CAMPO

O trabalho de campo é uma das etapas mais importantes da pesquisa e requer a atenção dos pesquisadores. A entrada em campo é o momento em que a metodologia desenhada se encontra com a realidade. Assim, o campo pode redefinir metodologias, hipóteses, projetos e assim por diante (BRANDÃO, 2007), considerando que a elaboração do projeto de pesquisa é uma etapa anterior à entrada em campo e, em alguns momentos, o tempo da academia pode ser diferente do tempo dos sujeitos da pesquisa. Sem estar ciente de que os tempos e as experiências podem ser distintas, os pesquisadores correm o risco de irromper em uma crise de interpretação (VALLA, 1996).

O texto de Valla (1996) traz importantes reflexões sobre o encontro entre pesquisadores e os participantes de pesquisa no contexto da educação popular em saúde. Ressalta a importância de valorizar a experiência de vida da população, não se colocando no lugar daquele que traz o conhecimento. Assim, a entrada em campo é o momento em que a postura dialógica, característica de tais pesquisas, é realmente testada. A construção do conhecimento deve se propor ao diálogo (BRANDÃO; BORGES, 2007).

Qualquer teoria científica é uma interpretação entre outras e vale pelo seu teor dialógico, não pelo seu acúmulo de certezas. Todo o modelo de ciência fechado em si mesmo é uma experiência de pensamento fundamentalista, como o de qualquer religião ou qualquer outro sistema de sentido fanático. (BRANDÃO; BORGES, 2007, p. 57).

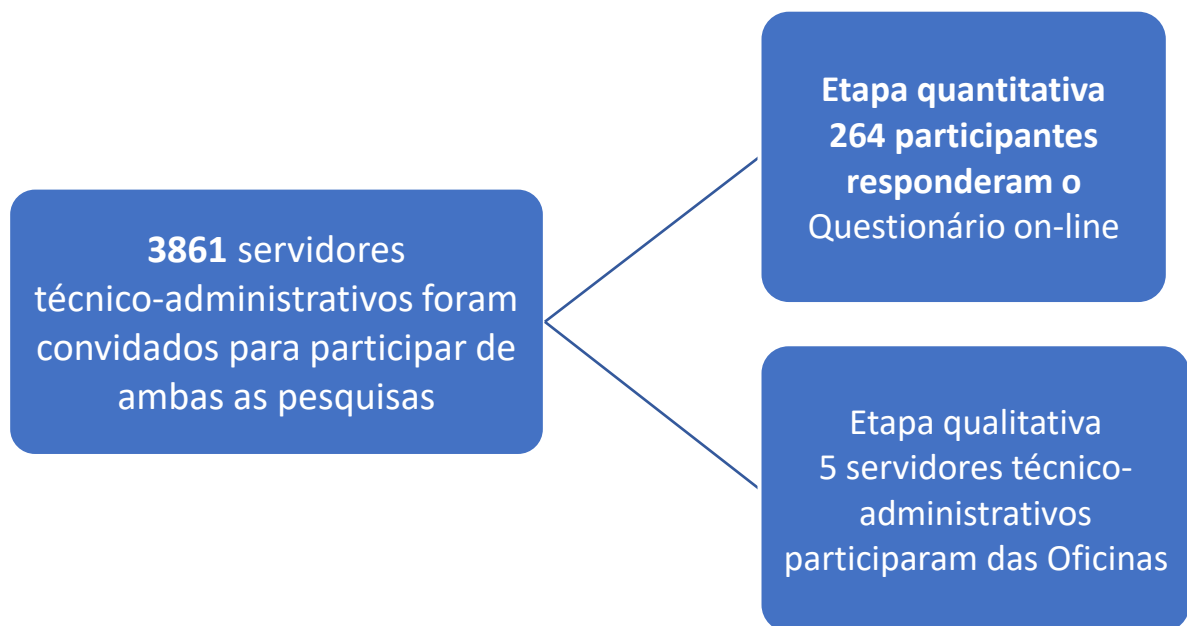
O diálogo se tornou um desafio maior com o advento da pandemia de COVID-19 e a necessidade do distanciamento social, trazendo mais um desafio para a realização das pesquisas acadêmicas. A pesquisa em tela foi pensada quando o doutorado se iniciou (2019) utilizando a metodologia de encontros presenciais, sem imaginar a chegada do coronavírus. Porém, com a chegada da pandemia, optou-se por manter os encontros de maneira on-line, uma vez que esse era o novo ambiente de trabalho dos servidores que seriam os participantes da pesquisa.

A adoção do trabalho remoto como medida de proteção contra o novo coronavírus retirou os servidores de seu local de trabalho presencial, impossibilitando qualquer adoção de tipo de metodologia presencial, e, principalmente, porque a realização de pesquisas presenciais significaria um risco à saúde dos pesquisadores e participantes da pesquisa. A mudança da metodologia presencial para as abordagens on-line não foi automática, porque houve a necessidade de pensar a coerência entre os objetivos da pesquisa e o uso de metodologias digitais (DESLANDES; COUTINHO, 2020). As pesquisas em ambientes digitais apresentam vantagens e desvantagens que devem ser observadas de acordo com a delimitação do estudo.

Algumas vantagens das pesquisas realizadas em meio digital são a facilidade de utilizar essas plataformas, a disponibilidade de alguns recursos digitais que estão presentes nos *smartphones* como recursos já instalados, a diminuição da inibição dos participantes, o apoio mútuo proporcionado pelos grupos, e a possibilidade ouvir outros pontos de vista (ABREU; BALDANZA; GONDIM, 2009). Por outro lado, as pesquisas em grupo on-line requerem um cuidado ainda maior do pesquisador com relação aos aspectos éticos, enfatizando a importância de preservar a confidencialidade (BORDINI; SPERB, 2011; DESLANDES; COUTINHO, 2020).

Para a pesquisa com os servidores técnico-administrativos da universidade, o trabalho de campo foi realizado em algumas etapas:

Figura 2 - Etapas da pesquisa quantitativa e qualitativa



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

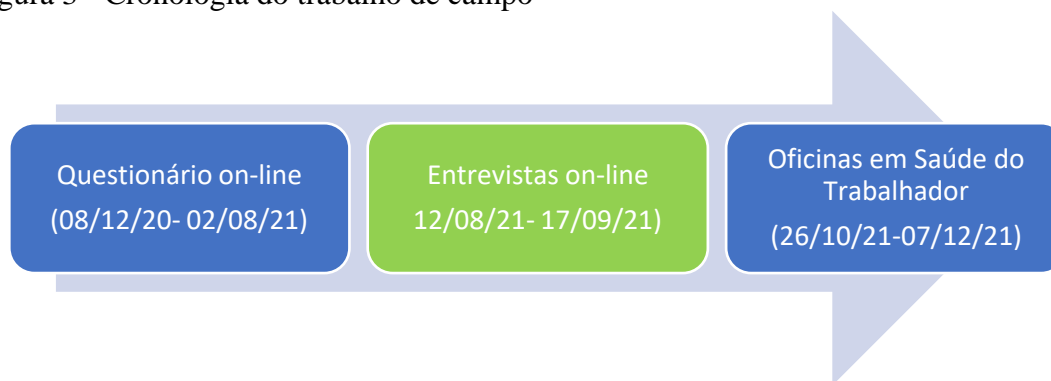
A população do estudo foi composta pelos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense que trabalham nas secretárias acadêmicas de graduação e se encontram em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 no Brasil. A Universidade instituiu o trabalho remoto com a Instrução Normativa nº 5 (UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2020), com vigência a partir de março de 2020 e permaneceu vigente até 2022.

Todos os servidores técnico-administrativos da Universidade (3861 servidores) foram convidados a participar de ambas as etapas da pesquisa. Dos cinco participantes das Oficinas em Saúde do Trabalhador, três haviam participado das etapas anteriores, e dois participaram apenas das Oficinas. Conforme figura abaixo, o trabalho de campo se iniciou em 08/12/20 com o envio dos questionários on-line e finalizou no dia 07/12/21 com a realização da última oficina, de validação.

Os critérios de inclusão para participação no estudo foram ser servidor técnico-administrativo da Universidade Federal Fluminense e ter realizado o trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19. No caso das Oficinas, um critério adicional era ter disponibilidade para participação nos quatro encontros. Como critério de exclusão, a não concordância com a gravação de voz dos encontros (no caso das Oficinas) e estar usufruindo nenhum tipo de

licença ou afastamento do trabalho. Também não fizeram parte da população do estudo os servidores técnico-administrativos lotados no Hospital Universitário Antônio Pedro e que atuem no serviço de segurança da Universidade, pois se trata de serviços essenciais, em que os trabalhadores estavam realizando suas atividades presencialmente.

Figura 3 - Cronologia do trabalho de campo



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

As duas etapas da pesquisa são descritas a seguir.

4.3 ETAPA QUANTITATIVA

A etapa quantitativa atende ao objetivo específico 1, qual seja, analisar as condições de trabalho remoto dos servidores técnico-administrativos quanto à disponibilidade de equipamentos, apoio institucional, demandas e sobrecarga, considerando demandas domésticas. Esta etapa baseia-se no preenchimento de um questionário on-line por servidores técnico-administrativos da UFF.

O questionário é dividido em 3 blocos: o primeiro é constituído por questões referentes à saúde física e mental, o segundo bloco é dedicado às questões referentes às condições e organização do trabalho remoto e o terceiro bloco é composto pela Escala Depressão, Ansiedade e Estresse na sua versão curta, conhecida como DASS-21 (LOVIBOND; LOVIBOND, 1995). Para fins da Tese, foi utilizado apenas o bloco 2, cujas questões são apresentadas no Apêndice 7.5²⁸

O questionário foi enviado para todos os servidores técnico-administrativos da

²⁸ A Escala Depressão Ansiedade e Estresse - DASS-21, validada para o uso no Brasil, é livre para pesquisa por qualquer profissional da saúde. A versão da escala adaptada e validada para o Português do Brasil está disponível na homepage internacional da DASS: <http://www2.psy.unsw.edu.au/dass/Portuguese/Vignola-Tucci%20Brazilian%20Portuguese.htm>.

universidade por meio do UFF Pesquisa, que é um serviço prestado pela universidade que disponibiliza as pesquisas realizadas pelos seus trabalhadores e/ ou pesquisas institucionais. Também foram enviados e-mails para as unidades acadêmicas solicitando a divulgação da pesquisa entre os servidores técnico-administrativos lotados naquela unidade. A única unidade para a qual não foi possível enviar o e-mail, pois ele não consta dos sites oficiais da instituição foi a Unidade Avançada José Veríssimo, em Oriximiná-Pará. O questionário ficou disponível para ser respondido de 09/12/2020 a 02/08/2021.

Os e-mails foram enviados com periodicidade mensal; os dados preenchidos pelos participantes foram armazenados em uma planilha gerada pelo programa SurveyGizmo, ao qual apenas a equipe de pesquisa teve acesso. Os e-mails enviados para as unidades apresentaram melhor resposta do que os enviados pelo recurso UFF Pesquisa. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi preenchido eletronicamente, e com a finalização do questionário, o participante recebeu uma cópia em seu e-mail.

Salvador e colaboradores (2020) chamam a atenção para o viés de seleção que pode ocorrer em pesquisas on-line, quando estas só podem ser acessadas por pessoas que tenham conexão com a internet, e corre-se o risco de ficar restrita a um determinado grupo de participantes. Como tentativa de evitar o viés de seleção, o questionário foi enviado para todos os servidores técnico-administrativos da universidade, com o intuito de garantir uma participação mais diversificada possível; o questionário contava com uma interface que permitia o preenchimento pelo celular. A pesquisa também corroborou o que foi demonstrado em pesquisas anteriores: a baixa adesão a pesquisas que se baseiam em questionários on-line (SALVADOR *et al.*, 2020).

O questionário da pesquisa recebeu 384 respostas, sendo 106 incompletas e 278 completas. Aplicando os critérios de inclusão (ser servidor técnico-administrativo da Universidade Federal Fluminense e ter realizado o trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19) chegou-se à amostra final de 264 respostas válidas, o que compõe uma amostra de conveniência não probabilística que “é a seleção dos participantes disponíveis na hora e lugar da pesquisa” (DANCEY *et al.*, 2017, p. 126).

Para a análise dos dados, foi utilizado o pacote estatístico SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, cujas técnicas de estatística descritiva, permitiram explorar o número absoluto e a frequência relativa às seguintes variáveis:

1. Sociodemográficas: idade, sexo, raça/cor, escolaridade, local de moradia, situação conjugal, presença de filhos em casa, cuidado dos filhos.

2. Relativas à COVID-19: presença de sintomas, diagnóstico da doença, convivência com pessoas do grupo de risco e convivência com profissionais da saúde.
3. Ocupacionais: cargo, tempo de trabalho na universidade, município de lotação;
4. Condições e organização do trabalho remoto: Controle do horário de início e fim do trabalho, controle dos momentos de intervalo, controle diário do número de horas de trabalho, respeito aos feriados e finais de semana, controle dos dias em que trabalha, controle sobre a distribuição das horas ao longo da semana, conexão com os colegas de trabalho, cooperação com a equipe de trabalho, local tranquilo para trabalhar, trabalho remoto, comparado ao período pré-pandemia; trabalho doméstico, comparado ao período pré-pandemia.

A apresentação dos resultados inicia-se com a descrição do grupo estudado em relação às variáveis sociodemográficas e ocupacionais e as relativas à COVID-19. Em seguida, são apresentados os resultados sobre as condições e organização do trabalho remoto e do trabalho doméstico em relação ao período pré-pandemia, considerando tanto a amostra total, como sua distribuição segundo o gênero. Adicionalmente, foi feita a descrição da variável “local tranquilo para trabalhar” segundo o gênero e a presença de filhos em casa²⁹.

4.4 ETAPA QUALITATIVA

As pesquisas sociais em saúde têm por características serem pesquisas que investigam o processo saúde/doença, considerando suas representações para as populações estudadas (MINAYO, 2014). O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa social em saúde por abordar o processo de saúde e adoecimento dos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro.

Segundo Minayo (2014), as metodologias qualitativas abordam os significados e a intencionalidades que perpassam atos, relações e estruturas sociais. O significado é estruturante nas pesquisas de abordagem qualitativa, representa a busca pelo entendimento de como determinados temas são percebidos coletivamente e/ou individualmente (TURATO,

²⁹ As respostas do questionário serão analisadas na seção Resultados, porém é importante considerar as respostas incompletas, na tentativa de diminuir este número em pesquisas futuras. Dos 106 não respondentes, 87 consentiram com a pesquisa, 19 servidores responderam até a pergunta referente ao cargo ocupado (pergunta nº 4) e 16 preencheram as perguntas referentes à Escala Depressão, Ansiedade e Estresse DASS-21 (pergunta nº 36). E apenas uma pessoa preencheu a pergunta referente ao local de trabalho (pergunta nº 60), mas não completou o questionário. O tamanho do questionário pode ter sido um fator que favoreceu a desistência do preenchimento, considerando que ele continha 65 perguntas no total, o que pode ser apontado como um fator importante que elucidaria desistência ter acontecido no início do questionário, antes das perguntas que possam ser consideradas mais sensíveis, como as perguntas da Escala DASS-21.

2005). A construção desses significados sobre o processo de saúde e adoecimento foi pensada como uma forma compartilhada de conhecimento, que não venha apenas dos pesquisadores envolvidos no estudo, mas que possa ser construída coletivamente e, para isso, a pesquisa participante será o enfoque metodológico deste projeto.

Por pesquisa participante, Brandão (2006) entende ser a experiência múltipla e diferenciada de construção de conhecimento através das práticas científicas articulando diferentes fundamentos teóricos. A pesquisa participante tem por pressuposto os desdobramentos para além da própria pesquisa e contando com a participação ativa desses atores. “Estamos em uma estrada de mão dupla: de um lado, a participação popular no processo da investigação. De outro, a participação da pesquisa no correr das ações populares”. (BRANDÃO, 2006, p. 31).

A pesquisa participante é uma via de mão dupla, estabelece uma relação entre os pesquisadores e participantes de circularidade e dialogicidade, o que está em consonância com o referencial teórico utilizado até o momento, tanto na perspectiva do movimento operário italiano, como na perspectiva freiriana. Para Freire (2019, p. 137), investigadores e *homens do povo* deveriam ser sujeitos da investigação.

Para a pesquisa foi utilizado o referencial das Comunidades Ampliadas de Pesquisa–Intervenção, usando como instrumento os grupos de discussão, uma vez que existe uma lacuna nas pesquisas sobre o trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 em especial que utilizem abordagem de grupo. Tal abordagem propicia que os trabalhadores possam interagir entre si, buscando compartilhar as situações de prazer no trabalho, bem como discutir sobre as dificuldades do trabalho remoto e possíveis formas de enfrentamento durante a pandemia de COVID-19.

Após a aprovação da pesquisa no Comitê de Ética, os e-mails com o convite para participar das Oficinas em Saúde do Trabalhador foram enviados para todos os servidores técnico-administrativos da universidade em 29/09/2021. O e-mail já continha datas das Oficinas que foram realizados nos dias 26/10/21, 28/10/21, 03/11/21 e 04/11/21. Os encontros foram pensados inicialmente para ocorrerem em uma mesma semana; posteriormente foi alterado para duas semanas, assim não ficaria tão cansativo para os participantes e, por outro lado, as reuniões não seriam tão espaçadas. A plataforma sugerida para os encontros foi o Google Meets por ser um aplicativo acessível e gratuito.

A inscrição foi feita em um formulário do Google Forms com algumas perguntas para caracterização dos participantes, como idade, identificação quanto ao gênero, raça/cor, tempo de trabalho na universidade, cargo e em qual município trabalha. O formulário também

abordava a expectativa dos participantes com relação à participação nas oficinas e a experiência sobre o trabalho remoto. Após o envio dos e-mails, 18 servidores se inscreveram. Aplicando os critérios de inclusão/exclusão (ser servidor técnico-administrativo, estar lotado em secretária acadêmica e ter realizado trabalho remoto durante a pandemia), 10 servidores foram selecionados para participar das Oficinas.

Os servidores que não atendiam aos critérios de inclusão e exclusão receberam um e-mail informando quais foram os critérios utilizados e que existiriam outros momentos futuros de discussão sobre o tema nas Rodas de Conversa de restituição da pesquisa. Os servidores que atendiam ao critério de inclusão e exclusão receberam um e-mail com o link para ingresso na reunião do Google Meets. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi preenchido no mesmo link de inscrição da oficina e enviado posteriormente por e-mail para os participantes finais da Oficina.

Com relação à pergunta “Qual é a sua expectativa com relação à participação na Oficina”, os inscritos responderam:

- Trocar ideias e, se possível, aprender e ensinar como passar por esse período de nossas vidas.
- Debater o atual momento que todos estamos vivendo para encontrar possíveis soluções ou caminhos de melhorar alguns aspectos ruins ou maléficos à saúde mental dos servidores.
- Troca de experiências.
- Quero colaborar o máximo que puder.
- Entender esse período da Pandemia no trabalho.
- Poder colaborar um pouco.
- Aprender e compartilhar ideias.
- É um espaço essencial para debate e troca de experiências.
- Expor condições físicas e mentais de trabalho remoto.

A proposta de construção de um espaço de diálogo nas Oficinas coincidiu com a expectativa que os participantes tinham quando se inscreveram para os encontros. Além disso, o tema do trabalho remoto foi recorrente nas falas deles, e a importância de compartilhar as reflexões e angústias vivenciadas por cada um nesse momento de pandemia. Apesar de dez pessoas terem sido selecionados para participar das Oficinas, cinco participantes compareceram no primeiro dia e se mantiveram como participantes constantes dos encontros.

A escolha pelas Oficinas em Saúde do Trabalhador se deve ao fato de serem espaços que proporcionam o diálogo e a reflexão para a construção de ações que possam transformar as situações de adoecimento e saúde dos servidores técnico-administrativos da universidade. Devido à pandemia de COVID-19 no Brasil, que pressupõe o isolamento social como medida sanitária para evitar o contágio e disseminação do vírus, a pesquisa foi realizada em ambiente digital, utilizando ferramentas virtuais para a coleta de dados (COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA, 2020).

Antes dos encontros, os participantes da pesquisa receberam um formulário de inscrição com o objetivo de caracterizá-los segundo algumas variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Estes dados foram considerados sigilosos e foi respeitado o princípio da não identificação. O formulário foi preenchido na plataforma virtual Google Forms e contou com as seguintes perguntas:

1. Idade:
2. Identificação quanto ao gênero:
3. Cargo na UFF:
4. Há quanto tempo trabalha na Universidade:
5. Município em que trabalha:
6. E-mail:
7. Qual é a sua expectativa com relação à participação na Oficina?
8. Como você descreveria o seu trabalho na Universidade durante a pandemia de COVID-19?

Para os encontros síncronos das Oficinas, foi utilizada a plataforma digital Google Meets, devido a sua acessibilidade, pois como está presente no pacote do Google, não necessita de download. A utilização de uma plataforma digital visava permitir que os participantes da pesquisa lotados em outros municípios pudessem participar do grupo sem custos de deslocamento, além de atender às recomendações sanitárias durante a pandemia de COVID-19.

As Oficinas foram norteados por “temas dobradiças” (FREIRE, 2019, p. 161) que, para o autor, são temas que permitem que as pessoas repensem seu papel no mundo, como agentes de transformação e não de adaptação. A cada encontro da Oficina foi proposto um tema que pudesse disparar o diálogo e a reflexão dos participantes em direção a uma construção compartilhada de conhecimento. Os temas discutidos nas Oficinas estavam

ancorados no referencial teórico do projeto bem como em seus objetivos.

Quadro 1- Construção dos encontros das Oficinas em Saúde do Trabalhador on-line

Referencial Teórico	Objetivos do projeto	Perguntas disparadoras da Oficina
A crise social da pandemia de COVID-19 e suas implicações na universidade pública: a função social e a saúde dos trabalhadores em debate	Analisar as condições de trabalho remoto dos servidores técnico-administrativo quanto à disponibilidade de equipamentos, apoio institucional, demandas e sobrecarga, considerando demandas domésticas	Como tem sido a sua experiência do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19?
Processo de trabalho e saúde: significados, saberes e resistência dos trabalhadores. Processo de trabalho na universidade pública: entre o prazer e o sofrimento dos trabalhadores.	Investigar as fontes de prazer no trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 na perspectiva dos servidores técnico-administrativos	Existe alguma coisa durante o trabalho remoto na pandemia que te deixou satisfeito com o seu trabalho?
Processo de trabalho e saúde: significados, saberes e resistência dos trabalhadores.	Investigar as fontes de sofrimento no trabalho e descrever as defesas e resistência utilizadas no enfrentamento às adversidades do trabalho remoto	Existiu algo que te incomodou nesse período? Como você lida com as situações de desconforto/sofrimento durante o trabalho remoto?
A função social da universidade pública brasileira no Capitalismo Dependente	Analisar a função social da universidade na perspectiva dos trabalhadores, investigando sua relação com as fontes de prazer e sofrimento no trabalho	Na sua opinião, qual a missão da universidade? E como você avalia que ela ocorreu na pandemia?

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os encontros aconteceram na plataforma digital da seguinte maneira: após registrarem seu consentimento individualmente, os participantes receberam o convite para ingressar no encontro virtual. Foi feita a apresentação da proposta do encontro, e foram debatidos com os participantes os temas propostos ao longo dos encontros; em seguida, foi feita a pergunta disparadora. O encontro contou dois investigadores: a doutoranda e a orientadora da tese, que tinham como objetivo mediar o debate.

Durante a realização dos grupos, um dos investigadores fez as anotações sobre os

apontamentos dos participantes. Na reunião de Validação das Oficinas foram apresentadas as anotações em forma de PowerPoint. As anotações não continham qualquer tipo de informação que facilitasse a identificação dos participantes. Os registros foram identificados pela data e temas do encontro, foram armazenados em um hardware externo ao qual somente a pesquisadora e orientadora tiveram acesso.

Com relação ao sigilo e não identificação dos participantes, o grupo foi informado que os nomes dos participantes não serão utilizados nos materiais de divulgação, e que a gravação será feita por áudio, e não por imagem, preservando assim os participantes. Entretanto, por se tratar de uma atividade de grupo, não é possível garantir o sigilo absoluto das informações tratadas. O grupo foi estimulado a criar um espaço de solidariedade mútua e preservação dos assuntos compartilhados.

Para analisar as falas coletadas durante as Oficinas do Trabalhador foi escolhida a análise do discurso (AD) de orientação francesa, usando como autores como Pêcheux e Orlandi, autora que foi responsável por trazer o tema para o Brasil. Tal escolha ocorre devido ao fato de a proposta do projeto de pesquisa ser a busca pelos significados do processo de adoecimento e prazer dos servidores técnico-administrativos durante o trabalho remoto. Nesse sentido, a análise do discurso nos ajuda a pensar: O que emerge do discurso dos participantes da pesquisa?

A análise do discurso é fundamentada em três disciplinas que interagem entre si e a compõem: a linguística, a psicanálise e o marxismo. Da linguística, a AD apreende a noção de que a linguagem é um conjunto que não pode ser unificado em uma estrutura lógica e formal. A psicanálise empresta para a análise do discurso o conceito de sujeito do inconsciente, que se constitui na relação com o simbólico, no campo dos significados. E ela apreende do marxismo que esse mesmo sujeito é dotado de historicidade e inserido nas relações de produção, reconhece o sujeito como construção de acontecimentos históricos (ORLANDI, 2000).

De maneira resumida, Orlandi (2000, p. 18) descreve que a análise do discurso

Interroga a Linguística pela historicidade que ela deixa de lado, questiona o Materialismo perguntando pelo simbólico e se demarca da Psicanálise pelo modo como, considerando a historicidade, trabalha a ideologia como materialmente relacionada ao inconsciente sem ser absorvida por ele.

O sujeito na análise do discurso se constitui a partir da história, do imaginário e da ideologia, por isso esse sujeito não é livre em ato. A AD entende a ideologia como a relação entre a história do sujeito e a sua fala. Assim, os sujeitos são atravessados pela história e pela ideologia que se mostram por meio da linguagem. Dessa forma, ao estudar as falas dos

sujeitos há de se considerar que ele traz sua história. Pêcheux (2002) compreende o discurso como estrutura e como acontecimento. O discurso não é fala, “o discurso é o efeito de sentido entre os locutores” (ORLANDI, 2000, p. 20), que pode ser expresso em imagens, silêncios e gestos.

Em seu texto *O discurso: estrutura e acontecimento*, Pêcheux (2002) analisa o enunciado “ganhamos” a partir da vitória de Mitterrand na França. Tal enunciado teve diferentes significados para a população, evidenciando que o discurso contém materialidade discursiva tanto coletiva como individual. O “ganhamos” pode ser ecoado com diversos significados: ganhar uma competição, ganhar um prêmio, ganhar terreno, ganhar uma eleição, no caso do texto mencionado (PÊCHEUX, 2002). Assim, a pandemia de COVID-19 é um acontecimento onde vários discursos podem derivar, considerando a historicidade de cada sujeito.

As Oficinas em Saúde do Trabalhador propõem a discussão de temas que favoreçam a reflexão dos servidores sobre a relação entre adoecimento, saúde e trabalho durante a pandemia de COVID-19. Sendo assim, a escolha por esta vertente de análise ocorre por ela considerar os atravessamentos presentes no discurso dos servidores, o que é a universidade? O que significa o trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19?

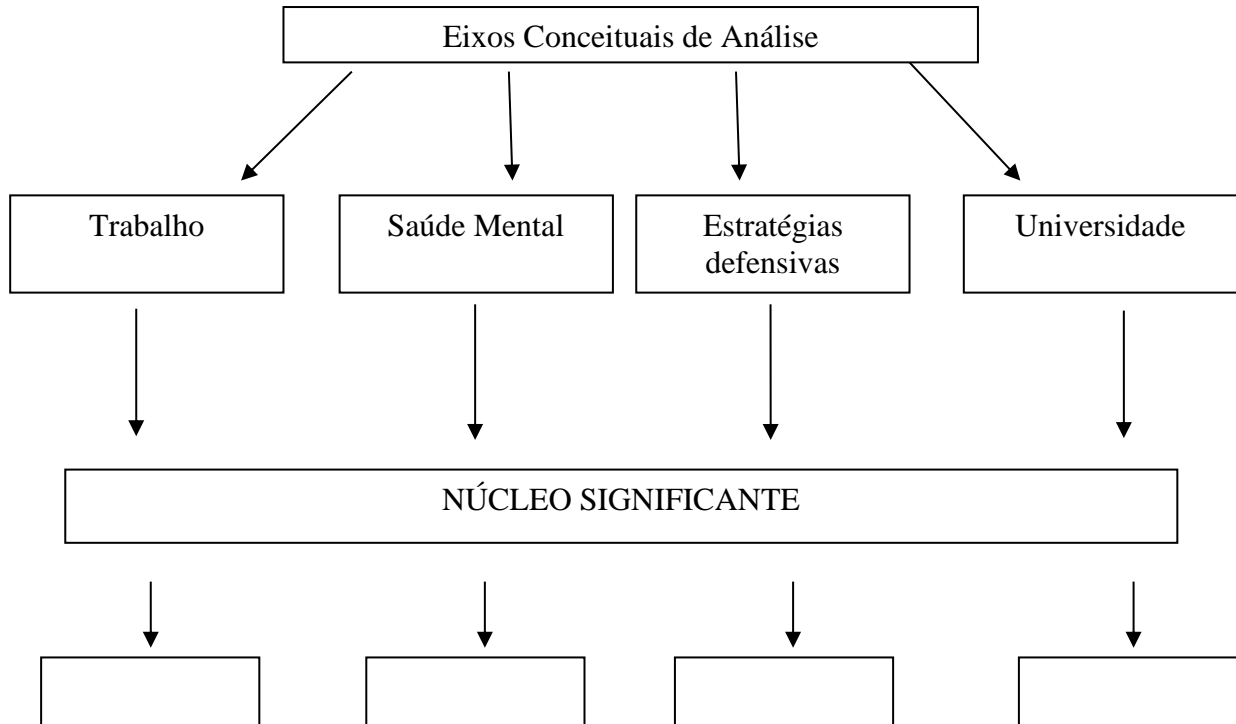
O percurso teórico escolhido para este tema também se deve ao fato de a análise do discurso estar enraizada no conceito de contexto situacional, que compreende (ou abrange) todas as informações que constituem e estruturam as formações discursivas e as interações produzidas entre elas. No contexto situacional se relacionam os conceitos de micro e macro contexto. O contexto micro constitui-se das informações de natureza sócio interacional, e o macro contexto é a constituição sócio-histórica dos sujeitos (RIBEIRO; PEREIRA, 2002).

Ao aplicar esses conceitos ao objeto de estudo, entende-se que as interações discursivas são o contexto micro que podem surgir durante a Oficina. E o contexto macro seria pensar nessas interações associadas à constituição da universidade brasileira e da formação social brasileira. Quais micros e macros contextos podem surgir a partir dos encontros das Oficinas? Tais distinções entre esses dois contextos se diluem facilmente, mas é importante considerar a sua relação no discurso dos sujeitos. Mais do que afirmar tais divisões, elas têm como propósito direcionar o olhar do analista e sua análise posterior.

A análise do discurso busca descrever, compreender e interpretar aquilo que o sujeito apresenta na sua formação discursiva (PÊCHEUX, 2002). Por formação discursiva entende-se o lugar no qual o sujeito se constitui e se identifica como tal. A formação discursiva é a análise daquilo que o sujeito fala e os sentidos produzidos. O núcleo significante presente na

formação discursiva dos sujeitos compõe a matéria a ser analisada nesse percurso; cabe ao analista fazer o deslocamento entre aquilo que o sujeito disse e o seu significado.

Figura 4 - Eixos temáticos do projeto de pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Após a análise das formações discursivas que emergiram dos grupos nas Oficinas em Saúde do Trabalhador, foi possível definir quais seriam os núcleos significantes analisados. Este é um passo importante da análise do discurso, ir além daquilo que é dito, buscando os núcleos significantes no discurso do sujeito, pois não é tudo que o sujeito fala que é analisado, mas sim o núcleo significante do discurso. Os núcleos significantes são apresentados na seção Resultados.

4.5 RESTITUIÇÃO DA PESQUISA

A restituição é muito importante nas pesquisas acadêmicas, pois é o momento de diálogo entre os participantes e pesquisadores sobre o tema, possíveis dúvidas e esclarecimentos que possam surgir com relação ao trâmite das pesquisas. Segue a descrição das atividades de restituição dos resultados segundo as etapas da pesquisa.

4.5.1 Questionários on-line

Como as pesquisas que compõem a Tese demandaram um extenso trabalho de campo e o tema do trabalho remoto é de extrema relevância para os servidores técnico-administrativos, optou-se por realizar a restituição da etapa quantitativa durante o doutorado, uma vez que essa etapa se iniciou em 08/12/2020.

Sendo assim, em 14/12/2021 foi realizada a restituição dos dados quantitativos da pesquisa, com o envio de um infográfico (APÊNDICE F). O infográfico teve por objetivo tornar os dados da pesquisa acessíveis aos participantes tanto visualmente quanto na linguagem utilizada. A atividade de restituição foi realizada através de uma Roda de Conversa para a qual todos os servidores da universidade foram convidados, considerando o compromisso ético com a categoria profissional estudada e a relevância do tema, uma vez que o trabalho remoto tem implicações a todos os servidores técnico-administrativos da universidade, participantes ou não da pesquisa.

Os participantes da pesquisa foram convidados para a Roda de Conversa por e-mail com um mês de antecedência, ao qual foi anexado o infográfico da pesquisa, o link de inscrição no encontro e as perguntas do questionário on-line na versão PDF, para que eles pudessem lembrar os tópicos do questionário, consultando-os se eles tinham alguma sugestão de perguntas que eles gostariam que fossem aprofundadas. Os que não foram participantes da pesquisa receberam apenas o infográfico e o link de inscrição elaborado no Google Forms.

Após o envio do e-mail, 28 pessoas se inscreveram para participar da Roda de Conversa. Dentre os cargos ocupados estavam: assistente em administração, assistente social, técnico de laboratório e professores, entre outros; um inscrito era servidor da Prefeitura Municipal de Paracambi, seis não haviam participado da pesquisa. Sobre o tempo de trabalho na UFF, a média foi de 13 anos, sendo o menor tempo de trabalho foi de 2 anos, e o maior, 27 anos.

Quando perguntados sobre a expectativa com relação à participação na Roda de Conversa, os inscritos responderam:

- Entender melhor o impacto da pandemia.
- Não sei o que esperar. É a primeira vez que vou participar.
- Conhecer parte das dificuldades vivenciadas pelas(os) trabalhadoras nesse período de pandemia.

- Ajudar na pesquisa científica.
- Que possamos usar esses dados para uma melhoria na saúde mental dos funcionários.
- Conhecer como os demais técnico-administrativos passaram pela fase de pandemia/quarentena.
- A de ter um conhecimento de como a pandemia atingiu a saúde dos servidores da UFF.
- Espero que seja uma ótima oportunidade para trocarmos e aprendermos com as experiências de outros colegas servidores.
- Obter um diagnóstico sobre o impacto da pandemia nos servidores, principalmente no que tange ao gênero feminino.
- Que a pesquisa proporcione um debate acerca da temática e dos dados apresentados no ambiente de trabalho, a fim de buscar medidas alternativas à demanda de trabalho diário das instituições, que se acumula com os fazeres domésticos na pandemia, causando sérios problemas na saúde dos profissionais, sobretudo, quando se refere à jornada feminina.
- Eu desconheço este tipo de atividade.
- Conhecer os resultados e interagir com colegas da UFF sobre isso.
- Esclarecer pontos da pesquisa.
- Conhecer mais a pesquisa e sua abordagem metodológica.
- Conhecer um pouco da realidade do que tem sido o trabalho remoto para os servidores.
- Ouvir relatos semelhantes e descobrir qual o valor para a instituição.
- Que possamos nos preparar da melhor forma possível ao trabalho presencial.
- Que seja boa.
- Mais e melhores informações.
- Informações e esclarecimentos sobre a atual situação dos técnicos quanto à questão da pesquisa.
- Melhorias no ambiente.
- Conseguir compreender como essa doença tem afetado outros servidores e sentir que não estou só.
- Nenhuma.
- Aprender mais sobre essas doenças.
- Espero que possa trazer uma nova forma de lidar com a depressão.

- Adquirir informações significativas sobre o assunto.
- Conhecer de forma mais aprofundada os dados obtidos nas fases anteriores da pesquisa e conhecer um pouco melhor as discussões feitas a partir dos dados.

Sobre a pergunta se teriam alguma sugestão de tema a ser aprofundado durante a Restituição (que tivesse vínculo com a pesquisa), os servidores responderam:

- Que os funcionários estejam melhor informados sobre tudo que acontece na UFF.
- Tentar identificar as boas práticas/vantagens do *home office* que possam ser incorporadas no futuro.
- Acredito que seja interessante aprofundar essa questão de gênero e sobrecarga mental e de trabalho.
- Seria interessante que houvesse divulgação dessa pesquisa, com aprofundamento na jornada de trabalho da mulher, nas instituições públicas para que houvesse conscientização sobre as dificuldades enfrentadas na pandemia e como podemos amenizá-las ou contorná-las. Além disso, os problemas de saúde mental deveriam ter acompanhamento oferecido pela instituição sem custo e com ampla oferta.
- Quais os usos possíveis dos resultados?
- Abandono do trabalho durante a pandemia.
- A discussão dos resultados é o que me despertou interesse para um encontro de restituição da pesquisa.
- Organização do trabalho durante a pandemia.
- Verificar se o servidor mudou de perspectiva após a doença.
- Uma abordagem específica ao retorno presencial.
- Como o estresse afeta a mente das pessoas?
- Como identificar e se relacionar com os colegas de trabalho que estão apresentando sintomas de depressão, ansiedade e estresse.
- Assédio moral.
- Impacto das condições de trabalho nas condições psicológicas dos servidores.

A elaboração dessas perguntas na ficha de inscrição para a Restituição da pesquisa foi uma tentativa de dialogar com aqueles que se interessaram em participar ou pelos dados do infográfico, participantes ou não da pesquisa. A ideia era não apenas fazer um convite para participar, mas propor uma interação entre os pesquisadores e participantes antes mesmo que

a Roda se iniciasse. Como referem Freire e Faundez (2011, p. 67), “Porque o início do conhecimento, repito, é perguntar”. Desta maneira, a construção de conhecimento se dá na Restituição da pesquisa, para além do rito comumente seguido nas pesquisas de restituir após a defesa da tese, mas restituir durante a elaboração da tese como costura do conhecimento que é compartilhado.

A apresentação da Roda de conversa foi feita de maneira breve para que os participantes tivessem o maior tempo de fala possível. Assim, foi feita uma apresentação de PowerPoint baseada nas respostas do formulário de inscrição na Restituição, para facilitar o debate. Também foi explicado nos slides os limites da pesquisa, como, por exemplo, o tamanho da amostra de 264 pessoas, e o fato da pesquisa ter sido iniciada antes da vacinação, não sendo possível aprofundar alguns debates sobre o retorno presencial.

No dia 14/12/21 compareceram à Roda de Conversa dez pessoas, incluindo participantes e não participantes da pesquisa, uma professora da universidade. Uma outra pessoa entrou, porém saiu logo em seguida. O primeiro momento foi de apresentação das pesquisadoras e a explicação de que a Roda de conversa foi pensada como um espaço de troca, com o mínimo de intervenção possível, para que eles pudessem falar. O encontro seguiu com a sugestão de que eles se apresentassem da forma que preferissem, e todos optaram por se apresentar contando como foi a sua experiência de trabalho durante o trabalho remoto.

Alguns temas surgiram durante o encontro como, por exemplo, a utilização do tempo, o deslocamento para o trabalho (que no trabalho remoto não ocorre), transporte, condições de trabalho, WhatsApp, o cansaço pelo uso excessivo de telas, falta de apoio institucional, relação entre professores e servidores técnico-administrativo, estresse do trabalho remoto, mãe no trabalho remoto, falta de espaço para falar sobre o trabalho remoto, prazo, tudo é urgente e que o trabalho está em casa o tempo todo. Os participantes interagiram concordando e discordando de alguns aspectos apresentados, levando a um debate, provavelmente impulsionado pelo número de pessoas, que facilitou a discussão.

Ao final do encontro foi reiterada a sugestão dada por um dos participantes, que fosse elaborada uma cartilha com os resultados de todas as etapas da pesquisa, o questionário on-line, as Oficinas que compõem a tese e a entrevista on-line. As sugestões foram aceitas pela equipe de pesquisa como uma importante contribuição para a comunidade acadêmica.

4.5.2 Entrevistas

No dia 29/08/22 foi realizada a segunda restituição da pesquisa, referente às entrevistas on-line que, embora não integrem a Tese, foram etapas que contribuíram para demonstrar a importância da restituição na construção do conhecimento em pesquisas acadêmicas. O convite para a segunda Restituição também foi feito a todos os servidores da universidade com um mês de antecedência, com o infográfico (APÊNDICE G) em anexo e com o link do artigo referente às entrevistas disponibilizado no e-mail.

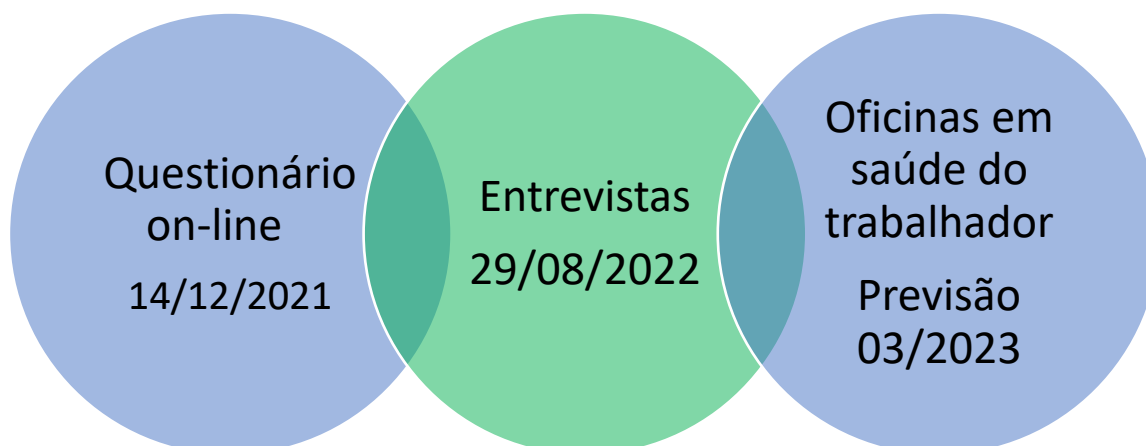
Da segunda Restituição, também realizada através de uma Roda de Conversa, participaram cinco pessoas, sendo um professor e quatro servidores técnico- administrativos. A ficha de inscrição manteve a estrutura de perguntas utilizada na primeira Restituição. Assim foi possível dialogar com os temas que eram de interesse dos inscritos; a sugestão de temas e a exposição dos motivos para participar também não sofreram alteração, destacando-se o interesse na troca de experiência, assédio moral e conhecer mais a realidade do trabalho remoto.

4.5.3 Oficinas em Saúde do Trabalhador

Os resultados das Oficinas serão compilados juntamente com os dados da etapa quantitativa em uma cartilha que tem por objetivo trazer um panorama do trabalho remoto na Universidade durante a pandemia de COVID-19. A cartilha foi uma solicitação de um dos participantes da Oficina. As informações serão sintetizadas de maneira que se preserve o anonimato e não identificação dos participantes mencionados nos encontros.

A restituição das Oficinas em Saúde do trabalhador será feita em março de 2023, juntamente com a Cartilha que foi solicitada pelos participantes da pesquisa. Assim, a perspectiva das restituições segue conforme figura abaixo:

Figura 5 - Data das Restituições das pesquisas



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Um mês após o término das Oficinas ocorreu a reunião de validação que trouxe os temas discutidos no decorrer dos encontros para o debate entre os participantes. Os temas foram agrupados de acordo com os objetivos da pesquisa. Cabe destacar a importância da validação dos resultados por parte dos participantes da pesquisa, assim como foi preconizado por Oddone e colaboradores (2020) ao pensar o modelo da Comunidade Científica Ampliada. Os dados discutidos na reunião de Validação foram apresentados de maneira agregada para garantir o sigilo dos participantes; a restituição ocorreu por meio da Plataforma Zoom.

4.6 REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DE CAMPO ON-LINE

A pandemia de COVID-19 trouxe muitas modificações não só para a rotina de vida, mas para as pesquisas acadêmicas, que não estão descoladas do tempo e dos problemas atuais. Sendo assim, desenvolver um projeto de pesquisa e um curso de doutorado durante um período no qual as incertezas são muitas não foi uma tarefa fácil. A primeira reflexão sobre o trabalho de campo seria essa, a sua realização durante um período de situação limite que foram os últimos três anos. Tal fato não deixa de trazer limites para o trabalho de campo, número de participantes e até mesmo o alcance da pesquisa.

Outra reflexão decorrente do uso das plataformas digitais para pesquisa foi a questão do tempo. O tempo de duração dos encontros foi uma preocupação devido ao cansaço ocasionado pelas horas de conexão, por isso estipulou-se um limite de 2 horas para realização de cada encontro. Entretanto, o primeiro encontro foi mais longo, durando 2 h e 15 min

devido à apresentação da proposta. O que chamou a atenção foi que apesar da duração os participantes mencionaram que não sentiram o tempo passar, talvez essa preocupação tenha sido maior por parte da equipe de pesquisa.

O número de participantes também é um ponto de destaque nas pesquisas realizadas em ambientes digitais. O fato de as Oficinas em Saúde do Trabalhador terem cinco participantes facilitou a circulação da palavra para que todos falassem e o debate acontecesse. Talvez com um número maior de participantes a reunião não tivesse decorrido de maneira tão participativa, deixando a reflexão de que em ambientes digitais um menor número de pessoas pode favorecer a interação.

O trabalho de campo on-line ou de maneira presencial traz sempre reflexões importantes para os pesquisadores, seja porque é o momento no qual o que foi pensado se confronta com a realidade, ou porque os aspectos do tempo presente se impuseram de maneira unilateral. As reflexões trazidas pela pandemia demonstraram que as pesquisas que impulsionam o diálogo são importantes ferramentas para dias difíceis que se avizinharam e ainda permanecem entre nós.

4.7 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca Ensp/Fiocruz e ao Comitê de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade Federal Fluminense, obedecendo aos critérios estabelecidos para as pesquisas que envolvem seres humanos, conforme as Resoluções CNS 466 de 12 de dezembro de 2012 e 510 de 07 de abril de 2016.

Devido à utilização de um banco de dados de um projeto anterior, “Depressão, ansiedade e estresse em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro em trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19” (CEP IOC/FiocruzZ CAEE 37174620.8.0000.5248; CEP UFF CAEE 37174620.8.3001.5243), foi providenciado um Termo de Autorização para Uso de Bancos Secundários. Também seguindo as orientações do Comitê de Ética da Ensp, foi incluído na Plataforma Brasil o parecer de aprovação do projeto de pesquisa mencionado anteriormente. Todos os participantes da pesquisa preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE.

Além dos procedimentos mencionados acima, a realização da pesquisa demandou ainda a autorização da Universidade, que foi concedida pelo Excelentíssimo Reitor da Universidade Federal Fluminense, por ser o gestor máximo da Universidade. Por se tratar de

uma pesquisa que será realizada em ambiente virtual, também foram seguidas as orientações sugeridas pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Ensp, no documento Orientações sobre Ética em Pesquisa em Ambientes Virtuais.

5 RESULTADOS

5.1 ETAPA QUANTITATIVA: QUESTIONÁRIO ON-LINE

A etapa quantitativa da pesquisa baseia-se no preenchimento do questionário on-line, cujos dados foram analisados utilizando-se o software SPSS - Statistical Package for the Social Sciences - versão 28. Para a análise, foi utilizada a estatística descritiva, que inclui técnicas para descrever e explorar os dados com relação às frequências das variáveis do estudo (DANCEY *et al.*, 2017). Por variável entende-se o conjunto de características que podem ser mensuradas como, por exemplo, idade, tempo de trabalho, número de participantes, gênero, raça/cor, entre outras.

5.1.1 Caracterização dos sujeitos da pesquisa

A distribuição dos participantes (N=264) com relação ao gênero e raça/cor foi: homem cisgênero branco (21,6%), homem cisgênero negro (14,0%), mulher cisgênero branca (36,7%), mulher cisgênero negra (36,7%), não binário branco (0,4%), não binário negro (0,8%). Além disso, 2,3% do grupo preferiu não responder à pergunta sobre o gênero, sendo 1,9% da raça branca e 0,4% da raça/cor negra. Os dados referentes à identificação por gênero são tabulados como feminino ou masculino apenas, o que inviabiliza captar a existência de servidores técnico-administrativos que se identifiquem por outro gênero. Cabe destacar que nenhum participante se identificou como homem transexual ou mulher transexual.

A média de idade dos participantes foi de 40 anos, variando entre 21 anos e 71 anos. O tempo médio de trabalho na universidade foi de 9 anos, variando entre 1 ano e 38 anos. Sobre a situação conjugal, foi observada a seguinte distribuição: formalmente casados ou em união estável (55,3%), solteiro (33,0%), separado ou divorciado (11,4%) e viúvo (0,4%). Quanto ao local de moradia, a maioria dos participantes estava lotada no município de Niterói (81,8%); Volta Redonda foi o segundo município em termos da lotação dos participantes (7,2%). A descentralização é uma das características da universidade, estando presente em oito municípios incluindo Oriximiná, no Pará.

Dos 264 participantes, 13 se identificaram como pessoa com deficiência, sendo eles: mulheres cisgênero brancas (5), mulheres cisgênero negras (3), homens cisgênero brancos (4) e homem cisgênero negro (1). Entre as deficiências listadas estavam deficiências auditiva, física e visual. Em sua maioria, os participantes com deficiência eram lotados em Niterói,

residindo em cidades como Niterói, Rio de Janeiro e São Gonçalo. A média de idade entre as pessoas com deficiência foi de 44 anos.

Com relação ao cargo, os participantes estavam divididos em assistente em administração, bibliotecário, técnico de laboratório, auxiliar em administração, administrador, técnico em assuntos educacionais, arquivistas e outros. Sobre a escolaridade, foram observados os seguintes dados: ensino médio (1,5%), superior incompleto (5,3%), superior completo (15,9%), especialização (37,1%), mestrado (34,1%) e doutorado (6,1%).

Sobre a situação da COVID-19 abordada no questionário, 31,8% apresentaram sintomas de COVID-19. Sobre o diagnóstico da infecção pelo SARS-CoV-2, observamos a seguinte distribuição: nunca tiveram diagnóstico de COVID-19 (72,3%), tiveram teste (PCR ou sorologia) positivo para COVID-19 (8,3%), tiveram diagnóstico médico de COVID-19, mas sem resultado de teste (1,1%) e tiveram sintomas suspeitos, mas sem teste positivo ou diagnóstico médico (18,2%). Quando perguntados se moravam com pessoas do grupo de risco para a COVID-19, 51,9% responderam “sim” e 48,1%, “não”. Sobre morar com profissionais da área de saúde, os percentuais foram sim (8,7%) e não (91,3%).

5.1.2 Condições e organização do trabalho remoto

A segunda parte do questionário tinha o objetivo de apreender como tinha sido a experiência do trabalho remoto a partir das condições de vida e trabalho dos participantes. Uma vez que o trabalho passou a ser realizado na residência dos servidores técnico-administrativos, buscou-se compreender suas condições com relação ao uso da internet, recebimento de demandas, apoio institucional, percepção com relação ao aumento do trabalho profissional e do trabalho doméstico e relacionamento com as equipes de trabalho. Com relação à internet, 53,4% mantiveram o pacote de dados de antes da pandemia, 45,8% aumentaram o pacote e 0,8% não tinham pacote de internet em casa. A maioria dos participantes (78,4%) não recebeu apoio institucional para a realização do trabalho profissional em casa, ao passo que 21,6% receberam apoio institucional. Demandas de trabalho feitas pela chefia antes e depois do horário de trabalho foram referidas por metade da amostra estudada, enquanto para 36,7% as demandas da chefia se restringiram ao horário de trabalho; 13,3% responderam “não saber opinar sobre isso”. Para 45,5% do grupo, o trabalho profissional foi maior que o de costume, 24,2% o consideraram igual ao de costume, 23,5% referiram ser menor que o de costume, ao passo que 6,8% responderam “não saber opinar sobre isso”.

Outro ponto influenciado pelo trabalho remoto foi o trabalho doméstico, considerando que as atividades profissionais e domésticas passaram a ser realizadas no mesmo espaço. Quando perguntados sobre a percepção do trabalho doméstico durante esse período, os participantes o consideraram maior que o de costume (76,5%), igual ao de costume (15,2%), menor que o de costume (6,1%); 0,4% optaram pela resposta “prefiro não responder”.

5.2 RESULTADOS GERAIS DA AMOSTRA ESTUDADA

O Quadro 2 se refere à percepção dos trabalhadores sobre o controle das horas e pausas durante o dia a dia de trabalho remoto. As questões foram formuladas na primeira pessoa como, por exemplo, “Eu controlo diariamente a hora de iniciar e terminar o trabalho”, com as opções de resposta mencionadas acima (nunca, raramente, às vezes, quase sempre, sempre).

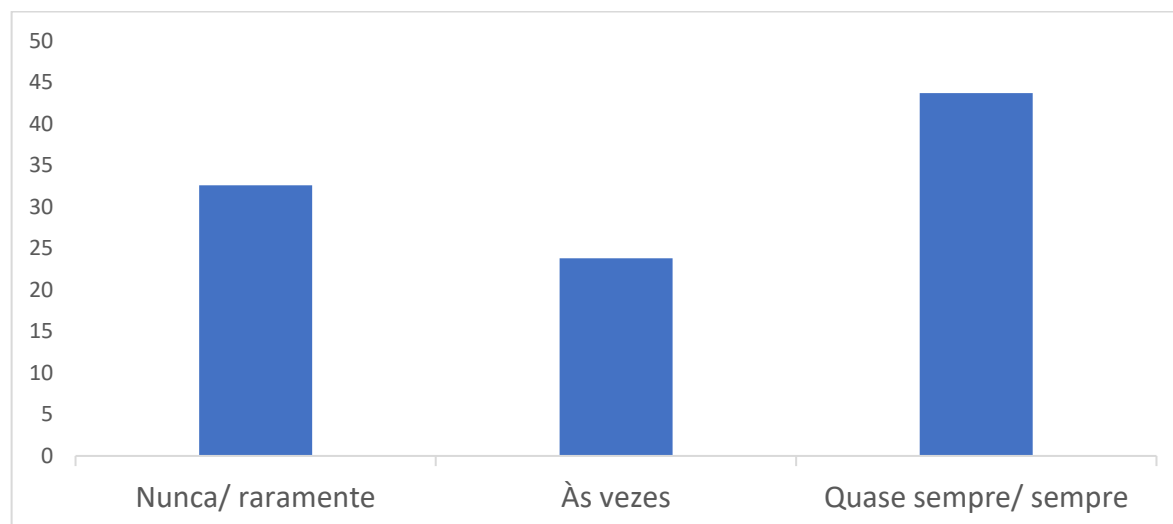
Quadro 2 - Controle do horário de início e fim do trabalho, dos intervalos e do número de horas de trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022

	Controle do horário de início e fim do trabalho	Controle dos momentos de intervalo durante o trabalho	Controle diário do número de horas de trabalho
Nunca	12,3%	11,1%	12,6%
Raramente	20,3%	19,2%	17,2%
Às vezes	23,8%	24,5%	21,1%
Quase sempre	27,6%	23,4%	32,6%
Sempre	16,1%	21,8%	16,5%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

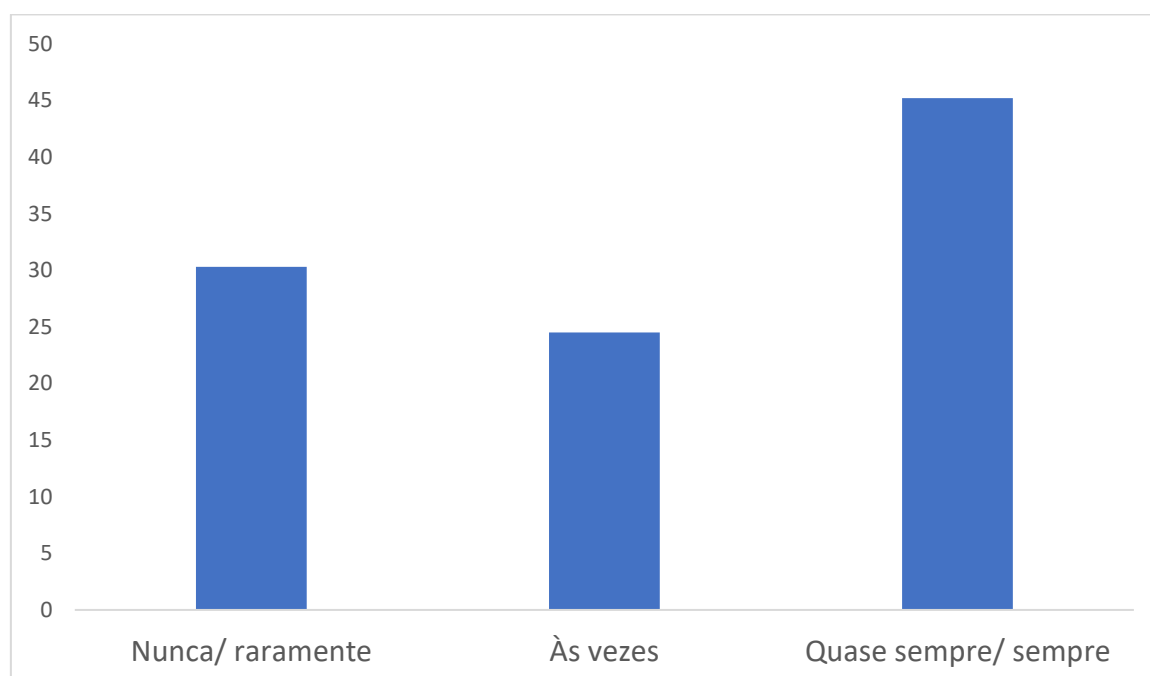
Nas três modalidades de controle investigadas, as respostas “às vezes” e “quase sempre” são as mais frequentes. Os gráficos que se seguem ilustram os percentuais apresentados no Quadro 2. Os dados foram agrupados em “nunca/raramente”, “às vezes” e “quase sempre/sempre”, buscando-se sintetizar os resultados. Nas três variáveis, houve um predomínio de respostas “sempre/quase sempre”, comparadas às respostas “nunca/raramente”.

Gráfico 1 - Controle do horário de início e fim do trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



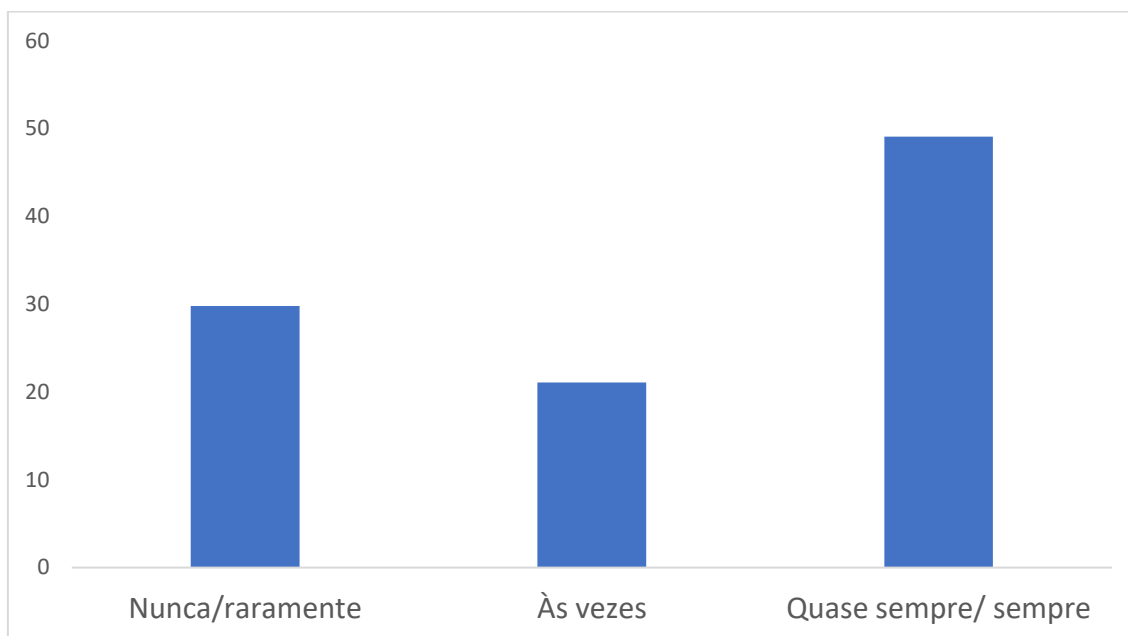
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 2 - Controle dos momentos de intervalo durante o trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 3 - Controle do número diário de horas de trabalho diário entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O Quadro 3 se refere à distribuição do trabalho ao longo da semana, referentes aos itens: “Eu respeito os feriados e finais de semana”, “Eu controlo os dias em que trabalho” e “Eu controlo a distribuição das horas ao longo da semana”.

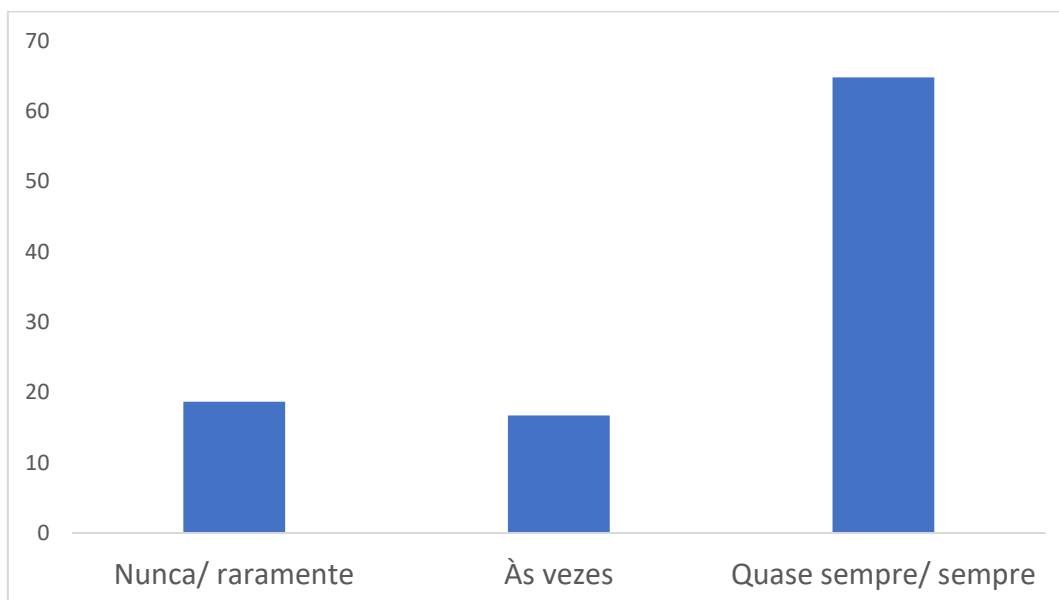
Quadro 3 - Controle da distribuição do trabalho ao longo da semana entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022

	Respeito aos feriados e finais de semana	Controle dos dias em que trabalha	Controle da distribuição das horas ao longo da semana
Nunca	7,8%	12,8%	13,6%
Raramente	10,9%	15,1%	17,1%
Às vezes	16,7%	17,1%	20,5%
Quase sempre	32,2%	21,3%	26,4%
Sempre	32,6%	33,7%	22,5%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

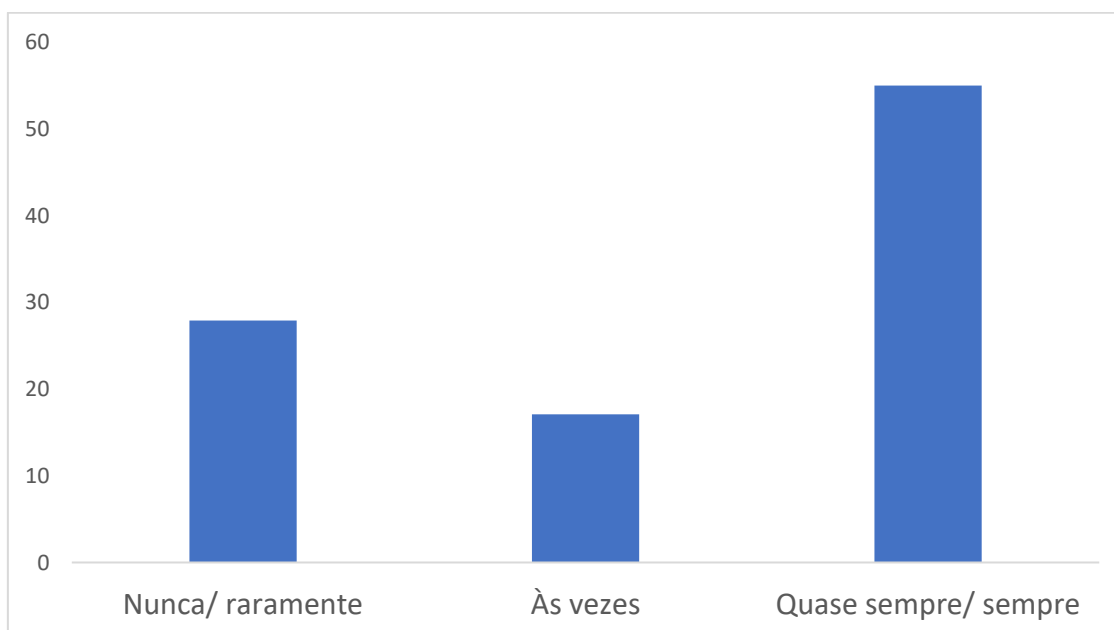
Nas três variáveis analisadas, os maiores percentuais se referem às respostas “quase sempre” e “sempre”, como descrito nos Gráficos 4, 5 e 6.

Gráfico 4 - Respeito aos feriados e finais de semana entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



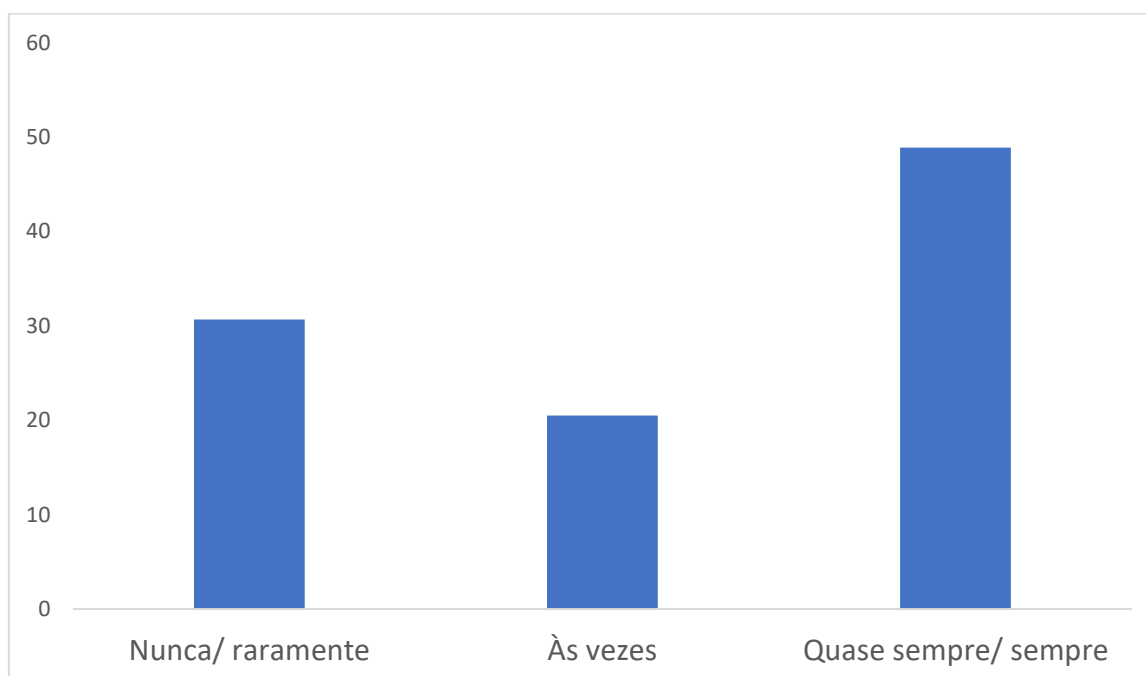
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 5 - Controle dos dias de trabalho ao longo da semana entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 6 - Controle das horas de trabalho ao longo da semana entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O Quadro 4 ilustra os possíveis desafios do trabalho remoto quanto ao relacionamento entre as equipes de trabalho e à existência ou não de um local tranquilo para trabalhar em casa.

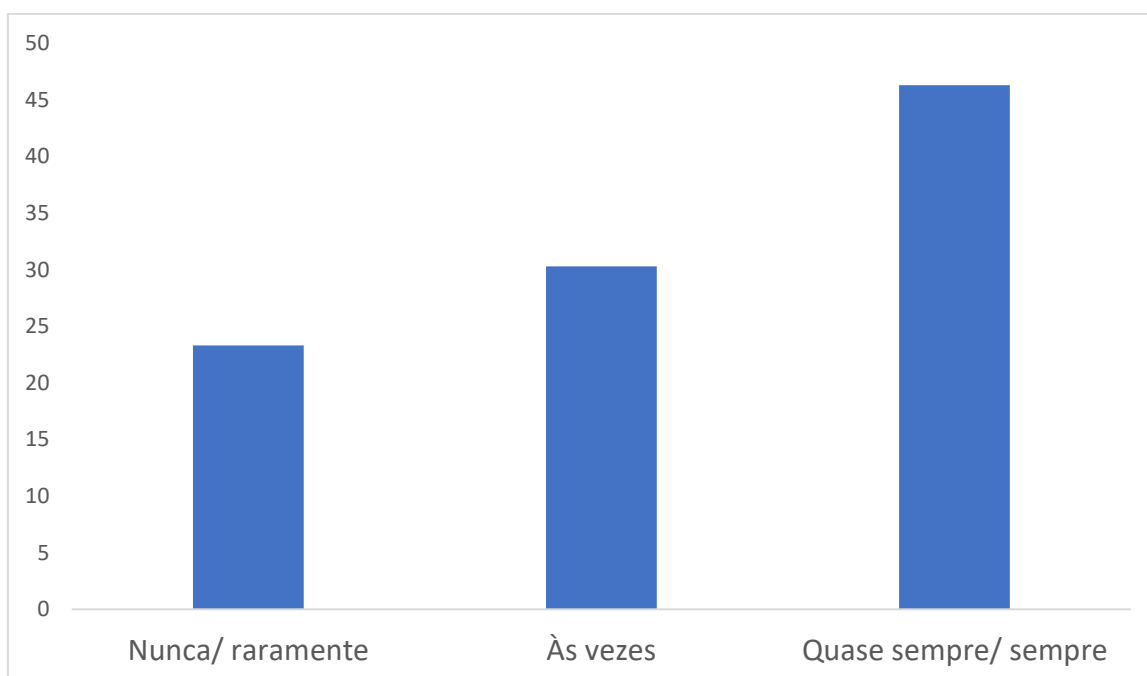
Quadro 4 - Relação com a equipe e local tranquilo para trabalhar entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022

	Conexão com os colegas de trabalho	Cooperação com a equipe de trabalho	Local tranquilo para trabalhar em casa
Nunca	8,4%	1,1%	7,0%
Raramente	14,9%	5,0%	14,8%
Às vezes	30,3%	12,3%	18,9%
Quase sempre	24,5%	37,5%	37,4%
Sempre	21,8%	44,1%	21,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

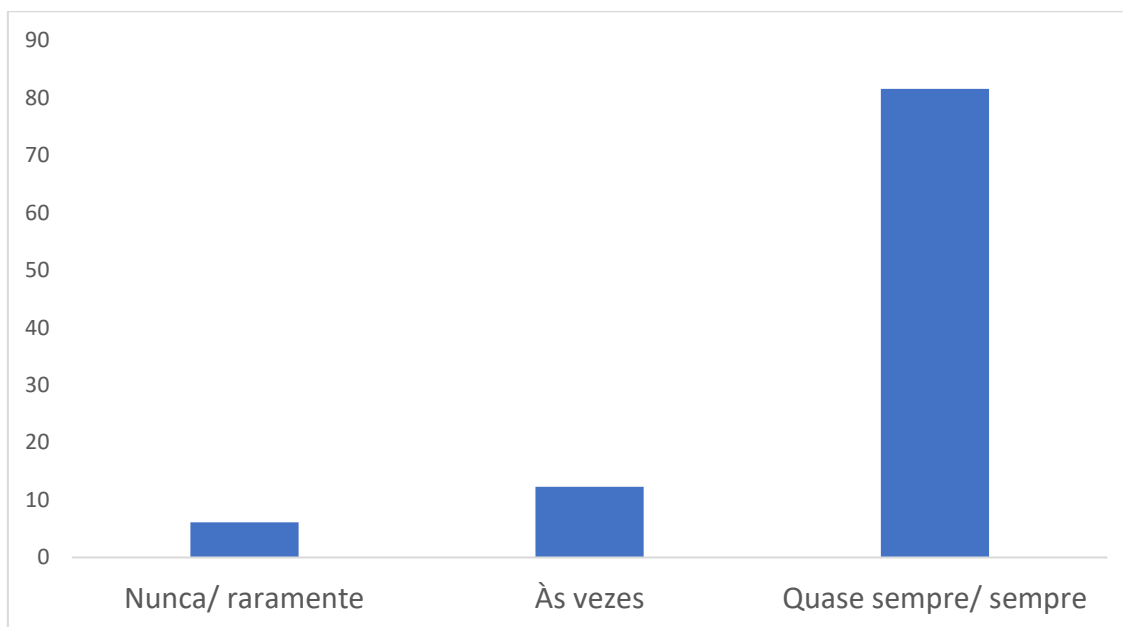
As respostas sobre a conexão com os colegas de trabalho mostram alto percentual de participantes que refere se conectar quase sempre (24,5%) e sempre (21,8%); e apenas 8,4% que referem nunca se conectar. Percentuais ainda maiores de respostas “quase sempre” e “sempre” foram observadas em relação à cooperação com a equipe (37,5% e 44,1%, respectivamente). Chama a atenção o fato de apenas 1,1% dos participantes referirem nunca cooperar com a equipe. Dispor de um local tranquilo para trabalhar foi referido por grande parte dos participantes; apenas 7% referiram nunca ter um local tranquilo para trabalhar.

Gráfico 7 - Conexão com os colegas de trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



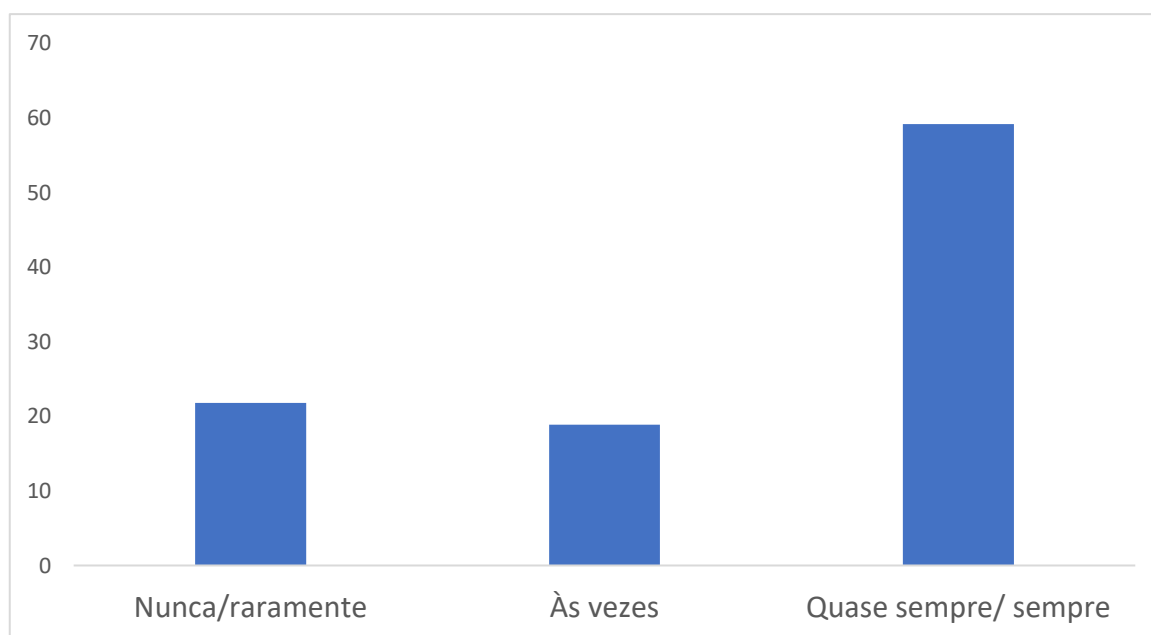
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 8 - Cooperação com a equipe de trabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 9 - Local tranquilo para trabalhar entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

5.3 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS SEGUNDO O GÊNERO

Este item aborda as possíveis implicações do trabalho remoto no que diz respeito à divisão sexual do trabalho, entendendo esse conceito como a divisão do trabalho social entre homens e mulheres, considerando ofícios e profissões, e a invisibilidade do trabalho doméstico (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Como apenas três participantes se identificaram como não binário e seis preferiram não responder, não foi possível fazer as tabulações com outras identificações de gênero. Desta forma, a descrição destes dados se restringe às amostras masculina e feminina.

O Quadro 5 se refere ao trabalho profissional e doméstico nas amostras masculina e feminina, considerando se houve ou não aumento do trabalho, comparado ao de costume, ou seja, comparado ao trabalho presencial. Para facilitar a visualização dos resultados, os dados foram sintetizados, considerando dois agrupamentos: “maior do que de costume” e “igual ou menor do que de costume”.

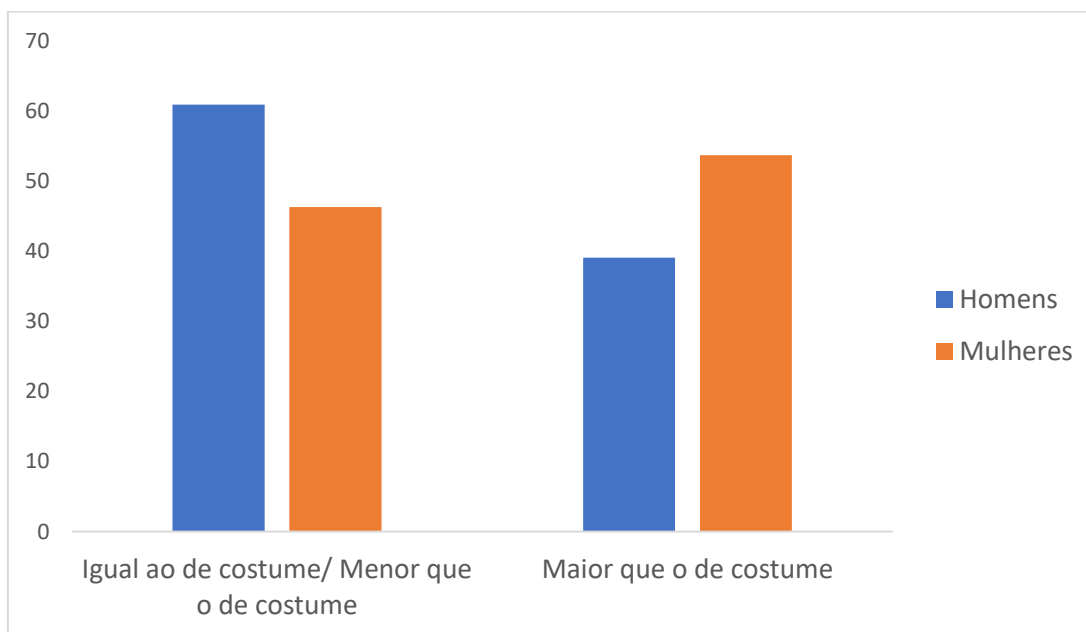
Quadro 5 - Trabalho profissional e doméstico, comparados ao trabalho presencial, segundo o gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022

Variável \ Gênero	Masculino		Feminino	
	Maior que o de costume	Igual / Menor que o de costume	Maior que o de costume	Igual / Menor que o de costume
Trabalho profissional	N= 34 (39,1%)	N= 53 (60,9%)	N=80 (53,7%)	N=69 (46,3%)
Trabalho Doméstico	N= 59 (71,1%)	N= 24 (28,9%)	N= 124 (83,8%)	N= 24 (16,2%)

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Entre as mulheres, o percentual de participantes que referiu aumento do trabalho profissional em relação ao presencial foi maior do que entre os homens (53,7% x 39,1%, respectivamente). O mesmo padrão foi observado em relação ao trabalho doméstico, com percentuais de 83,8% e 71,1%, respectivamente. Estes dados são ilustrados nos Gráficos 10 e 11.

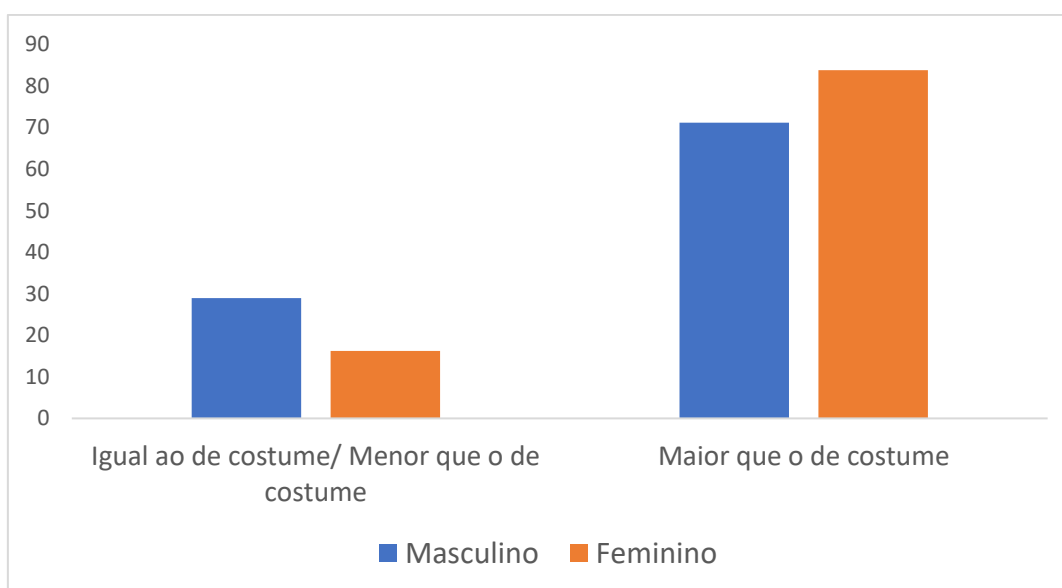
Gráfico 10 - Trabalho profissional comparado ao trabalho presencial segundo o gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Quanto ao trabalho doméstico, tanto homens quanto mulheres referiram, majoritariamente, que este aumentou, em relação ao trabalho presencial.

Gráfico 11 - Trabalho doméstico segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

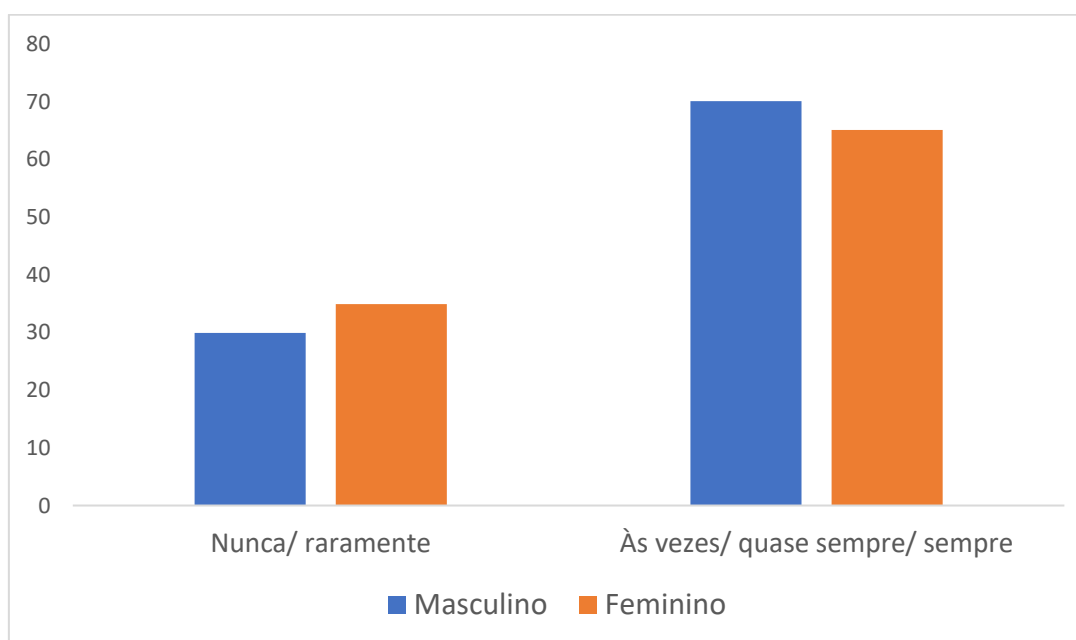
Ao analisar as respostas “nunca/quase nunca” no Quadro 6, observam-se percentuais um pouco maiores entre as mulheres, comparadas aos homens, como observado nos Gráficos 12, 13 e 14.

Quadro 6 - Controle do horário de trabalho e dos intervalos ao longo do dia variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022

Variável \ Gênero	Masculino		Feminino	
	Nunca/raramente	Às vezes/ quase sempre/sempre	Nunca/raramente	Às vezes/ quase sempre/sempre
Controle diário das horas de iniciar e terminar o trabalho	N= 26 (29,9%)	N= 61 (70,1%)	N= 52 (34,9%)	N= 97 (65,1%)
Controle do momento de fazer os intervalos	N= 20 (23,0%)	N= 67 (77,0%)	N= 49 (32,9%)	N= 100 (67,1%)
Controle das horas de trabalho	N= 25 (28,7%)	N= 62 (71,3%)	N= 44 (29,5%)	N= 105 (70,5%)

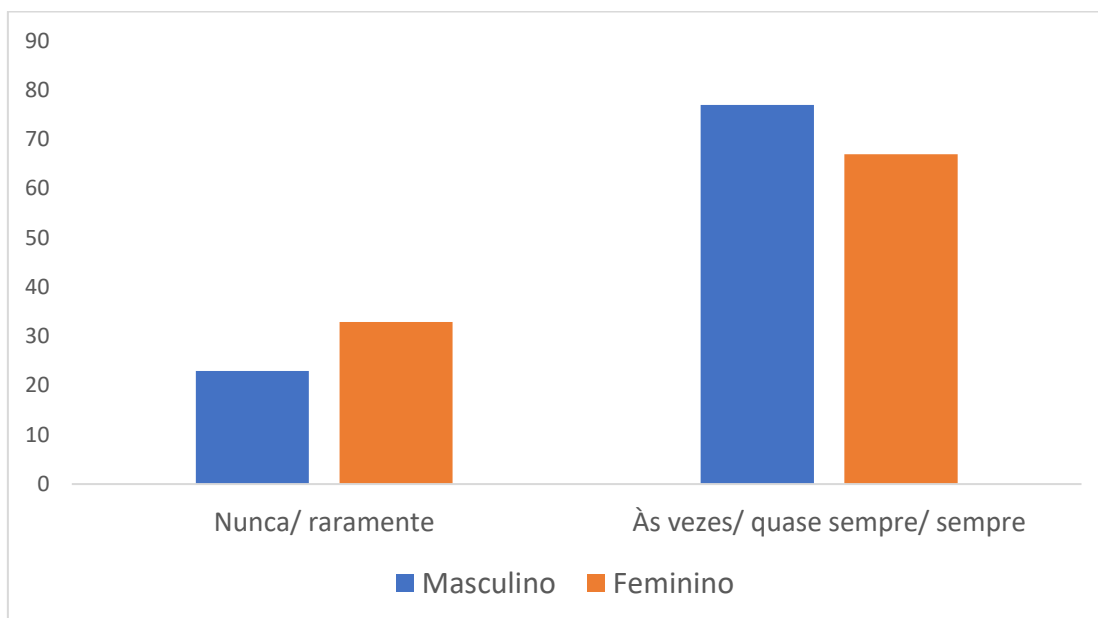
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 12 - Controle diário das horas de iniciar e terminar o trabalho segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



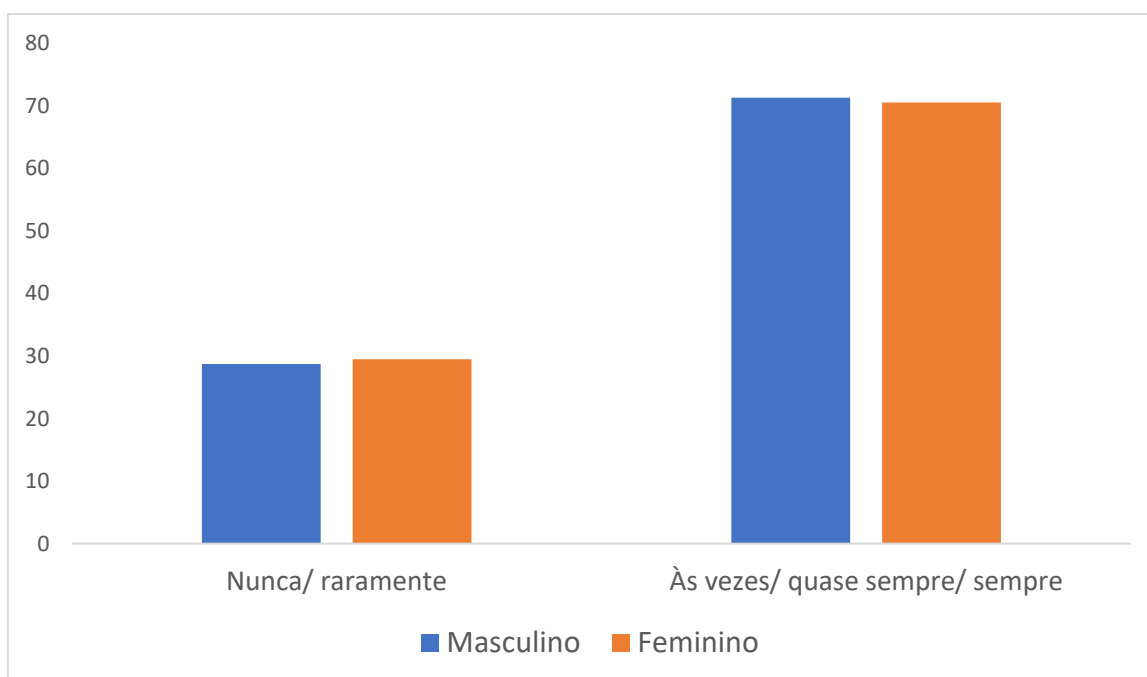
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 13 - Controle do momento de fazer os intervalos segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 14 - Controle das horas de trabalho segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

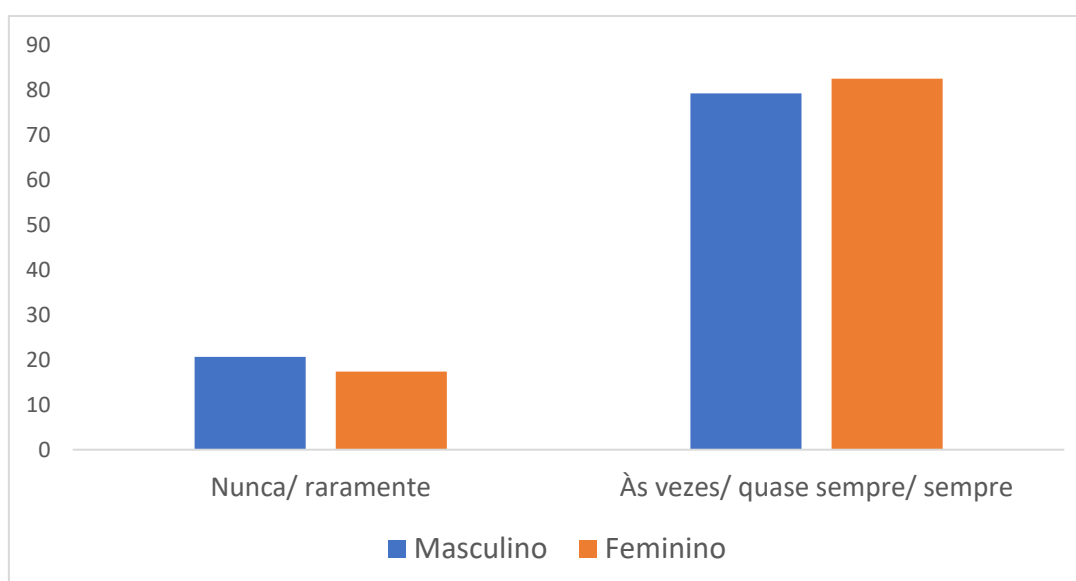
A distribuição da jornada de trabalho ao longo da semana, com recorte entre homens e mulheres não apontam diferenças segundo o gênero. (Quadro 7 e Gráficos 15, 16 e 17).

Quadro 7 - Controle da distribuição do trabalho ao longo da semana segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022

Variável \ Gênero	Masculino		Feminino	
	Nunca/raramente	Às vezes/ quase sempre/ sempre	Nunca/raramente	Às vezes/ quase sempre/ sempre
Respeito aos feriados e finais de semana	N= 18 (20,7%)	N= 69 (79,3%)	N= 26 (17,4%)	N= 123 (82,6%)
Controle dos dias em que trabalha	N= 24 (27,6%)	N= 63 (72,4%)	N= 44 (29,5%)	N= 105 (70,5%)
Controle da distribuição das horas ao longo da semana	N= 26 (29,9%)	N= 61 (70,1%)	N= 46 (30,9%)	N= 103 (69,1%)

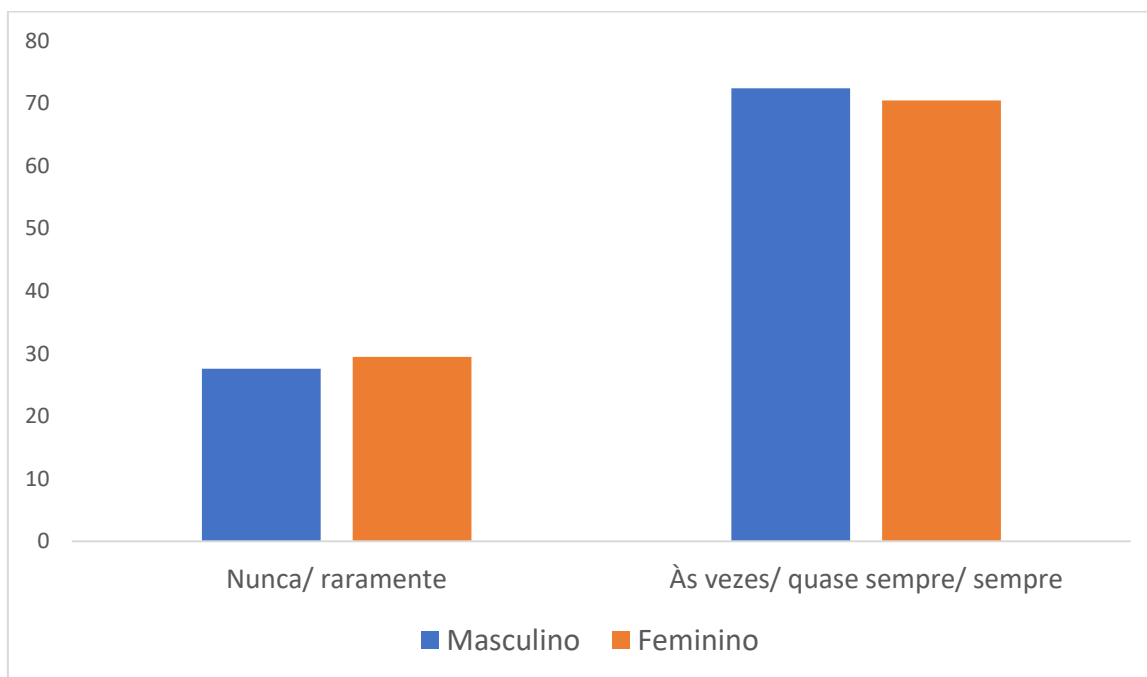
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 15 - Respeito aos feriados e finais de semana segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



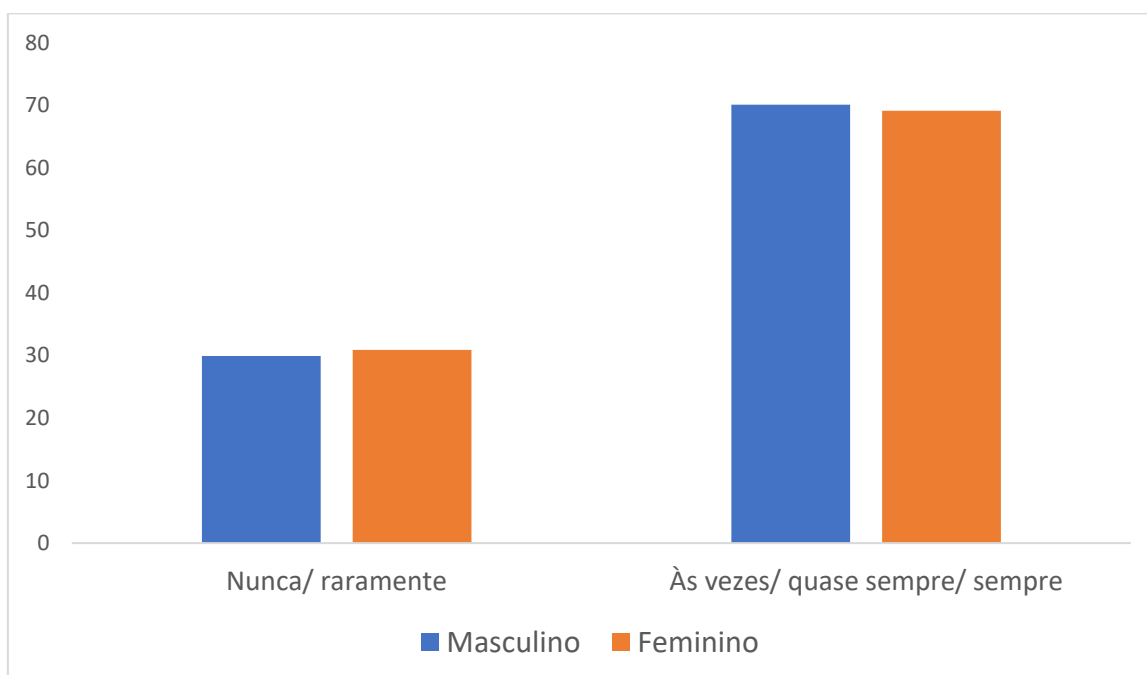
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 16 - Controle dos dias em que trabalha segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 17 - Controle da distribuição das horas ao longo da semana segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022

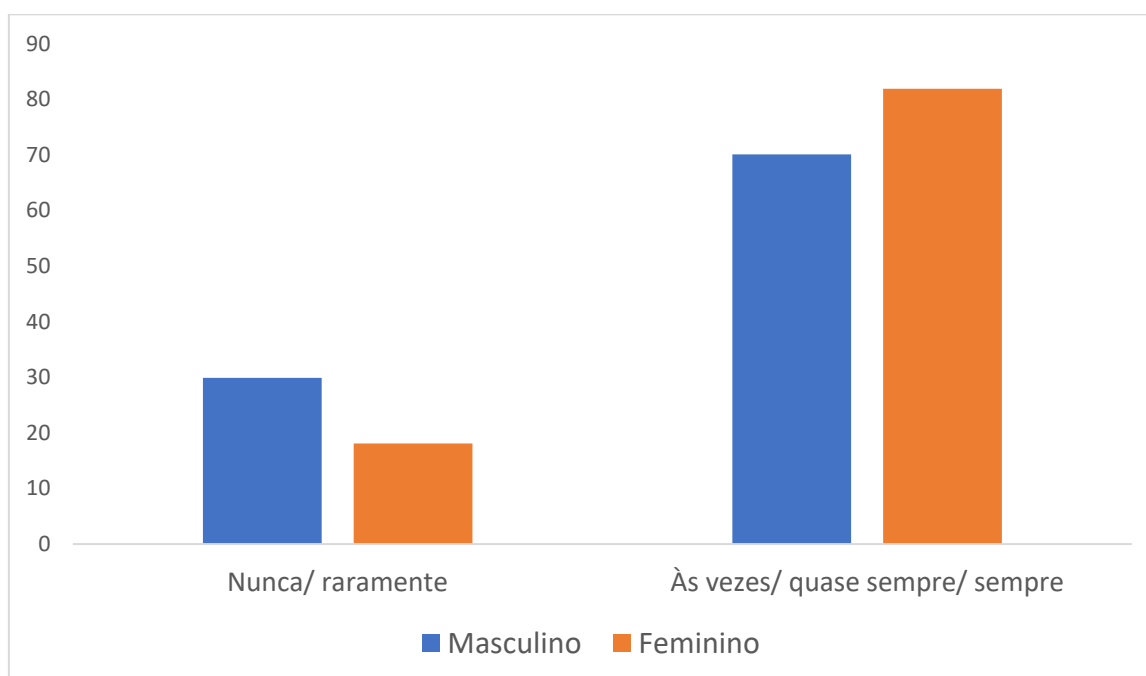


Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O relacionamento entre as equipes de trabalho foi analisado em duas perguntas no questionário: eu me sinto conectado aos colegas de trabalho e eu sinto que posso cooperar com a equipe de trabalho. Além disso, também analisamos se os participantes tiveram um lugar tranquilo para trabalhar durante este período.

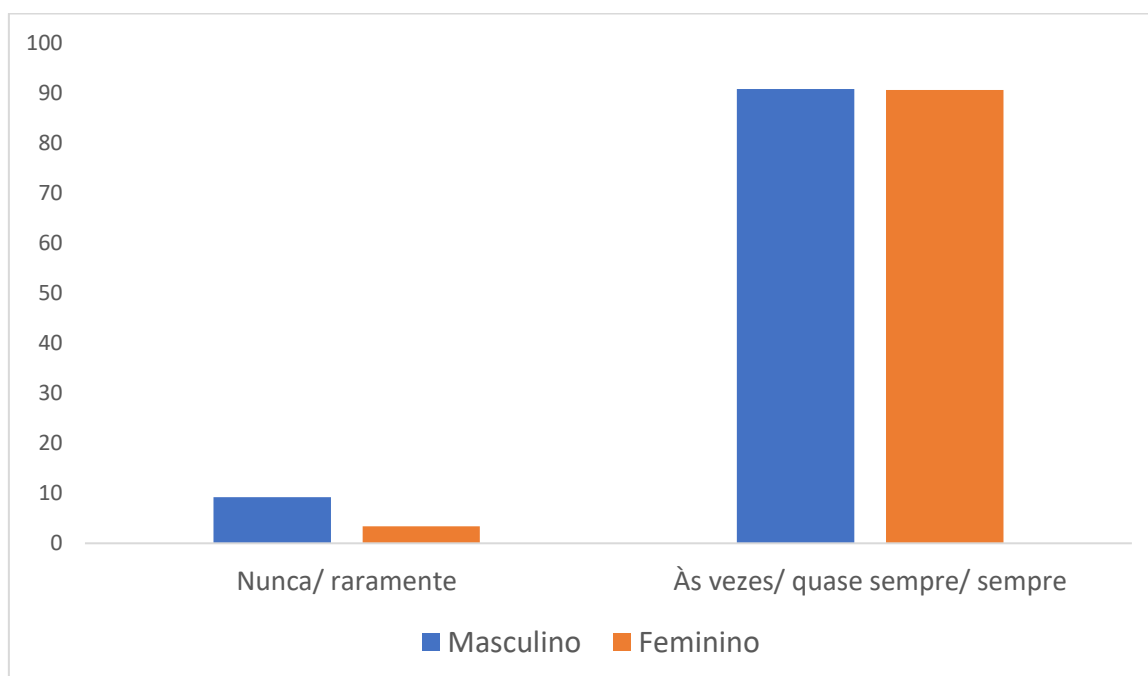
Sobre a conexão com as equipes de trabalho, o maior percentual de conexão foi respondido pelas mulheres (81,9%) que assinalaram às vezes/quase sempre/ sempre, do que os homens (70,1%). Sobre nunca/raramente se sentir conectado com a equipe, 18,1% das mulheres assinalaram essa opção, e os homens foram de 29,9%. Sobre a cooperação com a equipe de trabalho, as mulheres (96,6%) responderam às vezes/ quase sempre/ sempre, enquanto os homens (90,8%) assinalaram a mesma resposta. A opção de resposta nunca/raramente foi assinalada pelas mulheres (3,4%) e entre os homens (9,2%). A variável local tranquilo para trabalhar apresentou proximidade entre mulheres (21,5%) e homens (21,8%) na opção de resposta nunca/raramente. E na opção às vezes/quase sempre/ sempre, o percentual foi 78,5% para as mulheres e 78,2% para os homens.

Gráfico 18 - Conexão com a equipe de trabalho segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



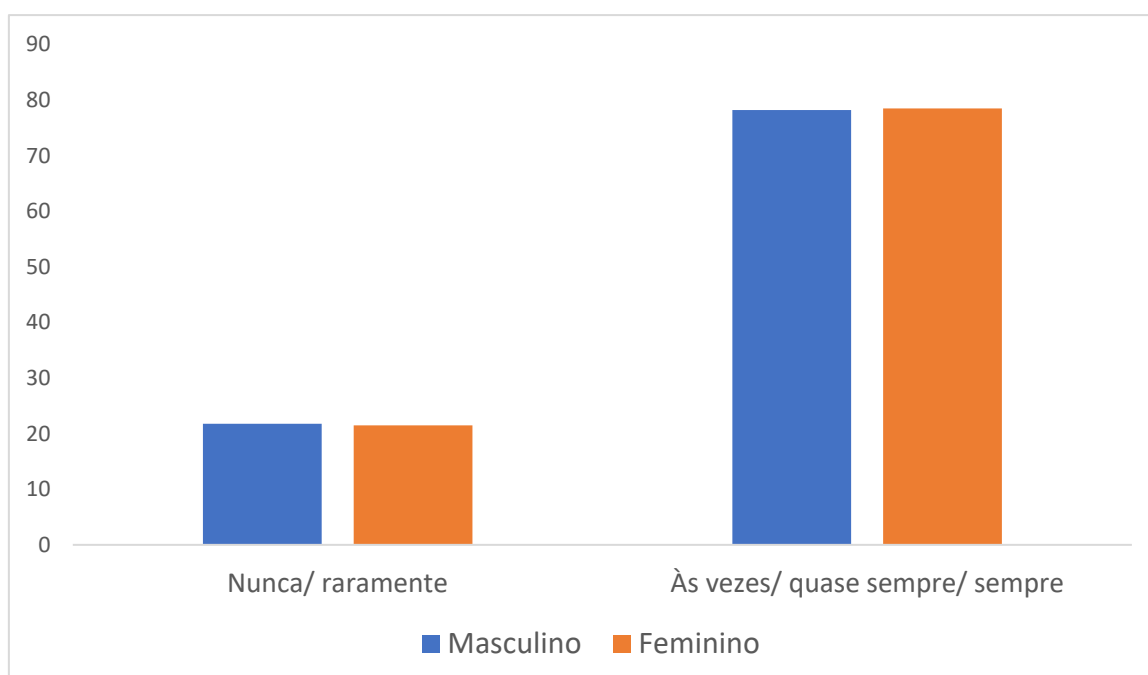
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 19 - Cooperação com a equipe de trabalho segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Gráfico 20 - Local tranquilo para trabalhar segundo a variável gênero entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A seguir, são apresentados alguns relativos à presença de filhos em casa.

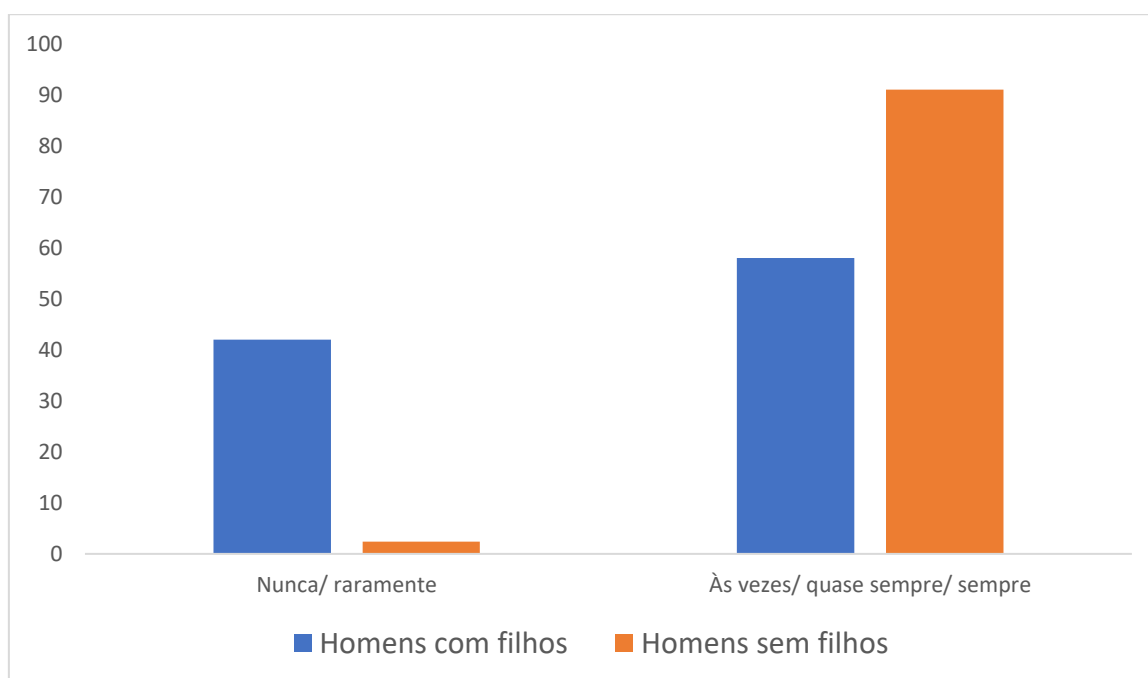
5.4 RESULTADOS CONSIDERANDO A PRESENÇA DE FILHOS EM CASA

O cuidado com os filhos durante o trabalho remoto também foi uma das perguntas do questionário. Entre os homens, o maior percentual de respostas indica o compartilhamento desta tarefa com companheira (61,5%), ao passo que 13,2% responderam que eram os únicos responsáveis e 26,3% referem outros arranjos de cuidado.

Já entre as mulheres, 54,7% referem ser a única responsável pelo cuidado, 23,4% referem o compartilhamento desta tarefa com o companheiro (23,4%), ao passo que 21,9% referem outros arranjos de cuidado. Sobre os outros arranjos de cuidado, emergiram o cuidado desempenhado por outras mulheres (madrasta), pelo padrasto e reforço escolar na escola. A maioria dos respondentes da opção “outros arranjos” tinha filhos com idades mais elevadas e estudavam sozinhos.

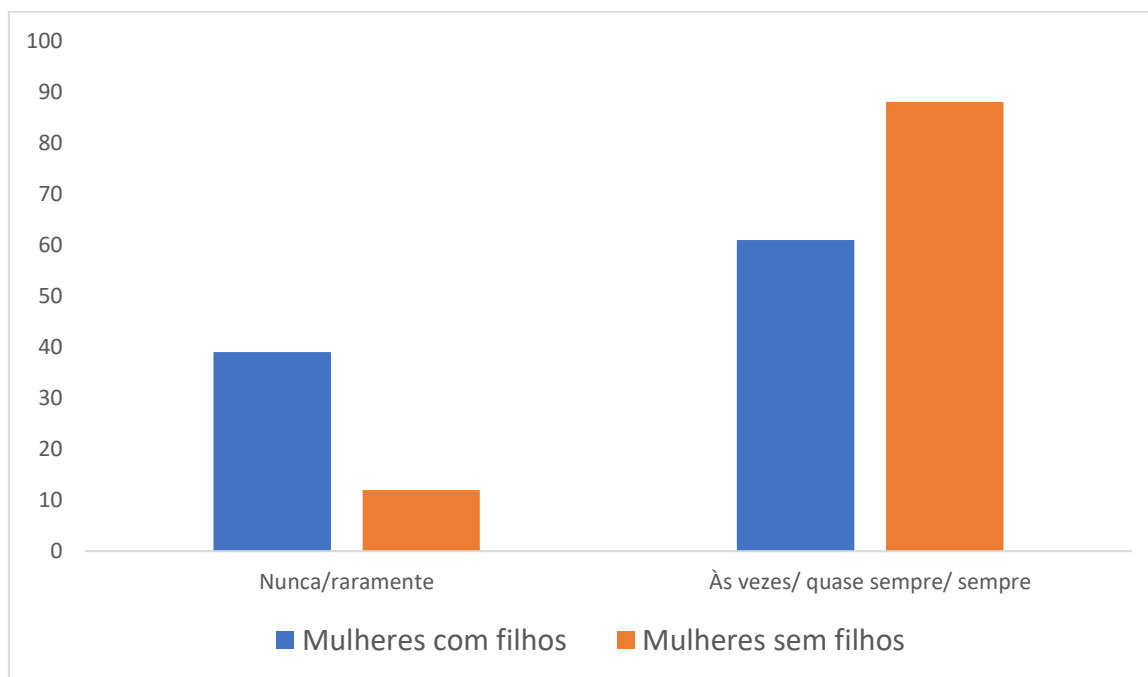
Os gráficos 21 e 22 ilustram os dados sobre local tranquilo para trabalhar entre homens e mulheres, segundo a presença ou não de filhos em casa.

Gráfico 21 - Local tranquilo para trabalhar segundo a variável homens com e sem filhos entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Gráfico 22 - Local tranquilo para trabalhar segundo a variável mulheres com e sem filhos entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

5.5 ETAPA QUALITATIVA: AS OFICINAS EM SAÚDE DO TRABALHADOR

5.5.1 Caracterização dos participantes

A interpretação é uma das etapas importantes da AD, sem ela não é possível sair do enunciado do texto, daquilo que ele diz, simplesmente. Por isso, o objetivo da AD é explicitar como um texto produz sentido (ORLANDI, 2001), e para produzir sentido, é importante se debruçar sobre aqueles que produzem o discurso: os sujeitos. Neste caminho entra-se em outro ponto importante da AD, os sujeitos são interpretados na sua historicidade. Assim, a ordem do discurso é a ordem da língua e da história com o seu funcionamento e articulação (ORLANDI, 2001).

A partir destes pressupostos pode-se perceber algumas nuances que foram importantes para a análise do discurso após o trabalho de campo. O entendimento de que a pandemia de COVID-19 representa o acontecimento nesse tempo histórico no qual os participantes da Oficina se encontram é uma importante reflexão sobre os diferentes enunciados e significados que podem surgir do discurso trazido por eles. Cabe considerando, ainda, que é no discurso

que os participantes constroem a sua realidade (ORLANDI, 1996).

Desse modo, e para finalizar, diria que ao apontar para a noção de prática estamos buscando restituir às diferentes linguagens a compreensão de seus processos específicos de significação, ao mesmo tempo em que lembramos que também as palavras não são apenas nomes (almas) que se dissolvem. Elas são corpo (materialidade) e têm o peso da história. (ORLANDI, 1995, p. 47).

As palavras possuem historicidade, não são deslocadas nem da história do tempo presente, tampouco da história de vida dos sujeitos da pesquisa. Dessa forma, é salutar dar ao leitor a conhecer algumas características dos participantes da pesquisa, para que estes possam ser localizados nas suas falas futuras. Para preservar o anonimato e a segurança dos participantes da pesquisa foram escolhidos nomes fictícios de forma a evitar a sua identificação. Também não será informada a lotação dos servidores, porém serão fornecidas informações que facilitam a percepção das atividades realizadas por eles.

O nome fictício dos participantes foi escolhido a partir do documento intitulado “Perseguição a alunos e professores da UFF após o golpe militar de 1964”³⁰, que está no site “Documentos Revelados”. Tal arquivo é resultado de pesquisas em arquivos estaduais, da Polícia Federal de Foz do Iguaçu, no Arquivo Nacional e no Arquivo do Superior Tribunal Militar, realizada pelo escritor, jornalista e ex-combatente da ditadura Aluísio Palmar, sendo uma produção da Editora Grampo Ltda. Essa escolha é importante, pois o fascismo espreitou a todos nesses últimos anos, e a universidade com trincheira de luta sempre é ameaçada nesses momentos. Assim escolheram-se os nomes de trabalhadores e estudantes da universidade que eram monitorados durante o período da Ditadura Civil-Militar de 1964 pelo Departamento de Polícia Política e Social do Governo do Estado do Rio de Janeiro como codinomes dos participantes. Segue breve relato sobre este grupo.

- 1- Nelson - cineasta, elemento sabidamente comunista no consenso nacional, Nelson vem promovendo a “conscientização” dos universitários fluminenses, através do setor das artes cinematográficas, de forma sibilina, transmitindo filmes comuns e no complemento “transmitindo” mensagens sublimadas subversivas.
- 2- Silésio - elemento de esquerda, ocupa uma das subchefias do Gabinete do Reitor, subchefe do Setor de Extensão do Gabinete do Reitor.
- 3- Lourdes - jornalista detida durante a revolução de 64, assessora de Silésio.
- 4- Zileia - ativista do movimento estudantil, exerce o cargo de auxiliar amanuense.
- 5- Ana Maria - estudante de filosofia, considerada um dos elementos mais ativista do

³⁰ O documento está hospedado no site <https://documentosrevelados.com.br/perseguiacao-a-alunos-e-professores-da-uff-apos-o-golpe-militar-de-1964/>

movimento estudantil de Niterói.

As descrições, retiradas na íntegra do documento, demonstram que, em momentos de ameaça à democracia, a universidade é sempre atacada. Chama a atenção, não só as escolhas feitas para a tese, mas o teor do documento como um todo e os setores nos quais esses trabalhadores atuavam: cinema, gabinete do reitor, extensão, imprensa, setores vinculados à elementos da cultura, da extensão que é a face da universidade mais próxima da comunidade. Por isso, essa “conscientização dos estudantes” chamou a atenção das autoridades policiais durante a Ditadura.

Quadro 8 - Caracterização dos participantes das Oficinas em saúde do trabalhador, Rio de Janeiro, 2022

Codônimo	Idade (em anos)	Gênero	Raça/cor	Tempo de trabalho na Universidade (em anos)
Nelson	53	Homem cisgênero	Branca	13
Silésio	38	Homem cisgênero	Parda	16
Lourdes	34	Mulher cisgênero	Preta	2
Zileia	55	Mulher cisgênero	Branca	9
Ana Maria	36	Mulher cisgênero	Branca	10

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Quanto aos cargos, os participantes desta etapa da pesquisa eram assistentes em administração e um auxiliar em administração, todos vinculados ao atendimento aos alunos e às atividades das unidades acadêmicas. A lotação específica dos participantes não foi relacionada na tentativa de dificultar a sua identificação e assim garantir seu anonimato. De uma maneira geral, todos os participantes têm suas atividades de trabalho relacionadas ao atendimento ao aluno, professores e confecção de documentação acadêmica.

Outro aspecto importante mencionado anteriormente é o contexto situacional no qual os participantes estão inseridos. Entende-se por contexto situacional todas as informações que constituem e estruturam conversas e interações, sejam elas vestimentas e/ ou registro linguístico (RIBEIRO; PEREIRA, 2002). Do contexto situacional fazem parte o micro e o macro contexto, ou seja, as informações de natureza sócio-interacional e o contexto sócio-

histórico e institucional, respectivamente. Embora a linha que divide esses dois aspectos seja tênue, eles são importantes para contextualizar não só os participantes da pesquisa e suas histórias de vida (micro contexto), mas também contextualizar a universidade pública federal no Brasil durante a pandemia de COVID-19 (macro contexto).

Sobre os participantes³¹:

Nelson - um dos participantes que esteve em todas as etapas da pesquisa (questionário on-line, entrevista on-line e oficinas). Compareceu a todos os encontros sempre de maneira participativa, considerou que o trabalho remoto foi uma boa experiência. Ao longo dos 13 anos de trabalho na universidade, sempre esteve vinculado à área acadêmica. Foi o participante que sugeriu a elaboração de uma Cartilha com os resultados de todas as etapas da pesquisa, como apresentaremos adiante.

Silésio - participante que também esteve em todas as etapas da pesquisa (questionário on-line, entrevista on-line e oficinas). É o servidor com mais tempo de trabalho na universidade, 16 anos, com vasta experiência na área administrativa; atualmente está lotado em uma unidade acadêmica pela primeira vez. Sua remoção ocorreu durante a pandemia. Devido à experiência de trabalho na universidade, e pela diversidade de vivências, o servidor manifestou diversas palavras de apoio para os colegas no decorrer dos encontros. Para ele, o trabalho remoto foi o momento em que ele teve paz na universidade.

Lourdes - servidora com lotação mais recente na universidade a participar das oficinas, sendo apelidada pelos demais colegas de “caçulinha”. Para ela o trabalho remoto significou uma sobrecarga muito grande de trabalho, tendo considerado o ano de 2020 como muito difícil e que não via a hora de retornar ao presencial.

Zileia - a única das mulheres que participou de todas as etapas da pesquisa (questionário on-line, entrevistas on-line e oficinas), sempre trabalhou em unidade acadêmica. Seu estado de origem é São Paulo, o que emergiu em sua fala dela em alguns momentos foi que São Paulo teria um ritmo de trabalho diferente. Na fala da servidora, a família sempre esteve presente, durante o trabalho remoto ela pode estar em casa perto da família, com a sua filha. A servidora perdeu um filho há um tempo, e seu cachorro de estimação faleceu durante a pandemia. O deslocamento foi um aspecto negativo evocado pela servidora devido à distância da sua residência para o trabalho, o que foi demonstrado em suas falas preferindo o trabalho remoto.

³¹ A importância de escrever a história dos participantes foi uma das reflexões trazidas pela Prof.^a Ana Elisa Figueiredo durante as aulas de Análise do Discurso no ano de 2021.

Ana Maria - servidora que sempre trabalhou em unidade acadêmica, primeiro na graduação e atualmente mais vinculada à pós-graduação. Já trabalhava na universidade como terceirizada e após passar num concurso continuou na mesma unidade acadêmica. A servidora refere que após a implantação do ponto eletrônico houve uma quebra de relação entre os servidores técnico-administrativos e os docentes de sua unidade, relatando que não sente mais prazer em trabalhar, o que trouxe falas de apoio do servidor Silésio de que a remoção seria uma opção para a servidora, pois não é bom se sentir assim.

As pequenas histórias dos sujeitos expressam o micro contexto que os cerca, quais são suas relações na universidade e seus atravessamentos, sendo um importante instrumento na análise do discurso para dar ao leitor uma compreensão de quem são os participantes da pesquisa. O macro contexto é aquele que foi explicitado ao longo do referencial teórico deste trabalho, contextualizando a universidade pública brasileira inserida no capitalismo dependente e seus rebatimentos durante a pandemia de COVID-19. Assim, após conhecer um pouco dos participantes das Oficinas e entendendo como eles estão inseridos na universidade, pode-se iniciar o processo discursivo, a partir do que foi apreendido durante as Oficinas.

5.5.2 Processo discursivo

A etapa de análise do material produzido durante as oficinas pode ser vista como uma linha contínua, desde o momento no qual os encontros são realizados, considerando as reflexões produzidas nesta etapa, bem como o contato com o material transcrito, incluindo o verbal e o não verbal, sendo o discurso produzido a partir da troca entre o pesquisador e os participantes da pesquisa.

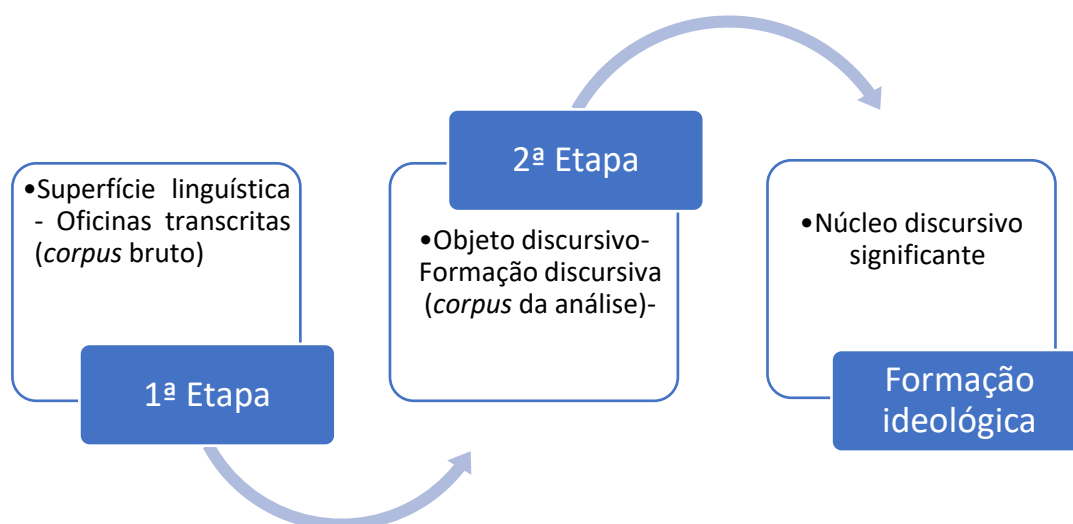
A primeira etapa da análise do material coletado das oficinas é o contato com a transcrição dos encontros, que foi realizada na íntegra. Essa etapa, chamada de superfície linguística, baseia-se na leitura e releitura do material transcrito (*corpus* bruto), para chegar ao objeto discursivo. A segunda etapa é realizada a partir da análise do objeto discursivo para destacar as formações discursivas que, para Orlandi (2000), é aquilo que o sujeito diz em palavras e o não dito alojado na memória, circunscrito no seu tempo histórico.

A delimitação do *corpus* é feita por meio da exaustividade vertical, que consiste na leitura do *corpus* bruto considerando os objetivos da análise e sua temática (ORLANDI, 2000). A AD se inicia a partir da elaboração do *corpus* final, a análise e o *corpus* estão intimamente ligados, decidir o que faz parte do *corpus* é decidir as propriedades discursivas do texto. O objeto discursivo é o “objeto linguisticamente dessuperficializado” (ORLANDI,

2000, p. 64). Tal fato demanda um trabalho de interpretação entre o que o sujeito disse literalmente, para o sentido que ele produz, dentro da sua historicidade. A partir desse marco se inicia a processo discursivo, que busca os significantes para além do que foi dito pelos sujeitos.

Para o processo de significação e sua formação ideológica, chega-se à fase da análise do discurso, que é a formação ideológica. Entende-se por ideologia na análise do discurso como a prática significativa que estabelece a relação entre aquilo que o sujeito diz e a sua história, para que assim a produção de sentido aconteça. Assim, o trabalho ideológico neste tipo de análise é o trabalho da memória e do esquecimento, que se manifesta no discurso. A figura a seguir é uma das formas de explicitar as etapas da análise do discurso a partir dos apontamentos realizados por Orlandi (2000).

Figura 6 - Processo de discursivo de análise



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Importa considerar que alguns fios condutores conduziram a análise do material a partir dos pressupostos da análise do discurso, que são os eixos temáticos. Estes eixos são os temas relacionados aos objetivos da pesquisa e que guiaram a condução das Oficinas em Saúde do Trabalhador por meio das perguntas norteadoras. A primeira análise do *corpus* bruto buscou identificar na fala dos participantes os eixos temáticos aos quais elas se referiram, destacando que ainda que os encontros tenham sido norteados por perguntas norteadoras, alguns assuntos perpassaram todas as oficinas.

Os eixos que nortearam a análise do material foram: trabalho, saúde mental, estratégias defensivas e universidade. Os eixos surgiram a partir do referencial teórico da tese

e das perguntas norteadoras. Os eixos temáticos deram origem a subeixos como, por exemplo, organização e condições de trabalho (trabalho), prazer e sofrimento (saúde mental), individuais e coletivas (estratégias defensivas), “o que é a universidade?” e missão da universidade (universidade).

Os subeixos emergiram na análise da transcrição, devido à robustez do material analisado, e à necessidade de esmiuçar alguns temas para além dos subeixos. Após essa análise, se delimitou o material do *corpus* da pesquisa, propriamente dito, no qual os eixos já estavam desenhados. A partir de então se deu a leitura exaustiva do material para identificar os discursos produzidos a partir dos temas suscitados. Por ser uma atividade de grupo, importa perceber as relações que os participantes estabelecem entre si, seja por concordância ou discordância.

Quadro 9 - Quadro dos eixos de análise estabelecidos

Eixos de análise	Subeixo	Núcleo significante
Eixo - Trabalho	1.1- Organização do trabalho 1.2- Condições de Trabalho	
Eixo - Saúde mental	1.3- Prazer 1.4- Sofrimento	
Eixo - Estratégias defensivas	1.5- Individuais 1.6- Coletivas	
Eixo - Universidade	1.7- O que é a universidade? 1.8- Missão da universidade	

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A interpretação ocorre com o deslocamento daquilo que é dito para aquilo que ele significa, lembrando que o discurso não são as palavras propriamente ditas, mas o que elas significam, na ideologia do sujeito. Assim, após as primeiras análises e deslocamento do *corpus* bruto (oficinas transcritas) para o *corpus* final (o material já tratado com a separação por eixos temáticos), se inicia o processo de análise. A partir do *corpus* final se busca o objeto discursivo que está para além das formações discursivas, pois eles contêm a historicidade e a ideologia contidas no discurso.

Figura 7 - Esboço das análises conforme os eixos temáticos

Eixo Temático	Trecho	Participante
Estratégia de defesa	a gente utiliza o Google Forms para criar uma lista de assinatura, e os professores que vão até aquela reunião, eles recebem um link, cada reunião é um link diferente, obviamente, e esse link gera um formulário e os professores vão ali, assinam aquele formulário e aquele formulário é dado como assinatura digital.	Nelson
Estratégia de defesa (burocratização como uma defesa- contrasta com o outro relato)	Só que em um acontecimento desses, a gente começou a pensar em uma burocratização. Então, às vezes, é incrível, mas é inevitável. E aí a gente pensou em colocar prazo para emitir documentos para não haver mais reclamação, porque eles não estavam querendo ser compreensivos com o nosso acúmulo de trabalho.	Ana Maria
Estratégia de defesa (como se relacionar com o WhatsApp)	Acho que precisa ser assim sobre o assunto do email... se a pessoa me manda um email 3 horas da manhã, eu só vou ver no meu horário de trabalho, seja um email, um whatsapp ou bilhete... tanto faz. A questão é que você está recebendo uma mensagem, quando você vai ler essa mensagem que importa. E é no seu horário de trabalho, obviamente.	Nelson
Estratégia de defesa (equipe)	Digamos que eu e meu colega tentamos fazer dessa forma, mas as pessoas que se comunicavam, que cercavam a gente é... não respeitaram isso em momento algum	Ana Maria

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A figura anterior demonstra o primeiro momento no qual foi realizado o contato ainda com o *corpus* bruto e a sua primeira separação de acordo com os eixos temáticos do estudo, e entre parênteses as primeiras impressões provocadas pela leitura. A utilização da análise do discurso como método implica a leitura e releitura do material repetidamente, para que assim possa ser realizado o deslocamento de interpretação. Nessa primeira análise, as falas dos participantes foram consideradas por mim ainda como trechos e não formações discursivas, pois esse material ainda recebeu um segundo tratamento, para que assim fossem descartados os trechos que não respondem aos objetivos da pesquisa, ou não tenham relação com o trabalho remoto durante esse período de pandemia.

Após essa primeira categorização conforme a figura 7, os trechos foram transferidos da forma de tabela para o Word, em forma de texto corrido. Assim foi possível iniciar a fase de análise dos objetos discursivos, a partir das formações discursivas delimitadas após a primeira etapa de separação.

Figura 8 - Segunda etapa de elaboração do material para análise do discurso

APOIO INSTITUCIONAL: “Que assim ele comprou material, compraram computadores, tanto pra docente como técnico, apoio de pé... comprou esses materiais pra ... O diretor teve essa preocupação, mas a unidade também é pequena, permite que tenha essa coisa”. (Silésio)

APOIO INSTITUCIONAL: “Da UFF eu peguei um computador aqui que estava meia boca e eu fui vendo, era uma questão de programação, eu fui em casa programando e colocando ele do jeito que eu queria e o bichinho tá ótimo. Trabalho em casa pelo computador, o que eu posso fazer pelo telefone, tô na rua eu vejo o telefone. Pra mim se eu pudesse ficar assim tava ótimo.” (Zileia)

APOIO INSTITUCIONAL: “Eu já tinha conversado com minha chefe que meu notebook não estava bom e já tá dando problema, você não tem material de trabalho pra fazer o seu serviço. Porque uma coisa é você usar para seu serviço particular, como eu usava pra estudar, ficada duas horas, outra coisa é ele ficar ligado mais de 10 h por dia.” (Lourdes)

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Com a segunda etapa concluída, os passos em direção à interpretação começam a ser dados de maneira mais sistemática, recordando que a interpretação movimenta a análise desde o primeiro momento em que são formados os eixos temáticos que guiaram o olhar do pesquisador. Entretanto, para o deslocamento é preciso caminhar um pouco mais adiante. A análise do discurso consiste em analisar o que o sujeito disse e aquilo que ele não disse, não apenas repetir o que ele falou. Para colaborar com essa árdua tarefa, a leitura parafrástica e a leitura polissêmica são importantes auxílios no deslocamento da compreensão para a interpretação.

A leitura parafrástica é a leitura que compreende aquilo que o sujeito diz, busca descrever o seu discurso e dizer com outras palavras o que o sujeito disse. É o primeiro contato com a formação discursiva, aquilo que o sujeito disse após conhecimento da sua história. A leitura polissêmica é a interpretação do que o sujeito disse e não disse em seu discurso, pois é a atribuição de sentido, deslizar entre o dito para o que ele significa, chegando ao núcleo discursivo signifiante (ORLANDI, 2000).

Ainda que não esteja explícito no texto, a leitura parafrástica é um importante exercício de compreensão do texto para se alcançar a interpretação, os sentidos expressos nas formações discursivas, conforme exemplo abaixo:

APOIO INSTITUCIONAL: “Que assim ele comprou material, compraram computadores, tanto para docente como técnico, apoio de pé... comprou esses materiais pra...O diretor teve essa preocupação, mas a unidade também é pequena, permite que tenha essa coisa”. (Iuri)

- Leitura parafrástica - O servidor recebeu equipamentos no seu local de trabalho, houve uma preocupação da chefia com isso. O fato de a unidade ser pequena facilitou esse tipo de ação.
- Leitura polissêmica - algumas pessoas não receberam esse tipo de apoio, houve um tratamento igual entre técnicos e docentes, e esse tratamento não é igual na universidade. Nem todo o diretor é preocupado com essa questão das condições de trabalho durante a pandemia. Ele teve apoio institucional para realizar o trabalho remoto.

Assim, a partir desse momento os resultados da análise do discurso serão apresentados conforme os eixos temáticos que derivaram do trabalho de campo: *trabalho, saúde mental, estratégias defensivas e universidade*.

5.6 EIXO TRABALHO

O eixo trabalho está dividido nos subeixos organização do trabalho e condições de trabalho. Para esses eixos foram analisadas as formações discursivas que se originaram das Oficinas, destacando que em atividades de grupo é importante demonstrar as aproximações entre as falas, bem como as discordâncias, evidenciando a multiplicidade de sentidos entre os participantes. No subeixo organização do trabalho, os temas surgidos foram apoio institucional, experiência no trabalho remoto e retorno presencial. No subeixo condições de trabalho, os temas que emergiram foram estrutura física, equipamentos, internet e relações de troca com a equipe.

Que assim ele comprou material, compraram computadores, tanto para docente como técnico, apoio de pé... comprou esses materiais pra...O diretor teve essa preocupação, mas a unidade também é pequena, permite que tenha essa coisa. Silésio

Da UFF eu peguei um computador aqui que estava meia boca e eu fui vendo, era uma questão de programação, eu fui em casa programando e colocando ele do jeito que eu queria e o bichinho tá ótimo. Trabalho em casa pelo computador, o que eu posso fazer pelo telefone, tô na rua eu vejo o telefone. Para mim se eu pudesse ficar assim estava ótimo. Zileia

Eu já tinha conversado com minha chefe que meu notebook não estava bom e já tá dando problema, você não tem material de trabalho pra fazer o seu serviço. Porque uma coisa é você usar para seu serviço particular, como eu usava pra estudar, ficada duas horas, outra coisa é ele ficar ligado mais de 10 h por dia. Lourdes

O apoio institucional foi um dos temas que emergiram nas Oficinas, uma vez que o trabalho remoto foi uma medida repentina, razão pela qual muitos servidores não tinham sua casa preparada para essa atividade. Na primeira fala de Silésio, o servidor menciona que foi

possível comprar computadores para todos os servidores técnico-administrativos e docentes porque a unidade é pequena. Diante da preocupação do diretor foi possível operacionalizar para os servidores de maneira igual os equipamentos necessários para o trabalho remoto. No relato da servidora Zileia foi possível perceber que a iniciativa de buscar o equipamento foi da própria servidora, que providenciou o seu funcionamento por meios próprios. Os relatos anteriores contrastam com o relato da última servidora, Ana Maria, que, mesmo conversando com sua chefia, não recebeu apoio institucional para realização do trabalho remoto.

A multiplicidade de experiências com relação ao apoio institucional também foi evidenciada na etapa quantitativa na qual 78% dos participantes responderam que receberam equipamentos da instituição e 22% responderam que não. A partir da fala dos servidores foi possível identificar os núcleos discursivos significantes presentes no seu discurso: *preocupação, satisfação e abandono*. O primeiro servidor, Silésio, é aquele com mais tempo de trabalho na instituição, já tendo vivenciado inúmeras experiências o que o leva a perceber que no caso do seu local de trabalho houve uma preocupação por parte da direção com o apoio institucional. Tal apoio foi possível devido ao tamanho da unidade, não sendo uma realidade de toda a instituição, nem o tamanho nem a preocupação, sendo dispensado um tratamento igualitário para todos os servidores técnico-administrativos e docentes.

A servidora Zileia mobilizou os recursos institucionais para que ela pudesse realizar o trabalho remoto. No relato de Silésio, a iniciativa de fornecer os equipamentos foi do diretor, no relato de Zileia, a servidora foi até a unidade em busca de equipamentos que ainda não eram os ideais, mas que a partir dos ajustes feitos pela própria servidora foi possível realizar o trabalho. A servidora nomeia como ótima essa experiência e que se fosse possível ela permaneceria assim, principalmente devido à possibilidade de trabalhar tanto do computador como do celular, permitindo que a servidora esteja em outros lugares trabalhando. Zileia é a servidora que durante os grupos mencionou a distância da sua residência para o trabalho, o que aparece ao longo de suas falas nas Oficinas.

O relato da Ana Maria é aquele que se contrapõe aos outros dois mencionados anteriormente. Apesar de ter conversado com a sua chefia, a servidora não recebeu nenhum tipo de apoio institucional, utilizando os equipamentos que já possuía. A servidora utilizou seu próprio computador que já não estava bom, o que sobrecarregou o equipamento. A frase da servidora de que não tem material para realização do seu serviço destoa do relato dos demais colegas, e demonstra a sobrecarga de trabalho ao mencionar que o seu computador passou a ficar ligado 10 horas por dia por conta do trabalho, quando para o seu uso pessoal o equipamento ficava ligado por duas horas. As falas iniciais do tópico trabalho denotam o fio

condutor do que foram as conversas sobre o trabalho remoto, nas quais emergiram a preocupação da instituição com os servidores, a satisfação de poder realizar o trabalho em casa com o equipamento da instituição e a sensação de abandono, diante da dificuldade de trabalho que não foi ouvida.

A falta ou existência de apoio institucional despertou alguns sentimentos dos servidores, que podem ser associados a se sentirem acolhidos ou não pela instituição. Se externamente o apoio institucional não foi uma realidade vivenciada por todos, por outro lado, a fala de que as casas dos servidores não estavam preparadas para receber o trabalho remoto compareceu para a maioria dos entrevistados, exacerbando significados como *aumento dos gastos e falta de espaço adequado*.

A nossa casa não estava preparada para receber esse trabalho, eu tive que achar um local, fazer um upgrade no meu computador, não era para trabalho, era praticamente...eu não uso. A gente fica na UFF 8 h, a última coisa que eu quero ver quando chego em casa é um computador, ficava mais no celular. A minha internet também eu tive que dar um upgrade nela, que melhorar ela, ela era baixa, tive que fazer uma internet top, então eu tive gastos. Esses gastos não tiveram retorno, tivemos gastos, ponto. Nelson

E eu tive que contratar a minha mesmo (internet) e acabou que a minha veio muito ruim porque era o que eu podia pagar, péssima. E a estrutura em si física, sem ser internet e computador é o meu quarto, como a Lourdes falou, só que aqui eu estou num local que tem muita umidade né, então assim tá insalubre e eu não aguento assim, eu não tô aguentando ficar mais aqui porque esse problema de umidade não tem como resolver. Ana Maria

A falta de apoio institucional se manifestou na fala do participante Nelson, uma vez que o servidor mencionou não ter recebido computador institucional, sendo necessário fazer aperfeiçoamentos no seu computador pessoal, incluindo a realização de melhorias no serviço de internet. Os gastos realizados pelo servidor não tiveram retorno, mostrando que os servidores custearam esse período. A servidora Ana Maria também mencionou o aumento de gastos com a internet que precisou ser ampliada, além das péssimas condições de trabalho durante esse período. O trabalho era realizado no quarto da servidora que não tinha preparo para tal, e o problema de umidade não tem como ser resolvido. Ao “escolherem” aumentar seus pacotes de internet, os servidores demonstraram comprometimento com a realização do trabalho, pois não foi uma imposição da instituição.

O trabalho remoto foi definido de maneira urgente como medida protetiva de redução do contágio durante a pandemia. Tal fato levou os servidores a improvisar locais para realização deste trabalho. Como a participante Ana Maria não possuía nenhum local adequado na sua casa para este fim, ela utilizou seu quarto, que era inadequado devido à umidade.

Assim, provavelmente, ainda que nessas condições foi o local mais viável para realização do teletrabalho. O esgotamento mencionado pela servidora se refere tanto as condições físicas de realização do trabalho remoto como pelas condições virtuais de aquisição de uma internet, por exemplo.

A *interação social* proporcionada pelo trabalho presencial não é a mesma do trabalho remoto. As trocas realizadas no trabalho presencial acontecem durante as pausas, saídas do seu espaço de trabalho, idas a copa. A partir do momento em que cada trabalhador está na sua casa, essa interação se perde.

Mal ou bem você - trabalhando presencialmente você vai na copa toma um café, vai no outro setor, vai dá aquela conversa. Eu pelo menos trabalho direto, tenho muita dificuldade de levantar até para beber água ou ir ao banheiro. Acabo ficando direto. É acho que é isso, os problemas que eu tive em relação a pandemia, não acho que foi uma experiência boa. Lourdes

A ida a copa, o cafezinho e visitas a outros setores se perdem a partir do momento em que o trabalho é realizado na residência do trabalhador. A sociabilidade, a capacidade de se articular coletivamente ficam em segundo plano diante do isolamento decorrente do trabalho remoto. Dessa maneira, a participante Lourdes passou muito tempo sentada, sem levantar-se para fazer atividades básicas, o que pode ocasionar problemas de saúde. A servidora foi uma das que não considerou o trabalho remoto como benéfico. Nos próximos relatos será possível perceber a multiplicidade de experiências com relação ao trabalho remoto.

Minha experiência foi superpositiva, acho que no final das contas esse novo normal ainda tem uma parte híbrida, mas acho que dá pra conciliar ai dois dias na UFF. Em suma, resumidamente, tudo que eu fazia no modo presencial eu adaptei, como algumas ferramentas, para o modo remoto. Nunca tive problemas em relação a isso. Nelson

Então assim, foi difícil a adaptação. E aí, à medida que você foi se adaptando o trabalho foi correndo melhor né, lógico que assim, em relação aos arquivos, nossos arquivos eram todos presenciais, então certas informações a gente demorava assim... No início pra dar resposta a gente demorava cerca de uma semana, então a gente conseguiu aos poucos colocar isso em arquivo drive. Lourdes

Foi assim, uma experiência boa e ruim ao mesmo tempo.” Ana Maria
 “Eu acho trabalho remoto interessante, justamente porque eu gosto desse “meu momento”, e acho que pode dar conta de fazer as coisas à distância, mas ficar direto assim não dá, a gente precisa de uma hora estar com outras pessoas, pelo menos um pouquinho, convivendo, conversando. Silésio

Os núcleos discursivos significantes que emergiram desses trechos foram: *conciliação, difícil adaptação, ambiguidade e convivência*. Tal fato demonstra que para algumas pessoas o trabalho remoto foi positivo enquanto para outros foi uma experiência negativa. Nelson

relatou que foi uma experiência extremamente positiva, porém reconhece a necessidade de estar presente na universidade. Nelson considera essas novas relações de trabalho impulsionadas pela pandemia como uma realidade que poderá ser incorporada no futuro (novo normal). Entretanto, o servidor reconhece que ela não será 100% on-line e que será necessário um modelo híbrido (uma parte presencial e uma on-line), indo dois dias na universidade.

O relato de Lourdes relembra que o trabalho remoto foi implementado de uma maneira brusca, tornando a sua adaptação difícil, pois os setores da universidade não têm por tradição ter seus arquivos em computador, ainda que a informatização não seja um processo recente. As adaptações foram acontecendo em movimento, não ocorreu uma pausa para o planejamento ou reestruturação, isso foi ocorrendo ao longo do trabalho. Os arquivos foram transpostos aos poucos, o que denota o volume de processos que demandava informatização. O relato reforça a dificuldade das equipes de se reunirem e planejarem suas ações durante a pandemia, em alguns casos se reuniram no início e ao longo do tempo isso foi se perdendo.

Ana Maria relatou péssimas condições de trabalho e, ainda que precárias, as condições foram custeadas por ela, sem nenhum apoio da instituição. Por outro lado, em alguns momentos a servidora mencionou estar feliz em ter um trabalho durante esse período no qual outras pessoas vivenciavam o desemprego, e a possibilidade de reduzir a exposição ao vírus devido ao trabalho remoto como um fator positivo do teletrabalho. A servidora fez importantes relatos sobre a falta de condições de trabalho durante esse período, considerando o trabalho remoto como bom e ruim. Muitos servidores demonstraram esse sentimento de “gratidão” por estar trabalhando.

O relato do Silésio segue na mesma direção do de Nelson. O trabalho híbrido tem sido mencionado pelos servidores como uma alternativa ao trabalho presencial e ao trabalho remoto, como um meio termo entre o isolamento completo e o trabalho totalmente presencial. O servidor em destaque menciona que precisa do seu momento, reforçando a importância de um certo isolamento para ele próprio e para o seu trabalho, já que ele considera que dá conta das coisas à distância. Porém, as relações e as trocas do trabalho presencial são mencionadas como importantes, sendo impossível ficar totalmente isolado por muito tempo.

O retorno presencial também foi discutido durante as oficinas, pois os encontros ocorreram em outubro e novembro de 2021, quando a universidade já se preparava para este momento.

Hoje eu também estou acordando cansada, estou acho que é uma coisa que deve ser discutida nesse retorno, esse cansaço, essa adaptação ao retorno do trabalho. Eu só vou complementar eu não sei como vai ser essa volta do presencial com atendimento

público, telefone... porque vai ser complicado. Nós estamos com serviço atrasado por conta da pandemia, o fluxo foi muito e você já nota uma certa impaciência do público em geral então é uma coisa que tem que ser tratada até de uma forma que você não perca a paciência estou pensando de onde eu vou tirar isso. A gente voltou agora com isso os telefones foram religados então está um caos. Porque você não consegue trabalhar porque toda hora toca. Lourdes

Então eu não vejo a hora de voltar para o presencial, eu não gostaria de trabalhar, continuar trabalhando remoto, porque é mais cansativo. Lourdes

O retorno presencial foi mencionado pela servidora Lourdes como preocupante com relação ao *cansaço* e *impaciência* do público e da própria servidora, que se questiona de onde tiraria paciência para lidar com tantas demandas decorrentes do retorno presencial. O relato da servidora demonstra que deve ser dada a devida atenção a esse período de transição do trabalho remoto para o trabalho presencial, que possui consequências na saúde física e mental dos servidores técnico-administrativo, uma vez que ele comporta uma sobrecarga pelos dois momentos (GUIDETTI *et al.*, 2022). E a menção da servidora de que o trabalho remoto foi considerado extremamente cansativo.

A demanda excessiva de atendimento telefônico reforça que muitas pessoas não aderiram ao modo virtual como forma de tirar dúvidas, preferindo o retorno tradicional de atendimento. O excesso de demandas por todos os lados desgasta a servidora, refletido na fala sobre a paciência que já foi perdida. Diferente da participante Zileia, que gostaria de permanecer no trabalho remoto, a servidora Lourdes não vê a hora de retornar ao trabalho presencial. As últimas falas da servidora iniciam o próximo eixo que será tratado a seguir, sobre a saúde mental dos servidores.

5.7 EIXO SAÚDE MENTAL

De maneira geral, a saúde mental foi um dos temas mais debatidos durante a pandemia de COVID-19, principalmente por todo o sentimento de medo que o momento despertava. Porém, é importante considerar que a relação entre saúde mental e trabalho envolve não apenas as situações de sofrimento, mas as situações que geram prazer no trabalho. Conforme mencionado anteriormente, o trabalho pode tanto favorecer a saúde mental, como pode ser causa de sofrimento (DEJOURS, 2012; SELIGMANN-SILVA, 1994). Este eixo buscou-se identificar possíveis aspectos relacionados à saúde mental referentes ao prazer e ao sofrimento relatados durante as Oficinas. Nesse sentido, este eixo se inicia com os aspectos referentes ao prazer e posteriormente são abordados os aspectos de sofrimento relativos ao trabalho remoto.

Felizmente eu acho que trabalho na pandemia, depois de tudo o que eu passei nos

trabalhos presenciais de quinze, quatorze, quinze anos. Foi a primeira vez que eu pude trabalhar de casa e dar conta. E eu devo dizer que assim como a Zileia falou, olha eu acho que o período da pandemia para o trabalho, o meu trabalho, eu acho que foi o período mais tranquilo que eu passei universidade. E graças a Deus não teve essa coisa que infelizmente aconteceu com algumas colegas da demanda de ficar um horário para o outro, o pessoal pedindo... Eu sei muito bem como é isso, também sei. Silésio

Ao se referir ao “período mais tranquilo”, o servidor traz no discurso a memória dos anos que já vivenciou na universidade com relação ao sofrimento no trabalho. Silésio menciona que pela primeira ele pode trabalhar de casa e dar conta, e apesar de estar vivenciando uma pandemia, para o trabalho esse foi o período mais tranquilo que ele passou na UFF. O participante em tela, por ter mais tempo de trabalho na universidade (16 anos) traz em seu discurso a sua memória os fatos passados durante esse tempo. Contraditoriamente, mesmo diante de todo o sofrimento externo trazido pela pandemia de COVID-19, esse foi o momento em que o servidor vivenciou um período de paz no trabalho. Ao contrário do que ocorreu com outros servidores e que Silésio trouxe na memória de momentos anteriores, ele não vivenciou o excesso de demandas, ou a necessidade de trabalhar após o horário.

Além da paz mencionada anteriormente, foram mencionados outros aspectos de prazer durante o período de trabalho remoto como, por exemplo, prescindir do *deslocamento* para o trabalho e a proximidade com a *família*.

Mas essa coisa de trabalhar 9 horas, duas horas para ir de ônibus, 2 horas para voltar, isso para mim era impossível. Então, uma coisa boa também, é a gente reavaliar essa questão do trabalho remoto. Reavaliar essa flexibilização, porque a gente vai ter que fazer isso. Zileia

Não ter que se deslocar para o trabalho e, portanto, não precisar passar duas horas no transporte público foi uma fonte de prazer para a servidora participante. Zileia é a participante da pesquisa que mora mais distante da universidade e trabalha no campus da UFF que ela considera mais “contramão”, tendo como consequência a necessidade de pegar três ônibus para chegar ao seu local de trabalho. O impossível para ela eram as 13 horas que passava longe de casa. Entretanto, ela questiona se é possível a adesão ao teletrabalho uma vez que, para ela, é preciso reavaliar essa flexibilização. Tal fato é bastante presente na fala da servidora, por entender que como ela trabalha numa secretaria acadêmica que atende aluno, ela não vislumbra a possibilidade de manter o trabalho em casa após a emergência sanitária cessar. A família também foi mencionada no discurso da servidora como uma fonte de prazer.

Cachorro pequenininho tem aquela coisa que é sempre um bebezinho e ela tava velinha, ficou doente e eu poder tá em casa nesses últimos meses dela pra mim foi essencial. E é um momento também gostoso da gente ir junto pra cozinha, fazer alguma coisa e pôr a mesa e se sentar pra comer. Então eu percebi assim, que tudo que tinha um lado bom tinha um lado ruim, e tudo ruim a gente tem que tirar proveito daquela situação. E, sinceramente aproveitei muito ficar em casa, coloquei em ordem em monte de coisas que tinha que fazer. Então eu poder ficar em casa, tive esse privilégio de estar empregada, recebendo o meu salário, e estar dentro de casa com a minha filha, isso assim foi ótimo. Zileia

A família sempre esteve presente na fala da servidora, muito provavelmente porque com o tempo despendido no deslocamento para o trabalho, poder estar em casa com a família em trabalho remoto significou uma fonte de prazer. A servidora gastava quase 13 horas diariamente, incluindo deslocamento e horas de trabalho. Com o trabalho remoto, esse tempo pode ser aproveitado com sua cachorra e sua filha. Como servidora pública, o privilégio compareceu em sua fala, por poder estar em casa sem correr o risco de se contaminar ou perder o emprego. O contexto de dificuldade socioeconômica aprofundado pela pandemia ocasionou a redução de salários e o aumento do desemprego na população em geral, levando a servidora a reforçar o estigma de privilegiados do funcionalismo público. Cabe destacar que o trabalho não é visto como um direito de todos e as proteções contra a COVID-19 não foram respeitadas em outras categorias profissionais.

A gestão do tempo emerge no discurso dos servidores como uma contrapartida à inflexibilidade do trabalho presencial.

Então você está trabalhando em casa, você tem aquilo gravado, eu fazia de madrugada que está tudo quieto, tudo tranquilo e não tem barulho. E eu fiquei sem sono, porque com esse negócio de pandemia, o nosso sono ficava todo trocado. Então as vezes de dia eu ficava com sono e à noite eu estava sem sono, se fosse no presencial isso não teria como ser feito. Então a gente pode dispor melhor do tempo da gente, do momento em que a gente no aumento que a gente tem também, para poder fazer também alguns determinados tipos de trabalho, não tem que ser obrigatório naquele momento de estar sendo executado. Nelson

Eu acho que assim, a gente está tendo o privilégio de fazer as coisas na hora que a gente quer, como o Nelson falou, até de madrugada fica mais tranquilo. Então já que a gente tem essa oportunidade de fazer a hora que a gente quer e pode, acha melhor e conveniente fazer por estar mais tranquilo, por que não? Zileia

No primeiro relato, o servidor relata que se o trabalho fosse presencial aquela tarefa teria que ser realizada naquele exato momento, porém com o trabalho remoto ela pode ser feita na hora que for mais adequada ao servidor. A liberdade para gerir o momento no qual as tarefas são realizadas foi um atrativo do trabalho remoto. O servidor também menciona as alterações do sono durante o período de pandemia, em que o tempo do sono foi preenchido

com o trabalho. A participante Zileia trouxe na sua fala novamente a questão do privilégio de poder realizar o trabalho de casa. A menção ao trabalhar de madrugada também compareceu na fala da servidora, sendo abordado como um momento mais tranquilo.

O trabalho remoto trouxe algumas *facilidades* com relação à organização do trabalho, conforme mencionado por Nelson.

Então para mim ficou mais fácil porque as reuniões são gravadas, e depois eu posso fazer com mais calma, porque na forma presencial, tem que ir escrevendo durante a própria reunião. Então, às vezes alguma coisa é perdida, meu trabalho tem que ser "refeito", enfim, às vezes a gente perde um dado ou alguma coisa. Então nesse caso pra mim, ficou mais fácil, porque eu posso voltar a gravação de vídeo, tirar uma dúvida, eu posso ouvir duas, três ou quatro vezes aquilo ali, pra poder entender melhor, pra poder entender o que as pessoas estão dizendo e ficar um trabalho mais completo né, mais detalhado. Nelson

Com as reuniões acontecendo on-line, aquelas realizadas no âmbito das unidades acadêmicas puderam ser gravadas, e com isso os servidores técnico-administrativos os responsáveis por secretariar tais reuniões tiveram uma facilidade na organização do seu trabalho. Como as atas das reuniões são documentos institucionais e compõem alguns processos administrativos, principalmente os processos referentes à carreira docente, essa é uma atividade que requer atenção e tem um caráter estressante. Por isso, o servidor relata perder, refazer, ou seja, é uma tarefa que necessita calma. Se por um lado gravar as reuniões facilitou a vida dos servidores, não poder gravar foi uma dificuldade em algumas unidades.

Não deixa gravar (as reuniões). Aí a gente combina se três pessoas para fazerem essas anotações, a diretora anota e os secretários e eu, a gente faz as anotações, anotar para fazer o quórum também né. Aí a gente tem que fazer um documento, para fazer, para que as pessoas confirmem que realmente estiveram na reunião, porque a ata tem que ter. Quem é que autorizou, quem é que deu a confirmação, quem é que aceitou a ata anterior. Mas realmente fazer a ata é muito chato. Zileia

As experiências no trabalho remoto foram múltiplas. Se, por um lado, no local de trabalho do Nelson foi permitida a gravação das reuniões, o que facilitou a confecção das atas, na unidade da Zileia isso não foi permitido. Tal fato gerou uma *dificuldade* para a organização do trabalho, mobilizando um grupo de três pessoas para confeccionar uma ata. O relato de Zileia trouxe muito debate ao grupo sobre qual o motivo de não ser permitida pela unidade a gravação das reuniões, uma vez que as reuniões do Conselho Universitário, instância máxima de decisão da universidade, são gravadas. A não gravação das reuniões gera a demanda por mais pessoas para fazer a atividade, burocratizando o processo, pois demanda muitas etapas para o documento ser considerado válido. A *burocratização* é uma das etapas

tratadas nas próximas falas que iniciam os aspectos referentes ao sofrimento no trabalho remoto.

E eu sinto que o trabalho ficou muito mais burocrático. Você acrescenta alguns procedimentos para um procedimento que você fazia antes que não era necessário. Lourdes

Então foi um trabalho assim de planilha, de contagem, de ficar no WhatsApp “essa pessoa pode ir à sala tal? Quantas pessoas?”. Então foi assim desgastante demais, mas nada fora do normal. Zileia

As frases mencionadas pelas servidoras trazem a *burocratização* e o *desgaste* como aspectos referentes ao sofrimento durante o trabalho remoto. O primeiro relato fala de um acréscimo de burocratização durante esse período, exemplificado pelo acréscimo de procedimentos que não eram feitos antes. A burocratização já era um aspecto de sofrimento mencionado pelos servidores públicos em outros momentos anteriores a pandemia (NUNES; LINS, 2009; RIBEIRO, C., 2012). Diante de uma realidade diferenciada como o trabalho remoto, o acréscimo da burocracia gera um sofrimento à servidora. Já o segundo relato traz um procedimento que era necessário, como, por exemplo, o controle do número de pessoas no prédio da faculdade para evitar o contágio, porém foi uma atividade desgastante, porque requer um controle por meio de planilhas e ligações constantes pelo WhatsApp.

Outro aspecto que trouxe sofrimento se refere ao desrespeito em relação aos horários para o trabalho remoto, como aparece nas falas de Ana Maria e Silésio.

Eu tive ambos os problemas tanto do desrespeito ao horário, apesar de como o Nelson fala a gente combinou que manteria o mesmo horário, mas nunca desde o primeiro dia isso foi respeitado. Ana Maria

Uma coisa que me impressiona muito é ver que as pessoas não pensam nas outras, não se importam com as outras. Fazem acordos de tal forma e depois agem de outra...Eu fico chocado. Silésio

Ana Maria vivenciou situações em que ela recebeu mensagens fora do horário de trabalho, como às 6 horas da manhã e às 23 horas. A partir desses ocorridos, Ana Maria e seu colega de trabalho combinaram com a sua chefia que as mensagens seriam enviadas durante o horário de trabalho, porém isso não foi cumprido, desde o início. As demandas recebidas fora do horário de trabalho foram uma realidade para os trabalhadores da universidade, 50% dos participantes que responderam ao questionário referiu receber demandas antes ou depois do seu horário de trabalho. Este tema foi aprofundado durante os encontros trazendo perplexidade por parte dos colegas que escutaram tais relatos. Algumas estratégias foram pensadas pelos trabalhadores para lidar com essa situação de sofrimento. O relato da servidora

Ana Maria converge para outro momento do encontro em que a servidora relatou o *desamparo* vivenciado durante o trabalho remoto.

Eu senti que em alguns momentos a chefia não acreditou nesse relato, mas enfim, talvez nem eu acreditasse, não sei. A gente trabalhou muito sem uma estrutura psicológica, muitas vezes financeiras porque tamo vendo aí que está tudo um absurdo, então a gente ficou um pouco assim, eu senti, não vou falar a gente, vou falar eu, eu me senti assim um pouco ao Deus dará. O que eu acho que foi um problema que todos, tanto alunos, como funcionários ou professor, todo mundo poderia estar com alguma dificuldade no período remoto de acesso, de equipamentos de trabalho, de internet e tal. Então assim, com os alunos houve todo um apoio da Universidade, lógico, pensando na vulnerabilidade, pensando nessas dificuldades, então assim, houve um apoio, uma compreensão e meio que ficou acordado que deveríamos ser compreensivos e tal. Só que eu não senti isso com a gente. Ana Maria

O descrédito e a sensação de abandono que a Ana Maria trouxe no seu relato materializa o que alguns servidores perceberam durante o trabalho remoto. A servidora relatou que se sentiu ao “Deus dará”, desamparada pela chefia que muitas vezes não acreditou no relato das dificuldades vivenciadas nesse período, pela falta de apoio financeiro diante do aumento dos custos com o trabalho remoto arcado pelos servidores, e pelas dificuldades vivenciadas por todos os segmentos da universidade (alunos, professores e servidores técnico-administrativos). A servidora traz no seu relato o tratamento desigual entre os alunos e professores por um lado, e os servidores técnico-administrativos por outro, uma vez que ela disse que não sentiu essa compreensão “com a gente”.

Se por um lado o desamparo foi percebido no âmbito interno da universidade, a *falta de autonomia* foi mencionada pela servidora Lourdes devido às ordens que teriam vindo durante a pandemia para a execução do ENADE - Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes.

Teve um agora recentemente que me deixou estressada que foi que o governo resolveu fazer o Enade esse ano e aí foi aquela loucura porque você tem um calendário administrativo e um calendário acadêmico você tem que fazer adaptações. Lourdes

O relato da servidora se refere às decisões tomadas pelo governo, que precisam ser cumpridas institucionalmente, cabendo a universidade a execução. Conforme mencionado pela participante, foi um momento estressante, pois é necessário conciliar calendário acadêmico e administrativo para que o Exame seja operacionalizado. O resultado foi o estresse vivenciado pela servidora na tentativa de realizar essas adaptações, o que associado pela servidora à palavra “loucura”. As decisões tomadas nas instâncias superiores às quais ela não pode se negar a cumprir, foram extenuantes, assim como a *falta de compreensão*

mencionada pela mesma servidora com relação ao público externo.

Eu tenho a impressão de que o público acha que a gente está em casa à toa, sem ter o que fazer. Porque você recebe a lista do dia e no dia seguinte já tem que ver com a coordenação, se já enviou outra lista. Então, assim, eles não sabem que é um processo. É um processo. Lourdes

Outra dificuldade que gerou sofrimento foi trazida por Zileia.

Eu entrei em vaga de deficiente, fiz porque eu tenho problema de audição. E uma coisa assim que desde o começo da pandemia está me incomodando muito é assim eu imaginar que eu vou ter que atender as pessoas, falar com as pessoas usando máscara porque eu ouço muito pouco eu acabo fazendo mais uma leitura, tanto é que eu tiro óculos, boto óculos.... quando eu não consigo entender muito bem o que a pessoa está falando eu coloco o óculos para tentar ver... Não é só leitura são as feições das pessoas que a gente perde um pouco de interpretar melhor. Mas é muito difícil eu pensar em voltar presencial com a pessoa usando máscara, eu acho assim, fazer reunião pela internet eu acho ótimo, mas eu também ainda perco muita coisa. Zileia

Para a servidora o uso de máscara dificulta a comunicação, devido à impossibilidade de fazer leitura labial e de interpretar as emoções transmitidas pelas feições do rosto. Assim, tornou-se um sofrimento para a participante imaginar como ela lidaria com essa situação com o retorno aos atendimentos presenciais. Zileia foi uma das participantes que mais se manifestou favorável ao trabalho remoto e sua continuidade pós-pandemia, porém ela menciona que a leitura facial é prejudicada pelo uso de máscaras. O não dito que se manifesta no rosto e nas feições das pessoas se perde com o uso de máscara, e para Zileia, ela perde muito da interpretação com isso.

Os problemas de comunicação também apresentaram outra faceta institucional.

Outro grande problema também é o problema de comunicação, você tem que repetir umas coisas todo semestre, porque você não consegue que venha na primeira vez, no dia que você já falou e que já era assim antes da pandemia. Eu acho que a comunicação é um problema também sério na Universidade. Lourdes

Lourdes trouxe em seu relato o problema de comunicação na universidade que já era uma realidade antes da pandemia, mas foi intensificado nesse período. A repetição que é necessária para que as informações venham corretas é um causa de cansaço, pois, segundo ela é assim todo o semestre. A sensação é que a informação não permanece retida, sendo necessária repeti-la em procedimentos que já são de praxe. Os problemas de comunicação desencadeiam outro tipo de problema institucional, que é a *pressão* externa para realização das tarefas.

A gente tinha alguns problemas de comunicação, e eles foram acentuados, apesar de terem as instruções normativas, fomos resolvendo aos poucos, o problema mesmo é a pressão externa que a gente sofre muito, das reclamações, da autonomia ... fatores que fogem das nossas mãos. Lourdes

Ainda que a servidora tenha mencionado a questão do problema de comunicação como fonte dos problemas, o que o discurso dela trouxe foi a pressão externa que os servidores sofrem, gerando reclamações e problemas de autonomia, por fatores que fogem da alçada de decisões dos trabalhadores. As questões de autonomia e pressão são anteriores ao período do trabalho remoto, mas como recorrente na fala da servidora que foram acentuados, intensificados nesse período. Lourdes é uma das participantes que mais relatou as questões referentes à autonomia, pois o seu setor tem conexão não apenas internas com as questões acadêmicas, mas também externas, com o Ministério da Educação - MEC, no que diz respeito à realização de exames. Interna e externamente, a universidade é um órgão hierarquizado, o que denota a falta de autonomia como um fator de sofrimento para os servidores, sofrimento este que é anterior ao período vivenciado durante a pandemia de COVID-19.

A relação entre técnico-administrativos e docentes também apareceu nas Oficinas. Os servidores se referiram a tal relação através do termo *castas* dentro da universidade, acentuando que as relações são desiguais e, muitas vezes, conflituosas.

A minha questão pior da pandemia foi esse degrau que tem entre docente e técnico que acha que tudo dele tem que ser resolvido a pronto e para ontem, tem que do jeito deles, na hora deles, e se não chegar ... Cadê meu processo? Que processo? Tá tudo parado? Fechado Você quer que a gente dê conta de processo? Meu processo de capacitação, eu quero transferir férias... Férias? Tamo no meio de uma pandemia, está todo mundo em casa por que você quer transferir férias? Zileia

E a parte que a gente faz de atendimento ao professor essas coisas ficaram muito complicadas, porque o professor queria ter o mesmo atendimento, queria ter as mesmas condições de trabalho que seria impossível de dar. Zileia

Zileia trouxe em seu relato as dificuldades de se relacionar com os professores durante o trabalho remoto, pois para ela eles queriam o mesmo atendimento que recebiam no trabalho presencial. O relato trouxe algumas impressões de que não era possível que as tramitações administrativas ocorressem com a mesma rapidez que antes, ou que algumas normativas como alteração de férias não poderiam ser feitas nesse período. O que demonstra uma vivência quase que desconectada do momento de pandemia, Ela questiona a exigência do professor de ter o mesmo atendimento quando o trabalho remoo mudou boa parte dos procedimentos administrativos. A participante usou a palavra “complicadas” com uma entonação lenta para exemplificar o quão desgastante é fazer essa tradução das normas institucionais naquele

momento de pandemia.

A Zileia falou uma coisa também do... essa coisa me incomodou sempre, essa coisa das castas da UFF, esse jeito “velho” da UFF trabalhar lento, lento e lento. Silésio

Vocês falaram de castas, a gente também tem um problema que são as castas dos cursos que tem uma regalia muito grande. Inclusive a pandemia, pelo MEC, abriu mais ainda regalias para esse curso. Lourdes

O uso da palavra castas pressupõe uma estratificação, alguém é superior em relação a outro. No primeiro relato, Silésio reforça que essa não é uma situação nova, inaugurada pela pandemia, mas que é antiga. As castas não estão presentes apenas nas relações entre pessoas, mas na relação entre os cursos dentro da universidade, pois como relatado pela Lourdes, as castas dos cursos também acontecem e provocam reclamações de outras pessoas quando percebem que alguns cursos têm privilégios e outros, não. O tema das castas esteve presente em todos os encontros das Oficinas e quando os participantes foram perguntados como eles perceberam isso durante a pandemia a resposta foi que se intensificaram.

O último ponto referente ao sofrimento durante o trabalho remoto está relacionado à *sobrecarga* de trabalho.

E o trabalho ficou assim realmente sobrecarregado, sem limite, sem limite de horário, sem limite de horário para a mensagem. Hoje mesmo eu estava reclamando agora pouco que eu recebi mensagem 23:30, recebi mensagem 6:30 da manhã, então assim seu horário de trabalho não foi respeitado, ele simplesmente não existiu. Não existe mais horário de trabalho, é qualquer horário. Claro que também não vou negar que algum horário do seu trabalho é pode ser ali perdoado, você acaba trocando, então um horário meu pode ser trocado por um horário mais cedo. Ana Maria

2020 foi muito difícil né? A gente não sabia o que estava esperando, perdi toda a rotina, você já acordava trabalhando, não tinha horário também para terminar e eu me sentia muito cansada. Era muito exaustivo assim, sem vontade de fazer absolutamente... você parava de trabalhar ia comer, tomar um banho e ia dormir e assim não organizava praticamente nada. Lourdes

O primeiro aspecto da sobrecarga de trabalho aborda a extensão da jornada de trabalho. Os dois primeiros relatos trazidos pelas participantes Ana Maria e Lourdes mencionam a extensa carga horária de trabalho durante o período de trabalho remoto. Ana Maria refere o envio de mensagens antes e depois do horário combinado de forma que, apesar da possibilidade de que seja flexibilizado o horário de trabalho, as mensagens ocorriam em qualquer horário. A jornada de trabalho ficou mais fluída durante esse período, conforme relatado não existe mais horário comercial. Lourdes relatou que perdeu toda a sua rotina, tudo aquilo que já se conhecia sobre a rotina de trabalho foi modificado durante a pandemia. O cansaço também foi relatado por Lourdes, que praticamente vivia para o trabalho, quando

parava era para comer e dormir, não conseguindo realizar nenhuma outra tarefa nem planejamento.

Eu me senti sobrecarregada, lá a gente fica muitas horas no momento que nós ficamos 9 horas no local de trabalho, porém o trabalho fica melhor distribuído, você levanta e vai ao banheiro, você vai beber uma água, é um momento de distração, interação social, e aqui não. Eu acabo que realmente não vou ao banheiro, quando eu vejo eu fiquei várias horas sem beber água e você fica aqui num local só, trabalhando direto e muitas horas. Lá eu acho que você fica muitas horas, mas você tem uma distribuição melhor digamos assim, aqui você fica até menos horas, porém você se sobrecarrega demais. Lourdes

Então nós tivemos, como eu relatei naquela primeira reunião, um acúmulo de trabalho, um trabalho também como a Lourdes relata excessivo, mais do que no presencial, não sei como isso foi possível, até hoje eu não entendo... Mas não houve essa compreensão. Então se os alunos queriam alguma coisa, queriam para ontem. Então a gente tinha que entregar para ontem, mas eles não atendiam a gente ontem. Ana Maria

Aqui na secretaria tem essa sobrecarga também que além de você ter a administração desse prédio você tem que administrar a obra que fica mais a critério do administrador e eu fiquei com essa parte de tentar organizar a entrada das pessoas no prédio, tentando evitar que acumulasse mais pessoas do que o permitido dentro de cada sala. Zileia

Os três relatos anteriores seguem na temática da sobrecarga de trabalho mencionada pelos servidores, entretanto eles focam nas atividades de trabalho que aumentaram neste período. Lourdes trouxe o contraponto do trabalho remoto com o presencial, no qual a carga horária fica mais bem distribuída e as pausas são momentos importantes do trabalho, seja para o café ou a interação social. Em contrapartida, no trabalho remoto a servidora percebeu que ela não se levantava nem para ir ao banheiro, o que poderia trazer consequências até mesmo para a sua saúde física devido à quantidade de horas sem ir ao banheiro ou beber água.

O segundo relato, da Ana Maria, vai na mesma direção do de Lourdes de que houve um acúmulo de trabalho nesse período, que a servidora relata que até hoje não sabe explicar como isso foi possível. O aumento de trabalho relatado pela servidora trouxe a questão das urgências manifestadas na fala dos alunos que queriam suas demandas atendidas prontamente, o que em contrapartida não ocorria quando eles eram instados a atender alguma demanda por parte dos servidores eles não eram ágeis. Essa tensão emerge na fala da servidora como uma questão referente ao sofrimento pela falta de compreensão dos alunos com relação ao trabalho dos servidores técnico-administrativos.

O relato da Zileia trouxe a perspectiva de que outras tarefas foram acrescentadas àquelas que já existiam, como o exemplo da obra do prédio e o controle das pessoas que entram no prédio por conta do risco de transmissão da COVID-19. O aumento da quantidade de trabalho foi um fio comum entre os discursos apresentados, ainda que as suas

manifestações tenham se dado de forma diferente de acordo com a realidade de cada trabalhadora. A sobrecarga de trabalho emergiu mais na fala das mulheres em relação aos homens que participaram dos grupos.

Ah tem que trabalhar pra caramba, eu já acordo já pegando o celular pra ver se tem que autorizar alguém não sei o que, e-mail e reunião, reunião de Colegiado, reunião de banca, reunião de não sei das quantas, beleza. Estando dentro de casa, não tendo que pegar condução. Zileia

É engraçado que agora que diminuiu o ritmo talvez seja até uma cobrança minha, que eu não deveria ter, eu estou me achando muito lenta. Mas eu também não vou correr, porque eu estou cansada, por problemas. Lourdes

Os dois últimos relatos trouxeram outras perspectivas com relação à sobrecarga de trabalho. No primeiro relato, Zileia reconhece a sobrecarga de trabalho, inclusive ela já acorda resolvendo problemas no celular, o aumento da quantidade de reuniões, que está trabalhando muito mais do que antes. Lourdes tomou a sobrecarga de trabalho como regra, e agora que a quantidade de trabalho diminuiu ela está se cobrando mais produtiva, embora ao final ela reconheça que isto não é possível porque ela está muito cansada.

As formas como alguns servidores lidaram com esse aumento de trabalho auxilia a entrada no próximo tópico, referente às estratégias defensivas.

5.8 EIXO ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS

Este eixo trata das estratégias de defesa utilizadas pelos participantes da pesquisa para lidar com as situações de sofrimento vivenciadas durante o trabalho remoto. As estratégias defensivas podem ser coletivas ou individuais, conforme visto anteriormente. Neste tópico inicia-se com as estratégias individuais e, posteriormente, são abordadas as coletivas.

Então, eu confesso que eu estava trabalhando muito, estava muito cansada. Eu acabava de trabalhar e ficava deitada, estava exausta mentalmente. Eu tentei caminhar ali no prédio, mas foi uma coisa que ficou chata, fiquei entediada. Depois eu tentei...paguei até um *personal* também, mas não foi e aí eu comecei...como a pandemia começou a abrandar um pouco, voltei para a natação. Lourdes

o que eu penso é isso, teve algumas coisas meio difíceis de se adaptar ou que eu não sabia como navegar, aí ou eu fiquei na minha, ou eu perguntei ou, se eram coisas só minhas, eu falei: 'Olha, controla a sua ansiedade, não precisa agir dessa forma, está tudo tranquilo, se o seu chefe estiver insatisfeito com você ele tem como falar, a gente tem uma relação muito tranquila, então ele tem abertura para dizer que não está gostando...' Nunca disse. Silésio

As primeiras estratégias defensivas individuais estão relacionadas a mudanças de hábito dos participantes. Lourdes refere que para enfrentar o cansaço provocado pela

sobrecarga de trabalho que ela relatou ao longo dos encontros ela buscou *atividade física*, tentou caminhar no prédio, depois buscou um *personal* e por último entrou na natação. A servidora fez tentativas para enfrentar a situação de sobrecarga individualmente porque parece impossível alterar o processo de trabalho da servidora. Então, como forma de lidar com a exaustão mental, a servidora buscou as atividades físicas

Já Silésio buscou internamente *controlar a ansiedade* experienciada devido à nova realidade que ele não conhece, tanto da pandemia em si, como também do novo lugar de lotação. Depois de mais de 15 anos trabalhando na área administrativa da universidade, o servidor pediu remoção e foi alocado em uma unidade acadêmica. Por conta do fato de já ter passado por diversas experiências de sofrimento na universidade, segurar a ansiedade e esperar que caso a chefia tenha algo a lhe dizer ela o fará é uma estratégia do servidor para lidar com tais situações inesperadas na universidade.

Algumas estratégias defensivas foram realizadas pelos servidores como tentativa de modificar o processo de trabalho. Se a *burocracia* anteriormente foi mencionada como um fator de sofrimento, ela também foi utilizada como uma estratégia defensiva.

Só que em um acontecimento desses, a gente começou a pensar em uma burocratização. Então, às vezes, é incrível, mas é inevitável. E aí a gente pensou em colocar prazo para emitir documentos para não haver mais reclamação, porque eles não estavam querendo ser compreensivos com o nosso acúmulo de trabalho. Ana Maria

No caso da servidora Ana Maria, a burocracia foi um caminho pensado por ela e seu colega de trabalho devido à pressão que sofriam do público externo para que os documentos fossem entregues com maior rapidez. Mesmo reconhecendo que era uma decisão difícil de tomar devido à burocratização de um processo que era anteriormente fácil, essa foi a solução para lidar com a situação de sofrimento provocada pela pressão externa e para contornar as reclamações. Se a burocracia anteriormente foi associada como uma causa de sofrimento, neste caso ela foi utilizada como uma estratégia de defesa frente ao sofrimento no trabalho.

A gestão do tempo também foi uma estratégia utilizada, principalmente pelos participantes homens do grupo.

Acho que precisa ser assim sobre o assunto do e-mail... se a pessoa me manda um e-mail 3 horas da manhã, eu só vou ver no meu horário de trabalho, seja um e-mail, um WhatsApp ou bilhete... tanto faz. A questão é que você está recebendo uma mensagem, quando você vai ler essa mensagem que importa. E é no seu horário de trabalho, obviamente. Nelson

Eu não checo depois de um certo horário e não checo de madrugada, mas e-mail do meu chefe, WhatsApp do meu chefe eu respondo, eu posso não responder na hora,

mas eu procurei fazer isso. O meu limite foi é ... assim... Silésio

A solução para as mensagens enviadas fora do horário de trabalho foi não olhar o aparelho celular ou e-mail antes ou após o horário de trabalho, estabelecendo uma comparação com o que ocorreria no presencial, embora essa comparação nem sempre seja possível. Silésio estabelece um parâmetro que são as mensagens e e-mails enviados por sua chefia que ele busca responder na hora em que são enviados ou o mais próximo possível. A questão do *limite* foi importante para que ele pudesse perceber a distinção de mensagens enviadas por pessoas hierarquicamente superiores a ele, que mereciam resposta, e as demais mensagens, já que nem todas as mensagens ou e-mails seriam importantes.

O planejamento foi outro aspecto que funcionou como estratégia de defesa.

E assim esse ano eu resolvi comprar um *planner* e estabeleci meu horário de trabalho. Lourdes

Eu queria pontuar, não foi nem uma iniciativa da instituição, você falou: “eu comprei um *planner*, eu fui organizar a minha rotina. Eu, a minha saúde mental eu precisei melhorar. Eu fui estabelecendo meus limites, é organizando meus horários, meu trabalho pra poder trabalhar”. E você também teve que correr atrás dos recursos tecnológicos, como muita gente aqui falou. Isso me marcou muito e aí quando você encerrou também sua fala que você falou: “não foi uma boa experiência. Silésio

Mas, se em algum momento a gente pudesse parar e planejar um procedimento e tentar seguir..., mas aí, também, é mudança de cultura, etc. Mas seria um caminho, e não precisa ser igualzinho, cópia para todo mundo. Pode ir adaptando para a sua realidade, mas tendo um como base, norteador. Silésio

Lourdes relatou que comprou um *planner* para tentar organizar sua rotina. Desde o início, a participante tem relatado que perdeu toda a sua rotina durante o trabalho remoto, que iniciava o dia trabalhando e quando parava apenas comia e dormia. Comprar um *planner* na tentativa de realizar um **planejamento funcionou** como estratégia de defesa na tentativa de enfrentar a sobrecarga de trabalho. No discurso da Lourdes é perceptível que o processo de trabalho não sofre alteração e nesse caso ela que precisa se adaptar a essa realidade.

Silésio traz a questão de que essa possibilidade de organização de um planejamento foi feita pelo servidor e não pela instituição. Ele comenta justamente isso, que a iniciativa partiu da servidora de comprar um *planner* para melhorar a saúde mental e estabelecer limites. A servidora encerrou sua fala sobre o trabalho remoto dizendo que não foi uma boa experiência. Outro ponto comentado por Silésio foi que não há um planejamento institucional para ser seguido por outras unidades na própria universidade, e que isso seria uma mudança de cultura necessária.

Um outro ponto que surgiu na conversa sobre o sofrimento no trabalho remoto foi o

impedimento de gravar as reuniões on-line, e a dificuldade de fazer a ata da reunião, uma vez que todos precisam concordar. Sobre esse ponto, Nelson contou como era feito na sua unidade.

A gente utiliza o Google Forms para criar uma lista de assinatura, e os professores que vão até aquela reunião, eles recebem um link, cada reunião é um link diferente, obviamente, e esse link gera um formulário e os professores vão ali, assinam aquele formulário e aquele formulário é dado como assinatura digital. Nelson

Essa troca de experiência de como são realizados os *procedimentos* em uma unidade na qual a reunião pode ser gravada e com isso o trabalho de fazer a ata é facilitado pelo uso do recurso do formulário on-line. Enquanto isso, em outra unidade na qual a reunião não pode ser gravada, os servidores precisam disponibilizar mais de dois da equipe para transcrever a ata e depois validar na reunião seguinte. Do modo narrado por Nelson, o trabalho seria mais prático.

O estabelecimento de *limites* entre a vida privada e o trabalho também emergiu da fala da Lourdes sobre o e-mail de trabalho no aparelho celular.

Em relação ao e-mail, eu tinha até no celular, aí eu tirei. Depois que eu tirei eu tive uma outra vida. Depois que eu tomei a decisão de tirar o e-mail do trabalho do celular eu ganhei outra vida, consegui ter o final de semana para descansar sem ter que pensar em responder e-mail. Lourdes

Lourdes utiliza palavras fortes para falar da sobrecarga de trabalho que ela acumulava por ter o e-mail institucional no celular. A servidora refere ter recuperado a vida ao retirar esse e-mail do aparelho, sendo essa uma decisão individual. Trata-se de uma estratégia defensiva utilizada para a servidora frente à sobrecarga de trabalho e, ao realizar tal ato a servidora voltou a ter um final de semana para ela e pode descansar. Isso provavelmente não acontecia quando ela ainda tinha o e-mail instalado no celular.

Até aqui foram mencionadas as estratégias de defesa individuais utilizadas pelos servidores para enfrentar as situações de sofrimento no trabalho. Os próximos relatos trarão as estratégias de defesa coletivas.

Digamos que eu e meu colega tentamos fazer dessa forma, (respeitar o horário de trabalho) mas as pessoas que se comunicavam, que cercavam a gente é... não respeitaram isso em momento algum.” [] O que a gente fez foi: nós dois acordarmos o nosso trabalho em conjunto, então ignorar aquelas mensagens, trabalhar no nosso horário e trabalhar em conjunto, nós como a equipe que sempre fomos. E a pessoa que chegou agora e não está sabendo como fazer... ela ficou de lado. E foi assim. Ana Maria

E sobre o excesso de trabalho, não houve solução, porque a atitude não mudou, nós

tivemos algumas tentativas de conversa, eu e meu colega de trabalho com a chefia, isso não foi alterado, não foi modificado até agora, até o presente momento está acontecendo. Ana Maria

Os três relatos da participante Ana Maria se referem à tentativa de resolver as mensagens enviadas fora do horário de trabalho. A servidora recorreu ao seu colega de trabalho para que eles pudessem se organizar para tentar resolver o problema como uma *equipe*. Sobre o recebimento das mensagens, os dois combinaram de não as responder fora do horário de trabalho. Isso não foi respeitado pela chefia que continuou enviando, porém eles conseguiram manter essa postura. A equipe acabou se tornando uma estratégia de defesa coletiva frente ao sofrimento causado pelo envio das mensagens que gerou uma sobrecarga de trabalho. Esse fato também foi tratado pela servidora segundo a qual isso não mudou mesmo depois das tentativas de conversa com a chefia, o que gerou uma frustração para a servidora que mesmo tentando não conseguiu reverter essa situação.

Se Ana Maria relatou que as reuniões com a chefia não tiveram efeito no caso dela e de seu colega, as *reuniões de equipe* foram importantes para Lourdes e seus colegas de equipe.

No início da pandemia a gente fez muitas reuniões, porque eu senti que precisava, fizemos bastantes vezes. Mas aos poucos isso foi se perdendo e nunca mais aconteceu. Lourdes

No caso da Lourdes, eles perceberam a necessidade de se reunir mais no início da pandemia por entender que aquela era uma situação nova, que alguns procedimentos precisavam ser adaptados àquela nova realidade. Porém, com o tempo isso foi se perdendo e então as reuniões pararam de acontecer. Talvez esse fato possa ter contribuído para a sobrecarga de trabalho que era constante nas falas da Lourdes.

O *grupo* também se mostrou uma estratégia defensiva, pois durante as oficinas foi possível trocar experiências e a interação entre os participantes foi bastante propositiva, no sentido de fazerem sugestões uns aos outros sobre os problemas apresentados.

E também é bom ouvir outros pontos de vista porque nós somos... os nossos problemas aqui, mas a gente tá ouvindo o que o outro tá passando, a gente também tá ouvindo coisas positivas, né, não só coisas negativas. Ana Maria

Lourdes, de novo, pelo amor de Deus, cuida de você! Lourdes, não se culpe neste momento de produtividade, etc. O mundo mudou, a cabeça da gente mudou, todo mundo está traumatizado. Não faça isso com você mesma, por favor. Eu sei que é punk rock, mas tenta dar esse carinho para você, também nesse momento. Silésio

Ana Maria mencionou a importância de compartilhar os problemas e os aspectos

positivos do trabalho remoto. Como Silésio é um dos participantes com mais tempo de universidade, ele sempre trouxe palavras de incentivo aos colegas, ressaltando a importância de não se cobrar por produtividade, de cuidar de si, entender que a pandemia foi um momento muito difícil para todos.

Eu acho que a UFF poderia usar a própria UFF para resolver os problemas dela, nesse sentido né, fazer uma tarefa ali com o pessoal da administração, criar essa interação certo? Ou um grupo que a gente pudesse acessar, pudesse solucionar... pra que a gente não fique tão perdido. Tanto na parte profissional como na parte de pandemia. Nelson

Se por um lado o grupo foi apontado como uma estratégia de defesa, a própria universidade também foi apontada como capaz de resolver seus próprios problemas. Nelson questiona que a universidade com toda a sua construção de conhecimento pode buscar solucionar seus próprios problemas para além da pandemia. A fala do Nelson reforça o que será abordado no próximo eixo, a universidade e a sua missão para com ela mesma e com a sociedade.

5.9 EIXO UNIVERSIDADE

O eixo anterior finalizou dialogando com o que a universidade pode fazer para resolver os seus próprios problemas, o que aponta para o eixo final que trata da universidade. Neste eixo buscou-se perceber como a universidade emergiu no discurso dos participantes, assim, apreendeu-se dois subeixos que são: o que é a universidade? e qual é a missão da universidade?

É, a universidade é elitista, né? Ela justamente... A missão é nebulosa, já é uma coisa que era para servir para isso, era para ser universal, mas na verdade, a pessoa vai sei lá, para academia, vai seguir uma carreira acadêmica, mas distanciada da práxis, para usar palavras bonitas, o teórico distanciada do... Eu falo práxis e lembro do jornalzinho do CRESS que minha mãe também é assistente social. A práxis muito distanciada da teoria. Silésio

Professor dizer “ah vou ter que dar aula para cotista agora”, coisas assim que na minha cabeça eu acho que ele não deveria dar aula para cotista, eu acho que ele deveria dar aula para esse público único e exclusivamente porque quem tem dinheiro para ir de compasso para UFF, não precisava estar na faculdade federal, ele poderia muito bem-estar na PUC, em outra qualquer que ele tem condições de pagar. Zileia

A *elitização* da universidade emergiu no discurso do Silésio e da Zileia ao referirem que a universidade não cumpre a sua missão. Silésio contrapõe que a universidade deveria ser *universal*, mas ela é elitista. A missão da universidade também foi considerada nebulosa, exemplificando com o conhecimento distanciada da práxis. Para Zileia a elitização da

universidade se manifesta no inconformismo de alguns professores em dar aula para alunos cotistas. Para a servidora, a universidade deveria ser para esse público, e quem pode pagar deveria estudar em uma universidade particular. Os dois relatos se referem ao que significa a universidade para eles, e a quem ela se destina, trazendo reflexões sobre a vivência deles enquanto servidores técnico-administrativos na percepção do dia a dia da universidade.

Os dois relatos anteriores tratam tanto da questão dos alunos como dos professores nessa relação de aprendizado na visão dos servidores técnico-administrativos. Nesse sentido, os próximos relatos se aprofundam na relação dos estudantes com a universidade, do ponto de vista do ingresso.

Aí você dá de cara com uma faculdade, nas primeiras disciplinas que os próprios professores chamam de disciplinas que filtram os alunos, eu acho isso um crime, você não tem que filtrar nada, você tem que aprender, mas enfim. Essas disciplinas que filtram os alunos são corriqueiras, faz a turma ficar homogênea e esses alunos não têm apoio nenhum, eles não têm conhecimento prévio necessário para passar no conteúdo das disciplinas, tem dificuldade, não tem apoio da Universidade de uma forma realmente firme para que isso seja feito. Nelson

Eu acho que a UFF também deveria focar os seus objetivos nesse momento, aliás, em todos os momentos, mas principalmente neste que a pandemia agravou a desigualdade mais ainda, deveria focar nos mais vulneráveis, começando pelos seus alunos, muitos alunos desistiram do curso, eu tenho um curso com uma das maiores taxa de evasão. Você começa com uma turma de 60 e termina com 6,5 formadas. Nelson

E é Universidade, é uma coisa para ser tanto universal do que ela é para atender a vários tipos de público, mas também para passar um conhecimento múltiplo, mas se entram 60 e só 6 saem, como é que você vai estar universalizando as coisas? Se o professor “ah não quero dar aula para cotista” ou “essa disciplina que é para filtrar”, então de novo, como que eu vou universalizar? Silésio

Mas só para resumir e não me estender muito, eu acho que faltam essas políticas públicas na área de educação, políticas de você pegar essas pessoas menos assistidas e entram na universidade e que são jogadas aos tubarões nessas disciplinas que a gente sabe como são dadas e que não tem o menor apoio da Universidade, o apoio efetivo para realmente chegar e falar “você não vai sair, poxa vamos tentar fazer por aqui, por outra forma, você tem esse grupo aqui de apoio que você vai entrar e você vai fazer”, enfim, dar ferramentas para esses alunos efetivamente entender aquele conteúdo. Nelson

Nelson menciona em seus dois relatos que algumas disciplinas são feitas para filtrar os alunos, deixar as turmas mais homogêneas, o que seria um crime na visão dele. Esses alunos não têm apoio da universidade, ficando abandonados. Esses alunos seriam aqueles que mais deveriam ter atenção da universidade e não têm. A universidade é um *filtro* para impedir que alunos que não tenham aquele rol de conhecimentos sigam a diante. Para Nelson, as desigualdades ficaram maiores com a pandemia, e que o seu curso é o que tem as maiores taxas de evasão, de 60 alunos que entram se formam 6. Para Silésio, a universidade não

cumpra o seu papel de universalizar uma vez que os professores questionam dar aula para aluno cotista e existem disciplinas que reprovam quase a totalidade dos alunos para tornar as turmas mais homogêneas.

No discurso dos servidores que participaram das oficinas, a vulnerabilidade dos alunos foi um ponto que permeou o discurso sobre a missão da universidade. Iniciando com as discussões sobre a elitização da universidade, com o questionamento dos professores em dar aula para cotistas, as disciplinas que filtram os alunos e com isso a universidade não cumpre o seu papel de universalizar o conhecimento de maneira múltipla. Esse sentimento de que a missão da universidade está diretamente relacionada aos alunos, pensando no ingresso e na permanência dos alunos na universidade. Para isso, um assunto que foi debatido com os servidores técnico-administrativos durante as Oficinas foi a relação da *graduação* com a missão da universidade.

Então chega um ponto que eles (professores) podem escolher, eles escolhem onde eles vão dar aula e eles escolhem a pós, eles escolhem os projetos e a principal função da universidade, eu acho, que seria a graduação justamente, fica como uma segunda importância, fica num segundo lugar. Ana Maria.

A Ana Maria falou uma coisa que me chocou muito, acho que eu só percebi quando eu entrei na universidade que é isso: o professor não gosta da graduação, eu achava, quando comecei a ver isso eu ficava “mas a graduação é a porta de entrada, é a cara mais visível da universidade para a sociedade, eles não...”. E aí também já ouvi também “ah, mas o aluno da graduação não está interessado. Silésio

Mas a gente, eu vejo onde eu trabalho, como o Silésio está falando, vou falar mesmo [risos], não tenho medo disso não, os professores querem ser da pós porque eles querem pegar os projetos, eles não querem dar aula na graduação. Eu trabalho hoje, eu já trabalhei na pós, hoje eu trabalho na graduação e a gente vê um departamento com 60 professores e não tem ninguém para dar aula e fica faltando. Ana Maria

O discurso dos participantes com relação à graduação destoa de que esta seria a porta de entrada da universidade. Ela é colocada em segundo plano, pois os professores não gostam de dar aula na graduação. Para Ana Maria, os professores quando chegam a um certo grau na carreira eles podem escolher onde querem atuar, assim eles prefeririam a pós-graduação, para que eles possam trabalhar em projetos. Silésio relata o seu choque ao perceber isso quando começou a trabalhar na universidade. O final do relato de Ana Maria enfatiza que em um departamento com 60 professores fica faltando professor para dar aula na graduação.

Infelizmente as pessoas que abandonam são aquelas que são vulneráveis, que não têm conhecimento prévio, que outros adquiriram por causa do poder financeiro, e que estão ali porque precisam estar para ter uma profissão, para ter dinheiro para poder levar a vida, para poder melhorar a vida. Essas pessoas que saem da UFF, esses alunos que saem da UFF. Infelizmente isso é um problema muito sério, muito sério mesmo e assim, eu acho que poderia ser feito de outra forma visando essas

peessoas, tendo um carinho maior com esses alunos. Nelson

A fala do Nelson corrobora o que foi dito anteriormente, que os alunos que são “filtrados” na universidade são aqueles que não concluem o curso de graduação, ocorrendo a *evasão*. Para Nelson. São os alunos mais vulneráveis que percebem na universidade a possibilidade de um emprego e uma ascensão social que possa melhorar a vida deles. A fala do participante reforça a importância da assistência estudantil para a permanência dos alunos, porém Nelson reforça que ela não vem sendo feita de uma maneira que favoreça a permanência desses alunos.

Sobre a missão, eu acredito que deveria ser de uma universidade pública incluir e educar, né, logicamente. Então na pandemia, infelizmente, não deu nem para incluir e nem para educar porque eles podiam fazer o que quisessem, não tinha reprovação, não tinha como cobrar isso porque não sabia nem se estavam tendo acesso, se eu estava com dificuldade de internet e eu sou uma servidora e tenho o meu salário, imagina essas pessoas que talvez não tenham nem emprego, nem nada, então a gente não sabe então se é para incluir, realmente não dava para fazer uma cobrança muito grande” Ana Maria

Para Ana Maria, a missão da universidade deveria ser a *inclusão e a educação* dos alunos, o que não ocorreu na pandemia. Para ela, com o impedimento da reprovação, os alunos não teriam como ser avaliados, entendendo que a cobrança por meio de avaliação é uma forma de educar, sendo a mais comum. A participante reconhece as condições de vulnerabilidade dos alunos e servidores durante a pandemia não permitiu que as condições de estudo e trabalho fossem ideais.

Mas eu realmente não vejo como isso (a missão da universidade) está sendo cumprido porque dentro da própria universidade você tem as suas diferenças, as suas castas, então como na universidade tem as suas castas, acho que está sendo construído o novo prédio de medicina e você tem, provavelmente vai ficar maravilhoso e você tem outros prédios que estão largados, estão abandonados e o prédio da Medicina já deveria ser novo. Lourdes

A fala da Lourdes é muito importante, pois ela traz em si a estrutura da tese que a universidade é desigual por dentro e como ela poderia exercer sua função social dessa maneira? As *castas*, mencionadas pelos participantes desde o primeiro encontro como uma razão de sofrimento, foram intensificadas durante a pandemia, como dito no relato da Zileia, visto anteriormente. A desigualdade entre os cursos também foi mencionada, um curso que teria um prédio novo sendo construído enquanto outros prédios estão péssimas condições. As desigualdades estruturais seguem adiante na conversa entre os participantes.

E eu sou uma felizarda de estar em um instituto que é um dos queridinhos também porque nós somos ricos perto do resto da universidade, nós temos um prédio novinho, brilhante, moderno, com toda a tecnologia porque os projetos vêm para nossa área, então é natural que se invista no que tem no momento e o que tem no momento é isso, só que não é justo, o justo é investir igualmente, ter uma importância para todos os cursos que são oferecidos. Ana Maria

As *desigualdades estruturais* da universidade estavam presentes no discurso da Ana Maria quando ela refere saber que é privilegiada porque trabalha no que descreve como um dos melhores prédios da universidade. A servidora reconhece que a área em que ela trabalha é a área que recebe a maioria dos projetos, e conseqüentemente o dinheiro para se manter o prédio novo e tecnologicamente bem equipado. A participante também menciona que isso não é justo, pois os recursos deveriam ser divididos igualmente entre todos os cursos. A fala da servidora traz um importante assunto que é o financiamento da universidade, que muitas vezes esse financiamento vem do recurso de projetos.

Então eu acho que os projetos deveriam ter um enfoque 90% têm que atender população carente em tal, se você não atender, ele não vai ser validado porque se não vão fazer projetos, vai gastar dinheiro público e não ser usado, eu só tive esse adendo porque o Silésio chamou atenção para isso. Nelson

Em relação, falou de projetos para incluir as pessoas, os projetos de extensão que são uma grande discussão que pelo visto nunca soluciona, eles eram para incluir a comunidade interna e externa. Ana Maria

Acho que a extensão é o que seria mais próximo da comunidade, nem do docente, nem do técnico, nem do aluno, mas de um quarto, um terceiro público, sei lá. Os hospitais universitários seriam um grande projeto extensionista, assistencial, mas também Hospital Universitário é um elefante branco, ninguém gosta, ninguém quer, tem que resolver. Silésio

A *extensão* foi abordada pelos participantes do grupo como a possibilidade de ser a porta da universidade para a rua. Por meio dos projetos de extensão, a universidade mostraria a sua face mais visível para a sociedade. Para Nelson, o enfoque dos projetos da universidade deveria ser as pessoas que mais necessitam dela, aqueles mais vulnerabilizados, uma vez que é dinheiro público. Para Ana Maria, seria uma forma de incluir tanto a população externa, como a população interna, mas que é um problema que ainda não foi solucionado. Silésio trouxe a questão dos hospitais universitários que seriam o reflexo da extensão mais perto da comunidade porque ele tem um caráter assistencial, mas que é deixado de lado.

Os participantes da pesquisa trouxeram até o momento sua perspectiva sobre o que seria a missão da universidade no seu âmbito interno, como os alunos, a graduação, os projetos. Nos últimos relatos podemos perceber a extensão, que é o rosto da universidade para a comunidade externa.

Eu sempre pensei nisso, a gente vai crescendo e vai entendendo como o professor é mal remunerado, a Universidade, a escola, na verdade, a educação é tão malvista não, maltratada no país e era para ser a formação de recursos humanos, a missão das instituições de ensino como um todo é formação de recursos humanos para o país o principal. Silésio

Eu acho que a missão da universidade é formar cidadãos, como o Silésio falou, fortalecendo o mercado de trabalho, mas é triste ver pessoalmente que a mão de obra está toda indo embora, a quantidade de gente que está indo fazer mestrado fora e que não vai voltar é muito grande. Lourdes

A *formação de pessoal* para o país foi uma das colocações de Silésio que seria a missão da universidade. Entretanto ocorre uma *fuga de cérebros* por falta de investimento e de condições para a realização de pesquisas. Silésio e Lourdes discutem a falta de investimentos na universidade pública que é malvista, maltratada e não é pensada pelos responsáveis. Com isso, os pesquisadores e estudantes estão realizando mestrado, doutorado fora do país e não estão retornando, devido a essa falta de investimento na educação pública no Brasil que sofre sucessivos cortes ao longo dos últimos anos.

Eu acho que a UFF deveria ter como seu objetivo o bem social, o bem comum, a divulgação da educação, do conhecimento para todos, de forma igualitária, de repente até de uma forma desigualitária porque as pessoas mais carentes mais vulneráveis precisam muito mais desse acesso à informação do que as pessoas que têm algum poder financeiro. Nelson.

Ah eu vou fazer um projeto aqui para que esse programa rode 10 segundos mais rápido, quando tiver o equipamento quântico para que isso possa ser feito” ou seja são projetos que não vão servir para esse momento que nós estamos passando e nem nos próximos 10 anos. São projetos para 50 anos à frente, ou seja, nesse momento de pandemia e nesse momento do país, são projetos que não vão adiantar nada para a gente. Nelson

As duas colocações do Nelson refletem a visão dele de que a universidade deveria ser voltada para o bem comum, por meio da divulgação de conhecimento de forma desigualitária, priorizando aqueles que mais necessitam, os vulnerabilizados. O acesso à informação e o acesso aos projetos que pudessem melhor contribuir para a vida das pessoas imediatamente deveriam ser uma prioridade para a universidade, não apenas aqueles projetos que refletem avanços tecnológicos não vão ser utilizados agora, mas os projetos que tivessem efeito no hoje das pessoas.

Em relação à pandemia, eu acho que a universidade ela tentou sobreviver, aconteceu e as coisas foram e foi-se tentando levar tudo da melhor maneira possível, mas eu sinto que nem tudo era o melhor possível. Eu acho que é o futuro que já estava ali, em relação à tecnologia, as aulas remotas e foi o futuro que foi antecipado, também tem a questão de alguns trabalhos serem modernizados. Lourdes

O relato de Lourdes trouxe as questões referentes ao que foi antecipado durante a pandemia de COVID-19. Para a participante, a *modernização* de alguns avanços tecnológicos foi antecipada com o trabalho remoto, como por exemplo as aulas remotas, o teletrabalho no serviço público que não era mencionado. Porém, a servidora reconhece que nem tudo pode ser feito da melhor maneira possível, ou seja, nem todo o procedimento pode ser feito de maneira remota. A própria servidora mencionou em outro relato a dificuldade de passar alguns procedimentos para o modo on-line. Entretanto, a modernização do trabalho antecipada durante o período de trabalho remoto na pandemia de COVID-19 acende um alerta para a acentuação da privatização da universidade.

E na pandemia talvez, isso eu acho que também vai acontecer assim como trabalho remoto, assim como já acontece talvez em algumas universidades privadas que têm alguns cursos à distância, sei lá se existe a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, por que não vai existir uma empresa Brasileira de Serviços universitários e aí vai contratar professores e técnicos de outra forma, todas as turmas vão ser híbridas porque tendo dinheiro você instala equipamento de videoconferência em todas as salas, mas aí o professor vai ficar quem está em casa não vai ter aquele apoio igual quem está presente, mas que se dane, não estamos pensando muito no quali, sei lá. Silésio

Silésio trouxe uma reflexão importante sobre a *privatização* da universidade e a possibilidade de que exista uma empresa brasileira de serviços universitários, que contrataria professores e técnico-administrativos com outro vínculo que não estatutário. As turmas seriam híbridas, com a utilização de equipamentos multimídias e os professores ficariam em casa. Parte desse futuro na fala do Silésio aconteceu com a adoção do modelo híbrido pós-pandemia. Entretanto, abriu-se um caminho para acentuar ainda mais a privatização da universidade.

A missão já é uma coisa meio nebulosa, não sei se é uma coisa muito bem definida, o projeto já é não ter projeto, na pandemia então é pior. Os alunos estão fazendo, acho que o pessoal do DCE, alguma coisa assim, fizeram um mural e alguém escreveu uma frase assim: “a falta de projeto ou desmanche é um projeto” porque também a universidade não é um órgão que é pensado. Silésio

A última fala do eixo missão da universidade remete a célebre frase do Darcy Ribeiro: “A crise da educação no Brasil não é uma crise, é um projeto”³². Para ele, a universidade não é um órgão pensado propositalmente, para que assim ela possa ser cada vez mais sucateada. Ressalta-se a fala do servidor, trazendo a importância do Diretório Central dos estudantes para trazer à superfície essas discussões.

³² Frase proferida em uma palestra intitulada “Sobre o óbvio”, no Congresso da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), em 1977.

6 DISCUSSÃO

6.1 O DIA A DIA DO TRABALHO REMOTO

A experiência dos servidores técnico-administrativos durante o trabalho remoto constituiu um importante arcabouço para compreender como esse período foi vivenciado por eles. Assim, nesse momento se busca discutir como foi a experiência dos trabalhadores, que saber foi construído com relação à universidade e ao trabalho e quais foram as formas de resistir às situações de sofrimento relacionado ao trabalho. A Oficina em Saúde do Trabalhador foi um importante momento para o compartilhamento de suas experiências, saberes e formas de resistência utilizadas nesse período.

O trabalho remoto trouxe muitas mudanças para o processo de trabalho dos servidores técnico-administrativos, principalmente no que diz respeito à organização e às condições de trabalho. Entende-se por organização do trabalho a divisão de tarefas entre os trabalhadores e o ritmo em que elas são realizadas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2007). Neste sentido, o trabalho remoto afetou a divisão das tarefas a serem realizadas em casa e principalmente o seu ritmo, considerando que os trabalhadores não tinham as mesmas condições de trabalho que na universidade, considerando, por exemplo, a necessidade de espaço e equipamentos adequados.

A pandemia de COVID-19 trouxe a expansão do teletrabalho para algumas categorias profissionais que ainda não estavam familiarizados com tal regime de trabalho, como, por exemplo, alguns setores da administração pública, educação e algumas profissões liberais (GHIRALDELLI, 2021). Para os trabalhadores das universidades, além dos estressores provocados pela vivência da pandemia, houve um elemento a mais de pressão, que se refere a como manter e dar suporte aos alunos durante as aulas remotas (ZIBETTI; SERRALTA; EVANS, 2021).

Os dados da pesquisa referentes às condições e organização do trabalho remoto almejaram mapear como foi a experiências de trabalho para os servidores técnico-administrativos nesse período. Considerando que as universidades não tinham experiência em teletrabalho, este material constitui um importante instrumento para conhecer a rotina dos trabalhadores nesse período. Assim, aspectos do uso de internet, apoio institucional e demandas de trabalho foram temas transversais a todas as etapas da pesquisa, tanto no questionário on-line, como nas Oficinas em Saúde do Trabalhador,

Os dados quantitativos decorrentes dos questionários corroboram os diálogos

observados nas Oficinas como, por exemplo, a necessidade de aumentar o pacote de internet relatada por cerca de metade do grupo que preencheu o questionário. Da mesma forma, a falta de apoio institucional em relação aos equipamentos de trabalho presente nas Oficinas se traduziu no alto percentual de servidores técnico-administrativos que referem não contar com apoio, tendo que custear todas as despesas para realização do trabalho remoto.

Diferenças importantes entre os setores quanto a este apoio se expressam no contraste entre o tratamento dado a Silésio (equipamentos novos para todos os trabalhadores) e a Lourdes (nenhum apoio, apesar da demanda à chefia). Em uma pesquisa com trabalhadores em *home office* durante a pandemia, Moretti e colaboradores (2020) destacaram que a inadequação dos equipamentos e mobiliário foi um ponto negativo do trabalho remoto, ocasionando dores nas costas e no pescoço. Tal relato também foi apontado por Pantoja e colaboradores (2020) em uma pesquisa com trabalhadores de uma organização pública brasileira, que relataram como dificuldade a falta de espaços e equipamentos adequados para a realização desse trabalho.

As respostas, tanto dos servidores que participaram das pesquisas mencionadas anteriormente como os servidores técnico-administrativos que participaram da pesquisa que deu origem à tese, reforçam que a inexistência de mobília e material foi uma das dificuldades desse período. Cabe destacar, como comentado acima, que não houve uma uniformização das estratégias institucionais para solucionar os problemas de condições de trabalho apresentados pelos servidores técnico-administrativos durante o trabalho remoto.

Os núcleos discursivos significantes que emergiram durante as oficinas dão pistas de como os servidores técnico-administrativos vivenciaram esses momentos de trabalho remoto: preocupação, satisfação, abandono, gastos, inadequação dos espaços, interação social, conciliação, difícil adaptação, ambíguo, convivência, impaciência e cansativo. A pluralidade de experiências demonstrou que os participantes da pesquisa experimentaram vantagens e desvantagens durante a experiência do trabalho remoto.

Ipsen e colaboradores (2021) elencaram algumas vantagens e desvantagens de trabalhar de casa durante a pandemia, e encontraram alguns resultados que se assemelham aos núcleos discursivos emergentes da presente pesquisa. Para os autores, as vantagens apresentadas foram: diminuição do risco de contágio, manter o foco sem ser interrompido por ninguém, possibilidade de fazer coisas que antes não podia, entre outros. E como desvantagem: não conviver com colegas e outras pessoas, não ter acesso na sua casa a equipamentos físicos disponíveis no trabalho, dificuldade de manter o foco em casa, problemas financeiros para o trabalho, entre outros.

Na presente pesquisa, os núcleos de sentido que possuem um sentido negativo foram: abandono, gastos, inadequação dos espaços, difícil adaptação, ambíguo, impaciência e cansativo. Os pontos positivos foram: a satisfação e a fácil adaptação das atividades presenciais para a modalidade remota. A interação social também foi mencionada como um aspecto negativo, pois ela diminuiu durante o trabalho remoto. Nota-se pelos núcleos discursivos significantes que o trabalho remoto representou mais aspectos negativos do que positivos para essa população estudada.

Importa considerar algumas distinções nesse momento sobre o que seria o teletrabalho e o *home office*. Rafalski e Andrade (2015) diferenciam o teletrabalho do *home office*, sendo o primeiro o trabalho realizado fora da empresa/escritório mediado pelo uso de tecnologias, enquanto que o *home office* é o trabalho realizado fora deste mesmo ambiente, porém pode ser ou não mediado por tecnologias. No caso dos servidores técnico-administrativos, as atividades de trabalho durante o período remoto estiveram mais próximas do que se denomina teletrabalho. Pantoja e colaboradores (2020) consideraram o teletrabalho realizado na pandemia como teletrabalho compulsório, uma vez que ele não foi uma escolha do trabalhador, mas sim uma medida compulsória para proteção contra a COVID-19.

Em que pese a vantagem de atuar como medida de proteção, o trabalho remoto implica a mistura das atividades de trabalho profissional e trabalho doméstico podem ter contribuído para que o trabalho remoto tenha sido uma experiência cansativa. Um alto percentual do grupo que preencheu o questionário referiu aumento do trabalho durante o período remoto – tanto em relação ao trabalho profissional, como ao trabalho doméstico, sendo o percentual maior para o trabalho doméstico (cerca de 46% e 77%, respectivamente).

Zibetti e colaboradores (2021) estudaram o sofrimento entre os trabalhadores de uma universidade brasileira durante a pandemia de COVID-19 e identificaram que a realização das atividades domésticas e trabalho profissional foram um fator de sofrimento para esses trabalhadores. Tal fato também foi vivenciado por outros trabalhadores que passaram a exercer suas atividades em casa, porém os trabalhadores das universidades tiveram o acréscimo da pressão de dar suporte aos alunos e manter o funcionamento das aulas on-line (ZIBETTI; SERRALTA; EVANS, 2021).

A organização e condições de trabalho foi um eixo da pesquisa voltado para a experiência do trabalho remoto, considerando a disposição de equipamentos, as demandas de trabalho e as condições em que esse trabalho era realizado (mobiliário, internet, equipamentos, entre outros). Alguns dados da etapa quantitativa como controle das horas de trabalho diariamente e semanalmente, o respeito aos feriados e contato com as equipes de

trabalho são importantes para discutir a organização do trabalho durante esse período.

Os dados quantitativos sobre o controle da distribuição das horas de trabalho indicam alguma dificuldade dos participantes da pesquisa em delimitar o limite entre o trabalho doméstico e o trabalho profissional, principalmente no que diz respeito ao horário de início e fim da jornada de trabalho, e dos intervalos para refeições e outras tarefas. A maioria das respostas sobre o controle do horário de iniciar e finalizar o trabalho foram “nunca/raramente”, demonstrando assim que o horário de trabalho muitas vezes extrapolou o horário habitual. Isso foi observado em relação ao controle das pausas e intervalos. Em conjunto, esses resultados dão respaldo à fala de Lourdes sobre quão cansativo é o trabalho remoto. O cansaço tem sido mencionado em pesquisas sobre o teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 como um sonho que virou pesadelo, indicando que o trabalho é mais cansativo do que no modelo presencial (POLLETTINI; TORTOSA; ANTUNES NETO, 2020).

Outra pergunta sobre o controle de horas diárias de trabalho pode ajudar a entender o cansaço do trabalho remoto, que foi o controle das pausas e intervalos. Quando perguntados sobre isso, os participantes que responderam nunca/raramente/às vezes foram maioria (54,8%), exemplificando que diferente do ambiente de trabalho que você conversa com outras pessoas e que a hora do almoço acaba sendo um momento de convivência e no trabalho remoto isso é perdido.

O controle das horas de trabalho diárias, não ultrapassar oito horas de trabalho, teve um resultado mais próximo entre aqueles que marcaram quase sempre/ sempre (49,1%) e nunca/ raramente/ às vezes (50,9%). Ainda assim, para alguns servidores ultrapassaram a jornada de oito horas conforme será visto quando for discutido o eixo da saúde mental. Cabe salientar que as perguntas referentes à categoria controle não têm por mérito individualizar a questão da distribuição do trabalho como uma “culpa” do servidor que não soube controlar seu horário, mas analisar na perspectiva do processo de trabalho que muitas vezes ultrapassou os limites do tempo/espço da casa dos servidores.

O respeito ao feriado e finais de semana, ou seja, não trabalhar nesses dias foi a variável que a proporção de respostas quase sempre/sempre (64,8%) foi maior do que nunca/raramente/às vezes (35,4%). Isso demonstrou que diferente do controle da distribuição das horas durante o dia, durante a semana os servidores conseguiram distribuir melhor as suas horas de trabalho. No controle dos dias da semana nos quais trabalham seguiram a mesmo padrão que não trabalhar durante os finais de semana, quase sempre/ sempre (55,0%) e nunca/raramente/às vezes (45,0%). Já com relação ao controle das horas em que trabalham

durante a semana, quase sempre/sempr (48,9%) e nunca/raramente/às vezes (51,2%).

A relação entre as equipes de trabalho foi mencionada como positiva durante a coleta de dados na etapa quantitativa. Dos participantes da pesquisa, as respostas quase sempre/sempr (46,3%) ficaram próximas das respostas nunca/raramente/às vezes (53,7%) quando perguntados sobre se sentirem conectados com os colegas de trabalho. Sobre a pergunta se os participantes sentem que cooperam com a equipe de trabalho, o quase sempre/sempr (81,6%) e nunca/raramente/às vezes (18,4%). Tal fato demonstrou que com relação a se sentir próximo da equipe, os servidores técnico-administrativos se sentiram mais distantes dos seus colegas de trabalho, entretanto a possibilidade de cooperação foi vista como possível com uma porcentagem bastante expressiva de mais de 80%.

O processo de trabalho durante o período de trabalho remoto foi intenso para os servidores técnico-administrativos por alguns fatores já mencionados, como a mistura entre as atividades domésticas e de trabalho profissional, o que contribuiu para que os participantes percebessem o trabalho como maior que o de costume. Tal fato também foi identificado em pesquisas anteriores em que os participantes também referiram aumento das demandas de trabalho nesse período (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020), mudança drástica no modo de trabalhar (ZIBETTI; SERRALTA; EVANS, 2021) e o uso intenso das tecnologias (GUTIÉRREZ; GALLARDO, 2020).

As demandas de trabalho também foram analisadas por algumas perguntas que buscavam identificar se tais pedidos eram feitos durante ou fora do horário de trabalho. Receber demandas antes e depois do horário de trabalho foi referido por metade do grupo que preencheu o questionário. Chama atenção o fato de que os participantes que responderam não saber opinar sobre isso (cerca de 13%) eram todas mulheres. As relações de prestígio e poder na instituição dificultam a identificação das situações de assédio moral e até mesmo a realização de denúncias. Uma vez que o trabalho se misturou com a casa, foi difícil para alguns servidores identificarem as situações que ultrapassaram os horários pactuados.

De um lado, Ana Maria demonstrou em vários encontros a insatisfação com as mensagens fora do horário, enquanto por outro lado, Zileia muitas vezes mencionou trabalhar desde que acorda e não demonstrou estranhamento diante de tal situação. Silva e colaboradores (2020) realizaram uma pesquisa sobre a percepção dos servidores de uma universidade federal sobre o assédio moral durante o trabalho remoto. Os autores mapearam alguns comportamentos negativos nesse período, sendo o comportamento mais frequente o recebimento de ligações e mensagens por meios não oficiais solicitando demandas fora do horário de expediente, feriados e finais de semana, seguido do recebimento de mensagens e

ligações por meios não oficiais solicitando demandas durante o período de férias.

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)³³, responsável pela elaboração e compilação dos dados referentes ao ensino superior no Brasil, categoriza a questão de gênero em homem e mulher, bem como a Universidade Federal Fluminense³⁴. O problema desse tipo de categorização restrita é a dificuldade de tornar mais abrangente a discussão sobre a relação entre a pandemia e as populações LGBTQIAP+, e em outras situações referentes à violência do trabalho naquilo que envolva a LGBTFOBIA, racismos e outros tipos de violência no trabalho.

Homens e mulheres dividiram o mesmo espaço com relação ao trabalho, assim é preciso analisar como essa relação se estabeleceu durante o trabalho remoto com relação à divisão do trabalho doméstico, cuidado com os filhos, além das tarefas do trabalho profissional realizadas agora em ambiente doméstico. Por isso, buscou-se explicitar as questões de gênero que perpassaram o trabalho remoto na pandemia de COVID-19, entendendo gênero como a gramática social que regula o feminino e o masculino e suas relações sociais (SILVA, V., 2019). Infelizmente o número baixo de respostas sobre outros gêneros (homens e mulheres trans, não binário e o prefiro não responder) dificultou a análise da categoria gênero de forma mais ampla.

O cuidado com os filhos foi um aspecto no qual às questões de gênero emergiram. Enquanto a maioria dos homens referiu compartilhar o cuidado dos filhos com sua companheira, poucas mulheres referiram partilhar essa atividade. Diferença ainda maior foi observada em relação ao cuidado exclusivo das crianças com percentuais aproximados de 55% e 13% em mulheres e homens, respectivamente. A resposta “outros arranjos” também mencionava o cuidado realizado por outras mulheres, como madrastra. Em uma resposta “outros arranjos”, uma participante respondeu “divido com conjuge, sendo 90% da responsabilidade minha (mãe)”, demonstrando que muitas vezes a divisão não é tão igualitária.

Araújo e Lua (2021) realizaram revisão bibliográfica sobre o trabalho remoto no Brasil durante a pandemia, enfatizando as questões de gênero. O trabalho remoto no contexto da pandemia adicionou tarefas à rotina das mulheres de maneira desproporcional, aumentando as

³³ INEP. Censo da Educação Superior. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 18 jan. 2023. [site que abriga o censo da educação superior].

³⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Dashboard. Disponível em: https://analytics.uff.br/superset/dashboard/progepe_servidores_ativos/?native_filters_key=o3YuN2nj353zlyk44BSOgqBk-1sAOBHeM97oUMLsiU3Q_Z2n1mejs5ZOeLg3x0m. Acesso em: 18 jan. 2023. [site que abriga os dados da universidade].

desigualdades de gênero dentro e fora do trabalho (ARAÚJO; LUA, 2021). Durante o período de fechamento das escolas e creches, e devido à suspensão do trabalho de cuidadoras e diaristas, o trabalho doméstico extra da pandemia recaiu sobre as mulheres (ARAÚJO; LUA, 2021).

Outras variáveis da pesquisa são importantes para analisar esse momento que as mulheres acumularam as tarefas de trabalho e as tarefas de trabalho. Dentre elas estão a percepção do trabalho profissional e doméstico durante o trabalho remoto. Com relação ao trabalho profissional, mais da metade das mulheres respondeu que ele foi maior que o de costume (53,7%), a proporção de homens que responderam maior que o de costume foi inferior a esse valor (39,1%). Na percepção do aumento do trabalho doméstico, consideraram que o trabalho foi maior que o de costume para os homens (71,1%) e para as mulheres (83,8%).

O trabalho doméstico é considerado um trabalho não pago que, em sua maioria, é desempenhado exclusivamente pelas mulheres. Pesquisa como a de Fares e colaboradores (2021) tem estudado o aumento do trabalho não pago durante a pandemia de COVID-19. Em tal pesquisa, as mulheres relataram o aumento do trabalho doméstico, principalmente no cuidado com os idosos; as tarefas mencionadas como mais exaustivas foram: higienização das compras, lavagem de louça, limpeza e atividade de cozinha (FARES; OLIVEIRA; ROLIM, 2021). Para as autoras, a pandemia de COVID-19 não alterou a divisão sexual do trabalho, as mulheres arcaram com a parcela maior do trabalho doméstico, que foram acentuadas durante esse período.

Como as atividades de cuidado (no caso dos filhos, como visto anteriormente) e o trabalho doméstico ficaram majoritariamente a cargo das mulheres, a opção de resposta nunca/raramente no controle das horas de trabalho teve o maior percentual de resposta entre as mulheres. As respostas nunca-raramente também foram mais frequentes entre as mulheres no que concerne ao controle das horas de trabalho diário e ao controle do momento de fazer os intervalos. A variável que mais se assemelhou entre homens e mulheres foi o controle do número de horas de trabalho. A análise dos percentuais de resposta nunca/raramente indica que as mulheres foram a parcela entre os servidores técnico-administrativos que tiveram menos possibilidade de ter tal controle sobre as suas horas de trabalho devido às inúmeras funções que já ocupavam na dinâmica familiar, demonstrando que foi mais difícil para as mulheres exercerem esse controle.

Outros percentuais referentes ao controle não apresentaram diferenças expressivas com relação ao gênero. No caso do controle da distribuição das horas de trabalho ao longo da

semana, controle dos dias em que trabalha e o respeito aos feriados a diferença não ultrapassou 5%. É possível que tal fato seja consequência do regime de trabalho dos servidores técnico-administrativos que é de segunda a sexta-feira. Existem algumas exceções de trabalhos em horários diferenciados, mas a ampla maioria trabalha nos chamados dias úteis, à exceção dos profissionais de saúde que não foram participantes desta pesquisa devido ao fato de que a maioria estava em atividades essenciais.

Quanto ao envolvimento dos participantes com suas respectivas equipes de trabalho, os homens tiveram mais dificuldade de se sentirem conectados e cooperativos com os colegas de trabalho do que as mulheres. As pesquisas sobre gênero durante a pandemia entre os servidores das universidades ainda são incipientes, o que traz um limite de discussão na análise dos dados da pesquisa, ao passo que também impulsiona a realização de pesquisas futuras.

A variável “local tranquilo para trabalhar” apresentou percentuais semelhantes entre homens e mulheres. Entretanto, quando a mesma variável foi analisada considerando a presença de filhos, os percentuais relativos às respostas nunca/raramente foram maiores entre as mulheres com filhos, seguidas dos homens com filhos. Em contrapartida, homens sem filhos e mulheres sem filhos apresentam os dados concentrados nas respostas “sempre/quase sempre”.

Ainda que algumas pesquisas sobre o trabalho remoto no Brasil tenham avançado durante o período de pandemia, alguns temas estão ausentes do debate, como a questão da interseccionalidade. Em estudo com mulheres negras estadunidenses, Walton e colaboradores (2021) identificaram níveis altos de estresse e ansiedade nessa população. O artigo ressalta que o sofrimento da mulher negra é anterior à pandemia de COVID-19, entretanto ele não deve ser minimizado nesse contexto. Devido ao tamanho da amostra no presente estudo, não foi possível aprofundar as análises sobre categoria raça/etnia, porém alguns dados podem ilustrar e impulsionar pesquisas futuras.

Como visto, a experiência do trabalho remoto foi bem diversa, tanto em seus pontos negativos como nos aspectos positivos. A categoria relativa à saúde mental dos servidores técnico-administrativos durante o período de trabalho remoto é o tema de análise que se segue, considerando aquilo que durante e o que foi causa de sofrimento para os servidores nesse período.

6.2 PRAZER, SOFRIMENTO E ESTRATÉGIAS DE DEFESA

Como foi um período de múltiplas experiências, é importante observar a relação que tais experiências estabeleceram com o prazer ou sofrimento no trabalho remoto. Nesta etapa da discussão buscou-se perceber quais os aspectos que trouxeram prazer no trabalho, bem como aqueles que foram fonte de sofrimento para os servidores técnico-administrativos. Alguns aspectos abordados neste tópico que podem ser causa de prazer ou sofrimento são anteriores à pandemia e podem ter sido potencializados durante esse período.

O relato trazido por Silésio sobre a tranquilidade vivida no período da pandemia contrasta com o sofrimento referido por alguns servidores que participaram das oficinas, decorrente da sobrecarga de trabalho. Este contraste traz a dimensão de que foi uma experiência de prazer para algumas pessoas e de sofrimento para outras. Com isso, importa identificar quais as fontes de sofrimento nesse período para que ela possa ser enfrentada e discutida. Na primeira parte deste tópico serão mencionados os aspectos referentes ao prazer vivenciados durante o período de trabalho remoto, e ao fim os aspectos referentes ao sofrimento no trabalho.

Os núcleos significantes discursivos que emergiram durante os encontros referentes ao prazer no trabalho remoto foram: tranquilidade, família, tempo, privilégio, facilidade. As fontes de prazer incluem a convivência maior com a família proporcionada por esse período, não precisar fazer um deslocamento de duas horas para chegar no trabalho, poder gerir melhor o tempo/ o momento de realizar as atividades de trabalho, o privilégio de estar empregado enquanto existe uma crise social e econômica no país e a facilidade que o uso das tecnologias trouxe para os servidores técnico-administrativos.

Em pesquisa sobre as mudanças comportamentais durante o trabalho remoto nesse período pandêmico em trabalhadores do mundo corporativo e administrativo, Pollettini, Tortosa e Antunes Neto (2020) identificaram como fontes de prazer ter mais qualidade de vida no trabalho e poder gerir melhor o seu tempo de trabalho em casa. Tais relatos são semelhantes àqueles mencionados por Silésio, Nelson e Zileia, que referiram ter tido mais tranquilidade no trabalho nesse período, e que puderam dispor melhor do seu tempo trabalhando em casa.

A gestão do tempo tanto na realização das tarefas na hora de maior conveniência para os servidores está intimamente ligada com o tempo de deslocamento, que não é mais necessário no trabalho remoto. Não enfrentar o trânsito das grandes cidades foi apontado em algumas pesquisas como uma vantagem do trabalho remoto durante a pandemia (MORETTI

et al., 2020; POLLETTINI; TORTOSA; ANTUNES NETO, 2020; RAFALSKI; ANDRADE, 2015). No caso dos servidores técnico-administrativos que responderam à pesquisa, 216 trabalham em Niterói, desse total 50% moram em cidades vizinhas como Rio de Janeiro, São Gonçalo, Itaboraí, Maricá e Baixada Fluminense, locais relativamente distantes de Niterói. Assim, não precisar se deslocar para o trabalho foi apontado por alguns dos participantes da pesquisa como fonte de prazer no trabalho.

O tempo que não é mais gasto com o deslocamento para o trabalho pode ser aproveitado de uma outra maneira, principalmente convivendo com os familiares durante a pandemia. Zileia, por exemplo, trouxe a importância de estar com a família durante o trabalho remoto como uma fonte de prazer. A servidora reconhece que houve momentos ruins nesse período, mas poder estar com a família compensou os aspectos negativos. Ipsen e colaboradores (2021), em seu trabalho sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho durante a pandemia, elencaram a proximidade da família como vantagem mencionada pelos participantes da pesquisa. Outro ponto trazido pela Zileia foi o privilégio de estar empregado durante a crise social e econômica intensificada pela COVID-19. A segurança de saber que receberá seu salário e que não correrá o risco de ser demitida durante ou após a pandemia foi um motivo de satisfação para a participante.

Todos os relatos anteriores demonstram que, mesmo com os aspectos positivos do trabalho remoto, houve momentos mais difíceis que ocasionaram sofrimento. Niekerk e Gent (2021) elencaram três fases vivenciadas pelos trabalhadores das universidades durante a pandemia: (i) incerteza e instabilidade ocasionadas pelo ajuste no contexto de trabalho, (ii) fadiga caracterizada pela nova realidade e novos medos e (iii) a reabertura que gerou novos sentimentos de incerteza. Diante da nova realidade trazida pela pandemia, os servidores técnico-administrativos vivenciaram muitos sentimentos relacionados ao seu trabalho, alguns já conhecidos por outros trabalhadores que já experimentavam o teletrabalho, outros que foram trazidos pela pandemia.

Os núcleos discursivos significantes que emergiram no grupo sobre o sofrimento no trabalho remoto foram: dificuldade, burocratização, desgaste, desrespeito, desamparo, falta de autonomia, falta de compreensão, problema de comunicação, pressão, castas e sobrecarga. Dado que os setores da universidade atuavam de forma diferenciada, aspectos que constituíram facilidades para o trabalho dos servidores técnico-administrativos podem ter dificultado sobremaneira o trabalho de servidores lotados em outros setores. A possibilidade de gravar as reuniões de colegiado e departamento facilitou a confecção das atas, porém nem todas as unidades concordaram com as gravações, dificultando e burocratizando a confecção

das atas, que é uma atribuição dos servidores técnico-administrativos. No caso de Zileia, o uso das tecnologias não melhorou o trabalho da servidora, nem retirou a sobrecarga de trabalho.

Por serem documentos importantes que subsidiam algumas decisões administrativas e processuais, as atas precisam ser assinadas por todos os participantes da reunião. Porém, como a unidade na qual Zileia trabalha não permitia a gravação das reuniões era necessário mobilizar três pessoas para anotarem o que foi discutido e confeccionar a ata, gerando uma sobrecarga e maior burocratização do trabalho. Em seguida, era necessário enviar para todos os presentes para atestarem a concordância. O uso das tecnologias de comunicação aumentou durante o trabalho remoto, o que em algumas pesquisas foi mencionado como um aspecto gerador de sofrimento (ZIBETTI; SERRALTA; EVANS, 2021).

Outras fontes de sofrimento mencionadas pelos participantes das oficinas foram o desgaste provocado pela adição de mais uma atividade de trabalho que foi o controle das pessoas que entravam na faculdade, a burocratização do trabalho, ou seja, o acréscimo de mais etapas durante o trabalho remoto e o desamparo sentido por alguns participantes quando a chefia não acreditou no seu relato sobre a falta de condições de trabalho. A casa dos servidores não era adequada para receber o trabalho remoto, nem com relação à mobília, nem com relação à internet. Tal inadequação também foi um fator de sofrimento durante o período do trabalho remoto que também observado em outras pesquisas (MCALLISTER *et al.*, 2022; PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020).

Ana Maria relatou que recebeu demandas fora do horário de trabalho desde o início do trabalho remoto e que mesmo conversando com a sua chefia, isso não foi resolvido. O recebimento de demandas fora do horário de trabalho foi mencionado por 50,0% dos participantes que responderam ao questionário. Na pesquisa realizada por Silva e colaboradores (2020) que estudaram o assédio moral durante o trabalho remoto, o recebimento de demandas de trabalho fora do horário de expediente foi identificado como o primeiro comportamento negativo durante o período de trabalho remoto em uma universidade federal.

A relação entre os servidores técnico-administrativos e os docentes também foi um ponto mencionado pelos participantes da pesquisa como um fator de sofrimento. Os participantes usaram palavras como “castas” e “degrau” para exemplificar esta relação, demonstrando que existe uma distinção entre as duas categorias de servidores públicos que atuam na universidade. A maioria dos cargos de chefia são ocupados por servidores docentes, principalmente nas unidades acadêmicas, o que ocasiona que muitos conflitos entre servidores e chefias são conflitos entre técnicos-administrativos e docentes.

A relação entre os professores e servidores técnico-administrativas foi mencionada com mais ênfase pela Zileia, que é uma das participantes lotada em unidade acadêmica. A pandemia reconfigurou as formas de trabalhar, bem como o fluxo de processos na universidade, pois alguns fluxos processuais precisavam ser revistos. Florestan Fernandes já havia alertado sobre os três pilares do capitalismo: renda, prestígio e poder, que se manifestam claramente nas relações de trabalho na universidade. A renda devido à diferença salarial entre as duas categorias e o prestígio maior dos servidores docentes na universidade geram uma relação de poder desigual. De fato, esse problema é pouco discutido no interior da universidade, sendo o assédio moral invisibilizado, dificultando a criação de estratégias para solucionar tal problema.

As fronteiras entre a casa e o trabalho ficaram mais fluídas durante o trabalho remoto pandêmico. Como apontam Oakman e colaboradores (2020), em revisão sobre os efeitos de trabalhar de casa durante a pandemia de COVID-19, as fronteiras entre casa e trabalho são confusas nessa modalidade de trabalho, ocasionando impacto à saúde física e mental dos indivíduos com excesso de horas de trabalho. Durante o trabalho remoto na universidade os trabalhadores se sentiram sobrecarregados pelas demandas de trabalho, como se apreende a partir das falas apresentadas durante a realização das Oficinas.

Algumas pesquisas sobre o trabalho remoto durante a pandemia identificaram o aumento da demanda de trabalho, bem como o aumento da cobrança por resultados (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020). A intensificação do trabalho pode ocasionar a diminuição dos espaços de ócio, do convívio com a família e do descanso, com prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Não por coincidência, na pesquisa aqui apresentada praticamente a metade dos participantes que preencheram o questionário consideraram o trabalho profissional durante a pandemia maior que o de costume, demonstrando a intensidade do trabalho remoto presente na realidade dos servidores técnico-administrativos pesquisados.

A intensidade do trabalho mencionada pela participante Lourdes se manifesta nas horas em que ela passa diante do computador trabalhando, sem horário para terminar. A mudança drástica de rotina durante a pandemia de COVID-19 (ZIBETTI; SERRALTA; EVANS, 2021) ocasionou mudanças no dia a dia de trabalho expressas na fala da servidora quando ela diz que perdeu toda a sua rotina. Os servidores técnico-administrativos experienciaram essas mudanças no trabalho, de maneira que as pessoas acordaram trabalhando e quando acabava o trabalho apenas comiam e iam dormir.

Em pesquisa realizada com os trabalhadores da Queen University, no Canadá

(MCALLISTER *et al.*, 2022), 65% dos participantes responderam que o tempo diante do computador aumentou. A exaustão mencionada pela servidora também emergiu no estudo de Guidetti e colaboradores (2022) com trabalhadores administrativos de uma universidade italiana que relataram o aumento da exaustão nas atividades de híbridas, o que acende um alerta para o momento de retorno ao trabalho, que alguns participantes estavam vivenciando à época da Oficina e principalmente com a adesão ao teletrabalho.

Outra dificuldade com o retorno presencial foi mencionada pela participante Zileia que seria a dificuldade de atender as pessoas de máscara. Zileia entrou na universidade na vaga destinada a pessoas com deficiência devido a sua deficiência auditiva, o atendimento ao público que é uma de suas atribuições ficaria prejudicado. A servidora relatou anteriormente que não é apenas a leitura labial, também é importante para ela é a feição das pessoas. Segundo a servidora imaginar atender as pessoas de máscara está causando um incomodo com a perspectiva de retornar ao trabalho profissional ainda com a máscara.

Após identificar as situações que foram causas de prazer e sofrimento no trabalho remoto, é importante identificar como os servidores enfrentaram essas situações que ocasionaram experiências de sofrimento durante esse período ou aquelas situações que não puderam ser mudadas.

Estratégias de defesa é o conceito utilizado para identificar as formas que os trabalhadores utilizam para lidarem com as situações de sofrimento no trabalho. Como visto anteriormente, as estratégias de defesa podem ser individuais ou coletivas, sendo designadas como de defesa, quando são individuais e como resistência, quando são coletivas (SELIGMANN-SILVA, 2011). Dejours e colaboradores (2007) também se debruçaram sobre as formas que os trabalhadores encontram para enfrentar o sofrimento no trabalho, que podem ser mecanismos de defesa individuais ou estratégias coletivas de defesa.

Em consonância com o que foi trazido por ambos pelos autores citados no parágrafo anterior, o trabalhador busca enfrentar as situações que lhe trazem sofrimento no trabalho, seja individual ou coletivamente. No caso dos servidores técnico-administrativos, algumas estratégias de defesa já eram conhecidas em pesquisa anteriores à pandemia, como a remoção e a equipe de trabalho, porém a maioria das estratégias ainda são individuais e solitárias (MAGALHÃES; ROTENBERG, 2020; VICENTE, 2015). A remoção é uma tentativa do servidor técnico-administrativo de solicitar a troca do seu local de trabalho por meio de processo administrativo, entretanto a remoção gera um estigma e individualização do sofrimento (LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2018).

Os núcleos discursivos significantes que emergiram dos encontros com os

participantes como estratégias individuais foram: atividade física, controle da ansiedade, burocracia, gestão do tempo, limite, planejamento, procedimentos e limites. Como estratégias coletivas emergiram a equipe, reunião e o grupo. Os participantes não mencionaram a organização sindical como uma estratégia de defesa ou uma instância a que eles possam recorrer diante das situações de sofrimento no trabalho. Um outro aspecto importante é que sobressaíram as estratégias individuais, sendo estas as mais utilizadas pelos participantes, reforçando o que já consta na literatura anterior à pandemia.

Ainda são escassos os estudos sobre as estratégias de defesa durante o teletrabalho na pandemia entre trabalhadores de universidades. Munobwa e colaboradores (2022) realizaram uma pesquisa com os trabalhadores e estudantes de universidade em 24 países para identificar os métodos de enfrentamento e a satisfação com o trabalho em casa durante a pandemia. Neste estudo, os participantes apontaram que os quatro principais métodos utilizados foram: a crença de que juntos é possível superar a COVID-19, ser gentil e auxílio para as pessoas próximas, o cuidado com a própria saúde física e mental, e manter contato com familiares e amigos ainda que à distância. Cabe destacar que no estudo de Munobwa e colaboradores (2022) nenhum dos países era latino-americano e alguns aspectos sobre os trabalhadores não foram mencionados.

Na presente pesquisa alguns outros aspectos foram mencionados como formas de enfrentar o sofrimento no trabalho com destaque para as tentativas individuais que demonstram a impossibilidade de alterar o processo de trabalho, assim o servidor tenta algum recurso individual. No caso da servidora Lourdes, ela mencionou que diante da exaustão provocada pelo trabalho remoto ela buscou praticar uma atividade física quando a pandemia estava mais controlada. Durante todos os encontros a participante mencionou a sobrecarga de trabalho à qual estava submetida pela rotina exaustiva, devido à demanda de trabalho e à falta de compreensão do público externo. Estes fatos levaram a servidora a buscar uma atividade física e comprar um *planner* na tentativa de adicionar planejamento a sua rotina. Ocorre que a dificuldade de planejamento não era uma questão individual da servidora, mas sim parte do processo de trabalho ao qual ela estava vinculada. A individualização das questões de sofrimento dificultando que as decisões de melhoria sejam adotadas coletivamente.

Outros exemplos das estratégias de defesa individuais foram o controle da ansiedade, a gestão do tempo e a imposição de limites. O controle da ansiedade foi mencionado por Silésio como forma de acalmar a si mesmo diante dos novos procedimentos com os quais se deparou durante o trabalho remoto. Silésio esteve lotado na área administrativa durante quase todo o seu tempo de trabalho na universidade (16 anos). Durante a pandemia, o participante foi

removido a seu pedido para uma unidade acadêmica, se deparando assim com novos procedimentos. Assim. O servidor recorre a sua própria vivência de trabalho em outras unidades, reconhecendo que se houvesse alguma coisa seu chefe falaria com ele.

Da mesma forma, a gestão do tempo e a imposição de limites foram utilizados pelos servidores com relação aos e-mails e mensagens enviadas fora do horário de trabalho, como visto no item sofrimento. Diante dos e-mails e mensagens recebidas, Silésio e Nelson referiram que não checam seus e-mails após certos horários, abrindo exceção para as mensagens enviadas pelo seu chefe. A gestão do tempo também foi mencionada no estudo de Munobwa e colaboradores (2022) como um método de enfrentamento utilizado pelos teletrabalhadores antes mesmo da pandemia de COVID-19.

A fluidez das fronteiras entre a casa e o trabalho com o advento do trabalho remoto impôs aos trabalhadores uma gestão do seu tempo de trabalho e de lazer. Para Nelson e Silésio, as tentativas individuais surtiram o efeito esperado de se proteger desse sofrimento. Já Ana Maria conversou com um colega de trabalho para que eles pudessem resolver juntos essa questão enquanto equipe.

Embora tenham conversado com sua chefia desde o início do trabalho remoto sobre os horários para envio das mensagens de trabalho, isso não foi respeitado. Como forma de lidar com isso, os dois passaram a ignorar as mensagens e responder apenas no horário de trabalho. A fala da servidora trouxe a frustração de tentar resolver a situação de sofrimento e não conseguir, porém ela e seu colega adotaram a postura de não responder.

Os encontros das Oficinas também se mostraram um espaço no qual os participantes puderam trocar suas experiências durante o trabalho remoto e propor soluções uns aos outros para os problemas enfrentados seja em relação ao uso de formulários que viabilizam a assinatura da ata, seja na discussão sobre sobrecarga de trabalho como, por exemplo, a fala de Silésio: “Lourdes, de novo, pelo amor de Deus, cuida de você! “Lourdes, não se culpe neste momento de produtividade, etc.”

Assim como observado em pesquisas anteriores (LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2018; MAGALHÃES; ROTENBERG, 2020), as estratégias de defesa utilizadas pelos participantes da pesquisa diante das situações de sofrimento no trabalho foram individuais em sua maioria. Tal fato demonstra que dá mesma forma que ainda existe um olhar individualizado para o sofrimento no trabalho dos servidores técnico-administrativos, os servidores igualmente buscam saídas individuais para enfrentar as situações de sofrimento no trabalho, o que pode ser consequência da falta de apoio institucional a seus trabalhadores. No encontro das Oficinas que abordou especificamente as estratégias de defesa, Nelson sugeriu

que a própria universidade pode ser usada para enfrentar seus problemas, através da interação entre setores no sentido de apoiar os trabalhadores, para que não se sintam *perdidos*.

6.3 A MISSÃO DA UNIVERSIDADE

Nelson trouxe um ponto em sua fala sobre a própria criar soluções para os seus problemas internos. Tal ponto foi discutido na última Oficina com a pergunta norteadora: qual é a missão da universidade e como ela foi realizada durante a pandemia de COVID-19? Este encontro teve o objetivo de aprofundar a percepção dos trabalhadores sobre a que se destina uma universidade pública e se existiria alguma ligação entre a função da universidade e o prazer e o sofrimento no trabalho. Este encontro gerou dois subeixos: O que é a universidade? E qual é a missão social da universidade? Os núcleos discursivos significantes que emergiram deste encontro foram: elitização, universal, filtro, graduação, evasão, inclusão, educação, desigualdades estruturais, extensão, formação de pessoal, fuga de cérebros, modernização e privatização.

Este encontro gerou dois subeixos: O que é a universidade e qual é a missão social da universidade? Os núcleos discursivos significantes que emergiram deste encontro foram: elitização, universal, filtro, graduação, evasão, inclusão, educação, desigualdades estruturais, extensão, formação de pessoal, fuga de cérebros, modernização e privatização. No subeixo o que é a universidade foram elencados os seguintes núcleos discursivos significantes: elitização, filtro, universal, castas e desigualdades. E no subeixo missão da universidade foram elencados os seguintes núcleos discursivos significantes: graduação, evasão, inclusão e educação, extensão, formação para o país, fuga de cérebros, bem comum, modernização, privatização e nebulosidade.

Trabalhar na universidade requer uma reflexão sobre o fazer da própria universidade, caso contrário o trabalho do técnico-administrativo pode ser visto apenas como operativo e alienado. Nesse sentido, as perguntas norteadoras da última Oficina, que versavam sobre a missão da universidade e como ela foi realizada na pandemia tinham o objetivo de proporcionar tal reflexão. As falas elencadas pelos participantes se dividiram dessa maneira porquê de um lado estava presente no discurso o que é a universidade, que ela ainda é elitista, que filtra os alunos, que deveria universalizar o conhecimento.

Alguns conceitos abordados anteriormente oferecem uma possibilidade de diálogo com as falas elencadas pelos participantes. A discussão sobre o que é a universidade e qual é a sua missão está intimamente relacionada com o sentido de educação e universidade que os

trabalhadores guardam em si. Utilizando o que é preceituado pela análise do discurso, tal sentido está relacionado com a história de vida e percurso de cada participante. Para alguns, a universidade está vinculada a sua relação com os alunos, entendendo que a graduação é o pilar principal da instituição.

A fala da participante Zileia ao referir que *“Professor dizer ‘ah vou ter que dar aula para cotista agora’* está conectada à fala do Nelson sobre o filtro dos alunos, ressaltando a falta de políticas públicas para garantir a permanência na universidade. O servidor Silésio complementou a fala da servidora concordando que *“É, a universidade é elitista, né”*. Entretanto, os próprios participantes iniciaram a discussão trazendo o que é a universidade nos seus discursos.

Em seu texto “Universidade Brasileira: “Reforma ou Revolução?”, Fernandes (1975a) discutiu sobre a missão social da universidade, que é “manter a serviço da sociedade” (p. 248). Se a universidade filtra os alunos, ela não cumpre a missão de estar a serviço da sociedade e dos problemas contemporâneos do país. A elitização e o filtro mencionados pelos participantes contrastam com a concepção de educação como prática de liberdade e diálogo preconizada por Freire (2019). Não existe processo dialógico de aprendizado assentado sobre um princípio de filtro ou homogeneização.

O primeiro bloco das falas dos servidores nesse subeixo trouxe sentidos negativos para o que é a universidade, relacionados principalmente aos alunos. O que pode ser observado a partir da identificação dos núcleos “filtro”, “elitização” e “universal”. Tal fato pode ser decorrente de que a maioria dos participantes atua em secretarias acadêmicas, tendo uma vinculação direta com os alunos de graduação da Instituição. Os outros dois núcleos discursivos significantes que emergiram neste subeixo foram castas e as desigualdades estruturais. Esses dois eixos estão mais relacionados com o trabalho dos servidores técnico-administrativos e as condições de trabalho dentro da universidade.

A participante Lourdes manifestou-se de forma muito importante sobre a missão da universidade, com uma fala relacionada como as castas que existem no interior da Instituição. Conforme foi visto no eixo saúde mental, as castas na universidade foram elencadas pelos participantes como o tratamento desigual entre os servidores técnico-administrativos e docentes. Se a universidade já tem uma relação desigual no seu interior como é possível cumprir a sua missão? Essa reflexão demonstra o que tem sido o escopo de análise da Tese, que é a relação entre a missão da universidade e a dinâmica que envolve o sofrimento e o prazer no trabalho dos servidores técnico-administrativos. Para a servidora Lourdes, além das relações de trabalho diferenciadas ainda existem as relações entre os prédios, que também são

diferenciados.

Embora as castas tenham sido um tema debatido no eixo saúde mental, a fala de Lourdes traz uma contextualização salutar sobre a universidade cumprir a sua função social sendo desigual tanto nas suas relações de trabalho, como no oferecimento de condições de trabalho igualitárias a todos os servidores. A democracia é um fator primordial para que a universidade possa exercer a sua função. Entretanto, a democracia deve ser tanto externa à universidade (o país estar sob o regime democrático) como deve ser garantida internamente, na forma de promover relações democráticas entre os trabalhadores.

Outro ponto trazido na fala de Lourdes foi a desigualdade entre as condições de trabalho dentro da universidade. A diferenciação entre os prédios não tem apenas um aspecto arquitetônico, mas também em relação às condições de trabalho em uma mesma universidade. Tal fato foi corroborado pela servidora Ana Maria, que referiu estar lotada num prédio novinho porque o dinheiro de projetos vem para a área dela

As condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos foram objeto de estudo de pesquisas anteriores à pandemia de COVID-19, que evidenciaram a falta de estrutura física, o aumento do número de alunos sem o aumento na mesma proporção dos servidores técnico-administrativos com a adesão ao REUNI e sobrecarga de trabalho (MAGALHÃES; ROTENBERG, 2020; RIBEIRO, 2012). A pesquisa de Coimbra e Barros (2016) com servidores técnico-administrativos de uma universidade federal destaca as precárias condições de trabalho, elencadas pelos servidores, com goteiras, por exemplo, entre outros problemas.

A fala da Ana Maria denota que as diferenciações de prédio incidem nas condições de trabalho dos servidores, pois não se trata apenas de um prédio novo, mas também um local que conta com equipamentos e maquinário moderno e todo o aparato de tecnologia. Como visto anteriormente, a falta de condições de trabalho foi um fator de sofrimento para os servidores durante o trabalho remoto e antes mesmo da pandemia de COVID-19. Esse primeiro subeixo demonstrou que a universidade não é apenas desigual no tratamento aos alunos, mas também entre os trabalhadores e com relação a sua estrutura física.

Os núcleos discursivos significantes da missão da universidade, quais sejam, graduação, evasão escolar, inclusão e educação, extensão, formação para o país, fuga de cérebros, bem comum, modernização, privatização e nebulosidade. retratam os dois pilares da missão da universidade, na perspectiva dos participantes: a graduação e a conexão com a sociedade. Por isso, seria necessário combater a evasão escolar e promover uma universidade voltada para fora dos seus muros, responsável pelo desenvolvimento do país.

A graduação e a evasão escolar foram mencionadas por Silésio e Ana Maria, como abordado adiante. A ideia de que a graduação era preterida pelos professores chamou a atenção do Silésio. Como visto anteriormente, ele trabalhou a maior parte dos seus anos na UFF (16 anos) em unidade administrativa. Para ele, a graduação seria a porta de entrada da universidade, por isso deveria ser mais valorizada. Ana Maria complementa o discurso de Silésio, retomando que os professores não gostam de dar aula na graduação. Em um Departamento com 60 professores, eles não conseguem lotar toda a grade de aula. As desigualdades mencionadas anteriormente também emergem no interior dos departamentos da universidade.

Incluir e educar foram os verbos mencionados na fala de Ana Maria como definidores da missão da universidade, mas que tal missão teria sido prejudicada durante a pandemia. Tal fato ocorreu devido à condição de vulnerabilidade dos alunos que não conseguiram se manter na universidade. Nelson corroborou a fala da servidora ao observar que as pessoas que abandonam a graduação são justamente os alunos mais vulneráveis, “*Essas pessoas que saem da UFF, esses alunos que saem da UFF*” (Nelson).

A educação voltada para a formação humana, além da transmissão de conhecimento, foi mencionada por Tonet (2006), associada à transmissão de habilidades e valores, buscando promover uma educação emancipatória, voltada para a formação da classe trabalhadora. Para os participantes da pesquisa, aqueles que abandonam a universidade são os que mais necessitam dela. Neste sentido, pode-se pensar que a evasão deste grupo revela uma missão *não cumprida* da universidade.

As seguintes preocupações foram mencionadas pelos servidores em relação à missão da universidade de estabelecer um vínculo com a sociedade: a extensão, a formação para o país, fuga de cérebros, bem comum, modernização, privatização e nebulosidade. A fuga de cérebros é o entreposto entre os dois pontos da missão da universidade, uma vez que a falta de investimentos na ciência, na formação de profissionais, a falta de reajuste das bolsas de mestrado e doutorado ocasionam a fuga de profissionais altamente qualificados para fora do país. Tal fato está intimamente relacionado com a formação para o país. Como esta é uma das missões da universidade elencadas pelos participantes, quando tal formação não ocorre, os profissionais qualificados não permanecem nos quadros da ciência e tecnologia revelando, assim, outra missão *não cumprida*.

A extensão também foi mencionada pela participante Ana Maria como a face que mais aproxima a universidade da comunidade, que seriam tanto para incluir a comunidade externa como a comunidade interna, mas não são discutidos. Para Silésio, os Hospitais Universitários

seriam o grande projeto extensionista da universidade, devido a sua capacidade de assistência, “[...] *mas também Hospital Universitário é um elefante branco, ninguém gosta, ninguém quer, tem que resolver.*” (Silésio)

A universidade direcionada para o bem comum, considerando o que foi dito por Chanlat (2002) como a petica voltada para o interesse coletivo, e a universidade para a além da transmissão de conhecimento. Para Fernandes (2020c), a transmissão do conhecimento é a missão mais pobre da universidade, sem a sua relação com o público externo, a universidade é agreste. Isso significa que a universidade seca, a extensão é a relação da universidade com o exterior, como disse Silésio, não é público externo nem o interno, é o seu público último que é a sociedade.

O bem comum e a modernização são núcleos discursivos bem próximos, embora num primeiro olhar não pareçam. Ao mencionar o bem comum, Nelson referiu que a universidade deveria universalizar o conhecimento de maneira não igualitária, mas sim de forma “*desigualitária*”. Dessa forma ela privilegiaria aqueles que estão mais vulneráveis e necessitariam de mais acesso à informação. Da mesma forma, o participante mencionou que, por mais modernos que fossem, os projetos não deveriam ser feitos para ser implementados daqui a dez anos, mas deveriam ser implementados agora, para que pudessem ajudar durante a pandemia. Este aspecto foi complementado pela servidora Ana Maria para quem a universidade tentou sobreviver nesse período.

A última fala de Silésio é muito importante para a discussão sobre a privatização da universidade quando ele menciona a possibilidade de “[...] *sei lá se existe a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, por que não vai existir uma Empresa Brasileira de Serviços universitários e aí vai contratar professores e técnicos de outra forma?*” O Brasil vivencia a possibilidade de implementação do REUNI-DIGITAL que expandiria o Ensino à Distância. Silésio reforça que contratação desses professores e servidores técnico-administrativos de uma outra forma que não seja por concurso público significa precarização. Segundo Silésio, a missão da universidade é nebulosa: “*A missão já é uma coisa meio nebulosa, não sei se é uma coisa muito bem definida, o projeto já é não ter projeto, na pandemia então é pior.*” (Silésio)

Pode-se questionar se de fato a universidade pode ter uma função social ou missão. A função social da universidade é mais profunda do que o que pode ser considerada a sua missão. Para os autores deste campo de estudos, a função social da universidade segue cada vez mais vinculada ao compromisso da universidade com a luta de classes, com o apoio a classe trabalhadora. Trata-se de pensar que os problemas da classe trabalhadora entrem na

universidade e a leve a refletir sobre si mesma e buscar soluções para tal.

A implementação do Programa de Gestão de Desempenho, por meio da Instrução Normativa 65/2020 e pelo Decreto 11.072/2022 que tem como modalidades presencial ou teletrabalho trouxeram uma flexibilidade para o trabalho, uma vez que a assiduidade e pontualidade não serão mensurados através dos controles de ponto, mas sim por entregas e resultados. Outro ponto relevante das normativas sobre o teletrabalho é que ele custeado pelo servidor público, não sendo de responsabilidade dos gestores ou instituições, e que o trabalhador deve estar à disposição para ser contactado por período definido pela chefia imediata de acordo com o horário de funcionamento do órgão.

A adoção do teletrabalho nas instituições de ensino superior significará uma reformulação da lógica de trabalho. O trabalho passa a ser orientado para os resultados, o que reforça a lógica preconizada pela contrarreforma do Estado de que o serviço público é ineficiente, e precisa ser balizado pela lógica do mercado, que envolve entregas, metas e resultados. A utilização da nomenclatura entregas aceitas, produtividade, comprometimento, relatório gerencial denotam a reconfiguração do trabalho dos servidores técnico-administrativos que passam a ser avaliados com o parâmetro da iniciativa privada. A busca pela qualidade no serviço público não é um problema em si; o que chama a atenção é implementar tal mudança de abordagem sem a participação dos trabalhadores e de maneira vertical pela instauração de normativas da administração central.

A adoção do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 foi visualizada como um laboratório para o que viria a ser o Programa de Gestão e Desempenho, que implementa o teletrabalho. O que chama a atenção é que ambas as normativas foram lançadas durante o período de pandemia da COVID-19 o que dificultou o diálogo com a categoria de servidores e sindicatos. O teletrabalho já está em vigor em muitas universidades. Considerando estes aspectos, entender como o trabalho remoto foi realizado é essencial para que a categoria consiga refletir sobre o trabalho nesse período e propor ações para que as normas do teletrabalho possam ser pensadas coletivamente em um caráter participativo, gerando menos impactos à saúde mental dos servidores técnico-administrativos.

6.4 LIMITES E CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

A construção de diálogos é um desafio para as pesquisas acadêmicas, seja dialogar com as referências bibliográficas, seja o diálogo com os participantes da pesquisa durante e depois da pesquisa, e o diálogo com aqueles lerão a pesquisa posteriormente. Por isso alguns

espaços de diálogo são definidores dos limites ou das contribuições dessa pesquisa, entendendo o que foi possível construir durante a realização da pesquisa e posteriormente, ou seja, os seus frutos.

A realização de uma pesquisa acadêmica durante uma pandemia por si só já trouxe limitações que não poderiam deixar de ser evocadas neste espaço da Tese. O distanciamento social provocado por esse período se traduz na necessidade de dialogar com outros setores da universidade, movimentos sindicais e com a própria gestão da instituição. No entanto, não foi possível construir uma Comunidade Ampliada de Pesquisa - CAPI que dialogasse com os outros atores como sindicatos e gestores. Tal limite pode ser um impulso para realização de pesquisas futuras que busquem dialogar com outras entidades.

A aproximação com os movimentos sociais, sindicais e de representação é uma importante responsabilidade para as pesquisas que envolvem o campo da saúde do trabalhador, especialmente pelo seu caráter de pesquisa-intervenção. Tal limite do presente estudo pode ser visto como um horizonte a ser buscado em pesquisas futuras para que se possa estreitar os laços, e propor encaminhamentos para as demandas dos servidores técnico-administrativos. O conceito de práxis que é “reflexão e ação do homem sobre o mundo para transformá-lo” (FREIRE, 2019, p. 52) é um importante caminho para pensar o diálogo com movimentos sociais e sindicais.

O conhecimento se constrói para a ação reflexiva, não apenas para entidades sindicais, mas também para o conjunto de trabalhadores. Ainda que o diálogo com as entidades não tenha sido possível, as restituições da pesquisa foram um importante canal de comunicação com os participantes e não participantes da pesquisa. A escolha de convidar para as duas restituições participantes e não participantes se deve à importância política e ética que esse momento exige, considerando que o trabalho remoto impactou a todos os servidores técnico-administrativos, participantes ou não da pesquisa.

As restituições das pesquisas acadêmicas ainda são espaços de transmissão de conhecimento com pouca produção bibliográfica sobre o tema, o que dificulta a capacidade de dialogar com outros textos e outras impressões de autores que passaram pela experiência de restituição. A pesquisa enquanto ação reflexiva (FREIRE, 2019) não se encerra na publicação da tese ou do artigo. As reflexões reverberam nos trabalhadores que participaram da pesquisa, e a restituição se constituiu também como um espaço dialógico. A produção bibliográfica sobre as restituições de pesquisa é um limite, mas também é uma convocação que se impõe a todos os pesquisadores.

A educação popular ainda é um referencial teórico pouco utilizado no campo da saúde

do trabalhador. Nesse sentido, sua utilização é uma contribuição importante para o campo, mas também é um limite da pesquisa, pois restringe a literatura de diálogo. A educação popular é um referencial que contribui com a discussão sobre o trabalho na universidade porque coloca em perspectiva a própria universidade, questionando sua capacidade de dialogar com seus trabalhadores e se debruçar sobre os conceitos de educação e universidade.

A educação popular nas universidades públicas cumpre uma dupla função, que é discutir a universidade e a educação na perspectiva freiriana que busca a construção de conhecimento compartilhada. E propor esse espaço de produção de conhecimento em conjunto com os trabalhadores na perspectiva dialógica. As universidades públicas, como todas as instituições públicas, não fogem à regra de serem instituições extremamente hierarquizadas e verticalizadas, tendo como consequência a quase inexistências de espaços de diálogo entre os trabalhadores. Como foi mencionado pela participante Ana Maria: “*Quem dera fizessem mais pesquisas para ouvir a gente!*”.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho remoto não foi um acontecimento fechado no tempo, mas ele plantou raízes para uma nova configuração do trabalho no serviço público, a exemplo do que já ocorria em outras instâncias do serviço público, como o Judiciário. Como esta modalidade de trabalho não era utilizada em universidades ou instituições federais de ensino superior, sua utilização trouxe um importante questionamento sobre que tipo de redesenho o teletrabalho poderia trazer para o trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma universidade pública federal, e para a função social da universidade pública.

Os resultados da pesquisa demonstraram que as condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos durante a pandemia de COVID-19 foram custeadas por eles, de maneira que elas se mostraram precárias, pois a casa dos servidores não estava preparada para receber o trabalho remoto e a sobrecarga de trabalho que acompanhou esse processo. As demandas de trabalho foram maiores do que as de costume e houve uma mistura entre o trabalho doméstico e o trabalho profissional, que sobrecarregou principalmente as mulheres. Tais fatos são importantes para pensar as possíveis mudanças que podem ser provocadas com a adoção do teletrabalho nas instituições públicas de ensino superior.

Especificamente para as mulheres, o trabalho remoto significou um aumento do trabalho doméstico e profissional, gerando uma sobrecarga de trabalho não pago. As questões de gênero foram reacendidas durante esse período, não demonstrando alteração dos papéis de gênero pré-definidos socialmente. Refletiu-se que as condições socioeconômicas dos servidores públicos não foram suficientes para trazer modificações no contexto social em que estão inseridos. Um limite deste estudo foi um quantitativo baixo dos servidores que se declaram transgênero, não sendo possível uma abordagem de gênero mais ampla, além do binômio masculino e feminino.

As fontes de prazer durante o trabalho remoto estavam relacionadas às condições de vida e trabalho dos servidores. O tempo não gasto no transporte público foi aproveitado em casa, que pode ser aproveitado com a família e com os animais de estimação. As fontes de prazer também se conectaram com a gestão do tempo, que foi mais bem aproveitado durante o trabalho remoto. Por exemplo, os participantes mencionaram ter a liberdade de realizar o trabalho no horário que era mais conveniente para o servidor, ainda que isso significasse trabalhar de madrugada.

As fontes de sofrimento não se diferenciaram daquelas que já eram mencionadas durante o trabalho presencial, como a relação de poder entre técnico-administrativos e

docentes, a falta de condições de trabalho, o aumento dos gastos e a perda da interação social, entre outros. Um aspecto que recebe destaque são as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores que foram, em sua maioria, individuais, e não coletivas. Cabe assinalar que o sindicato não foi tratado como uma estratégia de defesa pelos participantes da pesquisa, ou como um espaço de busca para resolver as suas situações de sofrimento na universidade.

Sobre a relação entre a missão da universidade com o prazer e sofrimento dos servidores que participaram da pesquisa, foi possível notar que os aspectos negativos mencionados sobre a missão da universidade foram relatados como aspectos de sofrimento relacionado ao trabalho. Quando eles mencionaram a dificuldade de organizar as aulas da graduação pela falta de professores, a discriminação com os alunos cotistas e as disciplinas que filtram os alunos, entre outros, o sofrimento esteve presente na fala deles, pois essa é uma realidade que eles presenciam no trabalho.

A missão da universidade ainda é um tema pouco discutido entre os servidores técnico-administrativos, ou até mesmo entre os servidores de uma forma geral, o que torna mais desafiante trazer essa discussão durante a pandemia de COVID-19. Importa salientar que a discussão sobre como a missão da universidade pode ser cumprida num quadro de reconfiguração do trabalho e deve ser fomentada. O teletrabalho implementado pela IN-65/2020 e pelo Decreto 11.072/2022 significam uma reconfiguração do trabalho dos servidores técnico-administrativos, que dá continuidade ao movimento de contrarreforma da educação superior.

A precarização do trabalho dos servidores públicos com a implementação do teletrabalho deve ser foco de atenção de pesquisas futuras, dadas as implicações ocorridas durante o trabalho remoto que foram prejudiciais à saúde mental dos servidores técnico-administrativos. Alguns caminhos a serem trilhados no futuro podem impulsionar pesquisas sobre as condições de vida e trabalho daqueles servidores que aderiram ao teletrabalho após o retorno presencial, principalmente considerando o assédio moral e as violências no trabalho vivenciadas na modalidade remota, incluindo as violências de gênero, racismo, lgbtfofia, capacitismo e tantas outras formas de violência invisibilizadas no interior das universidades públicas federais.

A pandemia de COVID-19 marcou o tempo e a história, mas ainda é preciso olhar no espelho de Narciso, não para admirarmos a beleza da construção de conhecimento no interior da universidade, mas para encarar os limites e desafios que ainda estão por vir.

REFERÊNCIAS

- ABREU, N. R.; BALDANZA, R. F.; GONDIM, S. M. G. Os grupos focais on-line: das reflexões conceituais à aplicação em ambiente virtual. **JISTEM - Journal of Information Systems and Technology Management**, [s. l.], v. 6, p. 5-24, 2009.
- ALVES, J. C. L.; JACKSON, J. M. Trabalho, saúde e formação política na enquete operária de Marx. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, p. 13-31, 15 dez. 2016.
- ANDES. Cerca de 20 instituições federais de ensino estão sob intervenção no país. **ANDES**, Brasília, 21 jan. 2021. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/cerca-de-20-instituicoes-federais-de-ensino-estao-sob-intervencao-no-pais1>. Acesso em: 13 mar. 2022.
- ANDES. Estudantes protestam contra intervenção do MEC no CEFET-RJ. **ANDES**, Brasília, 30 ago. 2019. <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/estudantes-protestam-contra-intervencao-do-mec-no-CEFET-rj1>. Acesso em: 13 mar. 2022.
- ANDES. Programa Future-se representa a extinção da educação federal pública. **ANDES Notícia**, Brasília, 28 out. 2019. <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/entidades-do-setor-da-educacao-programa-future-se-representa-a-extincao-da-educacao-federal-publica>
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, R.; SILVA, M. A. M. (ed.). **O avesso do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.
- ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 46, 3 maio 2021.
- ARAÚJO, F. J. O. *et al.* Impact Of Sars-Cov-2 And Its Reverberation In Global Higher Education And Mental Health. **Psychiatry Research**, [s. l.], v. 288, p. 112977, June 2020.
- BATISTA, R. Universidades criam disciplinas sobre Golpe de 2016. **Brasil Escola**, [s. l.], 2016. Disponível em: <https://vestibular.brasilecola.uol.com.br/blog/universidades-criam-disciplinas-golpe-2016.htm>. Acesso em: 19 fev. 2021.
- BARBOSA, M. "Servidor não pode ficar em casa com a geladeira cheia, enquanto milhões perdem o emprego", diz Guedes. *Correio Braziliense*, Brasília, 27 abr. 2020. Disponível em: https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/politica/2020/04/27/interna_politica,848700/servidor-nao-pode-ficar-geladeira-cheia-enquanto-milhoes-perdem-empreg.shtml. Acesso em: 15 jul. 2022.
- BEHRING, E. R. **Brasil em contra-reforma**: desestruturação do Estado e perda de direitos. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política social**: fundamentos e história. São Paulo: Cortez, 2006.

BOLSONARO nomeia reitor o terceiro colocado na consulta da UFPB. **Mais PB**, João Pessoa, 05 nov. 2020. Disponível em: <https://www.maispb.com.br/495651/bolsonora-nomeia-reitor-da-ufpb-candidato-menos-votado-da-lista-triplice.html>. Acesso em: 15 jul. 2022.

BORDINI, G. S.; SPERB, T. M. O uso dos grupos focais on-line síncronos em pesquisa qualitativa. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 3, p. 437-445, set. 2011.

BOTELHO, A. **O retorno da sociedade**: política e interpretações do Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

BRANDÃO, C. R. A pesquisa participante e a participação da pesquisa. *In*: BRANDÃO, C. R.; STRECK, D. R. (ed.). **Pesquisa participante**: o saber da partilha. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2006. p. 295.

BRANDÃO, C. R. Reflexões sobre como fazer trabalho de campo. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 10, n. 1, 5 dez. 2007.

BRANDÃO, C. R.; BORGES, M. C. A pesquisa participante: um momento da educação popular. **Revista de Educação Popular**, Uberlândia, v. 6, n. 1, 2007.

BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=IN&numero=21&ano=2020&ato=169Mza61EMZpWTb30>. Acesso em: 13 jun. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei Future-se. Institui o Programa Institutos e Universidades Empreendedoras e Inovadoras- FUTURE-SE, e dá outras providências, 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019. Extingue cargos em comissão e funções de confiança e limita a ocupação, a concessão ou a utilização de gratificações. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 13 mar. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: stf.jus.br. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Dispositivos sobre escolha de reitores das universidades federais são objeto de ação no STF. **STF Notícias**, Brasília, 01 out. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=452698&ori=1>. Acesso em: 10 maio 2022.

BRAVO, M. I. S.; PEREIRA, P. A. P. **Política social e democracia**. 2. ed. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UERJ, 2002.

BRITO, J.; ATHAYDE, M. Comunidade ampliada de pesquisa- intervenção- CAPI: história do dispositivo e novas pistas. *In*: ODDONE, I.; RE, A. (comp.). **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Hucitec, 2020.

CANDIDO, A. O significado de raízes do Brasil. *In*: HOLANDA, S. B. **Raízes do Brasil**. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1993.

CANGUILHEM, G. Meio e normas do homem no trabalho. **Pro-Posições**, Campinas, v. 12, n. 2-3, p. 109-121, 2001.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2017.

CASTRO, A. C. S. **Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão de educação superior**. 2014. 372 f. Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7393>. Acesso em: 17 set. 2019

CASTRO, J. A. Bem estar social dos brasileiros e a pandemia do coronavírus: ruim e vai ficar pior. *In*: CASTRO, D.; SENO, D. D.; POCHMANN, M. (org.). **Capitalismo e COVID-19: um debate urgente**. São Paulo: [s. n.], 2020.

CHANLAT, J.-F. O gerencialismo e a ética do bem comum. *In*: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7., 2002, Lisboa, Portugal. **Anais [...]**. Lisboa: [s. n.], 2002.

CHAUÍ, M. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

COIMBRA, B. C.; BARROS, M. E. B. Relações de trabalho em uma universidade pública: atividade de servidores técnicos administrativos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 13, 2016.

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA. **Orientações sobre ética em pesquisa em ambientes virtuais**. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2020. p. 12.

COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psic: Revista da Vetor Editora**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 99-108, jun. 2008.

CRUZ, C. UnB diz ter 'ultracongeladores' para armazenar vacinas contra COVID-19. **G1**, Brasília, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2020/12/17/unb-dispoe-de-ultracongeladores-para-armazenar-vacinas-na-pandemia.ghtml>. Acesso em: 13 mar. 2022.

CRUZ, D. Contra o Reuni de Lula Reitoria da UFRJ está ocupada. **PSTU Notícias**, [s. l.], 18 out. 2007. Disponível em: <https://www.pstu.org.br/contra-o-reuni-de-lula-reitoria-da-ufrj-esta-ocupada/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

DANCEY, C. P. *et al.* **Estatística sem matemática para as ciências da saúde**. Porto Alegre: Penso, 2017.

DAVIS, M. *et al.* **Coronavirus e a luta de classe**. [S. l.]: Terra sem Amos, 2020.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, São Paulo, v. 139, n. n. 12, p. 49-53, 2009.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, set. 2012.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2007.

DESLANDES, S.; COUTINHO, T. Pesquisa social em ambientes digitais em tempos de COVID-19: notas teórico-metodológicas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 11, p. e00223120, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00223120>.

EVANOFF, B. A. *et al.* Work-related and personal factors associated with mental well-being during the COVID-19 response: survey of health care and other workers. **Journal of Medical Internet Research**, [s. l.], v. 22, n. 8, p. e21366, 25 2020. DOI: 10.2196/21366.

FARES, L. S.; OLIVEIRA, A. L. M.; ROLIM, L. N. Gênero, trabalho remoto e trabalho reprodutivo não remunerado no Brasil durante a pandemia de COVID-19. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, v. 27, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt72/nt2>.

FARIA, R. M. O.; LEITE, I. C. G.; SILVA, G. A. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 541-559, jul. 2017.

FASUBRA. Nota de repúdio MP 914/2019. **FASUBRA Notícias**, Brasília, 27 dez. 2019. Disponível em: <https://fasubra.org.br/institucional/nota-de-repudio-mp-914-2019/>. Acesso em: 13 mar. 2022.

FASUBRA. Nota da FASUBRA contra o projeto future-se! **FASUBRA**, Brasília, 8 ago. 2019. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/nota-da-fasubra-contra-o-projeto-future-se/>. Acesso em: 17 jan. 2023.

FÁVERO, M. L. A. A universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educar**, Curitiba, v. 28, p. 17-36, 2006.

FERENC, A. V. F.; BRANDÃO, A. C. P.; BRAÚNA, R. C. A. Condições de Trabalho Docente em uma Universidade Pública. **Revista Eletrônica Pesquiseduca**, Santos, v. 7, n. 14, p. 358-384, 2015.

FERNANDES, F. **Brasil em compasso de espera**: pequenos escritos políticos. São Paulo: Hucitec, 1980.

FERNANDES, F. **Universidade brasileira**: reforma ou revolução? São Paulo: Alfa- Ômega, 1975a.

FERNANDES, F. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975b.

FERNANDES, F. **Sociedade de classes e subdesenvolvimento**. 5. ed. rev. São Paulo: Global Editora, 2008.

FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. Curitiba: Kottter Editorial; São Paulo: Contracorrente, 2020a.

FERNANDES, F. **A conspiração contra a escola pública**. Marília, SP: Lutas Anticapital, 2020b.

FERNANDES, F. **O desafio educacional**. São Paulo: Expressão Popular, 2020c.

FERNANDES, F. **Tensões na educação**. Marília, SP: Lutas Anticapital, 2021.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. [S. l.]: Paz e Terra, 2019. v. 71

FREIRE, P.; FAUNDEZ, A. **Por uma pedagogia da pergunta**. 7. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

FREYRE, G. **Casa grande & senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 51. ed. São Paulo: Global, 2006.

GÁLVEZ, A. Teletrabajo y producción de subjetividad: una encrucijada de resistencias **Revista Polis e Psique**, Porto Alegre, v. 4, n. 3, p. 189-216, set. 2014.

GANDRA, A. UFMG desenvolve vacina contra COVID-19. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 10 fev. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-02/ufmg-desenvolve-vacina-contracovid-19>. Acesso em: 10 jan. 2023.

GARBOIS, J. A.; SODRÉ, F.; DALBELLO-ARAÚJO, M. Da noção de determinação social à de determinantes sociais da saúde. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 112, p. 63-76, mar. 2017.

GHIRALDELLI, R. Trabalho, reformas ultraliberais, desigualdades e pandemia no Brasil: os sentidos da crise. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, 2021.

GORBALENYA, A. E. *et al.* Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus: The species and its viruses – a statement of the Coronavirus Study Group. **bioRxiv**, [s. l.], Feb. 11, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1101/2020.02.07.937862>.

GOVERNO do RJ confirma a primeira morte por coronavírus. **G1**, Rio de Janeiro, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/03/19/rj-confirma-primeira-morte-por-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 18 jan. 2023.

GREGÓRIO, J. R. B. O REUNI na UFF e os impactos no quadro de pessoal docente. **Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 22I, n. 50, p. 96-105, jun. 2012.

GUIDETTI, G. *et al.* Return to Work during the COVID-19 outbreak: a study on the role of job demands, job resources, and personal resources upon the administrative staff of Italian Public Universities. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [s. l.], v. 19, n. 4, p. 1995, jan. 2022.

GUTIÉRREZ, R. J.; GALLARDO, F. H. Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. **Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria**, Lima, Peru, v. 14, n. 2, p. e1310-e1310, dic. 2020.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 25. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 15, 2007.

HOLANDA, S. B. **Raízes do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOLMES, E. A. *et al.* Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. **The Lancet Psychiatry**, [s. l.], v. 7, n. 6, p. 547–560, jun. 2020.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo da Educação Superior. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 18 jan. 2023.

IPSEN, C. *et al.* Six Key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [s. l.], v. 18, n. 4, 13 fev. 2021.

JOHNS HOPKINS UNIVERSITY. **COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University**, [s. l.], 2020. Disponível em: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>. Acesso em: 16 jun. 2020.

KER, J. Os ataques de Weintraub às universidades da "balbúrdia". **Terra**, Educação, [s. l.], 19 fev. 2020. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/os-ataques-de-weintraub-as-universidades-da-balburdia,c5f4988ad50a620e0cf0b0915a9272d6gcjhx8ci.html>. Acesso em: 13 mar. 2022.

LAURELL, A. La construcción teórico- metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores. *In*: LAURELL, A. **Para la investigación sobre la salud de los trabajadores**. Washington: OPAS, 1993. (Série Paltex, Salud y Sociedad 2000).

LAURELL, A.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEHER, R. 25 anos de educação pública: notas para um balanço do período. *In*: GUIMARAES, C.; MOROSINI, M. V. (ed.). **Trabalho, educação e saúde**: 25 anos de formação Politécnica no SUS. Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2010a. v. 1, p. 29-72.

LEHER, R. Crise estrutural e função social da universidade pública. **Temporalis**, Brasília, v. 10, n. 89, p. 15-39, jun. 2010b.

LEHER, R. Darcy Ribeiro e a universidade (cada vez mais) necessária. **Revista Arte de Educar**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 145-153, out. 2017.

LEHER, R. Autonomia universitária e liberdade acadêmica. **Revista Contemporânea de Educação**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 29, p. 19, abr. 2019.

LEMBO, A. P.; OLIVEIRA, A. P.; CARRELLI, E. Conversando sobre desgaste mental no trabalho e suas possibilidades de enfrentamento: uma experiência no serviço público municipal de Guarulhos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 41, 2016.

LIMA, K. **Contra-reforma na educação superior: de FHC a Lula**. São Paulo: Xamã, 2007.

LIMA, K. Contra- reforma da educação nas universidades federais: o REUNI na UFF. **Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 19, n. 44, p. 147-157, jul. 2009.

LIMA, K. Brasil em tempos de contrarrevolução. **Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 27, n. 59, p. 92-103, jan. 2017.

LIMA, K. Desafio educacional brasileiro e a ofensiva ultraconservadora do capital. **Universidade e Sociedade**, Brasília, n. esp. América Latina, p. 08-39, out. 2019.

LIMA, K. R. S. Expansão e reestruturação das Universidades Federais e intensificação do trabalho docente: o Programa REUNI. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, n. esp., p. 441-451, out. 2012.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, p. 71-75, jun. 2020.

LOUREIRO, T. Assistentes em administração: trabalho, sofrimento e adoecimento de servidores. **Revista Laborativa**, Assis, v. 6, n. 2, p. 59-79, out. 2017.

LOUREIRO, T.; MENDES, G. H. S.; SILVA, E. P. E. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 703-728, ago. 2018.

LOVIBOND, P. F.; LOVIBOND, S. H. The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. **Behaviour Research and Therapy**, [s. l.], v. 33, n. 3, p. 335-343, Mar. 1995.

MAGALHÃES, T. A. **Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro**. 2018. 159 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2018.

MAGALHÃES, T. A.; ROTENBERG, L. Trabalho remoto em uma universidade: condições de trabalho, sobrecarga e assédio moral. **Ser Social**, Brasília, v. 25, n. 51, jul. dez. 2022. DOI: 10.26512/sersocial.v24i51.43132.

MAGALHÃES, T. A.; ROTENBERG, L. “Eu só quero minha vida de volta” Desgaste mental e saúde dos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública em Niterói (RJ). **Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 30, n. 65, p. 56-69, fev. 2020.

MARIANO, C. M. Emenda constitucional 95/2016 e o teto dos gastos públicos: Brasil de volta ao estado de exceção econômico e ao capitalismo do desastre. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v. 4, p. 259-281, abr. 2019.

MARX, K. O processo de trabalho e processo de Valorização. *In*: MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. São Paulo: Abril Cultural, 1983. Cap. 5.

MARX, K. O questionário de 1880. *In*: MARX, K.; ENGELS, F. **História, natureza, trabalho e educação**. São Paulo: Expressão Popular, 2020a.

MARX, K. Processo de trabalho e processo de valorização (1867). *In*: MARX, K.; ENGELS, F. **História, natureza, trabalho e educação**. São Paulo: Expressão Popular, 2020b.

MARX, K. Trabalho alienado e propriedade privada (1844) Manuscrito econômico- filosófico de 1844. *In*: MARX, K.; ENGELS, F. **História, natureza, trabalho e educação**. São Paulo: Expressão Popular, 2020c.

MARX, K.; ENGELS, F. Concepção materialista e dialética de história (1846). *In*: MARX, K.; ENGELS, F. **História, natureza, trabalho e educação**. São Paulo: Expressão Popular, 2020a.

MARX, K.; ENGELS, F. Burgueses e proletários (1848): Manifesto do partido comunista. *In*: MARX, K.; ENGELS, F. **História, natureza, trabalho e educação**. São Paulo: Expressão Popular, 2020b.

MASSON, L. P. *et al.* Encontros sobre o trabalho: ferramenta para a ação transformadora na luta pela saúde. *In*: ODDONE, I.; RE, A. (comp.). **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Hucitec, 2020.

MATTOS, C. M. *et al.* Relatório Meira Matos. **Educação em Debate**, Fortaleza, v. 4, n. 9, p. 199-241, out. 1969.

MCALLISTER, M. J. *et al.* The effect of training and workstation adjustability on teleworker discomfort during the COVID-19 pandemic. **Applied Ergonomics**, [s. l.], v. 102, p. 103749, July 2022.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MINTO, L. W. A educação superior na particularidade do capitalismo brasileiro: sentido histórico e questões para os movimentos sociais. *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS "HISTÓRIA, SOCIEDADE E EDUCAÇÃO NO BRASIL", 9., 2012, João Pessoa. **Anais [...]**. [S. l.: s. n.], 2012.

MORENO, A. C. Governo interveio em 6 de 12 nomeações de reitores de universidades federais até agosto. **G1**, Notícias Educação, [s. l.], 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2019/08/31/governo-intervio-em-6-de-12-nomeacoes-de-reitores-de-universidades-federais-ate-agosto.ghtml>. Acesso em: 20 set. 2019.

MORETTI, A. *et al.* Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [s. l.], v. 17, n. 17, p. 6284, Jan. 2020.

MUNOBWA, J. S. *et al.* Coping methods and satisfaction with working from home in academic settings during the COVID-19 pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [s. l.], v. 19, n. 19, p. 12669, Jan. 2022.

NEVES, J. M. **A face oculta da organização**: a microfísica do poder na gestão do trabalho. Porto Alegre: Sulina, 2005.

NUNES, A. V. L.; LINS, S. L. B. Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 51-67, nov. 2009.

OAKMAN, J. *et al.* A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? **BMC Public Health**, [s. l.], v. 20, n. 1, p. 1825, Nov. 2020.

ODDONE, I. *et al.* **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Hucitec, 2020.

ODRIOZOLA-GONZÁLEZ, P. *et al.* Psychological effects of the COVID-19 outbreak and lockdown among students and workers of a Spanish university. **Psychiatry Research** **290**, [s. l.], v. 290, n. 113108, p. 8, May 2020.

OLIVEIRA, F. **Brasil**: uma bibliografia não autorizada. São Paulo: Boitempo, 2018.

OLIVEIRA, L. L. Interpretações sobre o Brasil. *In*: ANPOCS. **O que ler na ciência social brasileira 1970-1995**: volume 2 - sociologia. São Paulo: Brasília: ANPOCS, 1999.

OLIVEIRA, R. F. A contra-reforma do Estado no Brasil: uma análise crítica. **Revista Urutágua**: Revista Acadêmica Multidisciplinar, Maringá, n. 24, p. 15, ago. 2011.

ORLANDI, E. P. Efeitos do verbal sobre o não-verbal. **RUA**, Campinas, v. 1, n. 1, p. 35-47, 1995.

ORLANDI, E. P. **Interpretação**: autoria, leitura e efeitos do trabalho simbólico. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

ORLANDI, E. P. **Análise do discurso**: princípios e procedimentos. Campinas, SP: Pontes, 2000.

ORLANDI, E. P. **Discurso e texto**: formulação e circulação de sentidos. Campinas, SP: Pontes, 2001.

ORSO, P. (ed.). **Educação, sociedade de classes e reformas universitárias**. Campinas, SP: Autores Associados, 2007.

PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista da UI – IP Santarém**, Santarém, Portugal, v. 8, n. 4, p. 80-94, dez. 2020.

PAPARELLI, R. Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 139-146, jun. 2011.

PÊCHEUX, M. **O discurso**: estruturas ou acontecimentos. Tradução: Eni Pulcinelli Orlandi. 7. ed. São Paulo: Pontes, 2002.

PERSEGUIÇÃO a alunos e professores da UFF após o golpe militar de 1964. **Documentos Revelados**, [s. l.], 13 jul. 2022. Disponível em: <https://documentosrevelados.com.br/perseguido-a-alunos-e-professores-da-uff-apos-o-golpe-militar-de-1964/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

POLLETTINI, S. M. T.; TORTOSA, T.; ANTUNES NETO, J. M. F. Análise da percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: experiências vividas. **Interciência & Sociedade**, [s. l.], v. 5, n. 2, p. 433-461, dez. 2020.

POR ORDEM da Justiça Eleitoral, universidades passam por fiscalizações. **Folha1**, Campos dos Goytacazes, 19 nov. 2018. Disponível em: https://www.folha1.com.br/_conteudo/2018/10/pais/1240448-por-ordem-da-justica-eleitoral-universidades-passam-por-fiscalizacoes.html. Acesso em: 20 jun. 2022.

PROJETO Escola de Engenharia: Máscaras tipo Faceshield impressora 3D. **UFF**, Niterói, 02 abr. 2020. Disponível em: <http://www.uff.br/?q=projeto-escola-de-engenharia-mascaras-tipo-faceshield-impressora-3d>. Acesso em: 13 mar. 2022.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. D. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015.

RIBEIRO, B. T.; PEREIRA, M. G. D. A noção de contexto na análise do discurso. **Veredas - Revista de Estudos Linguísticos**, Juiz de Fora, v. 6, n. 2, 2002.

RIBEIRO, C. V. S. O trabalho do técnico- administrativo em Instituições Federais de Ensino Superior: análise do cotidiano e implicações na saúde. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, n. esp., p. 423-432, out. 2012.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.

RIBEIRO, D. **Universidade para quê?** Brasília, DF: Ed.UnB, 1986.

RICUPERO, B. **Sete interpretações sobre o Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.

RIGHETTI, S.; GAMBA, E. Ultracongeladores de universidades poderão ser usados para vacina de COVID e já atraem prefeitos. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 15 dez. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/12/ultracongeladores-de-universidades-poderao-ser-usados-para-vacina-de-COVID-e-ja-atraem-prefeitos.shtml>. Acesso em: 10 jan. 2023.

SAHU, P. Closure of universities due to coronavirus disease 2019 (COVID-19): impact on education and mental health of students and academic staff. **Cureus**, [s. l.], 4 abr. 2020.

SALVADOR, P. T. C. O. *et al.* Estratégias de coleta de dados online nas pesquisas qualitativas da área da saúde: scoping review. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 41, 2020.

SANTOS, B. S. **A Cruel Pedagogia do Vírus**. Coimbra, Portugal: Almedina, 2020.

SAVIANI, D.; DUARTE, N. A formação humana na perspectiva histórico-ontológica. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 45, p. 422-433, dez. 2010.

SELIGMANN- SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ: Cortez, 1994.

SELIGMANN- SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, C. O.; RAMMINGER, T. O trabalho como operador de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 12, p. 4751-4758, dez. 2014.

SILVA, N. M.; SALLES, A. L. B. M.; DUARTE, F. R. Assédio moral no trabalho remoto em tempos de COVID-19: a percepção de servidores de uma Universidade Federal. **ID on line: Revista de Psicologia**, Jaboatão dos Guararapes, v. 14, n. 52, p. 785-798, out. 2020.

SILVA, F. L. E. Reflexões sobre o conceito e a função da universidade pública. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 42, n. 15, p. 295-304, 2001.

SILVA, M. C. A universidade brasileira: uma análise histórica da inserção periférica na ordem capitalista mundial. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 7, n. 2, p. 263, 31 dez. 2015.

SILVA, V. V. As contribuições de Heleieth Saffioti para os estudos de gênero na contemporaneidade. **Revista Feminismos**, Salvador, v. 7, n. 1, 2019.

SOUZA, K. R. *et al.* Oficinas em saúde do trabalhador: ação educativa e produção dialógica de conhecimento sobre trabalho docente em universidade pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, 2020.

SOUZA, J. N. COVID-19 e capitalismo: uma visão. *In*: CASTRO, D.; SENO, D. D.; POCHMANN, M. (org.). **Capitalismo e COVID-19: um debate urgente**. São Paulo: [s. n.], 2020.

STARK, E. **A epidemia como fato social**. Tradução: Carlos Roberto Oliveira. Connecticut, EUA: [s. n.], 1976.

TAYLOR, S. *et al.* COVID stress syndrome: concept, structure, and correlates. **Depression and Anxiety**, [s. l.], v. 37, n. 8, p. 706-714, 2020.

TONET, I. Educação e formação humana. **Ideação**, Feira de Santana, v. 8, n. 9, p. 09-21, 2006.

UNE. Universidades públicas brasileiras dizem não ao Future-se. **UNE Notícias**, São Paulo, 25 set. 2019. Disponível em: <https://www.une.org.br/noticias/universidades-publicas-brasileiras-dizem-nao-ao-future-se/>. Acesso em: 17 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Instrução de Serviço PROGEPE nº 05. **Boletim de Serviço**, Niterói, v. 54, n. 47, supl., p. 15, 17 mar. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Sistema de transparência da UFF. Disponível em: <https://app.uff.br/transparencia/graduacao>. Acesso em: 18 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Dashboard. Disponível em: https://analytics.uff.br/superset/dashboard/progepe_servidores_ativos/?native_filters_key=o3YuN2nj353zlyk44BSOgqBk-1sAOBHeM97oUMLsiU3Q_Z2n1mejs5ZOeLg3x0m. Acesso em: 18 jan. 2023.

UFRGS urgente: Bolsonaro intervem na UFRGS e nomeia Bulhões como reitor. **Esquerda Diário**, São Paulo, 16 set. 2020. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/URGENTE-Bolsonaro-intervem-na-UFRGS-e-nomeia-Bulhoes-como-reitor-38716>. Acesso em: 15 jul. 2022.

VALLA, V. V. A crise de interpretação é nossa: procurando compreender a fala das classes subalternas. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 21, n. 2, 1996.

VALLE, K. F.; LEITE, J. L. Contrarreforma do Estado e gerencialismo: novo fetiche, velha proposta. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, p. 109-129, abr. 2018.

VAN NIEKERK, R. L.; VAN GENT, M. M. Mental health and well-being of university staff during the coronavirus disease 2019 levels 4 and 5 lockdown in an Eastern Cape university, South Africa. **The South African Journal of Psychiatry**, [s. l.], v. 27, p. 1589, 2021.

VENTILADOR pulmonar emergencial criado por engenheiros da USP é aprovado nos testes. **Jornal da USP**, São Paulo, 24 abr. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ventilador-pulmonar-emergencial-criado-por-engenheiros-da-usp-e-aprovado-nos-testes/>. Acesso em: 13 mar. 2022.

VICENTE, D. Desgaste mental de assistentes sociais: um estudo na área da habitação. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 562-581, set. 2015.

WALTON, Q. L.; CAMPBELL, R. D.; BLAKEY, J. M. Black women and COVID-19: The need for targeted mental health research and practice. **Qualitative social work: QSW: Research and Practice**, [s. l.], v. 20, n. 1-2, p. 247-255, Mar. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Novel Coronavirus (2019-nCoV) Situation Report-51**. Health City, Texas: World Health Organization, 2020. Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-COVID-19.pdf?sfvrsn=1ba62e57_10. Acesso em: 22 ago. 2020.

XIANG, Y.-T. *et al.* Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. **The Lancet Psychiatry**, [s. l.], v. 7, n. 3, p. 228-229, Mar. 2020.

YEHUDAI, M. *et al.* COVID-19 fear, mental health, and substance misuse conditions among university social work students in Israel and Russia. **International Journal of Mental Health and Addiction**, [s. l.], p. 1-8, July 2020.

ZIBETTI, M. R.; SERRALTA, F. B.; EVANS, C. Longitudinal Distress among Brazilian University Workers during Pandemics. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [s. l.], v. 18, n. 17, p. 9072, Aug. 2021.

ZYLBERKAN, M. Especialista em maconha medicinal é intimado a depor por apologia às drogas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 23 fev. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/02/especialista-em-maconha-medicinal-e-intimado-a-depor-por-apologia-as-drogas.shtml>. Acesso em: 20 jun. 2022.

APÊNDICE A – FICHA DE INSCRIÇÃO NO GRUPO DE DISCUSSÃO

1. Idade:
2. Identificação quanto ao gênero:
3. Cargo na UFF:
4. Quanto tempo trabalha na Universidade:
5. Município em que trabalha:
6. E-mail:
7. Qual é a sua expectativa com relação à participação na Oficina?
8. Como você descreveria o seu trabalho na Universidade durante a pandemia de COVID-19?

APÊNDICE B – ROTEIRO PARA OS GRUPOS DE DISCUSSÃO

As Oficinas seguiram o roteiro de perguntas abertas que iniciaram a discussão.

1º Dia: Como foi a sua experiência do trabalho remoto durante a pandemia de COVID- 19? 2º

Dia: Existe alguma coisa durante o trabalho remoto na pandemia que te deixou satisfeito com o seu trabalho? Existiu algo que te incomodou nesse período?

3º Dia: Como você lida com as situações de desconforto/ de sofrimento durante o trabalho remoto?

4º Dia: Na sua opinião, qual a missão da universidade? Não aquela que está escrita no Regimento, mas na sua opinião?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa **Trabalho e saúde mental nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19 no Brasil: saber, experiência e resistência dos trabalhadores**, desenvolvida por Tatiana dos Anjos Magalhães, doutoranda do Programa de Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação da Dra. Lucia Rotenberg. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Escola Nacional de Saúde Pública- ENSP com o CAAE: XXXXXX e pelo Comitê de Ética da Faculdade de Medicina/UFF com o CAAE: XXXXXXX.

O objetivo da pesquisa é compreender o processo de trabalho, saúde e doença na universidade pública durante a pandemia de COVID-19 no Brasil. O grupo escolhido para este estudo são os servidores técnico- administrativos da universidade que trabalham nas secretarias acadêmicas e que estão realizando trabalho remoto, por este fato você está sendo convidado a participar da pesquisa.

Sua participação é voluntária, isto é, não é obrigatória, também não haverá nenhum custo financeiro, bem como você não receberá nenhum valor por ter participado. Você tem plena autonomia para decidir se quer participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

A sua participação consistirá em participar de 4 Oficinas em Saúde do Trabalhador on-line realizado com outros servidores que também estejam realizando trabalho remoto e do preenchimento da ficha de inscrição nas Oficinas. Os encontros serão gravados, não haverá gravação da imagem apenas da voz. A concordância coma gravação do grupo é condição para a participação na pesquisa. Os encontros ocorrerão na plataforma Google Meets (política de privacidade <https://policies.google.com/privacy?hl=pt-BR>). Caso ocorra algum problema de conexão os encontros serão reagendados.

A Oficina tem previsão de duração entre 1 e 2 horas, as gravações originárias dos encontros serão transcritas e armazenadas, em arquivos hardware externo, que somente terão acesso às mesmas a pesquisadora e sua orientadora. Ao final das oficinas você recebera o material elaborado nos encontros de maneira sintética, preservando o anonimato e não identificação dos participantes nesta síntese.

Por se tratar de uma atividade em grupo, não há a possibilidade de garantia do sigilo e da não identificação dos participantes. Para minimizar este risco, será estimulada a criação de um espaço de solidariedade entre os participantes da pesquisa. A participação na pesquisa pode despertar sentimentos de ansiedade e depressão pelo tema proposto, por isso ao final do TCLE será informado ao participante o telefone do serviço de atendimento psicológico aos servidores da Universidade.

Os benefícios aos participantes incluem a oportunidade de refletir sobre seu trabalho no contexto atual e propor possíveis ações voltadas para a saúde dos profissionais. Além disso, abordagem em grupo se constitui como um espaço de troca de experiência e fortalecimento dos trabalhadores, beneficiando assim a articulação dos trabalhadores na busca de tais soluções.

O presente Termo de Consentimento Livre Esclarecido será feito em duas vias, uma será guardada pela pesquisadora responsável e a outra ficará em posse do entrevistado. Todas as páginas do presente termo devem ser rubricadas pelo pesquisador e pelo participante da

pesquisa, e a última página deve ser assinada por ambos. Assegura-se o direito do participante da pesquisa ao eventual ressarcimento de despesas, conforme Resolução CNS 510/16, Artigo 9º, Item 7.

Os Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) são compostos por pessoas que trabalham para que todos os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos sejam aprovados de acordo com as normas éticas elaboradas pelo Ministério da Saúde. A avaliação dos CEPs leva em consideração os benefícios e riscos, procurando minimizá-los e busca garantir que os participantes tenham acesso a todos os direitos assegurados pelas agências regulatórias. Assim, os CEPs procuram defender a dignidade e os interesses dos participantes, incentivando sua autonomia e participação voluntária. Procure saber se este projeto foi aprovado pelo CEP desta instituição. Em caso de dúvidas, ou querendo outras informações, entre em contato com o Comitê de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade Federal Fluminense (CEP FM/UFF), por e-mail ou telefone, de segunda à sexta, das 08:00 às 17:00 h.

Comitê de Ética- Escola Nacional de Saúde Pública

Tel e Fax - (0XX) 21- 25982863; e-mail: cep@ensp.fiocruz.br;
<http://www.ensp.fiocruz.br/etica>

Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/ FIOCRUZ, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 –Térreo - Manguinhos - Rio de Janeiro – RJ - CEP: 21041-210

Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina/Hospital Universitário Antônio Pedro

Tel e Fax: (21) 26299189; E.mail: etica@vm.uff.br; <http://www.cep.uff.br/>

Endereço: Faculdade de Medicina/UFF, Rua Marquês do Paraná 303, 4º andar, prédio anexo ao HUAP.

Pesquisador Responsável: Tatiana dos Anjos Magalhães

Doutoranda em Saúde Pública- ENSP

Tel: (21) 99874-5916

E-mail: tatiana_magalhaes@id.uff.br

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 2021.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar

(Assinatura do participante da pesquisa)

Nome do participante:

(Assinatura do Pesquisador Responsável)

APÊNDICE D – CARTA CONVITE

Prezado servidor técnico-administrativo,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa **Trabalho e saúde mental nas Universidades Públicas durante a pandemia de COVID-19 no Brasil: saber, experiência e resistência dos trabalhadores** desenvolvida por Tatiana dos Anjos Magalhães, aluna de doutorado do Programa de Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação da Prof^a Dr^a Lucia Rotenberg.

A pesquisa tem por objetivo compreender o processo de trabalho, saúde e doença na universidade pública durante a pandemia de COVID- 19 no Brasil. Assim, caso você esteja realizando o seu trabalho de maneira remota, gostaríamos de convidá-lo a participar desta pesquisa. A pesquisa consiste na participação das Oficinas em Saúde do Trabalhador, que consistem em 4 encontros que ocorrerão na plataforma Google Meets e discutirão os seguintes temas:

1. Os temas dos encontros serão A atuação da universidade durante a pandemia.
2. O trabalho na universidade durante a pandemia.
3. Os efeitos do trabalho remoto na saúde mental dos servidores.
4. Defesas e resistências dos trabalhadores durante esse período.

Caso você tenha interesse em participar você pode preencher o link da ficha de inscrição do Encontro, e para o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE). Após preenchimento da ficha e aceite do TCLE os interessados receberão o link para participação na Oficina. Sua participação na pesquisa é muito importante, pois este é um tema atual e pouco discutido academicamente, não se conhece a realidade de vida e trabalho desse grupo de servidores.

A pesquisa segue as recomendações estabelecidas pela Resolução 510 de 2016, que versa sobre as pesquisas com seres humanos e foi apreciada pelos Comitês de Ética de ambas as instituições participantes. Desde já agradecemos a sua participação e nos colocamos a disposição para quaisquer tipos de dúvidas.

Atenciosamente,

APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO

Depressão, ansiedade e estresse entre os servidores técnico- administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro em trabalho remoto durante a pandemia do COVID-

19

Gostaríamos de conhecer um pouco o seu trabalho:

1. Você está realizando trabalho remoto durante a pandemia?

Sim Não

Em caso de resposta negativa, será enviada uma mensagem automática com agradecimento.

2. Qual é o seu cargo?

3. Há quanto tempo você trabalha na Universidade?

_____ (em anos)

Neste momento gostaríamos de saber sobre a sua condição de saúde física e mental durante o trabalho remoto na pandemia do COVID-19

4. Apresentou algum sintoma de COVID-19 durante o trabalho remoto?

Sim

Não

5. Em caso positivo, assinale quais sintomas você teve nesse período (segundo a lista da Organização Mundial de Saúde):

Febre

Tosse

Cansaço

Falta de ar

Diarreia

Dor de cabeça

Congestão nasal

Perda do paladar ou olfato

Descoloração dos dedos dos pés ou das mãos

6. Qual situação se aplica ao seu caso?

Nunca tive diagnóstico prévio de COVID-19

Tive teste (PCR ou sorologia) positivo para COVID-19

Tive diagnóstico médico de COVID-19, mas sem resultado de teste

Tive sintomas suspeitos de COVID-19, mas sem teste positivo ou diagnóstico médico

7. Você mora com pessoas do grupo de risco (pessoas acima de 60 anos; portadores de doença crônica, diabetes, hipertensão, asma, etc.)?

Sim

Não

8. Você mora com pessoas que trabalham na linha de frente de combate ao COVID-19 (profissionais de saúde de uma maneira geral: médicos, enfermeiros, técnicos de

enfermagem, fisioterapeutas, assistentes sociais, etc.)?

- Sim
 Não

9. Você tem filhos em casa?

- Sim
 Não

10. Em caso de sim, assinale a alternativa que mais se assemelha a sua realidade:

- Eu e meu companheiro (a) dividimos as atividades de ensino das crianças/ adolescentes durante a pandemia
 Eu (mãe) sou a responsável por essas tarefas
 Eu (pai) sou responsável por essas tarefas
 Existe outra pessoa da família que é responsável por isso (avó, irmão mais velho, etc.)
 Outro _____

11. Alguma das seguintes opções aconteceu com membros da sua família durante a pandemia: (possível marcar mais de uma opção)

- Fez quarentena isolado devido à infecção por coronavírus
 Foi hospitalizado devido à infecção por coronavírus
 Faleceu devido à infecção por coronavírus
 Foi hospitalizado por outro motivo de saúde
 Faleceu por outro motivo de saúde

12. Houve mudança na duração do seu sono durante a pandemia de COVID-19?

- Não houve mudança na duração do sono
 Sim, houve um aumento na duração do sono
 Sim, houve uma redução na duração do sono

13. Em relação ao uso de medicamentos para dormir você diria que:

- não usa
 passou a usar durante a pandemia
 já usava e aumentou a dose durante a pandemia
 já usava e diminuiu a dose durante a pandemia

Neste momento gostaríamos de saber sobre as condições e organização do trabalho durante a pandemia do COVID- 19

14. Você possui um cômodo em casa em que você possa trabalhar sem interrupções?

- Sim
 Não

15. Em caso negativo, em qual cômodo da casa você costuma realizar o trabalho remoto? (pense naquele utilizado com maior frequência).

16. Quantos computadores existem na sua casa?

- Apenas 1
 2
 3

] mais de 3

17. Com relação à utilização aos equipamentos necessários para o trabalho remoto:

] possuo computador/ notebook utilizado apenas por mim

] divido meu computador/notebook com outras pessoas (companheiro, filhos, etc)

] não possuo computador/ notebook

18. Sobre a utilização da internet:

] aumentei meu pacote de dados devido ao uso da internet durante a pandemia

] mantive o mesmo pacote de dados de antes da pandemia

] não tenho pacote de internet em casa

19. A universidade forneceu algum equipamento para realização do trabalho remoto?

] Sim

] Não

20. Com relação às demandas de trabalho no contexto da pandemia de COVID-19:

] Sinto que minhas demandas de trabalho aumentaram

] Minhas demandas de trabalho permanecem as mesmas

] Minhas demandas de trabalho se reduziram durante a pandemia.

] Não sei opinar sobre isso.

21. Ainda sobre as demandas de trabalho solicitadas pelas chefias:

] Recebo demandas apenas durante as minhas 9 horas de trabalho.

] Recebo demandas antes ou depois do horário estipulado para o trabalho remoto.

] Não sei opinar sobre isso.

22. Você se sente preocupado com o retorno ao trabalho presencial?

] Sim

] Não

] Procuro não pensar sobre isso agora.

23. O que te preocuparia com relação ao retorno presencial?

] O transporte público utilizado para chegar à universidade

] Sair de casa antes que exista uma vacina

] As condições físicas do meu ambiente de trabalho

] Contaminar as pessoas da minha família com a realização do trabalho presencial

] Me contaminar

] Não me preocupo

24. Por favor, descreva as características do seu local de trabalho (Pode assinalar mais de uma opção):

] Muitas pessoas no mesmo espaço físico

] Falta de ventilação

] Poucos elevadores

] Corredores pequenos

] Falta de profissionais para realizar a limpeza

] Falta de verbas para compra de álcool gel e outros insumos para higienização

Outros _____

] Não me preocupo

25. Sobre um possível retorno ao trabalho presencial este ano:

Acho possível, pois a universidade possui condições de manter as medidas de higienização necessárias.

Acho possível, porém me preocupo se a universidade possui condições de manter as medidas de higienização necessárias.

Não acho possível pois a universidade não possui condições de manter as medidas de higienização necessárias.

Não acho possível pois ainda que a universidade tenha condições de manter as medidas de higienização necessárias, a pandemia não estará controlada até lá.

Para fins de caracterização da amostra de pesquisa, gostaríamos de fazer mais algumas perguntas:

26. Idade ____ anos (em anos)

27. Você possui algum tipo de deficiência?

Sim

Não

Em caso de sim, qual _____

28. Em qual cidade você mora? _____ (menu de escolha)

29. Cidade em que você trabalha

Angra dos Reis

Cachoeiras de Macacu

Campos dos Goytacazes

Iguaba Grande

Macaé

Niterói

Nova Friburgo

Oriximiná- PA

Petrópolis

Rio das Ostras

Santo Antônio de Pádua

Volta Redonda

30. Com relação ao gênero como você se identifica:

Homem cisgênero (quando há identificação entre sexo biológico e a identidade de gênero)

Mulher cisgênero (quando há identificação entre sexo biológico e a identidade de gênero)

Homem transgênero

Mulher transgênero

Não binário

Prefiro não responder

31. Raça/cor de pele (IBGE):

Branca; Parda; Preta; Amarela; Indígena

32. Escolaridade

- fundamental incompleto/completo
- ensino médio incompleto
- ensino médio completo
- superior incompleto
- superior completo
- especialização
- mestrado ou doutorado

33. Qual é sua situação conjugal atual?

- Formalmente casado(a) ou vive em união
- Separado(a) ou Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Solteiro(a)/não vive em união estável

34. Você tem interesse em participar de uma entrevista virtual sobre o tema do trabalho remoto e a pandemia do COVID-19? (A entrevista será sigilosa, preservando a não identificação dos entrevistados e os dados serão utilizados para fins de pesquisa acadêmica apenas pela equipe de pesquisa)

- Sim
- Não

Se você respondeu SIM à pergunta anterior, informe abaixo seu e-mail para contato e agendamento da entrevista _____

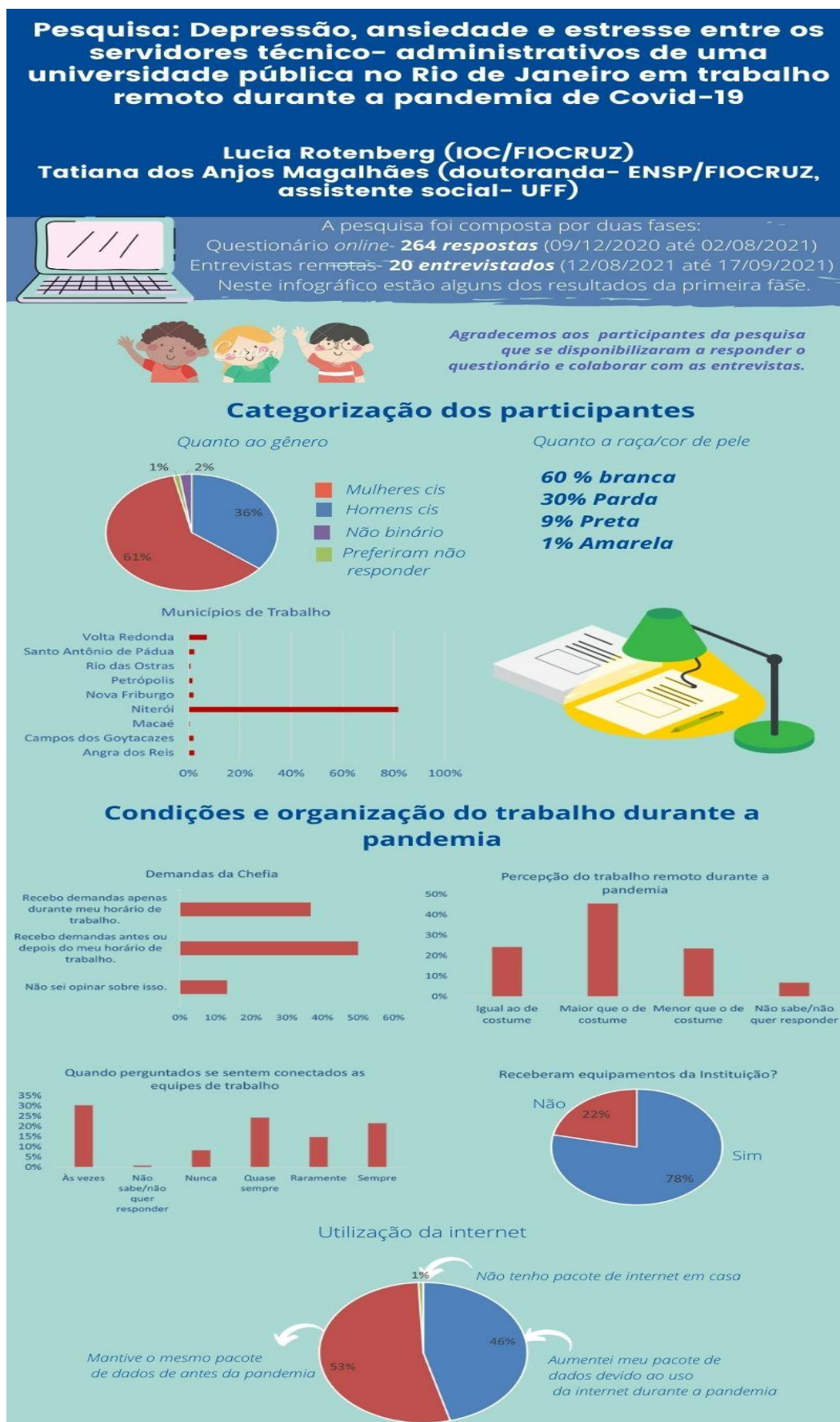
35. Caso você tenha interesse em receber o resultado sintético da pesquisa, de maneira anônima e amostral, deixe seu e-mail:

Caso você sinta a necessidade de um acompanhamento psicológico e/ ou psiquiátrico neste período, a universidade possui um canal de apoio psicológico durante a pandemia (<https://forms.gle/crJAMZT1yw7qUKaA7>).

Obrigada por participar da pesquisa.

Equipe de pesquisa

APÊNDICE F – INFOGRÁFICO DASS

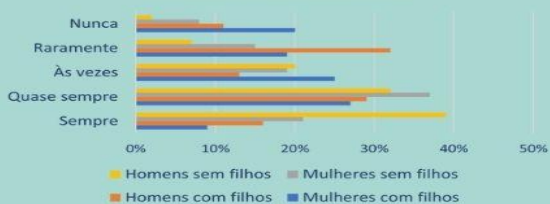


O trabalho das mulheres durante a pandemia de Covid-19 em uma universidade pública federal

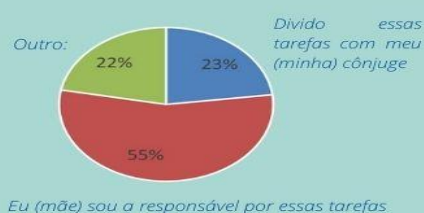
Percepção do trabalho remoto segundo gênero, raça/cor



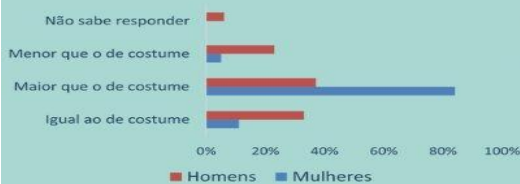
Local tranquilo para trabalhar



Cuidado com os filhos (Mulheres)



Percepção com relação ao trabalho doméstico



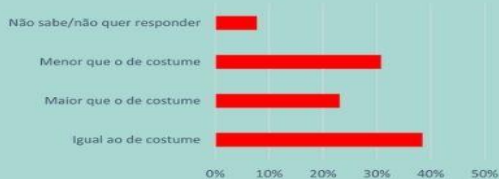
Demandas da chefia segundo o gênero



Pessoas com Deficiência e o trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19*

*13 participantes da pesquisa se identificaram como Pessoa com Deficiência
8 Mulheres cis/ 5 Homens cis

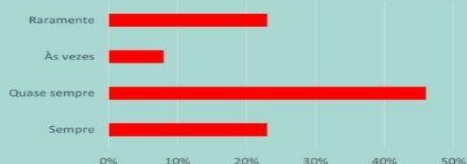
Percepção do trabalho remoto



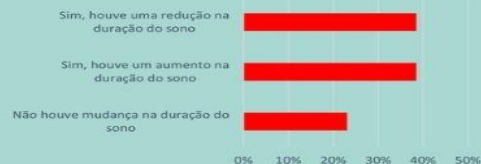
Demandas da Chefia



Local tranquilo para trabalhar



Alterações do sono

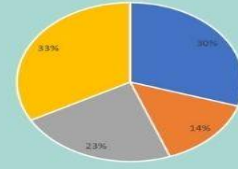
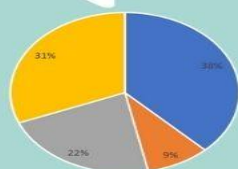
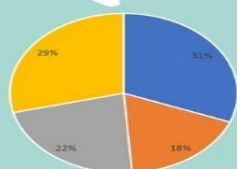


Percepção com relação ao trabalho doméstico



A saúde mental dos servidores durante a pandemia de Covid-19

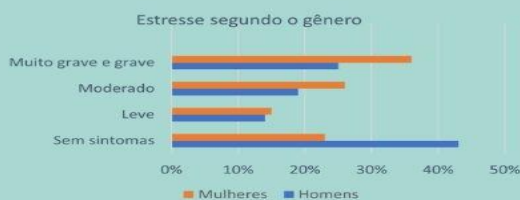
Depressão, ansiedade e estresse* (Sintomas)



■ Sem sintomas ■ Leve ■ Moderado ■ Muito grave e grave



***Para esta etapa da pesquisa foi utilizada a Escala DASS-21, que é um conjunto de perguntas que tem por objetivo identificar sintomas que possam ser caracterizados como depressão, ansiedade ou estresse. O objetivo da Escala não é buscar um diagnóstico, mas sim identificar situações de sofrimento relacionadas ao trabalho.**



Alteração do sono (todos os participantes)



Preocupação com o retorno presencial*



As principais preocupações

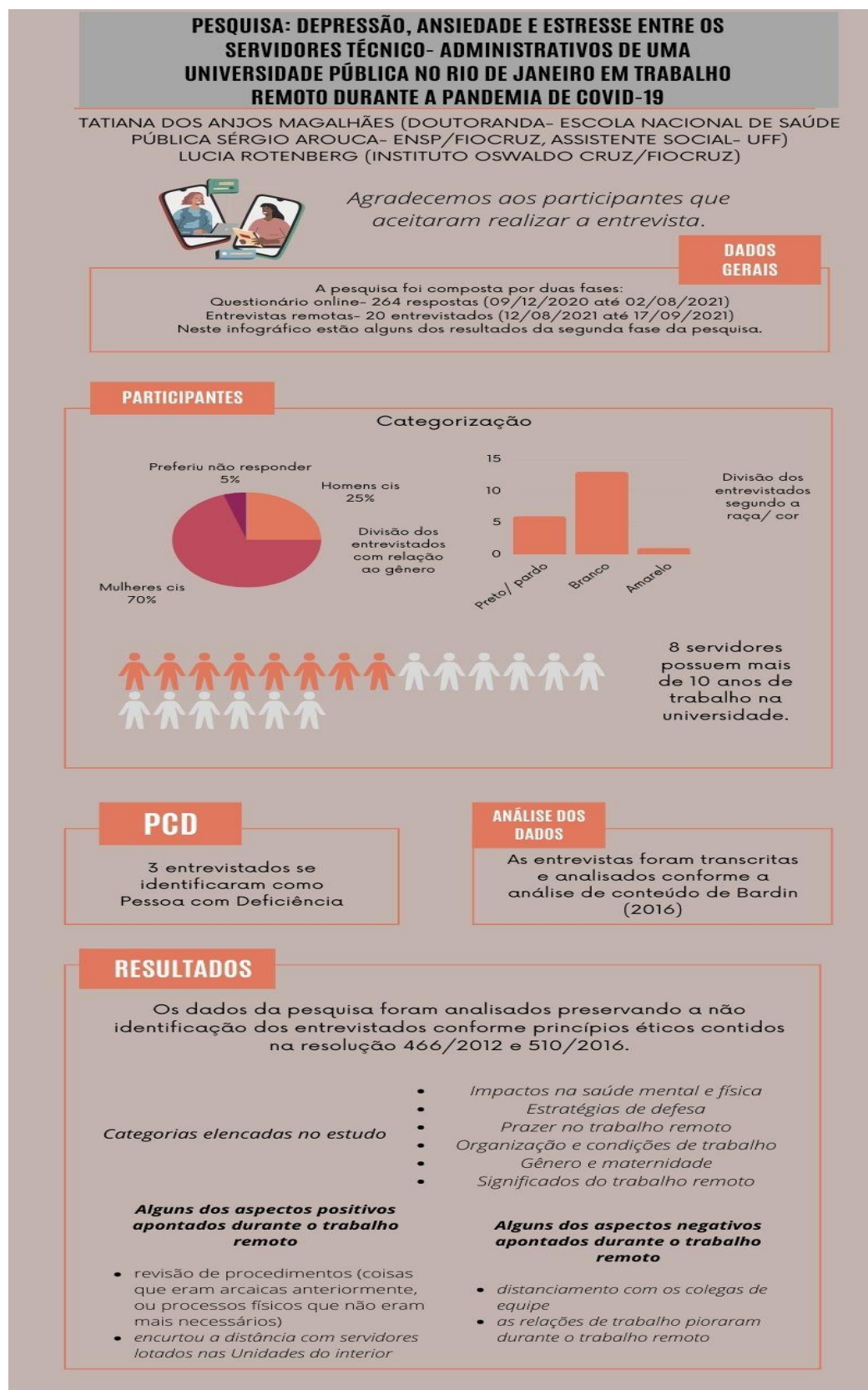
- 1- Me contaminar
- 2- Contaminar alguém da minha família
- 3- Sair de casa antes que exista uma vacina
- 4- As condições físicas do ambiente de trabalho

***A elaboração do questionário foi anterior ao início da vacinação no Brasil.**



A pesquisa respeitou todos os procedimentos éticos, conforme Resoluções 466/12 e 510/16 (CAEE IOC/Fiocruz 37174620.8.0000.5248 CAEE FM/UFF 37174620.8.3001.5243)
E-mail de contato: covid.saude@fiocruz.br

APÊNDICE G – INFOGRÁFICO ENTREVISTA



ALGUNS TRECHOS DAS ENTREVISTAS

Impactos na saúde mental e física

"E aí as reuniões estão acontecendo para que o diretor decida se isso vai continuar. Isso acaba gerando um estresse também. Um estresse para quem está lá, um estresse para o aluno que está indo lá, um estresse para o servidor que está aqui remoto, mas que fica todo o tempo parando. Agora vai voltar, agora vai voltar, não vai prorrogar, não vai prorrogar, volta ou não volta." (E12, mulher cis, branca, PCD, 40 anos, 11 anos de trabalho na UFF)



"Acaba... ou acaba não se desligando do trabalho, que eu acho que é isso, às vezes, assim, tipo, você... Como a comunicação ficou muito pelo WhatsApp, você fica, você fica refém. Assim, eu acho que a pior coisa dentro do trabalho remoto é eu ter que ficar refém do celular, sabe? Não é refém, mas é assim, tipo, eu tô... 20-24 horas não, porque tem hora que eu durmo e tem uma hora que eu falo: "Não. Não vou olhar." Mas assim, a gente tem que ficar conectado no celular olhando, vendo ... respondendo e... se você não responde, tipo... "Cadê? Cadê você?" Sabe? Então, assim, isso, essa-essa pressão de ter que ficar olhando o... o WhatsApp, de, né?" (E1, mulher cis, branca, 38 anos, 6 anos de trabalho na UFF)

Estratégias de Defesa*

*(segundo Dejours, estratégias de defesa são as saídas que os trabalhadores encontram para lidar com as situações de sofrimento no trabalho)

"É dessa forma que eu tento estabelecer essa rotina, e as notificações do trabalho eu também não vejo depois de uma certa hora, depois que eu parei, eu já não vejo mais as notificações do trabalho, que isso também me acelerava muito: "cara, eu tenho que ver o que é porque deve ter uma coisa muito urgente." Mas se for urgente só vai resolver amanhã, não vai resolver agora dez horas da noite, nove horas da noite." (E2, mulher cis, preta, 38 anos, 3 anos de trabalho na UFF)

"Até que agora melhorou muito, mas por exemplo, já recebi e-mail de professor domingo, sábado, não respondo, não respondo, falo: "não, eu tenho, meu final de semana é com minha família e tal. Durante a semana se eu tiver que entrar meia-noite pra responder, vou responder, mas fim de semana não." (E20, mulher cis, parda, 41 anos, 11 anos de trabalho na UFF)



Prazer no trabalho remoto

"É o que você tá fazendo, o que você fez essa semana, qual vai ser a tua meta, não sei o quê. Então eu acho que tinha que ter, mas você trabalhar de casa é muito gostoso, muito gostoso. Mas com filhos e um alguém te ajudando, porque senão o seu trabalho não sai". (E3, homem cis, branco, 42 anos, 16 anos de trabalho na UFF)

"Eu tô na minha casa, eu não preciso... eu não preciso me arrumar pra trabalhar, eu não preciso... gastar 2 horas pra ir e nem 2 horas pra voltar pra trabalhar, sabe? E, é... Então, assim... esse ganho... né? Então, assim, poder trabalhar em casa sem gastar essas duas horas pra ir, sem precisar me arrumar, sem precisar... Sabe? Pra mim isso, esse é um ganho da qualidade de vida, sabe?" (E1, mulher cis, branca, 38 anos, 3 anos de trabalho na UFF)

Organização e condições de trabalho

Eu acho que aumentaram. Aumentaram bastante as demandas, porque você teve que, é-é, no meu caso, no meu setor, é como você tivesse que implementar um monte de processos, que você não sabe nem por onde você vai começar tudo de novo, entendeu? Coisas que já tavam absolutamente na, no... é, no-no fluxo, né, que todo mundo já sabia como fazer, porque os alunos sabiam como pedir, eu sabia como atender, é... a gente teve que trabalhar em, em novos protocolos, né? (E8, mulher cis, branca, 37 anos, 16 anos de UFF)

"É a questão de entender os horários de trabalho, né, que as pessoas acham que todos os dias são iguais, então não tem depois de 17h, depois de 18h, não tem horário do expediente, não tem feriado, não tem fim de semana, então eu já recebi demanda sábado de manhã, já ... meu chefe gosta de marcar reunião 17h, 18h da tarde na sexta-feira, então, sabe, como se: "Ah, não, tá todo mundo em casa, então tanto faz". (E17, mulher cis, branca, 33 anos, 3 anos de trabalho na UFF)

Gênero e maternidade



"Assim, o que tem que ser destacado aí trabalho remoto e essa questão da ansiedade e depressão para o servidor é a questão da servidora principalmente, porque essas responsabilidades cai nos ombros das mulheres que também tem que dar conta do remoto, da casa, da comida, tem que dar apoio ao filho ou filhos." (E6, preferiu não responder, 46 anos, 15 anos de trabalho na UFF)

"A gente continua tendo que dividir entre a rotina da sua vida pessoal e a rotina de trabalho, justamente pelo meio, pelo ambiente já estar muito misturado, a gente tem que tentar separar na medida do possível, senão fica uma coisa... você realmente acaba misturando demais as coisas, acaba não tendo definição direito do que que é o que, isso pode causar um estresse, uma porção de problema." (E17, mulher cis, branca, 33 anos, 3 anos de UFF)

Libertação

Cansativo

Ganhar tempo

Significados do trabalho remoto

Despreparo

Emergência

Contradição

A PESQUISA RESPEITOU TODOS OS PROCEDIMENTOS ÉTICOS, CONFORME RESOLUÇÕES 466/12 E 510/16 (CAEE IOC/FIOCRUZ 37174620.8.0000.5248 CAEE FM/UFF 37174620.8.3001.5243)
E-MAIL DE CONTATO: COVID.SAUDE@FIOCRUZ.BR

ANEXO A – AUTORIZAÇÃO PARA A PESQUISA



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
 UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
 GABINETE DO REITOR

CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Declaramos que esta Instituição tem interesse em participar do projeto: *Trabalho e saúde mental em uma Universidade Pública durante a pandemia de Covid-19 no Brasil: ações, experiências e resistência dos trabalhadores*, proposto pela pesquisadora *Tatiana dos Anjos Magalhães*, autorizando a sua execução.

Declaramos ainda, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/2012. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes do projeto de pesquisa nela recrutados dispondo da infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Esta autorização está condicionada à aprovação final da proposta pelo (s) Comitê (s) de Ética em Pesquisa responsável (is) por sua avaliação.

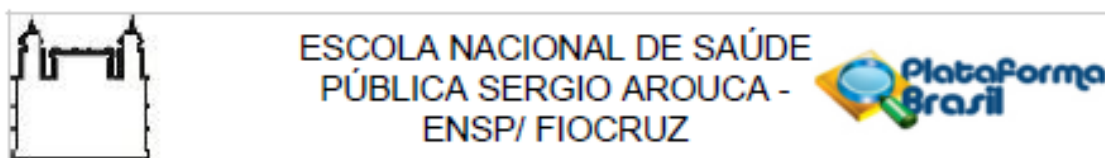
Niterói, 06 de agosto de 2021

ANTÔNIO CLAUDIO LUCAS DA
 NÓBREGA, 80819170197

Assinado eletronicamente por ANTONIO CLAUDIO
 NÓBREGA DA SILVA em 06/08/2021 às 11:05:00

ANTONIO CLAUDIO LUCAS DA NÓBREGA
 Reitor

ANEXO B – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA DA ENSP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Trabalho e saúde mental em uma Universidade Pública durante a pandemia de Covid-19 no Brasil: saber, experiência e resistência dos trabalhadores

Pesquisador: Tatiana dos Anjos Magalhães

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 50749021.3.0000.5240

Instituição Proponente: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.952.712

Apresentação do Projeto:

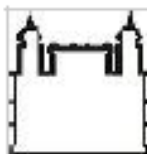
Projeto de Doutorado Acadêmico em Saúde Pública, de Tatiana dos Anjos Magalhães, orientada por Lucia Rotenberg, qualificado em 16/07/2021 e financiamento próprio.

"O presente projeto propõe uma pesquisa de abordagem mista que combinará (i) métodos quantitativos, através do uso de um banco de dados oriundo de uma pesquisa já realizada e (ii) métodos qualitativos, mediante a realização de Oficinas em Saúde do Trabalhador.

O campo no qual ocorrerá a pesquisa é a Universidade Federal Fluminense... Atualmente a Universidade está presente em 9 municípios do Estado do Rio de Janeiro: Angra dos Reis, Campos dos Goytacazes, Macaé, Niterói, Nova Friburgo, Petrópolis, Rio das Ostras, Santo Antônio de Pádua e Volta Redonda, e uma Unidade no Município de Oriximiná/ Pará... O quadro de pessoal da Universidade é de 3.491 servidores docentes ativos e 3.861 Servidores técnico-administrativos ativos, conforme o quadro de referência dos servidores técnico administrativo. De acordo com a descrição de cargos, eles são os servidores que apresentam maior diversidade de atuação no campo institucional. Com relação aos funcionários terceirizados, a universidade possui 1.997, excluindo os funcionários que trabalham no Hospital. Os itens que se seguem descrevem as etapas da pesquisa. Etapa quantitativa A etapa quantitativa atende ao objetivo específico 1, qual seja, analisar as condições de trabalho remoto dos servidores técnico-administrativos quanto à

disponibilidade de equipamentos, apoio institucional, demandas e sobrecarga, considerando as

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos **CEP:** 21.041-210
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 **Fax:** (21)2598-2863 **E-mail:** cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 4.952.712

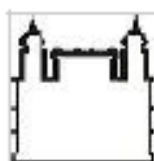
demandas domésticas. Esta etapa baseia-se em dados oriundos de um questionário on-line preenchido por servidores técnico administrativos da Universidade Federal Fluminense como parte da pesquisa intitulada "Depressão, ansiedade e estresse em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro em trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19". A pesquisa foi aprovada pelo CEP do Instituto Oswaldo Cruz/ FIOCRUZ sob o CAEE 37174620.8.0000.524 e pelo CEP da Faculdade de Medicina/UFF, sob o CAEE 37174620.8.3001.5243. O questionário era dividido em 3 blocos, o primeiro bloco constituído por questões referentes aos aspectos que envolvem a saúde física e mental dos participantes, o segundo era dedicado às questões referentes às condições e organização do trabalho remoto, e o terceiro bloco era composto pela Escala Depressão, ansiedade e estresse na sua versão curta, conhecida como DASS-21... Para fins deste projeto, será utilizado o bloco 2 cujas questões são apresentadas no Apêndice 7.5 Os participantes da pesquisa foram contactados por e-mail, por meio da ferramenta institucional UFF - Pesquisa, que é destinada a divulgar as pesquisas que acontecem no interior na Universidade, e pelos e-mails das unidades acadêmicas e administrativas disponíveis nos respectivos sites. Atualmente o banco de dados é composto por 274 respostas válidas de 274 servidores técnico-administrativos."

Etapa qualitativa- "Para a pesquisa será utilizado o referencial as Comunidades Ampliadas de Pesquisa-Intervenção, usando como instrumento os grupos de discussão, uma vez que existe uma lacuna nas pesquisas sobre o trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 em especial com essa abordagem de grupo...A escolha pelas Oficinas em Saúde do Trabalhador se deve ao fato de serem espaços que proporcionam o diálogo e a reflexão para a construção de ações que possam transformar as situações de adoecimento e saúde dos servidores técnico-administrativos da universidade...Antes dos encontros, os participantes da pesquisa receberão um formulário de inscrição com o objetivo de caracterizá-los segundo algumas variáveis sociodemográficas e ocupacionais...Para os encontros síncronos das Oficinas, será utilizada a plataforma digital Google Meets...Os encontros das Oficinas serão norteados por "temas dobradiças" ...A cada encontro da Oficina será proposto um tema que possa disparar o diálogo e a reflexão dos participantes em direção a uma construção compartilhada de conhecimento. " "Os participantes da pesquisa serão convidados para a pesquisa por meio de uma carta convite enviada para os e-mails institucionais utilizando a ferramenta UFF Pesquisa, que é um e-mail de divulgação das pesquisas acadêmicas e institucionais que acontecem na Universidade."

Critério de Inclusão:

Os critérios de inclusão para participação no estudo serão ser servidor técnico-administrativo da

Endereço: Rua Leopoldo Buihães, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 4.952.712

Universidade Federal Fluminense, ter realizado o trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 e ter disponibilidade para participação nos quatro encontros.

Critério de Exclusão:

Como critério de exclusão, a não concordância com a gravação de voz dos encontros da Oficina e estar usufruindo nenhum tipo de licença ou afastamento do trabalho. Também não farão parte da população do estudo os servidores técnico-administrativos lotados no Hospital Universitário Antônio Pedro e que atuem no serviço de segurança da Universidade, pois se trata de serviço essencial, no qual os trabalhadores estão realizando

suas atividades presencialmente.

Tamanho da amostra- 10

Objetivo da Pesquisa:

Segundo a pesquisadora:

Objetivo Primário:

Analisar as relações trabalho-saúde-doença em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no que concerne às condições de trabalho, ao prazer, sofrimento, defesas e resistências dos servidores ao trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19.

Objetivo Secundário:

Analisar as condições de trabalho remoto dos servidores técnico-administrativos quanto à disponibilidade de equipamentos, apoio institucional, demandas e sobrecarga, considerando demandas domésticas;2. Investigar as fontes de sofrimento e prazer no trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 na perspectiva dos servidores técnico-administrativos;3. Descrever as defesas e resistências utilizadas no enfrentamento às adversidades do trabalho remoto;4. Analisar a função social da universidade na perspectiva dos trabalhadores, investigando sua relação com as fontes de prazer e sofrimento no trabalho.

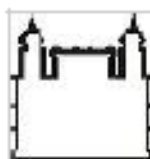
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo a pesquisadora:

"Riscos:

Ao lidar com as questões de saúde mental, a pesquisa pode despertar angústia e sintomas de ansiedade e depressão. Para minimizar esses riscos será informado ao participante, ao final do TCLE, sobre os canais de atendimento psicológico da instituição. Caso queira, o participante pode retirar o seu consentimento a qualquer tempo da pesquisa sem qualquer tipo de prejuízo momentâneo ou futuro. A impossibilidade de não identificação dos participantes e do sigilo das informações prestadas por se tratar de uma atividade de grupo será informada ao participante no

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 4.952.712

TCLE. Como forma de tentar minimizar este risco, não serão feitas gravações de vídeo, apenas de áudio e os participantes serão estimulados a estabelecerem um vínculo de solidariedade e respeito com a fala dos demais para que os assuntos tratados se restrinjam ao espaço da Oficina em Saúde do Trabalhador.

Benefícios:

Os benefícios aos participantes incluem a oportunidade de refletir sobre seu trabalho no contexto atual e propor possíveis ações voltadas para a saúde dos profissionais. Além disso, a abordagem em grupo se constitui como um espaço de troca de experiência e fortalecimento dos trabalhadores, favorecendo assim sua articulação na busca de soluções para as situações de sofrimento no trabalho.”

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O protocolo de pesquisa apresenta todos os elementos necessários e adequados à apreciação ética.

O projeto, de grande relevância, está muito bem estruturado, com referencial teórico e considerações metodológicas adequadas.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- Formulário da Plataforma Brasil analisado para esta versão: PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1807665.pdf com data de 12/08/2021;

Foram também apresentados os seguintes documentos na Plataforma Brasil:

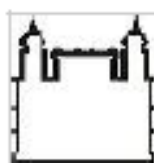
- Folha de Rosto gerada pela Plataforma Brasil, assinada pelo pesquisador responsável, nomeada FR.pdf, postada em 11/08/2021;

- Projeto de Pesquisa na íntegra, nomeado Projetedepesquisa.doc, postado em 11/08/2021;

- Formulário de Encaminhamento nomeado Formulariodeencaminhamentomodificado.doc, postado em 12/08/2021;

- Cronograma, nomeado Cronograma.doc, postado em 11/08/2021;

Endereço: Rua Leopoldo Buihães, 1480 - Térreo
Bairro: Manginhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 4.952.712

- Planilha de orçamento, nomeado Orcamento.doc, postado em 11/08/2021;
- Termo de anuência da instituição coparticipante CartadeanuenciaUFF.pdf, postado em 11/08/2021;
- Instrumento de coleta de dados nomeado Roteiro dos grupos.doc, postado em 11/08/2021;
- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), nomeado TCLEmodificado.doc, postado em 03/09/2021;
- TCUD assinado pelo pesquisador responsável, nomeado TCUD.doc, postado em 11/08/2021;
- Termo de autorização assinado e datado para fornecimento de banco de dados para uso na pesquisa em questão; nomeado Autorizacaopesquisadorresponsavel.docx, postado em 11/08/2021;
- Carta convite, nomeada CartaConvite.doc, e ficha de inscrição nomeada Fichadeinscricaooficina.doc, postadas em 11/08/2021;
- CVs, CurriculoLucia.pdf e CurriculoTatiana.pdf, postados em 11/08/2021;
- Pareceres anteriores, ParecerCEPUFFPesquisaDASS.pdf e ParecerCEPIOCPesquisaDASS.pdf, postados em 11/08/2021.

Recomendações:

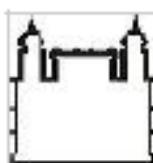
Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O protocolo do projeto de pesquisa ora apresentado contempla os quesitos éticos necessários, estando apto a ser iniciado a partir da presente data de emissão deste parecer.

Obs: Projeto com Instituição Coparticipante registrada na Plataforma Brasil deverá aguardar a emissão do parecer de aprovação do respectivo CEP para que possa ser iniciado no referido campo de pesquisa.

Endereço: Rua Leopoldo Bulhões, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



Continuação do Parecer: 4.952.712

Considerações Finais a critério do CEP:

ATENÇÃO: *CASO OCORRA ALGUMA ALTERAÇÃO NO FINANCIAMENTO DO PROJETO ORA APRESENTADO (ALTERAÇÃO DE PATROCINADOR, COPATROCÍNIO, MODIFICAÇÃO NO ORÇAMENTO), O PESQUISADOR TEM A RESPONSABILIDADE DE SUBMETTER UMA EMENDA AO CEP SOLICITANDO AS ALTERAÇÕES NECESSÁRIAS. A NOVA FOLHA DE ROSTO A SER GERADA DEVERÁ SER ASSINADA NOS CAMPOS PERTINENTES E A VIA ORIGINAL DEVERÁ SER ENTREGUE NO CEP. ATENTAR PARA A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DO CRONOGRAMA DA PESQUISA.**

CASO O PROJETO SEJA CONCORRENTE DE EDITAL, SOLICITA-SE ENCAMINHAR AO CEP, PELA PLATAFORMA BRASIL, COMO NOTIFICAÇÃO, O COMPROVANTE DE APROVAÇÃO. PARA ESTES CASOS, A LIBERAÇÃO PARA O INÍCIO DO TRABALHO DE CAMPO (COLETA DE DADOS, ABORDAGEM DE POSSÍVEIS PARTICIPANTES ETC.) ESTÁ CONDICIONADA À APRESENTAÇÃO DA FOLHA DE ROSTO, ASSINADA PELO PATROCINADOR, EM ATÉ 15 (QUINZE) DIAS APÓS A DIVULGAÇÃO DO RESULTADO DO EDITAL AO QUAL O PROJETO FOI SUBMETIDO. ***

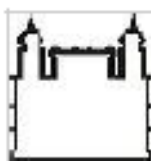
Verifique o cumprimento das observações a seguir:

1ª Em atendimento a Resolução CNS nº 466/2012, cabe ao pesquisador responsável pelo presente estudo elaborar e apresentar ao CEP RELATÓRIOS PARCIAIS (semestrais) e FINAL. Os relatórios compreendem meio de acompanhamento pelos CEP, assim como outras estratégias de monitoramento, de acordo com o risco inerente à pesquisa. O relatório deverá ser enviado pela Plataforma Brasil em forma de "notificação". Os modelos de relatórios (parciais e final) que devem ser utilizados encontram-se disponíveis na página eletrônica do CEP/ENSP (<https://cep.ensp.fiocruz.br/>)

2ª Qualquer necessidade de modificação no curso do projeto deverá ser submetida à apreciação do CEP, como EMENDA. Deve-se aguardar parecer favorável do CEP antes de efetuar a/s modificação/ões.

3ª Justificar fundamentadamente, caso haja necessidade de interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Endereço: Rua Leopoldo Buihães, 1480 - Térreo
Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE
PÚBLICA SERGIO AROUCA -
ENSP/ FIOCRUZ



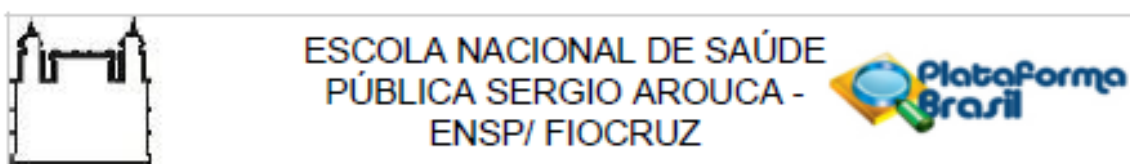
Continuação do Parecer: 4.952.712

4º O Comitê de Ética em Pesquisa não analisa aspectos referentes a direitos de propriedade intelectual e ao uso de criações protegidas por esses direitos. Recomenda-se que qualquer consulta que envolva matéria de propriedade intelectual seja encaminhada diretamente pelo pesquisador ao Núcleo de Inovação Tecnológica da Unidade.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1807865.pdf	12/08/2021 14:12:46		Aceito
Outros	Formulariodeencaminhamentomodificado.doc	12/08/2021 14:11:10	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	ParecerCEPUFFPesquisaDASS.pdf	11/08/2021 18:29:56	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	ParecerCEPIOCPesquisaDASS.pdf	11/08/2021 18:29:20	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	CurriculoLucia.pdf	11/08/2021 18:26:57	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	CurriculoTatiana.pdf	11/08/2021 18:26:40	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Formulariodeencaminhamento.doc	11/08/2021 18:25:56	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Fichadeinscricaooficina.doc	11/08/2021 18:25:01	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Roteirodosgrupos.doc	11/08/2021 18:24:37	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	CartaConvite.doc	11/08/2021 18:23:40	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Autorizacaopesquisadorresponsavel.docx	11/08/2021 18:22:55	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	TCUD.doc	11/08/2021 18:22:22	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	CartadeanuenciaUFF.pdf	11/08/2021 18:21:49	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	11/08/2021 18:21:08	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Orçamento	Orcamento.doc	11/08/2021 18:20:30	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Cronograma	Cronograma.doc	11/08/2021 18:19:56	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Projeto Detalhado	Projetodepesquisa.doc	11/08/2021	Tatiana dos Anjos	Aceito

Endereço: Rua Leopoldo Buihães, 1480 - Térreo
 Bairro: Manguinhos CEP: 21.041-210
 UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
 Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br



Continuação do Parecer: 4.952.712

/ Brochura Investigador	Projetodepesquisa.doc	18:19:29	Magalhães	Aceito
Folha de Rosto	FR.pdf	11/08/2021 18:19:01	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	autorizacao_direcaoensp.pdf	03/09/2021 14:48:28	Jennifer Braathen Salgueiro	Aceito
Outros	TCLEmodificado.doc	03/09/2021 14:48:49	Jennifer Braathen Salgueiro	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

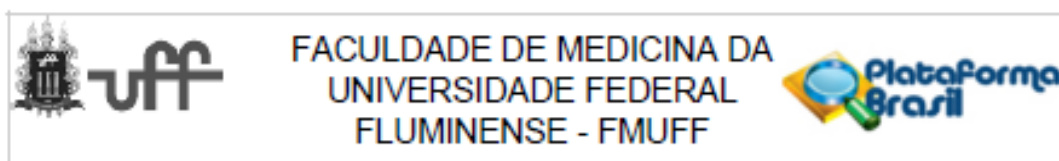
Não

RIO DE JANEIRO, 03 de Setembro de 2021

Assinado por:
Jennifer Braathen Salgueiro
 (Coordenador(a))

Endereço: Rua Leopoldo Buihães, 1480 - Térreo
 Bairro: Mangunhos CEP: 21.041-210
 UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
 Telefone: (21)2598-2863 Fax: (21)2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br

ANEXO C – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA DA UFF



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Trabalho e saúde mental em uma Universidade Pública durante a pandemia de Covid-19 no Brasil: saber, experiência e resistência dos trabalhadores

Pesquisador: Tatiana dos Anjos Magalhães

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 50749021.3.3001.5243

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE - UFF

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

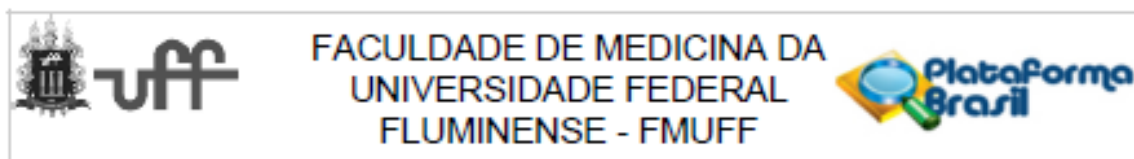
DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.975.809

Apresentação do Projeto:

Desde março de 2020, quando a pandemia do novo coronavírus foi declarada pela Organização Mundial de Saúde (WHO, 2020), muito tem sido demandado das Instituições de Ensino Superior, mas pouco se conhece sobre a sua realidade de trabalho durante a pandemia. Os servidores técnico-administrativos, por não estarem diretamente ligados as funções de pesquisa e ensino da universidade, muitas vezes tem seu trabalho e seu sofrimento invisibilizados. Assim, o presente trabalho tem por objetivo analisar as relações trabalho-saúde-doença em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no que concerne às condições de trabalho, ao prazer, sofrimento, defesas e resistências dos servidores ao trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19. Para isso, o referencial teórico do trabalho foi organizado da seguinte forma: a primeira parte foi dedicada à uma reflexão sobre a formação social brasileira (FREYRE, 2006; HOLANDA, 1995; FERNANDES, 2020), considerações sobre o pensamento social de Florestan Fernandes (FERNANDES, 1975a) e a função social da universidade pública brasileira no capitalismo dependente (FERNANDES, 1975b). A segunda parte do projeto aborda o processo de trabalho e saúde na universidade (LAURELL, 1993; SELIGMANN-SILVA, 2011), os aspectos relacionados ao prazer e sofrimento no trabalho (RIBEIRO, 2012; MAGALHÃES, 2018), e as implicações da pandemia de Covid-19 na função social da Universidade e na saúde dos servidores. Trata-se de uma pesquisa social em saúde, com abordagem mista, com uma etapa quantitativa e outra qualitativa, ambas realizadas online. Os dados empíricos baseiam-se em um questionário e uma

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 - 4º Andar (Prédio Anexo)
 Bairro: Centro CEP: 24.033-900
 UF: RJ Município: NITERÓI
 Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica.ret@id.uff.br



Continuação do Parecer: 4.975.809

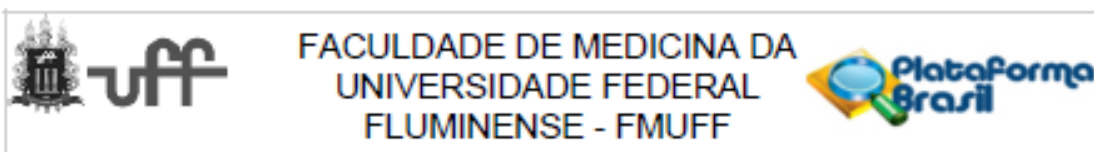
atividade dialogada em grupo, as Oficinas de Saúde do Trabalhador (SOUZA et al., 2020). A partir do diálogo com os trabalhadores, espera-se produzir conhecimentos que contribuam para o reconhecimento dessa categoria profissional e a melhoria de suas condições e organização de trabalho.

Metodologia Proposta:

O presente projeto propõe uma pesquisa de abordagem mista que combinará (i) métodos quantitativos, através do uso de um banco de dados oriundo de uma pesquisa já realizada e (ii) métodos qualitativos, mediante a realização de Oficinas em Saúde do Trabalhador.

O campo no qual ocorrerá a pesquisa é a Universidade Federal Fluminense. Embora o nome da universidade seja suprimido na menção aos resultados e publicações posteriores, é importante compreender como a universidade é formada. A Universidade Federal Fluminense foi criada em 18 de dezembro 1960 pela Lei nº 3.848, sancionada pelo Presidente Juscelino Kubitschek. A criação da universidade foi uma demanda do comício promovido pela União Fluminense de Estudantes; inicialmente recebeu o nome de Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Em 5 de novembro de 1965, a universidade recebeu o nome de Universidade Federal Fluminense. A Universidade se iniciou incorporando as escolas federais de Medicina, Farmácia, Direito, Odontologia e Medicina Veterinária, as escolas estaduais de Engenharia, Serviço Social e Enfermagem, e duas escolas particulares: de Filosofia e Ciências Econômicas. O Programa REUNI se iniciou na UFF em 2008, com a criação de novos prédios e da Agência de Inovação/AGIR (CORTE; MARTINS, 2010). Atualmente a Universidade está presente em 9 municípios do Estado do Rio de Janeiro: Angra dos Reis, Campos dos Goytacazes, Macaé, Niterói, Nova Friburgo, Petrópolis, Rio das Ostras, Santo Antônio de Pádua e Volta Redonda, e uma Unidade no Município de Oriximiná/ Pará. A Universidade oferece mais de 80 cursos de graduação, mais de 50 cursos de pós-graduação lato sensu, e mais de 80 cursos de pós-graduação stricto sensu. O quadro de pessoal da Universidade é de 3.491 servidores docentes ativos e 3.861 servidores técnico-administrativos ativos, conforme o quadro de referência dos servidores técnico administrativo. De acordo com a descrição de cargos, eles são os servidores que apresentam maior diversidade de atuação no campo institucional. Com relação aos funcionários terceirizados, a universidade possui 1.997, excluindo os funcionários que trabalham no Hospital. Os itens que se se seguem descrevem as etapas da pesquisa. Etapa quantitativa A etapa quantitativa atende ao objetivo específico 1, qual seja, analisar as condições de trabalho remoto dos servidores técnico-administrativos quanto à disponibilidade de equipamentos, apoio institucional, demandas e sobrecarga, considerando as demandas domésticas. Esta etapa baseia-se em dados oriundos de um questionário on-line

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 - 4º Andar (Prédio Anexo)
 Bairro: Centro CEP: 24.033-900
 UF: RJ Município: NITERÓI
 Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica.reb@id.uff.br



Continuação do Parecer: 4.975.809

preenchido por servidores técnico administrativos da Universidade Federal Fluminense como parte da pesquisa intitulada "Depressão, ansiedade e estresse em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro em trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19". A pesquisa foi aprovada pelo CEP do Instituto Oswaldo Cruz/ FIOCRUZ sob o CAEE 37174620.8.0000.524 e pelo CEP da Faculdade de Medicina/UFF, sob o CAEE 37174620.8.3001.5243. O questionário era dividido em 3 blocos, o primeiro bloco constituído por questões referentes aos aspectos que envolvem a saúde física e mental dos participantes, o segundo era dedicado às questões referentes às condições e organização do trabalho remoto, e o terceiro bloco era composto pela Escala Depressão, ansiedade e estresse na sua versão curta, conhecida como DASS-21 (LOVIBOND; LOVIBOND, 1995). Para fins deste projeto, será utilizado o bloco 2 cujas questões são apresentadas no Apêndice 7.5 Os participantes da pesquisa foram contactados por e-mail, por meio da ferramenta institucional UFF - Pesquisa, que é destinada a divulgar as pesquisas que acontecem no interior na Universidade, e pelos e-mails das unidades acadêmicas e administrativas disponíveis nos respectivos sites. Atualmente o banco de dados é composto por 274 respostas válidas de 274 servidores técnico-administrativos. Para a análise dos dados serão utilizada

Critério de Inclusão:

Os critérios de inclusão para participação no estudo serão ser servidor técnico-administrativo da Universidade Federal Fluminense, ter realizado o trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 e ter disponibilidade para participação nos quatro encontros.

Critério de Exclusão:

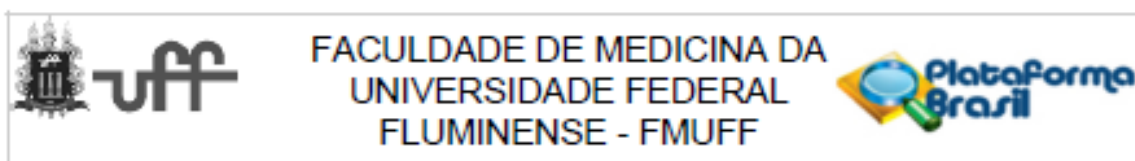
Como critério de exclusão, a não concordância com a gravação de voz dos encontros da Oficina e estar usufruindo nenhum tipo de licença ou afastamento do trabalho. Também não farão parte da população do estudo os servidores técnico-administrativos lotados no Hospital Universitário Antônio Pedro e que atuem no serviço de segurança da Universidade, pois se trata de serviço essencial, no qual os trabalhadores estão realizando suas atividades presencialmente.

Metodologia de Análise de Dados:

Análise estatística utilizando programa estatístico SPSS- Statistical Package for the Social Sciences.

Etapa 2: Para analisar os dados coletados durante as Oficinas do Trabalhador será adotada a análise do discurso (AD) de orientação francesa, usando como interlocutores Pêcheux e Orlandi,

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 - 4º Andar (Prédio Anexo)
 Bairro: Centro CEP: 24.033-900
 UF: RJ Município: NITEROI
 Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica.reb@id.uff.br



Continuação do Parecer: 4.975.809

autora que foi responsável por trazer o tema para o Brasil. Tal escolha ocorre devido ao fato de a proposta do projeto de pesquisa ser a busca pelos significados do processo de adoecimento e prazer dos servidores técnico-administrativos.

Critério de Inclusão:

Os critérios de inclusão para participação no estudo serão ser servidor técnico-administrativo da Universidade Federal Fluminense, ter realizado o trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 e ter disponibilidade para participação nos quatro encontros.

Critério de Exclusão:

Como critério de exclusão, a não concordância com a gravação de voz dos encontros da Oficina e estar usufruindo nenhum tipo de licença ou afastamento do trabalho. Também não farão parte da população do estudo os servidores técnico-administrativos lotados no Hospital Universitário Antônio Pedro e que atuem no serviço de segurança da Universidade, pois se trata de serviço essencial, no qual os trabalhadores estão realizando suas atividades presencialmente.

Objetivo da Pesquisa:

Os objetivos declarados da pesquisa são:

Objetivo Primário:

Analisar as relações trabalho-saúde-doença em servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no que concerne às condições de trabalho, ao prazer, sofrimento, defesas e resistências dos servidores ao trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19.

Objetivo Secundário:

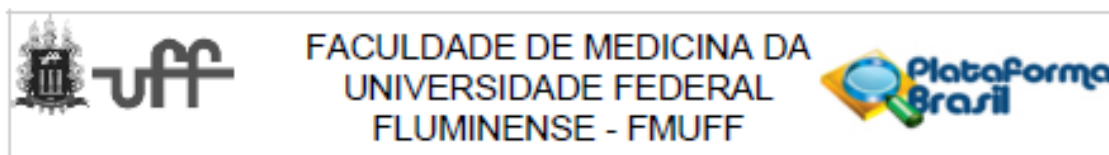
Analisar as condições de trabalho remoto dos servidores técnico-administrativos quanto à disponibilidade de equipamentos, apoio institucional, demandas e sobrecarga, considerando demandas domésticas; 2. Investigar as fontes de sofrimento e prazer no trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 na perspectiva dos servidores técnico-administrativos; 3. Descrever as defesas e resistências utilizadas no enfrentamento às adversidades do trabalho remoto; 4. Analisar a função social da universidade na perspectiva dos trabalhadores, investigando sua relação com as fontes de prazer e sofrimento no trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O pesquisador apresenta como riscos e benefícios:

*RISCOS: "Ao lidar com as questões de saúde mental, a pesquisa pode despertar angústia e

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 - 4º Andar (Prédio Anexo)
 Bairro: Centro CEP: 24.033-900
 UF: RJ Município: NITERÓI
 Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica.ret@id.uff.br



Continuação do Parecer: 4.975.809

sintomas de ansiedade e depressão. Para minimizar esses riscos será informado ao participante, ao final do TCLE, sobre os canais de atendimento psicológico da instituição. Caso queira, o participante pode retirar o seu consentimento a qualquer tempo da pesquisa sem qualquer tipo de prejuízo momentâneo ou futuro. A impossibilidade de não identificação dos participantes e do sigilo das informações prestadas por se tratar de uma atividade de grupo será informada ao participante no TCLE. Como forma de tentar minimizar este risco, não serão feitas gravações de vídeo, apenas de áudio e os participantes serão estimulados a estabelecerem um vínculo de solidariedade e respeito com a fala dos demais para que os assuntos tratados se restrinjam ao espaço da Oficina em Saúde do Trabalhador."

"BENEFÍCIOS:" Os benefícios aos participantes incluem a oportunidade de refletir sobre seu trabalho no contexto atual e propor possíveis ações voltadas para a saúde dos profissionais. Além disso, a abordagem em grupo se constitui como um espaço de troca de experiência e fortalecimento dos trabalhadores, favorecendo assim sua articulação na busca de soluções para as situações de sofrimento no trabalho."

O pesquisador responsável desenvolveu análise crítica dos riscos e benefícios, indicando as medidas de proteção aos participantes da pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é relevante, a documentação, referencial teórico, metodologia e desenho do estudo estão adequados.

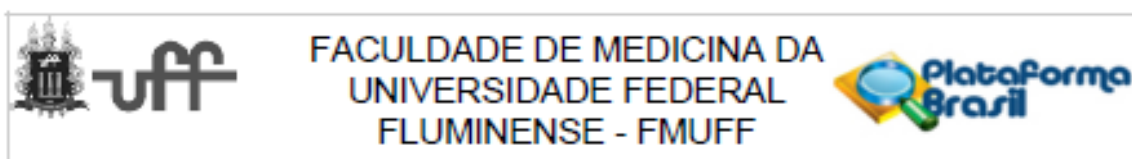
Metodologia proposta:

Avaliação dos aspectos apresentados pelo pesquisador:

- Amostragem: bem definida.
- critérios de inclusão e exclusão: bem definidos.
- execução da coleta de dados (tempo, instrumento utilizado, metodologia, etc): bem definidos.

Metodologia de Análise de Dados: está descrita de forma compreensível.

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 - 4º Andar (Prédio Anexo)
 Bairro: Centro CEP: 24.033-900
 UF: RJ Município: NITERÓI
 Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica.ret@id.uff.br



Continuação do Parecer: 4.975.809

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Sobre os termos de apresentação obrigatória, foram apresentados os documentos:

- Folha de rosto: a pesquisadora apresenta uma folha de rosto sem a assinatura e carimbo da instituição proponente. No entanto, a direção da ENSP emitiu um documento informando que a tramitação de projetos no CEP/ENSP ocorrerá sem assinatura no período da pandemia.
- Carta(s) de anuência: Apresentou declaração de autorização para a pesquisa do Hospital Universitário Antônio Pedro, datada, assinada e carimbada pelo Prof. Antônio Cláudio Lucas da Nóbrega, reitor da UFF.
- TCLE: O TCLE, se encontra adequado, com linguagem de fácil entendimento para os participantes e em conformidade com a Resolução 466/12.
- O cronograma- o cronograma está adequado.
- Orçamento- o orçamento financeiro está coerente com as análises a serem realizadas.

Recomendações:

Não há.

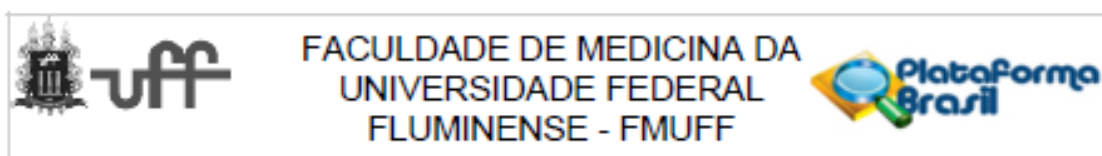
Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O colegiado deste CEP, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS nº 466 de 2012 e na Norma Operacional nº 001 de 2013 do CNS, manifesta-se pela aprovação deste projeto.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	TCLEmodificado.doc	03/09/2021 14:48:49	Jennifer Braathen Salgueiro	Aceito
Outros	TCLEmodificado.doc	03/09/2021 14:48:49	Jennifer Braathen Salgueiro	Aceito
Outros	autorizacao_direcaoensp.pdf	03/09/2021 14:48:28	Jennifer Braathen Salgueiro	Aceito
Outros	autorizacao_direcaoensp.pdf	03/09/2021 14:48:28	Jennifer Braathen Salgueiro	Aceito

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 - 4º Andar (Prédio Anexo)
 Bairro: Centro CEP: 24.033-900
 UF: RJ Município: NITERÓI
 Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica.ret@id.uff.br



Continuação do Parecer: 4.975.809

Outros	Formulário de encaminhamento modificado.doc	12/08/2021 14:11:10	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	ParecerCEPUFFPesquisaDASS.pdf	11/08/2021 18:29:56	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	ParecerCEPIOCPesquisaDASS.pdf	11/08/2021 18:29:20	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	CurriculoLucia.pdf	11/08/2021 18:26:57	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	CurriculoTatiana.pdf	11/08/2021 18:26:40	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Formulário de encaminhamento.doc	11/08/2021 18:25:56	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Fichadeinscricaooficina.doc	11/08/2021 18:25:01	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Roteiro dos grupos.doc	11/08/2021 18:24:37	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	CartaConvite.doc	11/08/2021 18:23:40	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	Autorizacao pesquisador responsavel.doc	11/08/2021 18:22:55	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	TCUD.doc	11/08/2021 18:22:22	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Outros	CartadeanuenciaUFF.pdf	11/08/2021 18:21:49	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	11/08/2021 18:21:08	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto de pesquisa.doc	11/08/2021 18:19:29	Tatiana dos Anjos Magalhães	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

NITEROI, 15 de Setembro de 2021

Assinado por:
PATRICIA DE FÁTIMA LOPES DE ANDRADE
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Marquês de Paraná, 303 - 4º Andar (Prédio Anexo)
 Bairro: Centro CEP: 24.033-900
 UF: RJ Município: NITEROI
 Telefone: (21)2629-9189 Fax: (21)2629-9189 E-mail: etica.ret@id.uff.br