

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

GABRIELLA SUZANA LORENZZON MAFFIOLETTI

**TRABALHO, ÉTICA E SAÚDE MENTAL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS
REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA
UNIVERSIDADE**

PATO BRANCO

2023

GABRIELLA SUZANA LORENZZON MAFFIOLETTI

**TRABALHO, ÉTICA E SAÚDE MENTAL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS
REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA
UNIVERSIDADE**

**Work, ethics and mental health: an analysis based on the social
representations of public servants at a university**

Tese apresentada como requisito para a obtenção de título de Doutora em Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Orientador: Dr. Edival Sebastião Teixeira

PATO BRANCO

2023



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



GABRIELLA SUZANA LORENZZON MAFFIOLETTI

**TRABALHO, ÉTICA E SAÚDE MENTAL: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE
SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA UNIVERSIDADE**

Trabalho de pesquisa de doutorado apresentado como requisito para obtenção do título de Doutora Em Desenvolvimento Regional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Desenvolvimento Regional Sustentável.

Data de aprovação: 08 de Março de 2023

Dr. Edival Sebastiao Teixeira, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Dione Maria Menz, Doutorado - Universidade Federal do Paraná (Ufpr)

Giovanna Pesarico, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Marcia Luiza Pit Dal Magro, Doutorado - Universidade Comunitária da Região de Chapecó (Unochapecó)

Paulo Fernando Diel, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Sergio Paes De Barros, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 08/03/2023.

Dedico este trabalho aos servidores públicos que trabalham nas universidades. E a tudo aquilo que, mediado pelo trabalho desses, nasce nas universidades em benefício da sociedade.

AGRADECIMENTOS

Esse trabalho se deve a muitos. Dentre esses, agradeço:

Aos docentes, técnico administrativos e colegas do programa de pós-graduação em Desenvolvimento Regional, da UTFPR Campus Pato Branco pelo ambiente criado em favor do avanço, do aprendizado e da amizade.

Aos meus colegas de trabalho pelo apoio, incentivo, envolvimento e interesse nessa pesquisa.

À UTFPR campus Francisco Beltrão, por proporcionar a oportunidade de me dedicar integralmente à realização dessa pesquisa.

A todos os servidores que se colocaram à disposição para participar dessa pesquisa, oferecendo algo de si, do seu tempo, da sua experiência.

Especialmente ao professor Dr. Edival Sebastião Teixeira pela orientação durante esse percurso. Não me ensinou somente falando, senão que ensinou sendo. São muitas suas virtudes, professor!

Agradeço também à toda minha família pelo apoio e pela ajuda que ofereceram em momentos fundamentais.

Ao meu marido e filho, Wiliam e Vicente, cuja existência têm o poder de realinhar a escala de valores, sempre que ela se torna confusa. E por serem bem-humorados, o que ajudou muito nesse percurso.

Nasci em tempos rudes
Aceitei contradições
lutas e pedras
como lições de vida
e delas me sirvo
Aprendi a viver.

Cora Coralina (2015)

RESUMO

Esse estudo está inserido na interface saúde mental e trabalho na universidade. Constatamos que as doenças mentais em servidores públicos da universidade são um dos principais motivos de afastamento do trabalho e isso nos motivou a buscar compreender essa realidade. Como tese, consideramos que há uma dimensão ética envolvida no trabalho. Na universidade, essa dimensão se ligaria ao reconhecimento do papel da educação e da ciência como meios de transformação de uma sociedade. Considerando que o trabalho nas universidades é importante e tem uma função positiva tanto para quem o exerce como para a sociedade em geral, buscamos entender se há uma relação entre a ética e a saúde mental do trabalhador. Nosso problema de pesquisa se situa na ideia de que a dimensão ética do trabalho representa o reconhecimento do trabalhador acerca da importância social do seu trabalho e do resultado que obtém com ele. Buscamos saber se essa dimensão ética do trabalho se verifica no contexto da universidade pública e se há relação entre ela e a manutenção ou incremento da saúde mental dos servidores. Para isso baseamos a proposta de pesquisa na psicodinâmica do trabalho, além de situar a ética dentro da realidade da vida prática, ou seja, como o bem-fazer dentro de um contexto de contingência, que é a vida mesma. Utilizamos como técnica de pesquisa, captação e análise de dados, a teoria das representações sociais. Realizamos entrevistas com 32 servidores de uma universidade pública federal de Francisco Beltrão/PR, extraído dali as representações sociais sobre trabalho. Essas representações foram analisadas em relação com as concepções de saúde e de ética envolvidas nesse tema. Além disso, fizemos uma varredura dos projetos e programas institucionais relacionados à saúde mental e trabalho nessa mesma universidade. Buscamos e analisamos também os atos legislativos relacionados à saúde mental e trabalho de servidores públicos em universidades. Concluímos que há uma dimensão ética nas representações sociais sobre trabalho. Ela está envolvida no projeto cognitivo que precede o trabalho em si, onde não há apenas a intenção técnica de se realizar algo, mas sim a necessidade de efetivar por meio do próprio trabalho uma série de valores importantes para o trabalhador, valores que são tributários de um contexto social e pessoal. Na esfera cognitiva do trabalho, estão os valores que, mesmo derivados da cultura, são modulados e hierarquizados individualmente. A dimensão ética se constitui, para o grupo dessa pesquisa, na correlação entre os valores de ser útil e gerar impacto positivo por meio do próprio trabalho (fazer o bem para si e para o mundo); busca por justiça; necessidade de cooperação e identificação pessoal/gosto pela atividade. Esse panorama de valores pode ser ou não posto em prática no ambiente de trabalho. Quanto mais esse ambiente, as circunstâncias do trabalho e a capacidade de exercer a prudência permitam viver de acordo com o panorama, mais feliz será o trabalhador e maior será o potencial de promoção da saúde mental.

Palavras-chave: Saúde mental; Trabalho; Ética; Representações Sociais; Universidade.

ABSTRACT

This study is inserted in the mental health and work interface at the university. We found that mental illnesses in university public servants are one of the main reasons for absence from work and this motivated us to seek to understand this reality. As a thesis, we consider that there is an ethical dimension involved in work. At the university, this dimension would be linked to the recognition of the role of education and science as a way to change a society. Considering that work at universities is important and has a positive function both for those who exercise it and for society in general, we seek to understand whether there is a relationship between ethics and the worker's mental health. Our problem lies in the idea that the ethical dimension of work represents the worker's recognition that his work and the result he obtains from it had a social significance. We seek to know if this ethical dimension of work is verified in the context of the public university and if there is a relationship between it and the maintenance or improvement of the mental health of the servers. For this, we base the research proposal on the psychodynamics of work, in addition to placing ethics within the reality of practical life, that is, as well-doing within a contingency context, which is life itself. We used the theory of social representations as a research, capture and data analysis technique. We conducted interviews with 32 employees of a federal and public university in Francisco Beltrão/PR, extracting the social representations about work. We analyze it in relation to the concepts of health and ethics involved in this theme. In addition, we researched institutional projects and programs related to mental health and work at the same university. We also sought and analyzed legislative acts related to mental health and the work of public servants in universities. We conclude that there is an ethical dimension in social representations about work. It is involved in the cognitive project that precedes the work itself, where there is not only the technical intention of accomplishing something, but rather the need to put into effect, through the work itself, a series of important values for the worker, values that are tributaries of a social and personal context. In the cognitive sphere of work, there are the values that, even derived from culture, are individually modulated and hierarchized. Ethics is constituted, for the research group, in the correlation between the values of being useful and generating a positive impact through one's own work (doing good for oneself and for the world); quest for justice; need for cooperation and personal identification/enjoyment for the activity. This panorama of values may or may not be put into practice in the work environment. The more this environment, work circumstances and the ability to exercise prudence allow living according to the scenario, the happier the worker will be and the potential for promoting mental health will be increase.

Keywords: Mental health; Work; Ethic; Social Representations; University.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	SAÚDE MENTAL E TRABALHO.....	17
2.1	Saúde mental, trabalho e universidade: contexto internacional.....	30
2.2	Saúde mental e trabalho na universidade: contexto brasileiro.....	40
3	REFLEXÕES SOBRE A ÉTICA DA VIDA PRÁTICA	54
4	A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS.....	70
4.1	Representações sociais em pesquisas: Breve revisão	78
5	METODOLOGIA	90
5.1	Contexto da pesquisa	93
5.2	Como foi realizada a coleta dos dados	95
6	A LEGISLAÇÃO E A SAÚDE MENTAL DO SERVIDOR PÚBLICO NO TRABALHO	102
7	PRÁTICAS INSTITUCIONAIS DE SAÚDE MENTAL E TRABALHO....	116
8	SAÚDE MENTAL, ÉTICA E AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE TRABALHO	134
8.1	Trajetória pessoal e o trabalho universidade.....	136
8.2	Significado do trabalho.....	148
8.3	Percepção do impacto do próprio trabalho	169
8.4	Identificação do trabalho com neutralidade, fator de bem-estar ou de mal-estar	181
8.5	A melhor e a pior parte do próprio trabalho.....	188
8.6	Como a sociedade vê o servidor público.....	204
8.7	Motivos do adoecimento dos servidores da universidade	213
8.8	O que precisa mudar?.....	223
8.9	A independência econômica e a representação social sobre trabalho	227
9	CONCLUSÕES	234
	REFERÊNCIAS.....	247

1 INTRODUÇÃO

Dejours (1992, p. 11), já na introdução de seu livro “A Loucura do trabalho” diz que “falar da saúde é sempre difícil. Evocar o sofrimento e a doença é, em contrapartida, mais fácil: todo mundo o faz. Como se, a exemplo de Dante, cada um tivesse em si experiência suficiente para falar do inferno e nunca do paraíso.”

Foi a busca da descrição de sofrimento e de sua relação com o trabalho que moveu a pesquisa de mestrado desenvolvida pela autora entre os anos de 2012 e 2014 (LORENZZON, 2014; LORENZZON e TEIXEIRA, 2015). Considerando as condições regionais do sudoeste do Paraná, surgiu a ideia de fazer uma pesquisa junto a agricultores familiares do município de Capanema/PR que trabalhavam com o cultivo de milho, trigo e soja orgânicos. A pesquisa de campo se desenvolveu com base na busca das representações sociais dos agricultores sobre trabalho, saúde e doença. Havia a hipótese de que sendo o trabalho orgânico fisicamente mais penoso do que a agricultura convencional, seria também mentalmente estafante.

Os participantes da pesquisa, ao contrário do que se pensou inicialmente, não apresentaram indícios de sofrimento mental vinculado ao trabalho. Na análise das representações, constatou-se que as sobre trabalho e saúde eram, em vários casos, muito similares. A representação sobre doença, por outro lado, estava mais ligada à impossibilidade de exercer o próprio trabalho.

A pesquisa mencionada concluiu então que a capacidade e a possibilidade de trabalhar foram consideradas pelos participantes como produtoras de saúde mental. Além disso, a percepção de que a saúde, a conservação do meio ambiente e do mundo estão ligados à produção orgânica, cria, naquelas pessoas, a noção de que o seu trabalho produz saúde física e mental para elas mesmas, para seus consumidores e para o ambiente como um todo. Portanto, a relação entre trabalho e saúde, segundo as representações sociais dos agricultores pesquisados, se estabeleceu de forma bastante estreita. Uma vez que saúde se associa à alimentação saudável, sendo essa considerada como um sinônimo de alimentação orgânica. O trabalho dos agricultores é, então um meio para a produção de saúde.

Assim, na medida em que os agricultores pesquisados percebem que seu trabalho produz saúde para si mesmos e para o mundo, bem como preservação e respeito ao meio ambiente, sentem que são partes de uma cadeia que é saudável. O trabalho, neste caso, fica recheado de significado para o trabalhador que, no apego à

ética que envolve sua existência e realização, sustenta sua saúde mental. Neste ponto é que se inicia o link entre àquela e esta pesquisa: a dimensão ética do trabalho como promotora da saúde mental do trabalhador (LORENZZON, 2014).

A proposta ora apresentada também foi analisar a relação saúde mental e trabalho, mas agora dentre os servidores de uma universidade pública federal localizada no sudoeste do Paraná. A realidade dos servidores públicos nas universidades certamente é muito distinta da dos agricultores. Tanto no caso dos professores como dos técnicos administrativos, o trabalho executado é predominantemente cognitivo e não físico. Não está condicionado a modificações promovidas pelo clima, por exemplo. Oferece um salário fixo que independe da variação produtiva, embora esteja condicionado a necessidades mínimas de qualidade e eficiência. Está organizado a partir de uma hierarquia de gestão própria do serviço público e o contexto de trabalho está composto por colegas e não por membros de uma mesma família. Embora exista certa liberdade de ação, que permite, por exemplo, a escolha de modelos didáticos diferenciados e troca de horários de expediente, o trabalho na universidade está amarrado à burocracia que envolve as atividades do serviço público. Modelos diferenciados de gestão, por exemplo, ficam presos à impossibilidade de ascensão salarial e de carreira que não sejam as determinadas pela legislação. A formulação de processos de compras, outro exemplo, deve seguir critérios rígidos e também determinados em lei.

Tendo em mente a dimensão ética do trabalho, extraída da realidade de pesquisa junto aos agricultores acima mencionada, tem-se que essa dimensão engloba a relação trabalho-saúde como uma relação social, estando sua importância fixada para além daquilo que o meu trabalho é para mim, fixando-se na noção e na responsabilidade que envolve o que o meu trabalho é para o mundo, para todos os seres humanos e para a natureza. Assim, a reflexão em torno da importância social do trabalho e do resultado que se obtém com ele (produzir o que faz bem) configuram uma dimensão ética do trabalho que é, então, um ponto de sustentação da saúde mental.

Assim, se por um lado, no caso dos agricultores há uma ética de trabalho que parece sustentar a condição de saúde mental, apesar de suas atividades serem fisicamente extenuantes, por outro temos um quadro de trabalhadores da universidade que vem adoecendo mais a cada dia, embora o produto de trabalho, seja

ele envolvido com o ensino, pesquisa, extensão ou suporte a essas atividades, possua também um valor social inestimável.

Sabemos, a partir da consulta aos registros do Subsistema de atenção à saúde do servidor (SIASS), que dentre as 15 principais causas de afastamento do trabalho registradas entre os anos de 2018 e 2020, 12 são doenças mentais. É certo que essas doenças não surgiram abruptamente e que muito provavelmente, antes de se estruturarem num conjunto claro de sintomas passíveis de classificação, tratamento e medicalização, se apresentaram sob formas diferentes, tais como sofrimento, fadiga, mal-estar, desgosto pelo trabalho ou pelo ambiente, dificuldades de convivência com os colegas, isolamento social, tristeza, etc. Assim, ainda que o trabalho na universidade não seja fisicamente extenuante e que não haja, na maioria dos postos de trabalho, exposição a grandes riscos químicos, físicos ou biológicos, as doenças mentais têm aparecido em número significativo de registros. Embora não mergulhados em um trabalho cuja organização seja estritamente taylorista, os servidores públicos não estão imunes aos reflexos de uma economia cujo avanço vem restringindo os alcances da importância da ética como condição fundamental da vida, muito bem descrita nos termos da questão acerca de “como devemos viver?” (SEN, 1999).

Voltando para “ligar os pontos”. A ética aparece na fala dos agricultores, pesquisados e referenciados acima, como elemento de sustentação da saúde mental dos mesmos. Por outro lado, a universidade segue os padrões de um trabalho que se insere numa economia em cujos pilares estão o auto interesse e a busca pelo lucro, porém não a ética em termos de identificação do bem viver. Temos, no contexto da universidade pública, índices de afastamento do trabalho que demonstram que a doença mental já figura entre as principais causas do adoecimento entre os trabalhadores. Diante desse cenário começamos a nos perguntar se a importância do trabalho realizado na universidade não é suficiente para que reverbera positivamente na saúde mental dos servidores, ou se talvez os servidores não consigam perceber claramente essa importância, ou ainda se as características em que a sociedade e a economia se baseiam interferem negativamente nesse contexto, entre outros.

Percebemos então que o trabalho na universidade, enquanto categoria, já foi estudado em sua relação com a saúde mental e a temática do adoecimento mental tem aparecido também nas pesquisas em psicologia organizacional e do trabalho. Areias (1999) e Alcântara (2018) apresentam estudos em que os sujeitos são os

trabalhadores técnico administrativos de universidades federais. Autores como Carlotto, (2002); Gradella Júnior, (2010); Lima e Lima-Filho, (2009); Marqueze e Moreno, (2009); Rocha e Sarrieira, (2006) e Oliveira (2006) abordaram o tema do adoecimento mental e sua relação com trabalho dos docentes universitários. Estudos um pouco mais recentes têm abordado a saúde mental e trabalho na universidade especialmente no que tange às mudanças que o ofício docente tem enfrentado. Bastos (2007), Borsoi (2012), Guarany (2012), Leite (2017), De Meis (et al, 2003) e Voltarelli (2002) tratam do adoecimento psíquico dos professores em relação direta com o produtivismo acadêmico. Sguissardi (2008) trata especificamente da intensificação do trabalho nas universidades federais em relação com as pós-graduações e uma prática universitária parametrizada por esse produtivismo.

Sguissardi e Silva Júnior (2009, p. 58) chamam atenção para a internalização do produtivismo acadêmico, tornado força ideológica, que valoriza a quantidade de “produtos” - artigos científicos - e a sua publicação em língua estrangeira por sobre a qualidade dos mesmos. Enfatiza também a separação entre essa realidade e a busca de soluções para os efetivos desafios da nação.

De todas as formas, é certo que embora haja um elevado percentual de adoecimento mental entre as causas de afastamento, há também muitos trabalhadores que têm conseguido se manter saudáveis e têm seu trabalho como base para a manutenção da saúde mental. A visualização das formas ou das causas que envolvem o trabalho com a promoção da saúde mental desses servidores passou a ser um foco de interesse. Lançar luz sobre esse ponto seria tomar consciência, ainda que parcialmente, das ações e da lógica que promove a saúde mental no trabalho, o que poderia ser uma porta para ações efetivas de promoção da saúde no ambiente laboral.

Foi dentro desse desenho inicial que entendemos que a utilização da teoria dejouriana colaboraria com nossa pesquisa, no sentido de nos ajudar a entender como há servidores que se mantem saudáveis em um contexto laboral, e especialmente político, social e econômico, que tende a forçar o adoecimento. Por isso, no segundo capítulo fazemos referência a psicodinâmica do trabalho e seus conceitos fundamentais, como base para a construção dessa pesquisa. Para dar suporte à teoria e ao mesmo tempo dar contexto à nossa pesquisa, optamos por apresentar, também no segundo capítulo, estudos nacionais e internacionais recentes que tratam do trabalho e saúde mental nas universidades.

Nessa varredura conseguimos perceber que há características do trabalho e do ambiente profissional que, independentemente do contexto cultural em que se apresentem, demonstram ter repercussão sobre os trabalhadores. A intensificação do trabalho, falta de controle sobre as atividades, burocracia e desvalorização tendem a produzir o sofrimento do trabalhador. Em seu oposto, a afetividade, vínculos sociais e valorização do trabalho, unidas ao engajamento dos trabalhadores no pensar e na gestão, parecem ser aspectos que influenciam positivamente na saúde mental de quem trabalha, independentemente do contexto geográfico, econômico ou cultural em que se apresentem. Identificamos ainda que as pesquisas internacionais predominam os estudos no sentido de promover a adaptação do trabalhador ao contexto de trabalho.

Na última parte do segundo capítulo, apresentamos os estudos nacionais sobre o tema da saúde mental e trabalho nas universidades. Nesses estudos percebemos uma maior amplitude na importância do contexto socioeconômico como fator de grande influência na análise do sofrimento no trabalho e um esforço no sentido de apontar para a necessidade de modificação desses aspectos em favor de ambientes e sistemas de trabalho mais humanos e, conseqüentemente, mais saudáveis.

Seguindo no intuito de contextualizar nossa pesquisa, apresentamos no terceiro capítulo algumas reflexões sobre a vida prática, base para a definição de ética que adotamos aqui. Neste capítulo há referências mais frequentes à pesquisa de mestrado, realizada com os agricultores. Nossa intenção ao nos remetermos àquela pesquisa não é de fazer apologia a ela, mas sim a de termos como base alguns dos princípios apresentados pelos agricultores. Isso porque essa descrição feita por eles foge das necessidades e construções acadêmicas sobre a ética e a baseia totalmente na concepção daqueles sujeitos sobre o bem-viver. Sua base é a prática em si, na própria ocorrência do viver e esse é o ponto que nos interessa ao propormos que há um componente ético na sustentação da saúde mental dos trabalhadores.

Estivemos, ao longo da construção desse processo de pesquisa, muito vinculados à necessidade de partir da ética enquanto a vida prática. Ainda no capítulo três, apresentamos os motivos que nos levaram a adotar essa posição. Eles estão relacionados a nossa percepção de que o conhecimento construído na academia não tem, necessariamente uma relação com o aumento da capacidade de exercício da virtude e nem um impacto positivo automático, em termos de incremento do bem-estar

para a humanidade. Entendemos que o desenvolvimento da ciência precisa estar mediado pela ética, que em última instância se funda na consciência do próprio pesquisador, de forma a que se traduza em desenvolvimento humano de fato.

O desenvolvimento da ciência, na nossa concepção deve estar sempre mais conectado com a capacidade de ser (exercício do bem-viver) e, conseqüentemente, os avanços promovidos por quaisquer dos ramos do saber precisam, se já não o são, se conectar com a promoção de uma humanidade melhor, de condições mais humanas de vida. Caso contrário a ciência se torna um avanço, como descreve Brecht (1977) para longe da humanidade e ao grito de *Eureka* segue um grito de assombro, afinal não se sabe qual uso será feito desse novo descobrimento científico.

Cabe destacar que essa pesquisa foi um desafio não só do ponto de vista acadêmico, pela necessidade de estrutura-la de acordo com as normas do saber científico que influem na sua validação dentro da academia. Foi também um desafio pessoal de ser mais. De, enquanto pesquisadora, desenvolver a capacidade de unir aquilo que é estudado com o que é vivido. Por isso a linguagem de apresentação dos resultados é a mais simples possível, para que seja acessível a todos que tenham interesse nesse tema.

Foi nesse ínterim, na busca por unir teoria e realidade prática, que surgiu nosso problema de pesquisa, que está proposto nesses termos: Considerando que a dimensão ética do trabalho representa o reconhecimento do trabalhador acerca da importância social do seu trabalho e do resultado que obtém com ele (produzir o que faz bem), buscamos saber se essa dimensão ética do trabalho também se verifica no contexto da universidade pública (assim como verificou-se no contexto dos agricultores) e se há relação entre ela e a manutenção ou incremento da saúde mental dos servidores?

Ao propô-lo, procuramos manter conectada a ele a preocupação constante de que os resultados dessa pesquisa tenham um alcance dentro do contexto em que ela está inserida, que é uma universidade pública federal situada no sudoeste do Paraná. A pesquisadora é psicóloga do trabalho nessa mesma instituição, fato que foi central na identificação da necessidade de transformar as reflexões cotidianas do trabalho em problema de pesquisa. Destacamos então, que o problema não foi extraído de um contexto hipotético, mas sim, tem uma relação pura e direta com uma realidade de vida de uma série de trabalhadores.

Trabalhar com um problema assim tão real tem uma implicação ética constante que não pudemos deixar de lado, sob pena de desdizer tudo aquilo que aqui apresentamos como necessário: unir o saber à prática. Entendemos então que é necessário apresentar, como resultado dessa pesquisa, algumas possibilidades de interferir na transformação positiva do contexto ao qual nos referimos. Em outras palavras, há dois interesses fundamentais que envolveram a realização dessa pesquisa, ambos muito importantes do ponto de vista da pesquisadora. Um deles é o desenvolvimento teórico e a busca por respostas que satisfaçam o questionamento central em torno da ética como elemento ativo da saúde mental no trabalho. O outro é a necessidade de entender como poderá, por meio do próprio trabalho enquanto psicóloga, intervir para criar formas de transformar um ambiente de trabalho específico, que é o da universidade em questão, a partir dos dados que se obteve por meio dessa pesquisa.

Foi em torno de ambos interesses que se estruturou tanto objetivo geral dessa pesquisa, que é analisar a relação entre a dimensão ética do trabalho e a saúde mental dos servidores, quanto, como consequência, a parte teórica e a escolha da técnica para captação e interpretação dos dados. Nos propusemos encontrar a resposta para o problema de pesquisa por meio da análise de representações sociais sobre trabalho em relação com a saúde e a ética.

Utilizamos a teoria das representações sociais, escolha que contextualizamos no capítulo quatro, como método para captação de dados em entrevistas e sua análise. O fizemos por considerarmos um método consistente e capaz de nos aproximar de fato do contexto e da realidade vivido pelo conjunto de servidores da universidade foco dessa pesquisa. Procuramos analisar as representações sociais sobre trabalho dos participantes da pesquisa, com o intuito de identificar aspectos em favor da tese de que a ética, enquanto reconhecimento do valor pessoal e social do próprio trabalho, é ponto de sustentação da saúde mental do trabalhador. Para isso, essas representações sociais foram unidas às concepções de saúde e ética a partir dos elementos extraídos da própria fala em torno do trabalho.

A isso, unimos uma ampla busca por documentos legais que descrevem e regulamentam a atuação a respeito da saúde mental e trabalho no contexto das universidades brasileiras. Trabalhamos também com a descrição de projetos e programas institucionais específicos de uma universidade, cujo campus Francisco Beltrão foi o contexto de interesse. A realização das entrevistas, unida à análise da

legislação e dos projetos e programas institucionais adotados pela universidade formam, em conjunto, uma triangulação de técnicas que visam dar mais credibilidade a essa pesquisa, ao mesmo tempo que ampliam as possibilidades de análise de cada uma das representações sociais trazidas à tona pelos participantes, já que as mesmas ocorrem dentro de um determinado contexto e são tributárias dele.

A forma como foi estruturada a parte prática dessa pesquisa está descrita de forma detalhada no capítulo cinco, que trata da metodologia adotada. A ele se seguem os capítulos seis, sete e oito, onde os dados propriamente ditos são apresentados. O leitor perceberá que optamos por apresentar uma quantidade expressiva de dados, representados especialmente pelas falas em si dos entrevistados. O fizemos por entender que a quantidade e qualidade do material extraído dessa pesquisa pode servir de base não somente para essa pesquisa, mas sim para outras, que visem aprofundar e dissecar alguns dos temas que, de forma exploratória, apresentamos aqui.

Também queremos destacar que durante a captação, organização e análise dos dados extraídos das entrevistas realizadas com os servidores percebemos que a adoção de uma perspectiva social-histórica na análise do conceito de trabalho se fazia necessária. Trouxemos esse elemento teórico diretamente para a análise dos dados e optamos por manter toda a estrutura teórica anterior da forma como a havíamos estruturado antes de ir a campo. A adoção dessa postura ocorreu propositalmente e tem como objetivo demonstrar ao leitor a forma como essa pesquisa foi se estruturando. Ou seja, a psicodinâmica do trabalho parecia dar conta de nos fornecer as condições necessárias para apoiar a análise das representações sociais sobre trabalho dos servidores da universidade, porém os dados em si demonstraram a necessidade do olhar histórico. Isso para nós é também um resultado. Excluir toda a construção anterior seria apresentar uma pesquisa pela metade, ou seja, não apresentar o caminho segundo o qual ela foi construída.

Por outro lado, a psicodinâmica do trabalho nos fornece condições de fazer uma análise mais pontual, nos termos de repensar, por exemplo, sistemas de gestão, o que é uma ferramenta interessante para uma aplicação mais imediata dos resultados obtidos por essa pesquisa, no contexto em que eles ocorrem, visando modificar e ampliar as possibilidades de tornar aquele ambiente em si mais saudável. A interrelação entre cada uma dessas teorias e os dados vai sendo apresentadas na

própria análise dos últimos, de forma que para o leitor vá ficando clara qual a base de análise de cada um dos dados.

Apresentamos ao final desse relatório nossas conclusões a respeito do problema pleiteado aqui e concluimos pela existência de que há relação entre a saúde mental no trabalho e a ética.

2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO

Trabalhar vai além de ter um emprego. Embora nesta pesquisa o foco é o ambiente profissional, já que se desenvolve numa universidade federal junto aos servidores que ali exercem atividades, trabalhar não se restringe ao que está normatizado por contrato entre, neste caso, entre o Poder Executivo Federal e o servidor.

O conceito de trabalho adotado inicialmente nesta pesquisa esteve alinhado à concepção da psicodinâmica do trabalho, especialmente por seu autor mais clássico, Christophe Dejours. Esse autor, inicialmente afiliado à corrente francesa conhecida como Psicopatologia do trabalho, começou sua obra investigando o nexo causal entre a organização do trabalho e o aparecimento da doença mental nos trabalhadores.

No entanto, com o passar do tempo e com o desenvolvimento de suas pesquisas, acabou percebendo que a relação entre o surgimento do sofrimento mental associado a determinadas condições ambientais, não se dava exatamente como havia imaginado. Ao invés dos ruídos da loucura, encontrou em seus trabalhos de campo, um estranho silêncio. Dessa aparente incongruência foi que seu campo de trabalho se ampliou e nasceu a psicodinâmica do trabalho, cujo foco está em entender a enigmática normalidade produzida pelos indivíduos em ambientes potencialmente doentios (LANCMAN e UCHIDA, 2003). Marks (2020), referindo-se a expansão da psicodinâmica do trabalho nos países de língua inglesa, que diferentemente de sua expansão na América Latina, é recente, entende que o afastamento entre a psicopatologia e a psicodinâmica se deve de forma geral ao abandono do foco na doença para se concentrar na questão da normalidade no contexto do trabalho. De acordo com Karam (2012, p. 58): “[...] o foco deixa de ser a doença e passa a ser a saúde”.

De todas as formas, cabe ressaltar que a normalidade não implica, necessariamente, um estado saudável. Para que um aparente equilíbrio, ou a estranha normalidade observada por Dejours, exista, pode estar sendo necessário um grande desgaste do trabalhador, que sofre para manter-se vivo num contexto, por vezes, muito desfavorável. Segundo Lancman e Uchida (2003), a normalidade não é um fenômeno individual, mas coletivo e articulado dentro do mundo do trabalho.

Nesse sentido, Areosa (2018) afirma que o sofrimento no trabalho está democratizado, acessível a todos.

Edith Seligmann-Silva (2015) descreve na introdução do livro *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*, algumas características da psicodinâmica do trabalho que são caras para essa pesquisa. A primeira delas diz respeito ao fato de essa linha ser eminentemente interdisciplinar. Está formada pela medicina do trabalho, psiquiatria, psicanálise, pelas ciências sociais, ergonomia, dentre outras, o que permite um olhar mais abrangente para o trabalho como fenômeno que ocorre para além do que a divisão disciplinar permite avaliar. Diz a autora que essas novas interpretações do mundo do trabalho são um “convite para pensar uma realidade que não é mais a realidade compartimentada das ciências contidas em cubículos isolados, mas a ciência transdisciplinar que é ao mesmo tempo a ‘ciência com consciência’ de que nos fala Edgar Morin” (2015, p. 15).

Sendo o trabalho um fenômeno ao mesmo tempo inter e intrassubjetivo e atravessando a série de contextos em que enquanto seres humanos estamos inseridos (contexto familiar, econômico, social, pessoal) fica muito claro que é tarefa impossível conceituá-lo com o olhar de apenas uma especialidade. Por outro lado, formar uma concepção que abranja em si mesma todos os olhares também se mostra impossível. Nesse sentido, a psicodinâmica se atém à realidade, onde fixa seu “centro de gravitação” (SELIGMANN-SILVA, 2015). Isso quer dizer que embora trabalhe com alguns conceitos da psicanálise, não é o imaginário ou a dinâmica intrapsíquica que estão no foco do estudo, mas sim os processos intersubjetivos que ocorrem nos ambientes de trabalho. Essa possibilidade de trabalhar com o contexto real do trabalho é também o que permite que se destaque a situação particular que surge em cada um desses ambientes, que são, naturalmente, singulares. Essa característica da psicodinâmica também é cara à presente pesquisa porque permite casá-la com a aplicação da teoria das representações sociais na captação de dados.

Em decorrência dessas características, é possível afirmar que o conceito de trabalho para Dejours (2004, p. 28) é amplo, tal como descreve:

O trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o

«trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais).

Assim, o trabalhar perpassa a condição de engajamento tanto físico como psicológico, tendo sua expressão e resultados sentidos em ambos, corpo e personalidade do trabalhador. A subjetividade, como campo de ação do trabalho, é parte fundamental da análise. Nesse sentido, ao reconhecer o trabalhador como ser desejante, o que se faz é demarcar que há nele uma história e que, portanto, nas palavras de Dejours (2015, p. 45) não “chega a seu local de trabalho como uma máquina nova”. Tem suas aspirações, sua história, seu desejo, assim como tem suas necessidades que demonstram, pela variedade como se manifestam, que cada ser é único e individual.

Dejours (2004) diferencia o trabalho prescrito do realizado. Assim, considera que ainda que haja uma perfeita descrição do que é ou deve ser o trabalhar, a mesma não chegará a representar fielmente o trabalho em si. Há uma diferença que é permanente entre o que está prescrito e o efetivamente realizado e é justamente nessa lacuna onde reside o trabalho. Diz Dejours (2004, p. 28) que “é impossível atingir a qualidade se as prescrições forem respeitadas escrupulosamente”. Entre a prescrição e o ser humano está esse espaço de liberdade, que pode ser grande ou pequeno, que permite ações como negociar, inventar, regular a própria prática, adaptá-la aproximando-a do desejo do trabalhador.

Para dar maior eloquência, serão utilizadas novamente suas palavras, uma vez que serão muito úteis às análises que aqui são propostas:

Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real. Ora, o que é preciso fazer para preencher esta lacuna não tem como ser previsto antecipadamente. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, para o clínico, **o trabalho se define como** sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda **aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições** (grifos da autora, DEJOURS, 2004, p. 28).

Entende-se assim, que o trabalho ocorre no intermédio que o ser humano faz entre aquilo que recebe, processa e devolve, deixando sempre algo de si nesse movimento, indo além daquilo que se previu inicialmente. Ora, se “trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real” (DEJOURS, 2004), vale a pena pensar

um tanto mais sobre como se dá isso no ambiente de trabalho que é contexto dessa pesquisa, uma universidade pública federal.

Segundo o artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, “a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência...” (BRASIL, 1988). Em vista do princípio da legalidade, se sabe que a administração pública deve se circunscrever ao que está expresso na lei. Na administração particular, tudo aquilo que a lei não proíbe pode ser feito, já na administração pública tudo deve estar previsto em lei para que possa ser executado. Claro que essa é uma ressalva constitucional importante para manutenção da democracia e para que, especialmente os governantes eleitos, não ajam somente conforme sua cultura, conceitos, inclinações pessoais, uma vez que o que é público é de interesse de toda coletividade e deve ser preservado (CARVALHO JÚNIOR, 2011; MIRANDA, 2005). Porém, ao analisarmos essa questão de maneira separada, pensando no trabalho dos servidores públicos do executivo federal, alguns deles potenciais participantes dessa pesquisa, vê-se uma particularidade a ser pensada.

Se o trabalho está justamente na lacuna entre o prescrito e o realizado, atuar estritamente como determina o texto da lei significa seguir o prescrito. Diz Dejours (2004) que isso é impossível, sendo necessário o espaço de liberdade onde o trabalhador pode decidir como encaminhar sua atividade. Esse espaço de liberdade fica menor quanto maior é a incidência da organização do trabalho sobre ele, como nos modelos que propõe extrema especialização e divisão do trabalho. No caso da Universidade, não se pode dizer que a organização do trabalho em si chegue a espremer a liberdade de iniciativa do trabalhador, uma vez que não há, em termos gerais, essa super divisão ou superespecialização. Porém, há a necessidade de seguir estritamente o texto da lei e as regras da instituição, que podem fazer esse papel de tomar o tempo do trabalho real. Dentro desse contexto, o que se pode prever é que há tarefas mais livres e tarefas mais determinadas.

Como exemplo das análises do parágrafo anterior podemos citar o trabalho do técnico administrativo que conduz processos de compras. Nesse caso todos os passos e todo o procedimento a ser adotado está descrito em lei e deve ser encaminhado exatamente como o prescrito. Também o caso dos trabalhadores da tecnologia da informação que precisam super especificar cada um dos itens e

componentes que precisam constar nos computadores que precisam licitar, ou mesmo nas impressoras que devem ser compradas. Neste caso, embora a organização do trabalho não esteja presente determinando os gestos que o trabalhador deve desempenhar, está a legislação que atua nesse mesmo sentido.

Nem sempre, é lógico, se pode seguir estritamente todos os passos previstos, inclusive por falhas técnicas, por exemplo, queda de energia, internet, problema de acesso ao local de trabalho. Cabe aqui citar exemplos práticos, como o fato de que o campus onde essa pesquisa se realizou está localizado na zona rural do município, sendo seu acesso um tanto dificultado. Houve um tempo, inclusive, em que três dias de chuva seguidos faziam a entrada da universidade ficar bloqueada, impedindo o acesso da comunidade acadêmica. Esses fatos jamais farão parte da prescrição do trabalho, já que competem a um contexto muito específico. No entanto estão ali, emergindo o tempo todo da realidade e fazendo com o que o trabalhador tenha que lançar mão de recursos inteligentes para conseguir sobrelevá-los.

Além disso, considerando o presente momento¹, cabe citar a pandemia do Corona vírus que trouxe a necessidade de que todo o trabalho da universidade fosse realizado via teletrabalho. Interessante citar que a pandemia ocorreu justo no momento em que se discutia mais fortemente a ideia de implantar o ponto eletrônico no trabalho. E de um mês para outro se passou de “estão chegando os equipamentos para o ponto eletrônico” para “todas as atividades devem ser feitas em teletrabalho”. Nada disso foi previsto, nada disso está no texto da legislação, mas está ocorrendo. Acessos a sistema, suporte aos acessos remotos, aulas on-line. Os trabalhadores estão criando formas de trabalhar que fogem ao prescrito. Fato é que o que o trabalhador faz para dar a volta nas dificuldades e realizar seu trabalho fica muitas vezes condenado à discricção, uma vez que isso foge à organização prescrita ou não pode ser medido pelos sistemas de avaliação vigentes. É necessário pôr em prática o que está descrito e nessa busca é que surge o não prescrito.

Fixa-se aqui a ideia, extraída de Dejours (2004, p. 30) que o que há de essencial no trabalho não pertence a esfera do visível, sendo ele, portanto, da alçada do subjetivo. Por não estar na esfera do visível “o trabalho não pode ser avaliado, porque só aquilo que pertence ao mundo visível é acessível à experimentação científica, podendo ser objeto de uma avaliação objetiva”. Avaliar o trabalho é então

¹ O presente texto foi escrito e revisado entre os anos de 2020 e 2023. A pandemia decorrente do Corona Vírus se iniciou no Brasil em março de 2020.

avaliar a parte da atividade que aparece, que não expressa aquilo que de fato é o trabalhar. Um professor diante de uma classe com quarenta alunos se vê na necessidade de ensinar a todos, sendo essa sua tarefa. Porém, o fato de os alunos terem níveis de capacitação diferentes, culturas, condições econômicas diferentes traz para esse cenário a necessidade de criar formas para cumprir sua função. Esses rearranjos, essa criatividade e inteligência que se exige do docente não forma parte de um modelo de avaliação do trabalho, porque isso nem sempre está na alçada do visível e mensurável.

Por outra parte, a interpretação do que diz a norma legal nem sempre é consensual, ocorrendo formas diferentes de trabalho. Como se sabe – pelo princípio da legalidade – que somente se pode realizar o que a norma prevê, não é raro surgir no servidor público a necessidade de obter respostas, conselhos, orientações sempre por escrito. É como se uma resposta escrita se tornasse, pela materialidade que assume, algo concreto, que pudesse operar de forma prática no prescritivo, causando certa segurança sobre o caminho de ação que deve ser tomado. A naturalidade da inteligência no trabalho, alcançada pela agilidade do trabalhar, fica muitas vezes amarrada ao movimento burocrático imposto pela condição de ser trabalhador do Estado.

A inteligência no trabalho aqui é entendida tal como a definem Lancman e Uchida (2003) ao afirmarem que falar em inteligência não apenas significa tratar de saber prático, mas sim da sabedoria prática que se enraíza no corpo, se gesta na própria prática do trabalhador. Implica também, dizem os autores, uma forma astuciosa de lidar com os problemas de trabalho, sendo utilizada nas tarefas para compreender aquilo que ainda resiste tanto à prescrição como aos saberes, criando a partir de então, novas estratégias, inovadoras e criativas.

Fato é que as visões sobre o ser humano e sobre o trabalho muitas vezes ignoram a existência do sujeito, restringindo-o ao seu corpo físico e sua função. Mas o sujeito é capaz de sentir, desejar, decidir, de se sujeitar e de se emancipar. O sujeito pode ser ator na construção da sua vida pessoal, da sua forma de trabalhar, da sua saúde (SZNELWAR, UCHIDA E LANCMAN, 2011). É esse sujeito inteligente que é chamado a agir quando algo sai da prescrição. Voltando ao momento histórico vivido – pandemia do Corona vírus-, é ao sujeito inteligente, o trabalhador, que cabe conciliar filhos (sem possibilidade de ir à escola) com demandas do trabalho, com gestão doméstica, com realização das atividades que precisam ser feitas para que a

universidade, embora em teletrabalho, não pare e siga atendendo aos que fazem parte desse contexto e dele dependem. Além disso, é nessa esfera do agir, do trabalhar, que surgem inclusive as práticas que vão além do que o trabalhador deve desempenhar no seu trabalho. Por exemplo, na universidade em questão, sabendo da situação econômica crítica que estavam vivendo tanto alguns acadêmicos como alguns trabalhadores terceirizados, os servidores se dispuseram a fazer uma campanha de auxílio que durou boa parte do tempo da restrição imposta pelo isolamento. São distribuídas cestas básicas e valores em dinheiro também. Isso não está na norma, não está previsto, mas é parte da cooperação que ocorre no trabalho e pelo trabalho e que só pode surgir dele e não da previsão.

O ponto de destaque aqui é que apenas o sujeito, que carrega em si a própria história, os desejos, as necessidades, a vida mesma em seu movimento, é que trabalha. Não há trabalho em um ser a-histórico e em um trabalhador sem subjetividade; porque sujeito a-histórico e trabalhador sem subjetividade são impossíveis. Este “trabalhador-máquina nova” indicaria “erro” em seu painel de comando, se tivesse frente à realidade imposta por uma pandemia, para seguir com o exemplo anterior. É apenas o “trabalhador-sujeito” que pode criar toda a sorte de soluções para uma mudança tão drástica e repentina no seu contexto de trabalho. E eis aí o paradoxo... a subjetividade, que foi tão negada na busca de um trabalhador perfeito, ritmado, constante, é quem permite que o trabalhador seja, de fato, trabalhador. Não cabe mais questionar a existência da subjetividade como parte fundamental do trabalhador que trabalha (com o perdão da redundância), mas sim cabe pensar no lugar que essa subjetividade ocupa no contexto atual e qual sua importância (LANCMAN e UCHIDA, 2003).

Há necessidade de prescrição legislativa. Esse ponto não está em questão. O que está sendo pensado aqui é como o sujeito se torna consciente das limitações dessa prescrição, sob pena de ser impedido de trabalhar caso não o faça, já que as ações cotidianas, quando prescritas, ficam truncadas. Essas ações são ininterruptas, portanto, o servidor público se vê, várias vezes numa mesma jornada, frente a um impasse de seguir a prescrição ou trabalhar. Quando a interpretação da prescrição é muito diferente ou o impacto de uma decisão é avaliado como muito importante, a gestão sobre como encontrar um caminho para o trabalhar, pode levar vários meses e muitas reuniões. Cabe pensar em como fazer a gestão da mobilização subjetiva

envolvida nesse processo constante da análise prescrição *versus* ação no ambiente do serviço público.

Para Dejours (2015, p. 24) “o prazer resulta da descarga que a tarefa autoriza”. Em outro aspecto temos que “o grau de liberdade da organização do trabalho é sempre corrigido pelo grau de liberdade na escolha da tarefa” (p. 28). Assim, quando o rearranjo da tarefa é impedido, coartado, surge o sofrimento, que é o meio que o trabalhador utiliza para gerir o drama da luta entre sua vontade e a vontade de outro, expressa na imposição a que se vê submetido.

Trabalhar constitui uma provação que transforma a subjetividade. E isso não ocorre em um ambiente isolado, mas engloba a ação no indivíduo e no coletivo. Sendo uma forma de relação social, o trabalho ocorre num contexto hierarquizado, de luta pelo poder, dominação, mediado por relações desiguais. Assim, “trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para dominação (DEJOURS, 2004, p.31). O trabalho se faz real também, no mundo das relações e é perpassado por ele.

Diz Dejours (2004) que da ordem do prescrito, o trabalho no âmbito coletivo é coordenado, mas que na organização efetiva, o coletivo se faz por meio da cooperação, que gera modos de ação acordados pelos sujeitos mesmo sem serem parte de regras institucionais. Trabalhar não é apenas produzir, mas viver junto. Para tanto pressupõe mobilização do coletivo para superar as dificuldades e os desacordos sobre a forma de trabalhar. Nesse sentido, Dejours (2004, p. 32) entende que “dar sua contribuição e seu consentimento aos acordos normativos num coletivo implica, então, seguidamente, a renúncia a uma parte do potencial subjetivo individual, em favor do viver junto e da cooperação”. Essa renúncia parcial também é parte do conceito de trabalho e embora necessite, para sua efetivação, de que o indivíduo suprima em algo sua capacidade, sua subjetividade, é o recurso indispensável para que ocorra a cooperação.

O equilíbrio que surge entre a parcela subjetiva que precisa ser doada ao conjunto (para tornar possível a cooperação) e aquela que precisa ser mantida (como meio de sustentar a engrenagem inteligente do indivíduo) não pode ser previsto. Ele pode ser alcançado somente na prática, no real. Se alcança também quando se sente até onde deve ir o si mesmo e onde deve começar a abdicação necessária para a cooperação.

Na falta de construção de acordos normativos e de regras de trabalho, o individualismo leva a reiterados conflitos e, às vezes, à violência, de maneira que, no fim das contas, as condições sociais e éticas propícias à prova individual da vida no trabalho são, elas próprias, arruinadas. O trabalho gera, então, sofrimento, frustração, sentimento de injustiça e, eventualmente, patologia. Ele se torna deletério e contribui para destruir a subjetividade, juntamente com as bases da saúde mental. É para conjurar este processo mortífero que se aceitam as renúncias individuais exigidas pela cooperação (DEJOURS, 2004, p. 33)

Dessa forma, renúncia individual não é, em si, sinônimo de sofrimento. Quando dentro de uma condição para a existência da cooperação, a renúncia é também condição para manutenção da saúde mental. O coletivo não apenas retira, mas ele também dá. É nesse âmbito coletivo onde ocorre o reconhecimento, fator também de grande importância para a saúde mental do trabalhador. No coletivo é onde parte do trabalho invisível se torna visível, e o saber fazer é reconhecido.

O reconhecimento é o retorno do investimento objetivo e subjetivo que o trabalhador emprega no seu trabalho e está direta e estreitamente associado à produção de sentido no próprio trabalho. É um movimento simbólico da gratificação de tornar útil o trabalhador ao mesmo tempo que lhe confere o pertencimento por meio do julgamento dos pares (MATTOS e SCHLINDWEIN, 2015). Se pode dizer que esse movimento é dinâmico, uma vez que se por um lado a existência da cooperação requer uma diminuição da expressão subjetiva própria, por outro, é dela de onde emerge o reconhecimento, que aplaca o esforço de se doar, feito *a priori*, pelo trabalhador. Temos assim que o equilíbrio, sinônimo de saúde para o trabalhador, não se faz numa linha reta de *toma lá dá cá*, mas sim num processo dinâmico que retira e retorna em momentos inconstantes, diferentes.

Dessa forma, a concepção da psicodinâmica do trabalho foi adotada nessa pesquisa também por permitir a associação entre a subjetividade singular e ação coletiva na sociedade, sem que haja um corte entre elas e nem mesmo uma relação clara de poder hierárquico que seja determinante. De todas as formas, tal como em Dejours (1992), dessa ação coletiva que é própria do trabalho não se quer encontrar modelos de explicação, mas, pelo contrário, identificar aquilo que compõe a vivência singular de cada conjunto de trabalhadores, de modo que se possa intervir nesse contexto de forma prática. As vivências diferenciadas e irredutíveis emergem das situações concretas, essas são as que nos interessam. Por isso a insistência em apresentar alguns exemplos próprios da universidade onde essa pesquisa irá se realizar.

Dejours (2004, p. 34) finaliza sua discussão, em Trabalho, subjetividade e ação, dizendo que “se o trabalho pode gerar o pior, como hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor. Isto depende de nós e de nossa capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação, graças a uma renovação conceitual.” Compartilhamos também, desse pensamento, que se afastando de uma concepção pessimista ou fatalista, deixa ver que somos capazes de criar novas formas de trabalho mais humanas. Lancman e Uchida (2003) observam essa tendência de Dejours e afirmam que apesar de suas críticas às organizações e instituições, enquanto pesquisador, produz “conceitos, teorias e metodologias que criam esperanças de que a realidade possa ser diferente, ou seja, modificada”. E onde fica, então, o sofrimento que como disse Areosa (2018), está democratizado no trabalho?

Nesse contexto, o sofrimento, tal como o descreve Dejours (2004) tem muito a ver com esse movimento que o sujeito faz para enfrentar o real, em oposição ao que se previu ou imaginou. É a luta da realidade com a imaginação. A grande questão trazida por Dejours (2004, p. 29) e que impulsiona a análise dessa conjuntura do trabalho no serviço público, é que o sofrimento não é apenas resultado da luta com o real, mas é o ponto de partida por onde se movimentará a inteligência na busca da efetivação do trabalho em si. Assim, ele é também proteção da subjetividade do sujeito que busca agir sobre o mundo superando a resistência do real, ou seja, “o sofrimento é, ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo”.

Pesquisando os efeitos da organização do trabalho sobre a vida psíquica do trabalhador Dejours (1992, p. 125) entende que o problema desse movimento criado pelo sofrimento está em que a lógica mesma dessa organização não o deixa ver ao longo de seu desenvolvimento, mas sim “só permite que o sofrimento mental deixe sua máscara no final de sua evolução: a doença mental caracterizada”. E aqui há uma ideia do porquê os índices de afastamento em função de doenças mentais são tão expressivos, conforme foram descritos na introdução deste trabalho.

Se pensarmos na fadiga, por exemplo, sem que se constitua como uma doença, é referência bastante comum no cotidiano. Estamos sempre cansados. Cansados de que? Não é somente a sobrecarga física que cria a fadiga. Quando se trata da mente, a inatividade, quando inibitória do funcionamento regular das demandas mentais e sentimentais, pode provocar mais cansaço que correr uma

maratona. A organização do trabalho, controlando excessivamente a forma da atividade realizada pelo trabalhador, produz a fadiga também. Dejours (1992, p. 125) segue dizendo: “O sofrimento mental e a fadiga são proibidos de se manifestarem numa fábrica. Só a doença é admissível. Por isso, o trabalhador deverá apresentar um atestado médico, geralmente acompanhado de uma receita de psicoestimulantes ou analgésicos.”

Se seguirmos essa linha de pensamento, por uma parte está explicada a altíssima incidência percentual de doenças mentais entre os servidores da universidade. Porém analisando as características específicas do trabalho desses servidores, é possível afirmar que não seguem um regime estritamente taylorista de funcionamento, estando mais presos, conforme descrito anteriormente, à prescrição legislativa ou avaliativa do que a organização do trabalho em si. De todas as formas, considerando o cenário e as características da economia em que estamos inseridos, o produtivismo é uma meta para a qual têm sido voltado os olhos ao longo dos últimos anos, seja no setor privado ou no público.

O trabalho profissional, sejam quais forem suas especificidades, se guia orientado por uma lógica econômica que o engloba, já que não ocorre isolado do mundo. Ao pensarmos em como a economia se estrutura e em qual o papel e a importância dados à ética no contexto econômico brasileiro, chegaremos a perceber alguns gargalos, por onde a concepção ética pode ou não pode se firmar.

Amartya Sen (1999, p.10) em seu livro intitulado *Sobre Ética e Economia* promove uma série de reflexões especialmente voltadas a demonstrar o quanto o papel da ética tem sido pequeno e insuficiente dentro dos estudos da economia. Afirma ele que ao descrever e estudar os comportamentos de pessoas supostamente reais, essa ciência tem afastado de si as configurações éticas do comportamento em seu sentido profundo, detendo-se ali na configuração pura, prática e simples, não “estorvada por coisas como a boa vontade ou os sentimentos morais”. A partir disso, retorna a questão socrática de “como devemos viver?”, tópico que considera indispensável numa análise de pessoas reais (não supostamente reais). Sen (1999, p. 13) segue considerando que “pode-se dizer que a importância da abordagem ética diminuiu substancialmente com a evolução da economia moderna.”

Vê-se uma consonância entre o entendimento de Sen (1999) com respeito ao alcance das pesquisas e da abordagem da economia atualmente e a compreensão da psicodinâmica do trabalho com respeito aos efeitos deletérios da organização do

trabalho que coarta sempre mais a liberdade do trabalhador e, com isso, o expõe a uma condição de obediência, mas não de trabalho, no sentido adotado aqui para o termo.

A universidade está envolvida pela questão da prescrição legislativa que impõe condições nem sempre favoráveis ao exercício do trabalho. Nesse sentido, Gradella Junior (2010, p. 138) define bem a posição da universidade frente à ampla lógica em que ela está inserida ao expressar que

o trabalhador intelectual docente, não está distante dessa organização do trabalho, posto que a universidade não é descolada e independente das formas de organização social. A estrutura administrativo-burocrática reproduz, em maior ou menor grau, os pressupostos da racionalidade do modo de produção capitalista, não em relação ao lucro, mas sim, em relação à produção e reprodução ideológica da sociedade, através da adequação às normatizações dos órgãos estatais responsáveis pela educação e pelo financiamento das pesquisas e extensões, que é vital na universidade para a produção da ciência e do conhecimento.

Por outra parte tem-se que, embora os cargos ocupados sejam fruto de concursos, muito desejados em geral pelas vantagens que oferecem, a tarefa executada não necessariamente cumpre com as expectativas do servidor que a assumiu. O concurso foi muito querido, a tarefa não necessariamente. Ou mais, há tarefas que não são descritas, mas que ocupam grande parte do tempo do servidor no trabalho, como as atividades puramente burocráticas, por exemplo. Isso se deve também ao fato de que nem sempre é possível que fiquem claras as funções que serão exercidas e também há o ambiente de trabalho em si, as vezes mais cooperativo, outras vezes mais competitivo.

Aí entra uma questão interessante. Pessoalmente já pude ouvir muitas vezes o relato de colegas dizendo que estarão na universidade até se aposentar. São falas interessantes, como “precisamos nos entender porque conviveremos mais no mínimo trinta anos”; “estaremos aqui até nos aposentarmos”; “agora com as mudanças nas regras da aposentadoria, vamos ser colegas por muito mais tempo.” Não há indícios de que se poderá deixar esse trabalho. É como se houvesse um lema que conduzisse a ação: Uma vez concursado, só deixo a vaga por outro concurso.

Esses aspectos estão sendo destacados por uma percepção de que nem mesmo os trabalhadores parecem considerar a possibilidade de deixar de ser servidores. É como se o concurso gerasse um compromisso vitalício em que fora dali nada mais fosse possível de ser feito. Talvez a prescrição legislativa para o trabalho

tenha esse efeito subjetivo nos trabalhadores, no sentido de fazê-los se sentirem presos às suas funções. Quem sabe a segurança financeira da estabilidade seja quem o faça. Essa é uma hipótese somente.

Por ser um caminho árduo o de alcançar o concurso e por ser socialmente considerado uma conquista, pode estar relacionado à dimensão do reconhecimento da capacidade individual. Assim, mesmo que no contexto de trabalho não haja claramente uma condição de reconhecimento pelos pares, há, por parte da sociedade, que reconhece a posição que o servidor ocupa como uma conquista, quase um privilégio. Isso alimenta, de alguma forma, o vínculo entre o servidor e seu trabalho. Por outro lado, há também no senso comum a crença de que servidor público não trabalha, que é, “um agente acostumado a ‘mamar nas tetas do governo’, e de que seu trabalho se restringe a colocar obstáculos ao contribuinte.” (MATTOS e SCHLINDWEIN, 2015, p. 328).

Mattos e Schlindwein (2015) consideram que como o servidor está submetido às regras que regem o serviço público, ele acaba agindo como instrumento regulador do Estado, centrando-se nos resultados que deve obter a partir das metas a ele impostas. E essa posição o coloca numa situação muito vulnerável diante do cidadão, que é também cliente, porque é ele que representa, ou melhor, incorpora, os limites e as deficiências governamentais. O servidor “recebe os impactos dos problemas sociais do Estado brasileiro, que não tem uma política pública de proteção social diante das mazelas da vida no trabalho” (MATTOS e SCHLINDWEIN, 2015, p. 327). Dessa forma, as pressões que o trabalhador sofre, nessa função representativa, colocam em contradição seus valores pessoais, com as normas expedidas pela instituição e dessa situação emerge uma intensa luta subjetiva, que é uma luta de si contra si e que impacta na ação do trabalhador, no fazer ou não o que considera moralmente bom e certo, por meio do exercício do próprio trabalho.

De todas as formas, é importante mencionar que o objetivo, ao estudar a saúde, doença e o trabalho, não é suprimir o sofrimento. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1990) tratam dessa questão diferenciando o sofrimento patogênico do criativo, criando assim a noção de que ao invés de suprimir o sofrer, é necessário modificar seu destino, ou seja, favorecer sua transformação. Por isso identificá-lo precocemente é importante, ao invés de somente vê-lo sob a forma de doença mental já criada. Ainda sobre isso, não há, segundo os autores, uma forma de trabalho que por si permita defender o trabalhador do sofrimento, porque esse movimento é indefensável. O sofrimento é

parte da constituição humana, portanto “inevitável e ubíquo. Ele tem raízes na história singular de todo sujeito sem exceção” (DEJOURS, ABDOUCHELI e JAYET, 1990, p. 137).

O ponto crucial é que quando o sofrimento tem espaço para se tornar criatividade, ele se torna benéfico para a identidade do trabalhador. Por seu meio se cria uma resistência que defende o sujeito, de maneira cada vez mais efetiva, contra a desestabilização psíquica. É neste caso que o trabalho pode ser meio de gerar saúde. “O sofrimento no trabalho começa quando, apesar de seu zelo, o trabalhador não consegue dar conta da tarefa. O prazer, ao contrário, começa quando, graças a seu zelo, o trabalhador consegue inventar soluções convenientes” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011, p. 123).

Pensar sobre o sofrimento, sobre a doença e o bem-estar no trabalho, dentro do contexto do serviço público na universidade, não é algo novo. Muitos estudos já foram realizados e muitos estão em curso. No tópico seguinte alguns desses estudos estão sendo apresentados de modo a servirem de referência sobre o tema de que essa tese pretende tratar.

2.1 Saúde mental, trabalho e universidade: contexto internacional

Se encontram estudos significativos sobre a questão da (in)satisfação no trabalho² e também sobre o adoecimento dos trabalhadores de universidades na literatura internacional. Um dos temas abordados é a questão da existência do assédio dentro do ambiente de trabalho. Richman (et al, 1999) consideram que uma dinâmica interpessoal abusiva no ambiente de trabalho leva a um problema de saúde pública, já que o assédio tende a ter prevalência sobre o aparecimento de doenças mentais, assim como sobre o comportamento de abuso de álcool e drogas. Estudando empregados de uma universidade urbana dos Estados Unidos da América em que se identificou diversidade étnica, esses pesquisadores constataram altos índices de assédio, sendo que a ameaça, suborno e violência foram prevalentes no público

² Embora a base teórica conceitual seja o trabalho no sentido dejouriano, o que lhe afasta da noção pura de emprego, há momentos em que a palavra trabalho, ao longo do texto é evocada no sentido de atividade profissional. O próprio contexto em que ela é empregada servirá como base para que o leitor faça essa distinção.

masculino, enquanto o assédio sexual prevaleceu entre as mulheres. De todas as formas, mais da metade do grupo estudado indicou haver sido assediado de alguma maneira, em seu trabalho dentro da universidade. Em ambos, independentemente de gênero ou raça, o assédio demonstrou estar ligado com o aumento dos índices de problemas comportamentais e doenças mentais.

O estudo conduzido por Rospenda, Richman e Shanon (2009) junto a trabalhadores de todo o país, nos Estados Unidos, demonstra resultados semelhantes, no sentido da vinculação entre consumo de álcool e ocorrência de assédio e discriminação no ambiente de trabalho. Os mais impactados com este tipo de assédio foram as mulheres e os negros, além de pessoas com etnia mista. Interessante ressaltar que o assédio e a discriminação aparecem como eventos comuns no ambiente de trabalho, afetando, segundo os autores, mais da metade da força de trabalho estadunidense. Tal como evidenciado no estudo anterior, assédio e discriminação demonstram ter relação com a doença mental e com o abuso de substâncias tóxicas, como álcool e drogas.

Buscando analisar os efeitos que o *bullying* no ambiente de trabalho provoca nos trabalhadores, Niedhammer (et al, 2006) avaliaram uma amostra de mais de 7500 trabalhadores do sudeste da França. Consideraram *bullying* como uma conduta hostil e antiética, direcionada a um ou a vários indivíduos sistematicamente. Os pesquisadores encontraram associações altamente significativas entre a exposição ao *bullying* no trabalho e a depressão, tanto em homens como em mulheres. O risco fica ampliado quando o trabalhador já passou por algum episódio de *bullying* anteriormente.

Rojas-Solís, Garcia-Ramirez e Hernández-Corona (2019) fizeram uma revisão sistemática de literatura sobre assédio no ambiente de laboral de universidades. Consideram que o assédio engloba desde gritos, insultos diretos ou indiretos, discriminação, sinais e olhares obscenos podendo chegar a agressões físicas e violência e num extremo, homicídio. Identificaram que as motivações para o assédio em todos os estudos são variadas e que a prevalência é de questões socioculturais, sobre as questões sexuais. Entendem que ainda não há um consenso sobre como definir e pesquisar o tema, o que demonstra a necessidade de novos estudos. De todas as formas, afirmam que o desenvolvimento de relações saudáveis no ambiente de trabalho tem efeitos positivos na produtividade e nas relações de um modo geral,

beneficiando assim, tanto os próprios trabalhadores, como a todos os usuários e alunos.

A síndrome de Burnout também já foi pesquisada junto aos trabalhadores da universidade ao longo dos anos. Watts e Robertson (2011) afirmam que as reações do Burnout se caracterizam como exaustão emocional, abordagem negativa em relação aos outros (despersonalização) e sensação de crescente insatisfação com o trabalho. Os mesmos autores conduziram um estudo de revisão sistemática de literatura englobando investigações empíricas publicadas sobre o tema, até 2010, em inglês. Concluíram que a exposição a um número sempre crescente de alunos, especialmente em disciplinas de pós-graduação prevê forte tendência ao esgotamento. Os homens apresentaram maior tendência à despersonalização, enquanto mulheres foram mais acometidas pela exaustão emocional. Foi possível identificar ainda maior vulnerabilidade entre os trabalhadores mais jovens.

Hiemisch, Kiess e Bräler (2011) avaliaram o desgaste mental no trabalho de funcionários de um hospital universitário em Leipzig, na Alemanha. Identificaram que mais da metade dos médicos e psicólogos sofriam com estresse relacionado ao trabalho, com efeitos psicossomáticos em ambas as categorias. Como principais causas do desgaste, foram apontadas o excesso de documentação, a falta de mão-de-obra e desvalorização. Alguns desses fatores aparecem também em outras pesquisas, como em Ahsan (et al, 2009), Mark e Smith (2012) e Sargent e Terry (1998).

Ahsan (et al, 2009) ao estudar o estresse no trabalho em uma universidade da Malásia, consideraram que pessoas mais estressadas estão menos satisfeitas com seus trabalhos, tendendo a não se sentirem felizes no trabalho e expressar sua frustração ao enfrentar problemas ou dificuldades com clientes e colegas. O aumento do número de universidades tende a criar um clima de maior competitividade, que implica em mais pressão no trabalho. Para criar soluções é preciso identificar as causas do estresse, que podem estar ligadas ao exercício de uma função gerencial, trabalho a ser feito em casa, relacionamento com colegas, pressão da própria carga de trabalho e pressão por desempenho.

O estresse no trabalho também demonstra afetar o nível de comprometimento do trabalhador com a instituição. Analisando 151 membros de um departamento jurídico de uma universidade holandesa, Taris (et al, 2001) concluíram que as demandas de tempo, decorrentes das muitas atividades de ensino tendem a aumentar

o estresse e exaustão emocional. Os problemas derivados dos desgastes ocasionados pela relação com colegas, por sua vez, tendem a diminuir o engajamento com o próprio trabalho, ou seja, como estratégia de defesa o trabalhador deixa de se comprometer tanto com o próprio trabalho.

Por outro lado, é preciso ampliar a visão sobre o problema como um todo, para ter dimensão de seu alcance. Segundo Ahsan *et al* (2009), se os responsáveis por assistir e auxiliar as futuras gerações estão enfrentando condições de trabalho insalubres e estresse constante, se cria um problema que afeta o desenvolvimento de habilidades intelectuais e sociais a longo prazo. O fracasso das instituições de ensino em promover um ambiente adequado e saudável leva ao futuro uma série de dificuldades, deixando nas mãos das gerações que virão a necessidade de revisar essa forma de viver e trabalhar.

Um estudo comparativo entre os trabalhadores da universidade e o restante da população no Reino Unido demonstra que os primeiros vivenciam índices mais altos de depressão, estresse e ansiedade que o público em geral. Segundo Mark e Smith (2012) demandas persistentes de trabalho, esforço intrínseco e extrínseco e baixa capacidade de lidar com situações difíceis estão relacionados à ansiedade e baixa satisfação no trabalho. Por outro lado, recompensas, apoio social, controle sobre o próprio trabalho e enfrentamento positivo foram associados a satisfação no trabalho. Os mesmos autores consideram que ao invés de promover intervenções sempre voltadas ao ambiente de trabalho, é necessário reconhecer os indivíduos em risco e ajudá-los a desenvolver estilos de enfrentamento mais positivos.

Nesse sentido, sugerem fortalecer os sistemas de apoio, treinar o enfrentamento focal de problemas, retirando o foco da baixa capacidade de lidar com as situações difíceis (expressas pela auto-culpa, evasão e fuga), melhorar os sistemas de recompensa, treinar habilidades de decisão, autoridade e discricção, treinar sobre os perigos de ser excessivamente comprometido com o trabalho, além de problematizar a questão das crenças negativas sobre a causa dos eventos cotidianos. Ressaltam, por fim, a necessidade de que se desenvolvam estudos que sejam capazes de abordar de forma integrada questões individuais e características do ambiente de trabalho, tornando mais possível a solução para a insatisfação no trabalho (MARK e SMITH, 2012).

A questão do poder de decisão e do controle sobre o próprio trabalho aparecem em alguns estudos como fatores preponderantes na criação de um ambiente mais

saudável e de um trabalhador mais satisfeito. Sargent e Terry (1998) conduziram um estudo com trabalhadores administrativos de uma universidade em Queensland, na Austrália. Buscaram identificar quais os efeitos do controle sobre a tarefa e demandas de trabalho na performance dos trabalhadores. Consideraram que o controle sobre a tarefa é capaz de amortecer a sobrecarga de trabalho e que mesmo em casos de grande sobrecarga, possui um efeito positivo sobre o trabalhador. Um ponto interessante é que o controle sobre a tarefa, segundo Sargent e Terry (1998) tende a ser o único aspecto que mostra efeitos significativos no sentido de melhorar a relação entre o trabalhador e o trabalho que realiza. Isso porque permite a ele que expresse sua condição individual nas tarefas que realiza.

Por outro lado, a subutilização das capacidades e habilidades do trabalhador demonstra ter efeitos negativos no vínculo deste com o trabalho. A qualidade do desempenho, neste caso, fica prejudicada. Em teoria, se um sujeito tem uma capacidade maior do que a exigida por uma tarefa, seu desempenho nesta tarefa estaria garantido, porém, mesmo que a tarefa seja simples, acaba por não ser feita com a qualidade desejada, uma vez que não responde ao nível de capacitação do indivíduo que a realiza (SARGENT e TERRY, 1998).

Melhores resultados em termos de gestão podem ser alcançados dando ao trabalhador maior controle sobre as atividades que realiza. Com isso se alcança um incremento tanto da satisfação com o próprio trabalho como do bem-estar sentido por quem trabalha. Uma análise muito interessante, feita por Sargent e Terry (1998) nesta mesma pesquisa, sugere que o melhor cenário é combinar liberdade para controle da própria tarefa com a identificação das necessidades pessoais do trabalhador, especialmente quando este possui uma carga pesada de trabalho. Interferir de modo a colaborar para que as necessidades sejam atendidas, flexibilizando-se horários, por exemplo, se mostra muito mais benéfico do que criar programas de enfrentamento ao estresse que sejam genéricos.

Outras pesquisas parecidas, junto a trabalhadores das universidades, foram conduzidas em locais diferentes do mundo e demonstram resultados similares aqueles alcançados por Sargent e Terry (1998). Aldaihan (2019) buscou a relação entre empoderamento do funcionário e satisfação no trabalho, junto a empregados de uma universidade do Kuwait. Constatou, corroborando pesquisa citada anteriormente, que há uma relação muito positiva entre maior capacitação administrativa e maior satisfação. Isso porque a capacitação permite empoderamento, maior capacidade na

tomada de decisão, trabalho em grupo e automotivação, que estão vinculados ao aumento da satisfação com o trabalho. Consideram ainda que o empoderamento induz ao aumento da autonomia que melhora a indulgência mútua, o que permite que se possa lidar com situações difíceis de forma mais flexível e sem criar grande frustração.

Como sugestão para melhoria das condições de satisfação com o trabalho, Aldaihan (2019) sugere programas para aumentar o espírito inovador e desenvolver habilidades de tomada de decisão. Também se mostra importante o fornecimento de um ambiente físico com condições suficientes para a realização do trabalho, bem como materiais que sejam adequados a realização das demandas presentes no cotidiano laboral.

São impeditivos do empoderamento dos trabalhadores, a necessidade de delegação de autoridade, nem sempre bem-vista pela gestão, assim como a atribuição de responsabilidades e adoção de novas estratégias de trabalho e gestão. Aprimorar o sistema de recompensas também é imprescindível, especialmente se este estiver defasado (ALDAIHAN, 2019).

De todas as formas, cabe destacar que Aldaihan (2019) dá especial atenção a necessidade de identificar os obstáculos regulatórios que podem impedir a disseminação e resolução da política e cultura do empoderamento do funcionário. No caso brasileiro, a própria estruturação do sistema público de gestão se mostra como um desses impeditivos.

Cabe ainda trazer para a análise deste aspecto do controle sobre a tarefa, uma pesquisa a mais, realizada por Tohidian e Abbaspour (2020) junto a duas universidades do Irã. Foram ouvidas as perspectivas dos trabalhadores buscando identificar suas possibilidades de pensar e decidir na organização. Os autores consideram que os funcionários geralmente são vistos como força executiva e obrigados a apenas cumprir aquilo que se determina na alta gestão. O público da pesquisa enfatiza sua preocupação pela negação de seu poder de pensamento e sua experiência, sendo estes, fatores não tidos em conta. Demonstrem ter vontade de participar, embora impedidos algumas vezes pelo número intenso de atividades práticas que precisam realizar e que não lhes deixa tempo para pensar em conjunto e avaliar novas possibilidades de participação na tomada de decisão. Assim, a negação da possibilidade de pensar pode se dar por meio da sobrecarga de atividades atribuída aos trabalhadores, impedindo a prática do diálogo e mesmo a elaboração de críticas

ao modelo atual. Os trabalhadores percebem que um aumento na participação na tomada de decisão tem a prerrogativa de promover também aumento da cooperação em geral, fator muito positivo para o ambiente de trabalho.

Por outro lado, a gestão, que também esteve envolvida na pesquisa, demonstra que não percebe essa demanda dos trabalhadores, sustentando a crença de que eles não estão interessados em participar das decisões (TOHIDIAN e ABBASPOUR, 2020).

Demonstrando amplitude de visão acerca da situação, Tohidian e Abbaspour (2020) entendem que as universidades precisam ser olhadas com detenção, porque tem como objetivo capacitar os futuros membros da sociedade para desempenhar papéis sociais importantes. Ou seja, para que cumpram sua função, é necessário que o ambiente seja de cooperação, compreensão, confiança e respeito mútuo. Então o caminho para alcançar os ideais cultivados na universidade é o reconhecimento da diversidade dos membros dessa comunidade, independentemente de suas posições sociais ou de seus níveis hierárquicos. Esse reconhecimento interno é o meio pelo qual será possível que a universidade realize o que se propõe como instituição.

Intensificação da pressão por resultados, somado a cortes de financiamentos em pesquisa e suporte interpessoal reduzido, sobrecarga de trabalho, gestão inadequada, recompensa insuficiente e ausência de controle sobre a tarefa tendem a produzir o ambiente adequado para o sofrimento mental do trabalhador. Winefield (et al 2003) consideram que a soma destes fatores causa o estresse ocupacional nas universidades de todo mundo. A estabilidade, nesse ínterim, é o meio pelo qual se mantem a liberdade e autonomia para falar e publicar, ainda que o ponto de vista seja impopular. Considerando o contexto das universidades australianas, os professores são os mais afetados pela insatisfação e estresse no trabalho (WINEFIELD e JARRETT, 2001; WINEFIELD et al, 2003).

Em vista da redução do financiamento governamental, os pesquisadores tendem a buscar financiamentos externos, o que expõe os docentes das áreas das humanidades a uma situação desconfortável, uma vez que o “produto” das suas pesquisas está menos adequado ao mercado do que, por exemplo, o desenvolvimento de um novo aparato tecnológico. Esse fator explica a ocorrência de maior exposição e maiores índices de sofrimento no trabalho por parte dos pesquisadores das áreas das humanidades, artes, filosofia, sociologia, etc. (WINEFIELD et al, 2003).

Wood (1990) faz uma ampla análise sobre a influência das regras de financiamento na performance dos pesquisadores. A autora afirma que produtividade em pesquisa é algo muito difícil de descrever e prever, uma vez que leva em conta características pessoais, estilos, processos e técnicas diferentes, assim como diferentes possibilidades de realização, de acordo com os recursos viáveis para sua realização. Está relacionada a fatores como criatividade, motivação, disciplina e ambição, que são muito variáveis.

A dedicação à pesquisa, por outro lado, pode ter impacto negativo na docência, levando professores a deixarem de lado essa atividade, por vê-la como obstáculo, o que levanta aspectos éticos sobre o repasse de sobrecarga de atividades docentes para demais colegas. No mesmo sentido, buscando alavancar a carreira, os pesquisadores podem escolher pesquisas mais rápidas, em detrimento daquelas que poderiam de fato colaborar para sua disciplina, assim como escolher assuntos mais simples e menos desafiadores como resposta a ausência de investimento para avançar em aspectos de maior relevância e que exijam mais recursos e tempo (WOOD, 1990).

A autonomia na seleção dos tópicos de pesquisa, para Wood (1990) é indispensável para garantir a qualidade no trabalho do pesquisador. Ao serem avaliados aspectos relacionados a produtividade, a autora sugere que a avaliação seja colocada no contexto da realidade, ou seja, junto a outras tarefas que precisam ser realizadas no cotidiano, especialmente as voltadas ao ensino. Recomenda ainda que o sistema de recompensa deixe claro as expectativas organizacionais em relação a todas essas atividades, ou seja, pesquisa, ensino, cumprimento de expediente administrativo e que levem em conta a existência, ou não, de recursos materiais para que a pesquisa ocorra. Wood (1990) ressalta ainda a importância de que na busca por financiamento, sempre crescente, se tome o cuidado de não se super adaptar às mudanças propostas, comprometendo pesquisa e ensino, o que mudaria completamente o papel da universidade como repositório de conhecimento, tradição e erudição.

O bem-estar no trabalho, embora seja abordado de forma conjunta em muitos estudos, como nos anteriormente citados, parece não se apresentar da mesma forma para docentes do que se apresenta para os trabalhadores do administrativo. González-Rico *et al*, (2018) conduziram um estudo na Comunidade Autónoma de Extremadura, na Espanha, em que participaram 565 trabalhadores de universidades.

Afirmam que enquanto os professores parecem estar mais envolvidos com a formulação de metas, objetivos de carreira e tendem a dar mais significado ao seu trabalho, os trabalhadores administrativos, por estarem mais envolvidos com tarefas pré-determinadas, tendem a ter uma relação mais monótona com seu trabalho. Nesse sentido, ressaltam, assim como Sargent e Terry (1998), Aldaihan (2019) e Tohidian e Abbaspour (2020), que o controle sobre as próprias tarefas pode ser muito importante, assim como o fornecimento de recursos para o trabalho, para aumentar o engajamento com a atividade, especialmente entre os profissionais administrativos. De todas as formas, o bem-estar vivido no trabalho é capaz de promover efeitos positivos para além do ambiente laboral em ambas as categorias, professores e pessoal administrativo (GONZÁLEZ-RICO et al, 2018).

Van Cappellen (et al, 2016) demonstram haver relação entre espiritualidade e a sensação de bem-estar. Segundo os autores, a espiritualidade se liga ao bem-estar por meio das emoções positivas que promovem, especialmente aquelas ligadas a admiração, gratidão, amor e paz. Outro aspecto interessante é o vínculo entre o tempo de lazer passado com colegas de trabalho e o aumento da satisfação com a vida, de maneira geral. Endrejat, Barthaver e Kauffeld (2018) afirmam que este tempo de lazer com os colegas tende a ter efeitos muito positivos em todos, mas especialmente nos trabalhadores que possuem poucos amigos em seu ambiente laboral. Os autores chegam a sugerir que a organização forneça condições estruturais que permitam o favorecimento dos vínculos entre os trabalhadores, porque estes podem ter impactos significativos na vida e bem-estar dos mesmos.

Considerando a existência de dias bons e dias ruins no trabalho, o estudo de Ouweneel (et al, 2012) identificou emoções diárias vividas pelos trabalhadores e concluíram que emoções positivas tem um efeito indireto no nível de vigor, dedicação e absorção de sentimentos de esperança. Além disso, consideram que características positivas individuais são cruciais também para a sensação de bem-estar. Ficou evidenciado ainda que emoções positivas no final de um dia de trabalho são capazes de prever quão esperançoso o trabalhador estará em seu próximo dia de trabalho. Assim, emoções positivas afetam o engajamento no trabalho por meio da esperança que infundem no trabalhador.

Sharma e Jyoti (2009) consideram que no contexto da universidade indiana, autonomia e flexibilidade se destacam como fatores importantes de satisfação no trabalho, junto a oportunidade de estudo, crescimento e treinamento. Por outro lado,

a remuneração não aparece como item significativo na produção da satisfação com o próprio trabalho.

A percepção de justiça também foi fator de análise numa pesquisa com trabalhadores universitários da China, Coréia do Sul e Austrália. Ela aparece como causa de comportamentos subsequentes e recíprocos nos mesmos. Essa percepção, embora contenha em si fatores socioculturais e deva variar entre pessoas de diferentes locais do mundo, apresenta relação com os níveis de comprometimento e confiança do trabalhador para com sua instituição. Ou seja, ao perceber a existência desse senso de justiça, o trabalhador tende a responder com maior envolvimento com suas atividades, porque sente como se estivesse em uma relação recíproca, que envolve confiança mútua (JIANG, GOLLAN e BROOKS, 2017).

O suporte organizacional recebido, assim como prestígio interno e externo estão ligados aos níveis de apego do trabalhador com a universidade. De acordo com Fuller (et al, 2006), que analisou dados sobre esse tema com trabalhadores universitários dos Estados Unidos, para que haja vínculo com a organização, o trabalhador precisa perceber que ela está comprometida com ele. Analogicamente, é como se a universidade e o trabalhador fossem amigos, ou seja, para ser bom, o relacionamento precisa do comprometimento e preocupação de ambos. Nos resultados, Fuller (et al, 2006) indica que os docentes estão mais identificados com a universidade do que os técnicos, porque reconhecem nela uma fonte de prestígio. No caso dos técnicos, interessa mais o sistema interno, ou seja, o que de fato a organização em si tenha a oferecer, independente da imagem externa.

Os ocupantes de cargos de gestão, que muitas vezes são docentes, tendem a aproximar sua visão, quando do exercício desses cargos, à visão sustentada pelos técnicos. Isso demonstra que a mudança da atividade de trabalho permite fazer surgir novas visões acerca da universidade (FULLER, et al 2006).

São sugeridos, por Fuller (et al, 2006), práticas de recursos humanos que promovam envolvimento, tomada de decisão, justiça, recompensa e oportunidades de treinamento que tendem a aumentar a lealdade do trabalhador. Nesse sentido, como se pode perceber neste como noutros resultados apresentados nessa seção, nas pesquisas internacionais predominam os estudos no sentido de promover a adaptação do trabalhador ao contexto de trabalho ou, ao menos, favorecer essa adaptação. Há também visões mais críticas sobre a questão de como a organização do trabalho

influencia na saúde mental no trabalhador, embora como se poderá ver na sessão seguinte, essas críticas são mais abertas na literatura nacional sobre o tema.

2.2 Saúde mental e trabalho na universidade: contexto brasileiro

A legislação que rege os deveres e direitos dos servidores públicos que atuam em universidades federais é a Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990. Segundo esta Lei, em seu artigo 2º, “servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1990). Cargo público é definido, no parágrafo 3º como “o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor” (BRASIL, 1990). Ambas são definições amplas, porém de muita importância para o contexto desta pesquisa. Os cargos públicos são de acesso livre a todos os brasileiros, embora dependendo da característica da atividade a ser desenvolvida, alguns pré-requisitos são exigidos para a investidura no cargo.

Nunes e Lins (2009) consideram que em meio a avanços na esfera nacional de estudo da categoria servidor público, ainda se tem estudado pouco sobre a caracterização fundamental desses trabalhadores, qual seja, sua ligação direta com o Estado e a forma peculiar de gestão imposta por esse vínculo. As empresas estatais, embora tenham funções específicas que as diferenciem entre si, assumem, todas, os contornos do Estado. Ou seja, estão subjugadas aos planos políticos e econômicos do governo a que se vinculam em cada momento histórico.

Tem-se assim, que mesmo os que assumem as funções de direção, nas empresas estatais, não gozam necessariamente de autonomia para definir as regras, senão que devem obedecer a hierarquia determinada por cada governo. Em suma, se é dependente de uma autoridade externa, não dispendo de poder para definir, como afirmam Nunes e Lins (2009) os investimentos humanos, financeiros, materiais necessários para a execução de cada tarefa.

No âmbito público, então, não acontece necessariamente como assinalou Dejourns (2015) quando afirma que quanto mais um trabalhador ascende na estrutura hierárquica, mais liberdade de ação tende a ter. Isso ocorre porque, tal como já mencionado, a condição imposta pelas regras aplicadas ao serviço público muitas vezes expõe chefias a um nível muito parecido de imposição da vontade externa que aquele vivenciado pelos trabalhadores de base. Nesse sentido cabe a reflexão acerca

da motivação que há, ou não, para que se assumam cargos de chefia. Afora a recompensa financeira, que nem sempre existe, não se pode garantir maior liberdade de ação para os que assumem funções de chefia na universidade.

Analisando o prazer e sofrimento no trabalho junto a servidores técnico administrativos do judiciário, Nunes e Lins (2009, p. 61) afirmam que “a burocracia é a chave que move o processo de sofrimento: produz a falta de autonomia, e os servidores se mostram atados, o que gera frustração”. Consideram também que é a burocracia que, promovendo morosidade no encaminhamento das demandas, acaba por fortalecer uma imagem social do funcionário público como marajá. Por outra parte, consideraram que os servidores são resilientes e em conjunto desenvolvem técnicas de enfrentamento ao sistema racional burocrático apoiando-se principalmente, na estabilidade financeira que o trabalho lhes oferece.

Ramos e Macêdo (2018) afirmam que a precariedade das relações socioprofissionais e as condições de trabalho inadequadas levam ao sofrimento patogênico e em consequência, ao adoecimento. Numa pesquisa junto a técnicos-administrativos enfatizam a inflexibilidade, causada pela burocracia, como responsável pela pouca participação na tomada de decisão e nas políticas institucionais. Afirmam que o técnico, ao ingressar na sua função, dificilmente tem conhecimento cabal do que ela significa e dos objetivos organizacionais, o que dificulta obter clareza sobre qual é sua função e como deve realizá-la.

Partindo da premissa de que o trabalho não é um campo neutro, a pouca liberdade, baixo reconhecimento e pouca possibilidade de que o trabalhador faça os ajustes necessários no seu trabalho para levá-lo da esfera do prescrito ao real, impedem que ele cumpra sua ação transformadora por uma via positiva. Sem essa autonomia, afirmam Ramos e Macêdo (2018), o trabalhador fica engessado, comprometendo sua mobilização subjetiva e criativa.

A própria ausência de espaço institucional para incrementar mudanças positivas em seu trabalho pode levar o trabalhador a afastar-se, física ou subjetivamente de seu trabalho. O afastamento subjetivo pode se caracterizar como um abandono das atividades. Assim, ainda que o trabalhador esteja presente fisicamente em seu trabalho, não realiza sua atividade porque não se sente como parte da organização. Isso é resultado de um impacto negativo que o trabalhador sofre individualmente, mas também causa de sobrecarga de trabalho para os demais, o que pode levar a situações mais extremas de insatisfação com o trabalho (RAMOS e

MACÊDO, 2018). Carlotto (2002) também faz referência a esse processo de despersonalização, caracterizado pelo afastamento de si mesmo, como estratégia para fazer frente ao sofrimento no trabalho.

Fisicamente há o afastamento por doença e também a solicitação de remoção, remanejamento ou redistribuição, que são usadas como recurso para se afastar da situação que causa sofrimento ou adoecimento. Loureiro (et al, 2018) afirmam que enquanto o prazer no trabalho foi associado às condições salariais, qualificação no trabalho, retribuição simbólica e possibilidade de reconhecimento, as causas para o sofrimento dos técnicos-administrativos são o estigma e a invisibilidade de suas funções, a preocupação constante com aspectos conflituosos do trabalho e a intensificação do trabalho. Para fazer frente a essa insatisfação “os entrevistados utilizaram a remoção, que se revelou exitosa em parte dos casos, auxiliando-os na ressignificação do trabalho e preservação da saúde” (LOUREIRO et al, 2018, p. 703)

Magalhães (2018) corrobora a identificação da remoção como meio de ressignificar o trabalho e lidar com as situações de sofrimento. Para a autora esse mecanismo é usado como uma estratégia de defesa frente à impossibilidade de lidar com o atual ambiente e situação de trabalho vivida pelo técnico.

Estudando a prevalência de transtornos mentais em servidores técnico administrativos, Mota, Silva e Amorim (2020) afirmam que a ocorrência desses transtornos não está vinculada a cargos específicos, mas ocorre mais frequentemente em mulheres. Também afirmam que a prevalência é maior nos indivíduos que sentem que não estão sendo capazes de alcançar as expectativas institucionais. Nesse processo, esses trabalhadores vão deixando de ser capazes de identificar a si mesmos no trabalho.

Gradella Junior (2010) afirma que afetividade se revelou como uma das principais categorias responsáveis por criar laços humanizadores na universidade. Olhando para o trabalho de uma maneira geral, Fonseca e Carlotto (2011) afirmam que tornando-se predominantemente intelectual, o trabalho cognitivo comprime o espaço de ação da afetividade, o que faz emergir novamente a questão da organização do trabalho, controle sobre a tarefa, parcelamento da atividade, hierarquia, gestão de recursos humanos, jornada de trabalho, comunicação entre outros (JACQUES e AMAZARRAY, 2006).

Estudando mais de 400 servidores de uma universidade do estado de São Paulo, Areias (1999) constatou que a saúde mental no trabalho está diretamente

ligada ao apoio social. Identificou que os servidores mais antigos são menos suscetíveis ao adoecimento por sua percepção da ciclicidade das crises. A própria experiência confere uma condição melhor de encarar os momentos mais difíceis vividos no trabalho. A pesquisadora encontrou relação entre questões de gênero e o adoecimento, tal como Mota, Silva e Amorim (2020), identificando que as mulheres são mais suscetíveis ao adoecimento. Fatores psicossociais estão envolvidos com isso, uma vez que culturalmente as mulheres ainda estão expostas a uma quantidade de trabalho mais intensa e uma pressão maior para darem conta e cumprirem com excelência todos seus papéis (AREIAS, 1999; AREIAS e GUIMARÃES, 2004).

É possível perceber que dentre as publicações nacionais acerca dos trabalhadores da universidade, prevalecem estudos que diferenciam as categorias – técnicos administrativos e docentes. A imensa maioria dos estudos é sobre o trabalho dos docentes. É interessante observar que este não é o padrão observado na literatura internacional, onde muitos dos estudos, conforme capítulo anterior, abrange a categoria de trabalhador da universidade como única. Outro aspecto interessante é que os trabalhos sobre a realidade dos docentes estão publicados em revistas de maior importância, conforme se pode ver em Lemos (2011), Coutinho, Dal Magro e Budde (2011), Mattos e Schlindwein (2015), Bosi (2007), Mancebo (2007) Gradella Junior (2010) entre outros.

A problematização acerca da organização do trabalho dentro da perspectiva neoliberal e a precarização do trabalho decorrente, expressa na aceleração do ritmo de trabalho, sobrecarga e modelo de avaliação utilizado, é tema da imensa maioria dos estudos em torno do adoecimento do docente em correlação com seu contexto de trabalho. Maués (2010) afirma que a partir do final dos anos 1990, no Brasil, a educação superior tem sido vista como meio propulsor para o desenvolvimento econômico do país. “As críticas ao estado burocrático e o aceno para a constituição de uma forma descentralizada de gestão se constituíram nos pontos fulcrais desse processo”, que leva a precarização e intensificação do trabalho docente (MAUÉS, 2010, p. 143). O autor considera ainda que

[...] a quantidade de produtos, livros, orientações concluídas, participação em eventos com apresentação de trabalhos, organização de eventos, emissão de pareceres para agências de fomento e revistas, participação em bancas de defesa e de concurso, as disciplinas ministradas na graduação e na pós-graduação vão balizar a vida acadêmica desse trabalhador que, num esforço supremo, tem procurado se manter ativo (MAUÉS, 2010, p. 154).

Interessante assinalar que, segundo Maués (2010), apesar desse ritmo imposto de fora, a maior cobrança vem do próprio profissional, que sente que seu equilíbrio psíquico está comprometido e estremece ao pensar que pode ser visto como um doutor improdutivo, o que o faz sentir como se fosse de uma classe inferior. Com isso, acabam correndo atrás de orientação e, como afirma um entrevistado, chegam a “sentar com o orientando para juntos escrever a dissertação. E fazem isso como uma forma de garantir a defesa e o ponto no lattes” (MAUÉS, 2010, p. 155).

Lemos (2011), pesquisando também a questão da precarização do trabalho docente, afirma que os docentes entendem que seu trabalho é autônomo e esse é um ponto positivo da profissão. Conclui, porém, que a autonomia percebida pelo docente não é exercida na prática, já que está submetido a diversos controles internos e externos do sistema meritocrático, cujas exigências vão além da sua capacidade física e psíquica. Dar-se conta, afirma Lemos (2011), é fundamental para reverter esse processo, uma vez que a forma de reação à pressão pode ser reproduzindo o modelo, isolando-se ou lançando mão de recursos autoritários para se inserir na corrida pela produtividade. Por outra parte, considera que enfatizando a pesquisa como fator principal da avaliação e recompensa, automaticamente o Estado tem retirado importância e desprestigiado a função do ensino nas universidades.

Segundo Bosi (2007) há uma percepção generalizada do aumento, intensificação e desvalorização do trabalho do docente. Essas modificações são atribuídas a reconfiguração das características do trabalho de modo a possibilitar a reprodução do capital, inserindo o trabalho na universidade nesse contexto. Consequências desse modelo são a expansão da universidade privada e a mercantilização do trabalho dos docentes. A universidade é chamada a operar e acaba por não conseguir agir. O autor afirma que “o resultado da política tem se materializado num crescimento cavalari da produção e da produtividade acadêmica, cujo objetivo encerra-se no próprio ato produtivo, isto é, ser sentir-se produtivo” (BOSI, 2007, p. 1513). Para fortalecer essa concepção, Bosi (2007) reproduz uma fala de Renato Janine Ribeiro, à época diretor de avaliação da CAPES, quando afirma que “cada programa de pós-graduação, muitas vezes cada departamento de graduação, quer editar a sua revista. Quem vai ler isto? É óbvio que se você publica artigos que não são lidos é um desastre” (RIBEIRO, 2006, p. 42).

A produção, transmissão de conhecimento e subjetividade tem sido alteradas pela lógica neoliberal que se fixa num processo de aceleração social. Em face das demandas crescentes, Rotenberg e Carlos (2018) indicam consequências como sujeitos culpados pela falta de tempo, sensação de correr morro acima somente para ficar no mesmo lugar, impacto na vida pessoal, desvalorização da experiência e especialização. Assim, os autores afirmam que conciliar as práticas de trabalho com as expectativas impostas geram um conflito de valores que leva o docente a não se reconhecer mais como bom professor, bom orientador ou bom pesquisador.

Diante disso, o próprio papel da universidade fica comprometido. O novo gerencialismo público leva à ideia de que o tempo de trabalho deve ser dedicado à produção, não ao pensar. O desempenho é medido por essas metas e recompensado por incentivos financeiros que respondem somente a existência de um produto final, algo que materialize em si mesmo a existência do trabalho. A ideia de que a universidade tem por função servir ao bem público fica comprometida por conta da noção de que o mercado pode substituir o estado democrático na construção de valores, lógica e cultura (ROTENBERG e CARLOS, 2018).

Hoffmann (et al, 2019) estudaram a relação saúde doença em professores universitários do Brasil e de Portugal. Um dos pontos cruciais deste estudo está na identificação da modificação do ofício docente em função da ampliação da utilização de escalas quantitativas de avaliação que levam o trabalho docente da esfera do coletivo para o individual, fortalecendo o produtivismo acadêmico, que tem origem no movimento americano *publish or perish*. Nesse contexto, dizem os autores, “as críticas ao modo de produzir conhecimento científico apontam prejuízos à ciência. Nessa direção, as discussões enfatizam a necessidade do resgate da ética para que sejam preservados os valores mais importantes da academia.” (HOFFMANN et al, 2019, p. 4). Essa fala dos autores está consonante com o tema que vem se desenvolvendo na presente pesquisa, especialmente em torno da hipótese de que a ética, enquanto significado do trabalho como algo socialmente valoroso, importante, é fator fundamental para a manutenção da saúde mental do trabalhador.

Embora os critérios de avaliação, pautados em escalas quantitativas, como já mencionado, possam reconhecer o trabalho dos docentes num certo sentido, se vê que não necessariamente fornecem o reconhecimento social que é considerado por Dejours (2004) como uma das bases para a produção da saúde por meio do trabalho.

Por outra parte, estão circunscritos à esfera do visível, não sendo capazes de mensurar a parte real, porém invisível, do trabalho.

Souza (et al, 2017) afirmam que no cenário das universidades é preponderante o uso de pressões para intensificar o trabalho e cumprir as exigências de produtividade. A pressão internacional do final do século XX foi firmando esse novo modelo de universidade, inserido no campo das atividades econômicas. Para atender ao mercado, a universidade tem se centrado na ciência, tecnologia e inovação, o que transformou qualitativamente o trabalho do professor. Daí deriva a exigência da produtividade, que supostamente estaria relacionada a intensificação do desenvolvimento tecnológico.

Para Mattos e Schlindwein (2015) as mudanças provocadas pelos novos instrumentos de gestão, baseados na avaliação sistemática das atividades, focada em excelência e efetividade dos procedimentos, produziram avanços tecnológicos, mas impactos negativos na subjetividade do trabalhador, limitando sua autonomia e reconhecimento no trabalho. Há, segundo os autores, obstáculos que estão nas amarras das leis, na burocracia do ofício e não na má vontade dos servidores. Nesse sentido, a impossibilidade de significar e ressignificar os sentidos do trabalho, implica na própria impossibilidade de trabalhar, deteriorando a saúde do trabalhador. Assim, cabe ressaltar que quando não há sentido no trabalho, não há sentido na vida, e esse processo de estranhamento leva ao não reconhecimento de si mesmo naquilo que se faz.

Antunes (2014) descrevendo a nova morfologia do trabalho no Brasil, considera que o avanço tecnológico supostamente produziria uma redução na utilização da mão-de-obra e o trabalho tenderia a diminuir. No entanto não se observa esse movimento na realidade, mas sim o surgimento de um novo tipo de trabalho, multifacetado e adaptado às exigências próprias dessa modificação.

Mancebo (2007) considera que a aceleração e intensificação da atividade foi facilitada pela tecnologia, que tem dado conta de empurrar o trabalho da universidade para casa, fazendo com que o expediente do docente não termine. Assim, as relações de trabalho têm respondido a uma lógica de cada vez mais urgência.

De certa maneira essa necessidade de adaptação às novas formas de trabalho registra certa contradição no ofício docente. Coutinho, Dal Magro e Budde (2011) afirmam que os professores apresentam vivências de prazer associadas a identidade de ser professor, mas sofrimento ligado à elevada carga de trabalho e

insegurança que vivem nos seus contextos laborais. Mancebo (2007) também registra essa contradição afirmando que o lugar ocupado pelos docentes é paradoxal, capaz de provocar a sensação de espoliação com relação à própria vida, ao mesmo tempo que é qualificado como apaixonante.

Gradella Junior (2010) afirma que os professores demonstram gostar de seu trabalho, ter afinidade com esse ofício, embora a maioria não saiba definir exatamente porque gosta, o que demonstra que o sentido da atividade está encoberto para esses trabalhadores. O mesmo autor afirma que a organização do trabalho na universidade pública é promotora de sofrimento psíquico e alienação e que os distúrbios evidenciados em sua pesquisa com docentes estão vinculados a essa organização. Afirma que a liberdade e a autonomia do trabalho intelectual se esgotam justo quando as agências de fomento assumem a lógica neoliberal e impõe o modelo produtivista como meio de avaliação.

O trabalho do docente tem como produto, ideias e teorias e se realizam na produção de conteúdo cultural e ideológico. Assim, o trabalho intelectual do docente objetiva-se na educação de sujeitos múltiplos, dinâmicos e com as mais variadas interconexões. Saúde mental é então uma condição para o exercício dessa prática profissional (GRADELLA JUNIOR, 2010).

Tundis (et al, 2018) constataram, através do estudo com um grupo de docentes, que há vivências positivas e negativas na sua trajetória profissional. As positivas estão ligadas a relação com os colegas, possibilidades encontradas para realização de pesquisas, flexibilidade no horário de trabalho, relação com os alunos, autonomia, ampliação e construção do conhecimento. Por outro lado, as vivências negativas têm relação com a falta de infraestrutura da universidade, relações socioprofissionais, burocracia no fluxo dos processos e serviços, recursos financeiros limitados para projetos. Nesse sentido, os autores destacam que a recente expansão das universidades no Brasil não foi acompanhada pela assistência necessária às novas universidades e isso gera impactos significativos nas possibilidades de trabalho docente.

Para fazer frente à essa realidade, é comum os professores se utilizarem de técnicas defensivas de racionalização, aproximando subjetivamente sua vivência à de outros que também em situação precária conseguem realizar o trabalho, ou o que é possível desse trabalho, ou mesmo ao isolamento e passividade. Também ocorre, especialmente em relação aos entraves burocráticos, a resignação ou a

compensação, ou seja, se não há recursos o professor os providencia por própria conta. Tundis (et al, 2018) consideram ainda que o enfrentamento dessas situações ainda é tímido especialmente porque a mobilização ainda é muito mais individual do que coletiva.

Souza (et al, 2017) sobre essa questão, entende que embora sejam necessárias mudanças estruturais nos ambientes de trabalho, a criação de espaços coletivos que possibilitem o diálogo é fundamental para produzir essa visão coletiva acerca do próprio trabalho.

Analisando a dimensão coletiva do trabalho, Araújo (et al, 2018) afirmam que as políticas gerenciais se centram em metas que tendem à individualização do trabalho e na adoção de práticas de assédio moral que entram a construção e consolidação de laços coletivos e, portanto, a cooperação. A cooperação é muito importante por ser um veio que surge naturalmente do trabalho coletivo, que não é sinônimo de tarefa coletiva, e que sustenta a saúde e segurança do trabalhador, promovendo inclusive, a famigerada produtividade.

A percepção da justiça organizacional, tal como evidenciado no estudo de Jiang, Gollan e Books (2017), também aparece como determinante da satisfação com o trabalho no caso dos docentes brasileiros. Ao perceberem injustiça na distribuição de recursos, por exemplo, Souza e Mendonça (2009) afirmam que os docentes tendem a desenvolver a exaustão. Isso ocorre porque, frente ao comprometimento afetivo com a organização, o docente tende a identificar os valores da universidade com os seus e ao identificar esse desnível de percepção, sente que sua confiança foi traída, ficando mais vulnerável ao sofrimento psíquico.

Nesse sentido, Carlotto (2002) afirma que professores idealistas e entusiasmados são os que tem maior propensão a se envolver afetivamente e se comprometer com a instituição. Esse comprometimento leva a viver intensamente a rotina de trabalho e a responder negativamente quando não percebe reconhecimento dessa doação.

Ocorre que as expectativas vividas pelo docente nem sempre são reais, já que muitas vezes, levados pela própria profissão pretendem não somente ensinar os alunos, mas também ajudá-los a resolver seus problemas pessoais. Essa tendência tende a desaparecer com o passar dos anos e, por isso, Carlotto (2002) conclui que quanto maior a experiência do profissional, menor sua chance de desenvolver Burnout, por exemplo.

Estudando a associação entre a organização do trabalho os problemas de saúde em docentes baianos, Araujo e Carvalho (2009) identificaram que os transtornos mentais foram elevados em todas as populações estudadas. Características como desgaste nas relações, ritmo de trabalho acelerado e falta de recursos foram as causas mais comuns. Novamente, assim, como constatado por Areias (1999), Areias e Guimarães (2004) e Mota, Silva e Amorim (2020) houve prevalência de transtornos entre as mulheres, fato que vai determinando a necessidade de que outros estudos específicos sobre a questão de gênero sigam sendo realizados.

Araújo e Carvalho (2009) afirmam ainda que os sintomas do adoecimento tendem a ser minimizados, evidenciando-se apenas quando o problema atinge um patamar avançado de severidade. Ainda assim, a doença é vivida, em geral como uma condição individual, inadequação ou dificuldade pessoal. Esse aspecto levanta a questão do estabelecimento do nexos causal entre o trabalho e o adoecimento, cuja ausência de compreensão efetiva leva a manter situações prejudiciais à saúde do trabalhador (ARAÚJO e CARVALHO, 2009).

Partindo de um estudo sobre afastamento do trabalho em servidores municipais, Acorsi e Dal Magro (2017) constataram que todos os afastados por transtornos mentais tinham prescrições medicamentosas junto a seus prontuários. Identificaram que a medicalização surge como uma “solução para o problema”, uma vez que permite que o doente, vivendo à margem do tecido social, alcance condições de trabalhar por meio do uso do medicamento. A medicação tem sido usada como solução para promover a adaptação do trabalhador à tarefa laboral.

Fonseca e Carlotto (2011, p. 123) problematizam esse cenário ao afirmar que:

o modelo médico coloca a doença como o resultado da ação de agentes específicos e esta visão obscurece o complexo entendimento da relação entre processo de trabalho e saúde, isto é, uma parte dela é colocada fora do trabalho, como uma “doença geral”; e outra é reconhecida como decorrente do trabalho, mas restringe-se aos riscos físicos, químicos, biológicos ou mecânicos. Embora apresentem alta prevalência, entre a população trabalhadora, os distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho, com frequência, não são reconhecidos como tais no momento da avaliação clínica. Essa situação pode estar relacionada às próprias características dos distúrbios psíquicos, regularmente, mascarados por sintomas físicos, bem como pela complexidade inerente à tarefa de definir-se claramente a associação entre tais distúrbios e o trabalho desenvolvido pelo trabalhador.

Jacques (2007) afirma que os vínculos entre o trabalho e o adoecimento psíquico tem ganhado mais destaque nos últimos anos e que esse é um campo é uma demanda emergente do campo da psicologia. Segundo a autora, o trabalho pode alterar a condição de saúde mental do trabalhador a partir de diversos fatores, desde exposição à agentes tóxicos até à articulação de fatores relativos à organização do trabalho, tal como se pode ver a partir das evidências apresentadas pelos estudos aqui descritos.

A autora afirma, corroborando com Fonseca e Carlotto (2011) que a necessidade de enquadrar a queixa numa classificação psicopatológica acaba por agir no encobrimento do sofrimento que se apresenta como princípio desse estado. Considera ainda que a explicação para o aparecimento do sofrimento ou da doença não está nem nos dados subjetivos, nem nas derivações do contexto laboral, “mas nas formas pelos quais eles se articulam, construindo uma trama complexa que se traduz na trajetória de cada trabalhador o que explica porque nem todos expostos a situações semelhantes adoecem ou manifestam o mesmo grau de desgaste” (JACQUES, 2007, p. 117).

Izabel Borsoi (2007) trata da relação entre trabalho e saúde para chegar ao paradigma do trabalho relacionado à saúde mental. A autora trata da necessidade de que o trabalho seja visto como categoria fundamental para a compreensão da subjetividade humana. Observa que até hoje os médicos, ao atenderem um paciente, acabam por não dar maior importância ao seu trabalho, embora grande parte do dia seja, em geral, tomada pelas atividades laborais que em nome da subsistência precisam ser realizadas.

A autora argumenta que a necessidade de ingressar no mercado de trabalho, por estar presente desde muito cedo no desenvolvimento do indivíduo, faz parecer que é dever estar preparado para o mundo do trabalho tal como ele se apresenta hoje. No entanto esse campo do desenvolvimento humano precisa ser problematizado com vistas a produção de novas formas de relação mais saudáveis.

Observando a história, já foram vividas condição de atividades laborais muito pesadas, onde interessava mais ao trabalhador sobreviver do que promover sua saúde. Conforme foram sendo conquistados uma série de avanços no sentido da promoção do cuidado com a saúde física dos trabalhadores, naturalmente a questão do desenvolvimento de um melhor ambiente mental para o trabalho foi entrando em pauta (BORSOI, 2007).

Borsoi (2007) considera que o século XX fica marcado então pelo avanço tecnológico e a gestão começa a explorar mais a capacidade cognitiva do trabalhador sem que isso tenha significado necessariamente uma diminuição nas atividades físicas que já vinham sendo realizadas. De todas as formas, a identificação do vínculo entre o aparecimento de uma doença com o contexto de trabalho não foi sempre instantânea e a dificuldade aumenta quando se trata de doenças mentais, já que sua ocorrência não pode ser medida de forma palpável.

Muitas vezes o próprio trabalhador tem dificuldade de identificar o sofrimento em si mesmo. Tende a vê-lo como problema pessoal, já que só ganha o “direito de expressá-lo depois da jornada de trabalho” (BORSOI, 2007, p. 105). Por outro lado, antes que a descompensação psíquica aconteça, o trabalhador tende a se defender, utilizando como recurso, algumas vezes, o afastamento do trabalho seja ele físico ou simbólico. De todas as formas, não se trata de ignorar a história, nem desconsiderar o trabalho, nem de vê-lo apenas como pano de fundo da vida. Se trata de observar toda sorte de variáveis que compõe esse aspecto tão rico da vivência subjetiva humana (BORSOI, 2007).

Goulart e Sampaio (1998) fazem uma análise histórica do desenvolvimento da psicologia no campo do trabalho e identifica a existência de três faces de atuação da mesma. Enquanto psicologia industrial, os esforços estiveram voltados para o desenvolvimento de mecanismo que permitissem a maior adaptação do trabalhador aos contextos fordistas-tayloristas de trabalho. Como psicologia organizacional começou a desenvolver pesquisas no sentido de estabelecer mudanças na estrutura organizacional visando aumentar produtividade e satisfação no trabalho. É só em sua terceira face, como psicologia do trabalho que se abriu a possibilidade de pensar o trabalho humano relacionado à saúde mental e ao significado das relações e vivências que o trabalho produz para quem trabalha. Nesse sentido, Goulart e Sampaio (1998) afirmam que para avançar no estudo desse tema tão central para a vida do ser humano é necessário adotar uma perspectiva inter e transdisciplinar, que vise dar conta de formar uma compreensão mais ampliada e sólida desse objeto de estudo.

Essa é a intenção do estudo aqui apresentado, especialmente no sentido de vincular o tema da ética ao estudo da relação do trabalhador com seu trabalho. O que foi possível identificar, na revisão feita até aqui, é que há prevalência de um modelo externo de gestão sobre o trabalho na universidade. Esse modelo, embora seja praxe nos países conhecidos como desenvolvidos, não necessariamente precisa ser tomado

como modelo para ação. Os resultados dessa reprodução, descritos nas pesquisas apresentadas acima se assemelham muito aos que os dados apresentados nesse relatório, corroborando causas e consequências do problema do trabalho nas universidades.

Miriam Lang, inclusive, chama a atenção aos mal-estares que existem nas sociedades do norte mundial e que são invisibilizados. São dados importantes que acabam sendo ocultados quando se tomam essas sociedades como exemplos de desenvolvimento. A autora cita a solidão, a angústia existencial, a depressão, o estresse, as relações humanas instrumentais, a falta de tempo para compartilhar e desfrutar das coisas que se compra como exemplos. Diz ela que “já desde os anos 1970 está comprovado que a partir de certo nível de vida não há correlação entre o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e o bem-estar ou a felicidade de sua população” (LANG, 2016, p.29). Assim, ao problematizar a organização do trabalho e sua influência na saúde do trabalhador, nesta tese também se está problematizando todo um modelo de desenvolvimento que baseia sua realização na estreita concepção de que ser desenvolver significa apenas investir na ampliação dos ingressos econômicos a uma sociedade.

Bastos (2007) considera que embora a literatura demonstre o avanço de modelos que tendem a restringir a liberdade, o que implica em problemas para sua saúde mental do trabalhador, não se pode negar que no contexto da universidade pública o docente tem boas possibilidades de expressar sua criatividade na sala de aula, de forma autônoma, sem controle burocrático que existem em outros contextos profissionais. Isso lhe confere um certo privilégio na possibilidade de pensar novas formas de fazer, de constituir o trabalho na universidade e também fora dela.

A universidade, nesse sentido, segue tendo um papel fundamental, já que, conforme Mancebo (2007, p. 79) “toda essa conjuntura que se desenhou na universidade não conseguiu tornar inócuo seu lugar de encontro e trocas, lugar de estar e pensar com outro e enquanto lugar de criação.” Ainda existem na universidade a cooperação, alianças e a possibilidade de produção de novos sentidos e significados e é nessa ampla compreensão que se propõe essa proposta. A tese considera que a dimensão ética envolvida no trabalho (no sentido dejouriano do termo) permite que o trabalhador veja em seu trabalho um importante papel social que, ao ser visto, se torna um ponto crucial de sustentação da saúde mental do trabalhador. E é essa ética, enquanto o “ethos do bom trabalho pelo bom trabalho” (SENNETT, 2012), a que tem

permitido que ainda se possa ver saúde, satisfação e prazer no trabalho docente e no trabalho administrativo e que tem permitido também a reprodução da saúde mental no contexto da universidade.

3 REFLEXÕES SOBRE A ÉTICA DA VIDA PRÁTICA

Conceituar ética, conceito de base para a tese que aqui sustentamos, não é uma tarefa simples. De todas as formas, esperamos que seja um capítulo que mais do que por pontos finais, chame o leitor, como as leituras que deram origem a ele nos chamaram, a refletir. Refletir e agir, na medida do possível da ação de cada um.

Inicialmente cabe demarcar que ao invés de fundamentar o texto de acordo com o que uma ou outra teoria conceitua como sendo a ética, vamos propor algumas reflexões sobre a própria vida prática. Em suma, nos afiliamos à premissa aristotélica de ética ao afirmar que nos interessa todo o movimento em torno de aspirar ao bem, ao que colabora com a vida, com a felicidade, independentemente do que cada um entenda por bem, felicidade e vida. Compreendemos que a vida ocorre antes da teoria e que a própria filosofia dá espaço para que esses movimentos possam formar a base sobre a qual conduziremos a investigação aqui proposta.

Em *Ética a Nicômaco*, Aristóteles propõe, nas palavras de Hermann (2019, p. 19), “o agir voltado ao bem da pólis. A ação ética deve ser realizada de acordo com a natureza racional do homem, em busca do bem ou do fim (*télos*) que todos aspiram.” Interessa, então, o bem como fim da existência humana, que pode ser traduzido, seguindo a concepção aristotélica, como felicidade, sem que essa se reduza à ideia do prazer como satisfação passional em si. Diz Hermann (2019, p.19) que “A ética é um saber que indica a melhor maneira de operar, segundo o melhor critério, que é a razão. E bem viver é buscar a felicidade, que se realiza praticando a virtude”. Temos, nessa conjuntura, uma grande aproximação entre o saber e a virtude, entre a busca do conhecimento e a possibilidade de sua aplicação prática.

Destaca-se, assim, que ao falarmos de ética neste capítulo, não o fazemos no sentido de demarcar regras segundo as quais é necessário agir para que seja possível alcançar a saúde mental. O que estamos argumentando aqui é sobre a necessidade de unir o conhecimento à vida e, por isso, nos colocamos numa perspectiva bastante afastada da ideia de que a ética se cumpre ao seguirmos uma regra correspondente ao dever, instituído por uma sociedade ou cultura. Consideramos ainda que seguir o código moral de uma determinada sociedade não implica necessariamente numa ação ética.

Para ilustrar essa possibilidade, podemos citar o episódio histórico da caça às bruxas, por exemplo. Em suma se impôs, por meio do temor tanto do desconhecido (que criou os denunciadores) como da punição ou morte (denunciadas) uma subjugação a um sistema de dogmas religiosos e de poder que esteve associado tanto com autoridades quanto com os intelectuais. Quanto aos intelectuais, cabe ressaltar que foram publicados tratados com respeito às práticas de bruxaria, contendo a descrição do fenômeno que envolvia desde matar crianças, copular com o demônio, fazer poções, envenenar pessoas, causar a morte ou a tragédia, até roubar lenha, ser rebelde, responder, discutir, insultar ou mesmo não chorar sob tortura (FEDERICI, 2006). Atualmente, ao se falar sobre bruxaria, o assunto parece soar tão absurdo que parece impossível que se tenha acreditado em tanta bobagem. Porém, se pensarmos que houve todo um sistema que sustentou a ideia da existência de bruxas na época, a situação fica diferente porque ainda sendo absurdo, foi um absurdo bem descrito, justificado, legalizado, imposto e, por isso, aceito como norma. Se houvesse códigos de ética na época, caçar bruxas certamente não seria considerada uma prática condenável. Assim como esse exemplo, poderíamos citar muitos outros, tal como a escravidão, as práticas institucionalizadas de racismo, o casamento infantil, entre outros (infelizmente) tantos.

Silva (1998) ao descrever a ética, afirma que ela se trata não de um conhecimento inferior, por tratar da ação prática e não da teoria, mas sim como um conhecimento sobre a ação. Nesse sentido, um ponto fundamental está em considerá-la não como algo em absoluto, mas sim, como uma possibilidade. Dizer que o absoluto não é o cenário onde a ética se apresenta, significa que agir bem é fazê-lo no plano da contingência, ou seja, do possível e não do ideal. Significa, em um mundo de complexidade e de múltiplas possibilidades em que os cenários exatos não podem ser descritos, nem medidos ou dissecados, saber como agir ou ter a serenidade e a prudência que levem à melhor ação, diante das possibilidades que de fato existem. Em outras palavras, saber agir dentro da realidade que não se descreve segundo critérios metodológicos da ciência moderna.

Para Silva (1998), pertencer ao terreno do possível é justamente a dificuldade enorme que a ética carrega, já que precisa mediar a ação contingente e o bem absoluto. Nesta mediação, diz Silva (1998, p. 23) “está contido o discernimento, que é a distinção entre o bem e o mal sem qualquer regra teórica de identificação. Pois as ações humanas acontecem sempre numa confluência complexa de circunstâncias, no

meio das quais é preciso discernir o modo correto de agir. É sábio aquele que possui este discernimento.” A sapiência está, então, na virtude.

O conhecimento em si, que para os gregos associava-se à possibilidade de ser melhor, acaba se afastando dessa necessidade a partir da concepção kantiana de que precisamos ousar saber. Ousar saber, nesse cenário significa dizer que se o conhecimento precisa se traduzir numa ação virtuosa, a própria virtude, por não ser absoluta, põe um freio no saber ou na busca por saber. A liberdade exigiria, pois, ir além. Saber mais do que aquilo que conseguimos, diante das contingências, traduzir em nossas ações. Por um lado, isso nos permitiu avançar imensamente na técnica, por outro, seguimos enfrentando problemas muito parecidos com aqueles que a humanidade do passado já enfrentava, ao tempo que temos criado tantos outros. Conseguimos alcançar altos níveis de precisão cirúrgica e salvar muitas vidas ao mesmo tempo que o suicídio, segundo a Organização Pan-Americana de Saúde (2021), é a segunda maior causa de mortes entre jovens de 15 e 29 anos. Esse é um dilema que trata do alcance do conhecimento científico da atualidade. Um dilema que precisamos ousar (tentar) enfrentar.

Se a ética é um conhecimento da ação, por que defini-la a partir da teoria? Não nos parece justo nos atermos somente à teoria. Queremos, ao invés disso, buscar a força suave da razão, tal como Brecht (1977) a descreve, nas palavras do personagem Galileu, quando este afirma que confia naqueles que usam a cabeça³⁴. Em função da necessidade de destacar a ética prática, voltamos um pouco no tempo para contextualizar de onde surgiu a concepção da ética sustentada aqui.

O início dessas reflexões sobre a ética, partiu da análise da relação entre o trabalhador do campo e seu trabalho, presente em Lorenzson (2014), em comparação com a relação entre os servidores e seu trabalho na universidade. Essa reflexão inicial fez surgir as inquietações que, transformadas em pesquisa, aqui se apresentam. Os agricultores orgânicos daquela pesquisa tinham uma formação escolar muito reduzida

3 Citação literal da fala de Galileu na peça de Bertold Brecht: “Eu não estou falando da esperteza. Eu sei que na hora de vender o povo chama o burro de cavalo, e chama o cavalo de burro na hora de comprar. Essa é a sua esperteza. A velhinha sabida, que dá mais capim à sua mula porque na manhã seguinte vão viajar: o navegador que provê seu barco pensando na tempestade e na calma: a criança que bota um boné se lhe provaram que pode chover, são esses a minha esperança. Eles usam a cabeça. Sim senhor, eu acredito na força suave da razão. A longo prazo, os homens não lhe resistem, não aguentam. Ninguém se cala indefinidamente (Galileu deixa cair uma pedra de sua mão), se eu disser que a pedra que caiu não caiu. Não há homem capaz disso. A sedução do argumento é grande demais. Ela vence a maioria, todos, a longo prazo. Pensar é um dos maiores prazeres da raça humana.”

⁴ Essa referência a Bertold Brecht se deve à leitura do texto *Ética e Pesquisa*, do professor Paolo Nosella (2008), cujas reflexões foram também fundamentais para a construção desse capítulo e serão retomadas adiante.

em comparação com os trabalhadores de uma universidade. Seu trabalho era também fisicamente muito mais desgastante. Sua renda, variável. Mas sua relação com o trabalho é mais saudável. Tão saudável que o conectam diretamente com saúde enquanto ser impedidos de trabalhar lhes soa quase como uma punição (LORENZZON, 2014). Disso é que se infere que eles⁵ têm algo a nos ensinar. Algo importante e algo de que necessitamos. Infere-se aqui que isto esteja relacionado à ética de seu trabalho. Por isso utilizaremos fragmentos daquela pesquisa para tentar mapear, dentro do possível, as características da ética de trabalho dos agricultores pesquisados, buscando vinculá-la ao contexto e a proposta de pesquisa que apresentamos agora.

Essa ética se expressa em identificar seu trabalho como produtor de saúde para si mesmo, mas também para os demais, já que “ser orgânico”, tal como os participantes mesmos se identificam, significa ter um compromisso com uma forma de vida. Querer para o outro o que quero para mim. Fazer o que é certo. E o que é o certo? Para os agricultores, assim como não se deve vender um objeto estragado, também não se deve vender um produto com veneno, uma vez que aquilo que não serve para si, igualmente não servirá para os demais (LORENZZON, 2014, p. 62).

Interessante notar que não há um conceito teórico do que é certo ou errado, mas há uma referência à prática que, por sua vez delimita o campo da ação desse sujeito e demarcam sua ética de trabalho, revelando também elementos dos valores que sustentam essa ética, sendo um deles o respeito pelos demais, que se efetiva na ação de não fazer para o outro o que não quer que façam com ele. Esses elementos também aparecem na fala de outros agricultores da pesquisa citada, especialmente quando destacam que preferem a saúde à produção e que percebem o trabalho não como um meio de ganhar a vida, mas sim de preservá-la.

Os agricultores também demonstram ver o trabalho como algo natural do ser humano, algo que deve fazer parte da vida. Para eles, todos temos que fazer algo da vida, afinal. Interessante ressaltar que, aqueles trabalhadores afirmam que mesmo se fossem abastados financeiramente não parariam de trabalhar, porque embora usam o trabalho para seu sustento, não é o ganho financeiro que os move. Nesse sentido, somente à guisa de reflexão: se ganhássemos na loteria, quantos de nós permaneceríamos em nossas funções? Essa pergunta foi feita aos agricultores e

⁵ Aos nos referirmos aos participantes e aos agricultores neste tópico, sempre estamos fazendo referência à dissertação de Lorenzzon (2014).

todos responderam que permaneceriam fazendo o que fazem e que o dinheiro seria investido em melhorar a técnica ou ampliar a área de cultivo. No contexto da universidade obtivemos respostas parecidas nesse sentido, embora a manutenção do trabalho não signifique, no caso dos servidores, a manutenção e seu emprego na universidade.

Por um lado, os agricultores consideram seu trabalho como fonte de saúde porque permite exercitar seu corpo físico, ocupar a mente com novos projetos e construir algo para as gerações futuras. Referem-se também ao gosto que tem pelo trabalho, ao amor em realizar atividades que aprenderam desde a infância. Ou seja, é uma realização pessoal fazer aquilo que gostam e que sabem fazer. Por outro lado, entendem que não ter um trabalho os faria sentir uma espécie de vazio, que levaria ao ócio, a ideias desagradáveis sobre a vida e o futuro, além de abrir portas para vícios como o jogo e a bebida alcoólica. A preocupação por não poder colaborar financeiramente com a família também aparece na fala daqueles que, por algum motivo, se encontravam incapacitados para o trabalho.

O trabalho é para esses agricultores, um bem útil em si. Nesse sentido, não importa tanto a tarefa em si, mas o que ela pode trazer de positivo para si mesmo, para a família e a sociedade. Para eles é importante, no entanto, que cada um faça o que gosta de fazer, porque nisso está a certeza de que será um trabalho bem feito. A utilidade é um princípio que está acima da hierarquia entre as funções. O que interessa é que seja útil, não que tenha um prestígio social reconhecido pela recompensa financeira que oferece.

A noção de que o trabalho é um bem útil em si traz para o cenário da ética o elemento do profundo respeito que se pode ter para consigo mesmo quando respeitamos a nossa capacidade e nossa vontade ao escolhermos um trabalho que está adequado aquilo que podemos e queremos realizar. Uma estrutura hierarquizada e rígida atenta diretamente contra essa condição porque impede ou dificulta que o servidor possa realizar aquilo que lhe satisfaz e aquilo que de melhor sabe fazer, fato que o ajudaria inclusive, a entregar um melhor resultado em termos de qualidade de trabalho. Noutro sentido, a ausência de capacitação para o trabalho também impede a identificação do trabalhador com as necessidades cotidianas que a função que desempenha lhe impõe. Ramos e Macedo (2018), citados no capítulo anterior também apontam para o fato de que ao assumirmos um concurso, nem sempre temos acesso

a capacitação adequada que nos permita entender o que significa ser servidor público e o que se espera de nós dentro do contexto em que desenvolvemos nosso trabalho.

Retomando também o descrito por Bosi (2007) quando afirma que muitas vezes o servidor produz com a finalidade de se sentir produtivo, sem que isso tenha relação com outros objetivos de realização do trabalho. Nesse caso, o que se pode ver é a necessidade de que o trabalho se torne útil, ao menos pelo reconhecimento que emane dos pares. Assim o próprio trabalhador pode se sentir também reconhecido ainda que escrever sem ser nunca lido siga sendo um desastre. O mesmo pode ser observado no caso dos técnicos administrativos, cujas tarefas, quando condenadas à invisibilidade se convertem num estigma para o trabalhador (LOUREIRO et al, 2018). Recordamos ainda que o reconhecimento coletivo do que o trabalhador é capaz de fazer é uma forma, segundo a concepção dejouriana, de materializar a parte invisível do trabalho.

Partindo então dessas concepções iniciais, podemos tecer uma relação entre essa ética prática dos agricultores, com alguns princípios utilizados pela bioética, como a beneficência e não maleficência, por exemplo. Kipper e Clolet (1998) destacam que já nos primórdios da constituição da atual civilização ocidental, há um interesse pelo respeito que é devido ao ser humano. Um respeito que mesmo sem saber descrever o porquê de sua existência, sentimos que devemos, como humanos, uns aos outros.

Pessini e Barchifontaine (1998), com base na obra clássica de Beauchamps e Childress, em sua quarta edição, afirmam que as grandes teorias da ética concluem, em sua maioria, que “o mais importante ingrediente na vida moral da pessoa é o desenvolvimento de caráter, que cria a motivação íntima e a força para fazer o que é certo e bom”. Dessa conclusão os autores sugerem a importância do desenvolvimento da prudência como virtude, tal como a descreve Aristóteles, sob o título de frônese, ou seja, a sabedoria prática. Kipper e Clolet (1998, p. 39) destacam, também citando Aristóteles, que “não pesquisamos para saber o que é a virtude, mas para sermos bons”. Hoje, para que pesquisamos? Qual a finalidade da nossa pesquisa e como isso impacta no desenvolvimento da frônese, ou da prudência, que em último estágio nos faria avançar como humanidade? Talvez esse seja um ponto pouco debatido dentro do contexto das universidades, ou seja, a quem servimos e como fazemos para conseguir cumprir de fato nosso papel.

Kipper e Clolet (1998, p. 49) ainda destacam que “saber o que é certo e agir de acordo com esse princípio é um ideal para todo ser humano”. Buscar o que é bom e afastar-se do mau constitui a prudência. Retomando, trabalhar como meio de preservar a vida, planejar, gostar do que se faz estão relacionados a fazer o bem. Não vender algo que não consumiria e não prejudicar a natureza a partir da realização do próprio trabalho é garantir a não maleficência. Embora esse vínculo entre os discursos dos agricultores sobre o seu trabalho e os princípios da beneficência e da não maleficência seja, até certo ponto, fácil para tecer, o mesmo não ocorre quando pensamos no trabalho da universidade.

No trabalho do servidor público esses princípios estão encobertos. Se eu trabalho sentado quase durante todo o dia ou passo o dia todo falando e os finais de semana estudando para preparar aulas, por exemplo, é certo que o corpo se sente dolorido. Encontrar um horário para se exercitar, para aguentar a característica do meu trabalho é um problema extra porque também não há tempo. Bom, o que estamos querendo dizer é que o benefício derivado do trabalho do servidor, em alguns casos, não é tão direto e muitas vezes requer um tempo maior de maturação e reconhecimento para que fique evidenciado. O processo de colaborar na formação de um novo profissional demora anos e depende da capacidade e disposição e dos recursos que ele tenha para empreender esse processo também. Escrever um relatório de pesquisa, como esse, ou qualquer outro projeto de pesquisa não pressupõe um bem em si (uma abdição, quem sabe) mas a utilização a longo prazo dos conhecimentos que podem emanar das reflexões que são propostas aqui ou dos resultados que outras pesquisas possam ter, sim, podem produzir o bem ou evitar o mal. É um trabalho de muitas contingências e tudo que é do contingente, já o dissemos anteriormente, requer virtudes.

Interessante destacar o vínculo dessa percepção com o conceito dejouriano de trabalho, expresso no primeiro capítulo. Trabalhar é o que deriva desse engajamento físico e psíquico que permite rearranjar o mundo e criar algo de novo. É a transformação do sofrimento em criatividade. A liberdade de escolha da tarefa e sua realização são o meio pelo qual surge o prazer. O sofrimento está, então, exatamente em não poder criar e não poder sentir a felicidade proporcionada por essa criação, por esse *exercício de si*. Nesse sentido vai ficando claro que a burocracia no ambiente da universidade é um entrave importante para o trabalhar ou, noutras palavras, pode ser que gere o estresse de não poder fazer aquilo que precisa ser feito. A necessidade de

representar o Estado impõe alguns impasses, recordando do já descrito anteriormente, entre os valores que o servidor sustenta e aquilo que a legislação lhe permite fazer. Esse impasse pode ser superável ou insustentável dependendo da forma como se apresenta. Ele está apresentado nos dados derivados das entrevistas com os servidores, no capítulo oito.

Seguindo nesta linha, a liberdade é um valor altamente apreciado quando exercida de forma ampla. A liberdade, como valor, é destacada em inúmeros estudos sobre o prazer e sofrimento no trabalho (Dejours, 2015; Sargent e Terry, 1998; Winefield et al 2003, Nunes e Lins, 2009, Bastos 2007, entre outros). Seguindo com o paralelo que se pode tecer com os princípios da bioética, a liberdade teria o valor da autonomia. Muñoz e Fortes (1998) descrevem a autonomia como a capacidade de tomar decisões por conta própria a respeito da própria saúde, integridade física e psíquica e sobre as relações sociais. A autonomia implica também, segundo os mesmos autores, em decidir o que é bom e o que é o próprio bem-estar, se efetivando na “liberdade de pensamento, livre de coações internas ou externas para escolher entre as alternativas que lhe são apresentadas” (MUÑOZ e FORTES, 1998, p. 57).

Disso se infere que só há autonomia onde existem alternativas ou a possibilidade de criá-las. Portanto a autonomia requer também a capacidade de respeitar a pluralidade de concepções e de visões acerca do mundo. Talvez seja esse o princípio mais difícil de se alcançar dentro da realidade dos servidores públicos da universidade porque por um lado há uma prescrição bem definida a respeito de como devem agir e por outro lado há certa pressão do ambiente que indica que fora da esfera do serviço público o quadro é mais difícil, o que leva o trabalhador a querer permanecer onde está.

O espaço para ação autônoma é, de certa forma reduzido. O prazer no trabalho, conseqüentemente também. Infere-se ainda que quanto mais o sistema de avaliação do trabalho esteja relacionado a aspectos puramente quantitativos e pouco relacionado ao bem que se pode fazer, enquanto servidor público, à sociedade, tanto menos prazer e saúde esse trabalho produzirá. O mesmo com relação à mobilidade interna, ou seja, quanto menor a possibilidade de o servidor buscar os espaços em que mais gosta de trabalhar e aqueles em que sua habilidade é maior, menor será sua satisfação no trabalho, ou ainda, menos lhe será facultada a oportunidade de exercício de si, do trabalhar efetivamente e mais cumpridor de tarefas ele será.

De todas as formas, conforme consideram Muñoz e Fortes (1998, p. 58) o princípio da autonomia só pode se realizar justamente porque a vida está circundada por emoções, vivências e condições peculiares. Ainda assim, apesar das particularidades e dos condicionantes, “o ser humano pode se mover dentro de uma margem própria de decisão e ação.” Essa margem de ação, faz recordar do que Latour (1998) trata como anti-programas. Embora haja uma forma desenhada de atuação, um modelo esperado de como os actantes⁶ devem agir, sempre resta um espaço de manobra por meio do qual os seres podem se vincular ou não a esse mesmo programa, obedecê-lo ou não. Nesse sentido, cabe destacar que nesse espaço de manobra podem estar contidas novas formas de pensar a própria vida e o próprio trabalho, ainda nos casos em que a estrutura pese muito sobre o indivíduo. Para colocar em termos dejourianos, o programa seria o trabalho prescrito enquanto o anti-programa corresponderia ao trabalho realizado, ou seja, o que do programa foi efetivado e o que dele teve de ser repensado para caber na realidade de cada ambiente ou situação de trabalho.

Conceber a realidade, tal como propõem Floriani e Vergara (2015), não segundo a metáfora do encadeamento de circunstâncias, muito usada na modernidade, mas sim como uma rede que entrelaça actantes, significa conceber que os sujeitos humanos como capazes (no mais amplo sentido da palavra). Isso nos leva a entender que os sujeitos não podem nunca ser concebidos como meros produtos de algo. Ou seja, se são capazes não podem ser entendidos apenas como uma consequência inevitável de determinado contexto. Ainda assim, o papel da estrutura pode ser determinante, especialmente quando estreita muito o espaço de manobra para o exercício da autonomia. Nesses casos, por ser tão restrito, requer quase um malabarismo circense por parte do actante, o que raras vezes é possível.

Deste ponto cabe considerar que os casos de exposição à violência, física ou psicológica e pobreza extrema, se constituem em exemplos da necessidade de que uma força externa amplie o espaço de manobra do ser. No caso dos servidores públicos, ainda que haja pouca autonomia conferida pela própria condição a que o trabalhador está submetido, não parece ser o caso de restrição intensa desse espaço.

⁶ Para a teoria ator-rede, tanto humanos como não humanos são considerados como parte da rede. Daí o nome actantes, que engloba ambos, humanos e não humanos. Nas palavras de Latour (1998, p. 109): “temos que nos afastar dessa preocupação exclusiva pelas relações sociais e trançá-las em um tecido que inclua actantes não-humanos, actantes que oferecem a possibilidade de manter unida à sociedade como totalidade duradoura.”

Em resumo, embora a autonomia não seja fomentada pela burocracia, característica do trabalho em si, ou pelos sistemas de gestão adotados, permanecem meios para que ela seja exercida, sendo o mais contundente deles, a estabilidade.

É interessante recordar os dados de Winefield e Jarrett (2001) e Winefield (et al, 2003), já descritos em capítulos anteriores que reforçam que a possibilidade de publicar, por exemplo, um resultado de pesquisa mesmo que ele seja impopular é um meio de exercer autonomia que está garantido pela estabilidade. Salvo em casos de assédio moral, ou outra ilegalidade, também é possível e amplamente admissível que a forma de trabalho de um técnico-administrativo seja diferente da adotada pela sua chefia, sem que isso seja motivo de retaliação, uma vez que o resultado do trabalho esteja garantido.

A própria realização desta pesquisa, como parte de um curso de doutoramento que é realizado com afastamento do trabalho, considerando que sou servidora técnica-administrativa e que atuo na Universidade de onde os dados foram extraídos, sem que tenha havido nenhum constrangimento no sentido de definição de rumo da análise ou da condução da busca dos dados, demonstra também que há espaços de autonomia. Inclusive nesse ponto cabe esclarecer que a pesquisa foi encorajada, justamente por se perceber a necessidade de melhorar as condições de saúde mental no nosso ambiente de trabalho.

Até aqui podemos elencar o fazer o bem e não fazer o mal e a liberdade/autonomia como princípios que podem ser identificados tanto nos estudos da bioética como na formação do sentido ético que sustenta a lógica de trabalho dos agricultores. Partindo para outro ponto de análise, cabe ressaltar a força suave da razão como uma maneira muito clara de descrever a relação particular dos agricultores com a construção do conhecimento. Essa relação tem muito a ver com o que observam, com a realidade em si, com aquilo que conseguem ver que existe e que é verdade. Por exemplo, se uma das funções do trabalho é promover o sustento de uma família, o destino do dinheiro ganho com trabalho é mais importante do que esse dinheiro em si. O bem-estar é o objetivo final e o trabalho tem que colaborar para a realização desse objetivo.

Há, também, condições para que o trabalho seja considerado gerador de saúde. Se ele está contra os princípios de beneficência e não maleficência, por exemplo, dificilmente vai gerar saúde. Ou seja, a lógica formal científica em si não dá conta de responder ou convencer sobre o benefício da utilização de algo, ao menos

no contexto de atuação e pensamento dos agricultores do estudo de Lorenzton (2014). É necessário mais do que isso.

Nesse sentido, Leff (2009), ao propor as características do que chamou de saber ambiental, descreve que justamente está nesse saber a junção entre ética e conhecimento, entre o pensamento racional e a sensualidade da vida. Considera que a “a racionalidade da modernidade pretende pôr à prova a realidade, colocando-a fora do mundo que percebemos com os sentidos e de um saber gerado na forja do mundo da vida” (Leff, 2009, p. 18). O saber ambiental permite o saborear, ou seja, colocar à prova a realidade para degustá-la e, por seu gosto, saber o que se pensa. Descreve assim um verdadeiro experimentar que, longe da assepsia do laboratório, permite saber também pelo sentir, o que tem sentido para a vida.

A lógica formal/racional própria da construção do conhecimento científico infelizmente ainda não dá conta de englobar em sua análise aquilo para o qual não há dados observáveis. Essa lógica perpassa não somente a construção do conhecimento senão que molda uma forma de subjetivação que é própria do sujeito moderno. Os sistemas de avaliação do trabalho na universidade, por exemplo, ao levarem em consideração somente a parte quantificável do trabalho, são um exemplo claro disso. Há nessa forma de avaliar a noção de que somente é possível ser justo se os critérios de avaliação sejam demonstráveis, visíveis, comprováveis. Não se pode negar que essa é uma maneira clara de avaliar um contexto, mas pensar que ela é uma avaliação do trabalho em si, é posição ingênua.

Noutro sentido, o pouco espaço que a ciência moderna e a própria organização do trabalho dão à afetividade tende também a afetar a forma como o servidor vive seu trabalho. Retomamos Gradella Junior (2010) quando trata da importância do afeto e dos laços humanizadores como forma de fazer frente às imposições, sempre mais pesadas, da lógica do produtivismo acadêmico. É preciso, então, abrir os espaços para o humano na universidade, ainda que a universidade seja tecnológica. Melhor, justamente por ser tecnológica é preciso que englobe o humano em sua concepção e ideal.

Por outro lado, os investimentos em pesquisa ou em infraestrutura por parte do governo, por exemplo, variam muito de acordo com a forma como cada governante vê e hierarquiza a educação e a pesquisa do nosso país. A revisão dos incentivos salariais ou a falta dela também tem seu impacto. Mas talvez o fator de maior impacto seja o discurso relacionado a importância e ao papel social dos trabalhadores da

educação para a formação de uma sociedade melhor, mais justa e até mais feliz. Ainda mais, o papel da educação para a emancipação humana, de forma que tenhamos maiores possibilidades de exercer a liberdade e maiores capacidades para transformar a realidade que nos cerca. O reconhecimento governamental dessa importância é uma forma de que o servidor possa ver em que seu trabalho pode impactar positivamente na sociedade de que faz parte e isso, conforme vimos descrevendo, tem relação com sua saúde mental.

Voltando um pouco a Leff (2009) se pode perceber que ao propor o saber ambiental o que ele faz é indicar que o saber científico comum, se podemos chamá-lo assim, precisa avançar justamente porque o modelo tal como está vigente hoje não permite a vinculação entre o ser (a frônese, prudência) e o saber intelectual. Também reconhece a existência da falta, ou seja, do conhecimento que ainda não fomos capazes de alcançar e que, seguindo a lógica linear da ciência moderna, dificilmente alcançaremos. Leff (2009) entende que a reconstrução da realidade passa por promover uma multiplicidade de sentidos, para além da articulação científica. O saber ambiental, diz o autor, “busca conhecer o que as ciências ignoram, porque seus campos de conhecimento projetam sobras sobre o real e avançam, disciplinando paradigmas e subjugando saberes.” O diálogo de saberes, por outro lado, promove o encontro de seres diferenciados por sua realidade cultural.

Essas reflexões fazem lembrar também, quase que inevitavelmente, de Boaventura de Souza Santos e nas suas propostas das epistemologias do sul e daquilo que ele chama de ecologia de saberes. Embora essa pesquisa não tenha as características de um ambiente genuíno de construção de conhecimento como o proposto pelo autor, ou seja, criando espaços suficientemente inclusivos e acolhedores para que o conhecimento surja, podemos fazer notar que ela pode se constituir num intermédio para que a aproximação entre os atores ocorra. Consideramos dessa forma por notar que, ao realizar a pesquisa de mestrado com os agricultores orgânicos, eles mesmos não se identificavam como sabedores, senão que pensavam inicialmente que a pesquisa era uma espécie de teste, onde seu saber seria posto à prova. Reconhecer que a tese que relaciona ética com saúde mental nasceu da concepção dos agricultores é demonstrar que os caminhos tão buscados pela academia podem ser indicados por quem está fora dela.

Embora o conhecimento científico possa nos trazer muitas respostas e promover mudanças intensas na forma como nos relacionamos com o mundo e com

os demais seres, ele ainda não nos fornece as condições adequadas para aprendermos a exercer o que chamaremos aqui de sentimento de humanidade. Essa é uma lacuna para a qual queremos lançar luz. O saber intelectual, que é o saber que construímos na universidade, está sendo tratado como algo à parte do ser e isso é um problema que é necessário encarar. Conforme afirma Dejours (2004) o trabalho pode, na medida em que se encadeia com subjetividade e ação, deixar de gerar o pior e passar a gerar o melhor. Há nessa concepção também uma relação muito forte com a esperança.

Para explicar melhor, utilizaremos a entrevista dada por dois grandes cientistas que participaram de projetos emblemáticos para a humanidade do último século, e cujas consequências se fazem notar até os dias atuais. Um deles é Eduard Teller que, tendo participado do projeto Manhattan, foi um dos cientistas que colaborou para a criação da nova arma atômica, que depois foi utilizada em Hiroshima e Nagasaki, no Japão. Em entrevista à Revista Pesquisa Fapesp, ele declara que “nunca me interessei em ver fotos dos impactos em Hiroshima e Nagasaki. O meu trabalho era construir a bomba, fazer a ciência progredir. O que se fez com as minhas descobertas não me diz respeito...Eu acredito que a beleza da ciência não deve conhecer limites. Não temos de nos preocupar com política, dinheiro ou mesmo questões éticas. Nosso dever como cientistas é descobrir sempre mais. Mas reconheço que o saber sem moral é incompleto, assim como moral sem ciência de pouco vale” disse ainda Teller, quem sabe tentando nos convencer daquela ideia antiga, diríamos até dogmática, de que a ciência é neutra. Por outro lado, Andrei Sakharov, o criador da bomba de hidrogênio soviética, “depois de mergulhar na ciência e na descoberta viu que, para além do progresso sem obstáculos, há freios éticos para a física.” (PESQUISA FAPESP, 2002, p. 86). Sakharov passou anos exilado desde que se apartou da ciência ao reconhecer o lado ruim de sua criação. Foi detrator dos testes nucleares e da ditadura e também defensor dos direitos humanos na antiga União Soviética.

Se parte da ética de trabalho – que tal como propomos nessa pesquisa é ponto de sustentação para saúde mental – está em reconhecer que por meio do próprio trabalho se é capaz de fazer o bem para si e para os demais, precisamos entender, visualizar, pesquisar como está se dando a relação entre a ciência que produzimos, ou da qual somos representantes enquanto servidores da universidade, e o avanço do bem-estar da humanidade. Circunscrevendo melhor o problema e

vinculando-o com o objetivo de existência da Universidade na qual será desenvolvida essa pesquisa: Como a atuação da universidade tem impactado no desenvolvimento sustentável⁷ da região na qual ela está inserida? Entender isso é ter consciência sobre como o próprio trabalho pode ser veículo para a ampliação do senso de humanidade, o que, propomos aqui, vai impactar diretamente na saúde mental do servidor.

Paolo Nosella (2008, p. 257) apresenta um contraponto brilhante ao que expressou Eduard Teller. Afirma que “a cada momento histórico o homem se propõe novos problemas. Existindo as condições técnicas para sua solução a possibilidade de resolvê-los torna-se uma opção, um dever, isto é, uma questão ética.” Com isso, temos que não apenas não provocar uma catástrofe, mas resolver os conflitos existentes com os conhecimentos que também já existem é uma condição ética.

Em seu texto ética e pesquisa, inclusive, Paolo Nosella (2008) é brilhante e toca em pontos cruciais para esse projeto. Ele se filia ali aos limites éticos para a pesquisa científica determinados pelos gregos clássicos, cuja compreensão estava em que o saber deve estar relacionado à virtude. A partir das grandes navegações e desde então com o advento da ciência moderna, o horizonte ético da modernidade se situa em “tornar a terra habitável a ponto de que o céu pudesse ser abolido” (NOSELLA, 2008, p. 262). Para tanto o desenvolvimento da técnica parecia, naquele ponto histórico, suficiente.

Com o iluminismo de Kant, conforme já descrito anteriormente, o saber e a virtude se separam. O saber pode ir ao além, com a proclamação do *sapere aude* kantiano. É interessante porque vivendo o hoje, temos a oportunidade de saber que o desenvolvimento técnico em si não resolve os problemas da humanidade, então fica mais fácil tecer uma crítica à proposta de Kant e, especialmente, às suas consequências.

Fato é que essa crítica faz lembrar Giddens (1991), quando fala sobre as consequências impremeditadas da ação. O sociólogo afirma, aproximando-se do que descreve Nosella (2008), que a modernidade surgiu com uma promessa muito interessante de promover a abundância e a melhoria da qualidade de vida em geral, ou em outras palavras, promover a felicidade geral. Nenhum teórico, diz ele, foi capaz de prever com clareza as consequências do industrialismo inicial nascente, especialmente no sentido de imaginar as grandes ditaduras do século XX e as

⁷ Compreendido em seu sentido amplo e nunca restrito somente à melhoria econômico-financeira de um local, povo ou país.

consequências ambientais geradas pela era industrial. A segurança da técnica foi substituída pela insegurança derivada da técnica, ou seja, com técnica suficiente para criarmos bombas atômicas, fica difícil viver em paz. Infelizmente, diz Nosella (2008, p. 263), os Estados éticos (fascistas, nazistas, comunistas e em geral os ditatoriais) se autodefinem todos representantes dos interesses e da felicidade universais”. Ora se a confiança na técnica ou nas intenções proclamadas se mostram ambas ineficazes, é necessário repensarmos esse ponto acerca da forma como, enquanto ciência, construímos nosso saber.

Nosella (2008, p. 264) cita Bertold Brecht (1977, p. 224-225) ao tratar justamente desse ponto, ou seja, do fato de a ciência se voltar contra a humanidade se não está sustentada por cientistas capazes de serem verdadeiramente éticos. Citamos integralmente abaixo por ser demais eloquente no sentido que viemos discutindo:

Eu sustento que a única finalidade da ciência está em aliviar a canseira da existência humana. E se os cientistas, intimidados pela prepotência dos poderosos, acham que basta amontoar saber, por amor do saber, a ciência pode ser transformada em aleijão e as suas novas máquinas serão novas aflições, nada mais. Com o tempo, é possível que vocês cientistas jovens descubram tudo o que haja por descobrir e ainda assim o seu avanço há de ser apenas um avanço para longe da humanidade. O precipício entre vocês e a humanidade pode crescer tanto que ao grito alegre de vocês, “eureka”, grito de quem descobriu alguma coisa nova, responda um grito universal de horror. (...) No ponto a que chegamos não se pode esperar nada melhor do que uma estirpe de anões inventivos, alugáveis para qualquer finalidade. (BRECHT, 1977, p. 224-225)

Sendo trabalhadores da universidade, pesquisadores ou não, somos representante dessa ciência. Bem, se a ciência quando se faz pelo simples amontoar saber faz a humanidade correr para longe, a pergunta que queremos propor é: o que faz esse grito de eureka com o próprio pesquisador? Como fica a parte humana, ou a saúde mental, daquele que se dedica a ciência e à sua difusão e que pode ser um agente neutro para a causa social ou promover um avanço para longe da humanidade. Não podemos, no entanto, jogar a criança com a água do banho, como diz o ditado popular. O que nos resta dessa equação?

O saber pelo saber, afirma Nosella (2008, p. 264) “é criminoso, porque o saber é ilimitado no terreno dos objetos especulativos imediatos, mas é cego quanto ao horizonte último da felicidade humana. O único farol que ilumina esse horizonte é a consciência humana, o coração e a liberdade da pessoa.” Uma parte da resposta seria, então, vincular o saber ao que que pode se obter em função desse saber. A

consciência do pesquisador é a última instância de decisão. Essa consciência diz respeito ao uso da técnica e está para além dele. Ela passa por cima da cultura relativista que encaminha tudo ao acaso e dá o caminho daquilo que quero ser e fazer para mim mesmo e para o outro.

Não se pode, é certo, rejeitar a ambiguidade humana, pois ela nos constitui. No entanto, ir em busca “do bem é abandonar a ilusão de uma ética como objetividade absoluta, divina ou natural, isto é, não-humana; é responsabilizar-se de si próprio, dos outros e do mundo, diante da trágica possibilidade do sucesso e do fracasso universais.” A ética afinal, como nos ensina Silva (1998) é do terreno do possível, do contingente e nunca do necessário já que não havendo opções não pode haver também ética. Como diria um dos agricultores: é questão de “lutar, mas lutar de verdade” e de ter a prática como campo do conhecimento (LORENZZON, 2014).

4 A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

A teoria das representações sociais entende que o ser humano retrata a realidade em que vive de acordo com um sistema de valores e interpretação do mundo que perpassam a sua condição individual e social. As representações sociais são definidas “um sistema de valores, ideias e práticas” que tem duas funções: estabelecer uma ordem para orientar e controlar o mundo material e social e possibilitar a comunicação através de um código de classificação e nomeação de aspectos do mundo e da história do sujeito (MOSCOVICI, 2000, p. 21).

Dessa forma, representações sociais estão amarradas ao conjunto de valores e de impressões de um grupo. Não são uma cópia, reflexo ou fotografia da realidade, mas sim “uma tradução, uma versão desta” (ARRUDA, 2002, p. 134). São “entidades sociais com vida própria” que se apresentam e reapresentam no curso da vida (MOSCOVICI, 2000, p. 38).

Partindo disso, tem-se que “o que é invisível é infinitamente mais difícil de superar do que o visível”. Portanto, nesta pesquisa o intuito é “levar ao centro do palco o que nós procuramos guardar nos bastidores laterais” (MOSCOVICI, 2000, p. 36). Buscar, em suma, as representações dos servidores com o fim de analisá-las à luz da tese aqui proposta que considera que a dimensão ética do trabalho, enquanto reflexão sobre a própria prática, é ponto de sustentação da saúde mental do trabalhador.

É possível considerar que a Teoria das Representações Sociais tem sua origem com a publicação da tese de doutorado de Serge Moscovici, intitulada *Psychanalyse, son image et son publique*, datada de 1961 (OLIVEIRA, 2004). Nesta obra o autor resgata a noção de representações coletivas, que já havia sido cunhada por Émile Durkheim e investiga a forma como a teoria psicanalítica é representada pela sociedade. A partir de então a teoria vai se desenvolvendo e ganhando diferentes abordagens, como são a estruturalista de Aix de Provence e a sociogenética, de Genebra (JODELET, 2011).

Neste trabalho nos guiaremos pela concepção de Denise Jodelet, autora que se afilia a vertente original da teoria, também conhecida como abordagem culturalista das representações sociais. Seguindo este caminho, uma mesma experiência vivida por sujeitos distintos não gera uma mesma compreensão acerca do que foi vivido. Quando uma concepção for convergente em um grupo, há maior possibilidade de

cooperação nesse mesmo grupo e, do contrário, havendo grande divergência, a tendência é que haja menor rendimento.

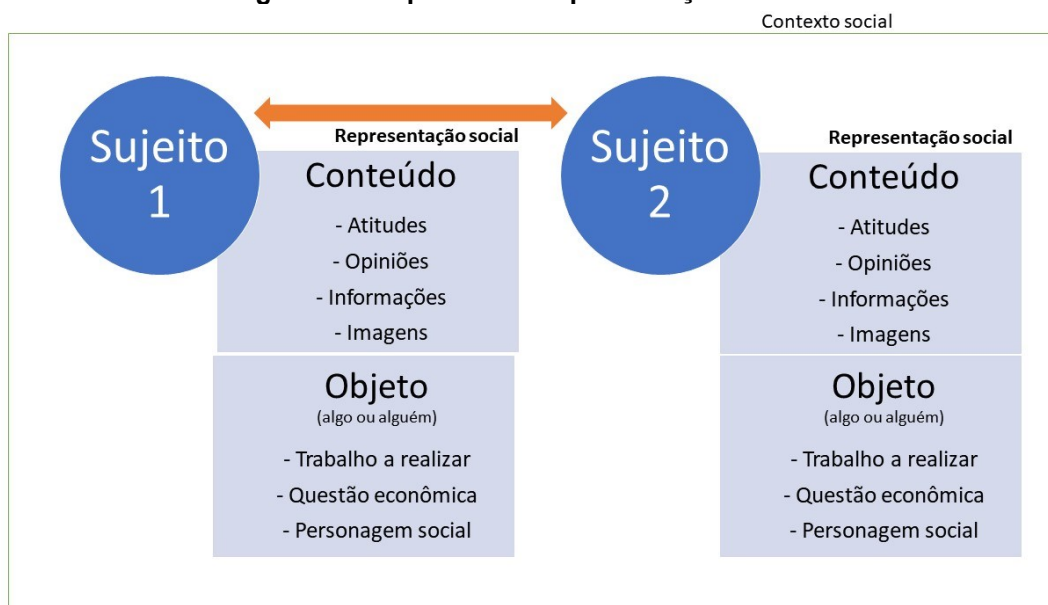
Diz Jodelet (1986) que a elaboração por parte de um grupo acerca de uma tarefa a ser realizada dá origem a uma primeira forma de representação, que não toma em consideração a realidade em sua estrutura funcional. Essa representação, no entanto, influi diretamente sobre o comportamento e organização do grupo, interferindo inclusive no funcionamento coletivo do mesmo. Assim, são as representações sociais que permitem que um mesmo conhecimento seja analisado a partir de pontos de referências diferentes, associados, por sua vez, às afiliações ideológicas dos sujeitos. Termos de classificação ou teorias científicas, por exemplo, começam compondo os dicionários e, com o tempo, vão se convertendo em parte da cultura, em categoria de sentido comum. Como conceito base, é possível afirmar, segundo Jodelet (1993, p. 5) que as representações sociais são “uma forma de conhecimento socialmente elaborado e compartilhado, que tem um objetivo prático e concorre para a construção de uma realidade comum a um conjunto social”.

Representações sociais sempre tratam de interpretar e analisar a realidade cotidiana, sendo então uma forma de conhecimento social. São também a parte que envolve a atividade mental que cada sujeito desenvolve, a fim de se situar frente a situações, acontecimentos, comunicações ou seres que lhe digam respeito, defendendo pontos de vista, inclusive (JODELET, 1993). Vão do social à cultura, do contexto concreto às formas de valores, comunicações, ideologias, crenças (JODELET, 1986).

São, e isso constitui um ponto importantíssimo da concepção, um conhecimento de intersecção, avançam para o intraindividual, englobando a criação cognitiva de um indivíduo sem se descolar do social, de onde o conhecimento é extraído, elaborado, compartilhado, construído. Uma representação social, diz Jodelet (1986, p. 473), é “o produto e o processo de uma elaboração psicológica e social do real”. Aproxima vida mental de vida coletiva, carregando de um lado o objeto reconstruído simbolicamente e de outro o sujeito e a marca individual de sua atividade (JODELET, 1993).

Na tentativa de tornar gráfico o conceito, segue a figura 1, abaixo, que contém o esquema das representações sociais adaptado a partir da literatura:

Figura 1 – Esquema das representações sociais



Fonte: Adaptado de Jodelet (1986)

Assim, a representação social é tributária do contexto social de onde surge e onde se mantém. Por isso é imperativo buscar a relação dela com o contexto em que se apresenta, já que há o reconhecimento claro de uma relação de interconexão direta.

Não é essa uma forma de conhecimento que tenha fim em si mesma, senão que objetiva exercer algum domínio sobre o entorno, compreendendo-o, explicando-o. É uma forma de conhecimento prático. Busca dar sentido ao movimento social e aos acontecimentos e “forja as evidências de nossa realidade consensual, participa na construção social da nossa realidade” (JODELET, 1986, p. 473).

Representar significa substituir, estar no lugar de. Significa também apresentar novamente (re-apresentar), ou seja, tornar presente na consciência, reproduzir mentalmente. Fusiona concepção e percepção em forma de imagem que é, por si, uma conjunção de traços concretos associados ao imaginário social e pessoal. Possui, então, parte de autonomia e parte de criatividade.

Há dois mecanismos envolvidos na construção de representações sociais. São a ancoragem e a objetivação. O primeiro age no sentido de tornar familiar aquilo que a princípio é estranho. O segundo busca reproduzir a representação em algo concreto, de modo a torná-lo controlável.

Moscovici (2007, p. 31) afirma que “ancorar é, pois, classificar e dar nome a alguma coisa”. Tudo aquilo que não é classificado permanece estranho e ao mesmo

tempo, ameaçador. Tornamos uma pessoa ou um objeto familiar quando o categorizamos, quando somos capazes de associá-lo a algo já conhecido, algo de que somos mais familiares. Assim, “pela classificação do que é inclassificável, pelo fato de se dar um nome ao que não tinha nome, nós somos capazes de imaginá-lo, de representá-lo” (MOSCOVICI, 2007, p.62)

Quando falamos em representação social, estamos falando de classificação, de valoração, categorização. Cada objeto possui um valor e uma hierarquia para o ser, o que deixa claro que não há representação neutra. Moscovici (2007, p.62), ao descrever a impossibilidade da neutralidade no domínio das representações, afirma que “quando classificamos uma pessoa (...) nós obviamente não estamos apenas colocando um fato, mas avaliando-a e rotulando-a. E neste ato, nós revelamos nossa ‘teoria’ da sociedade e da natureza humana.” Com isso, além de descrever a ancoragem e, com ela, o processo de formação de uma representação social, ele também deixa ver o quanto estudar, entender, decodificar as representações sociais é importante e nos ajuda a compreender um fenômeno sob a perspectiva de um sujeito e de um grupo.

Cabe demarcar que esse movimento é muito difícil, especialmente considerando que o pesquisador, enquanto procura descrever o quadro das representações sociais também solta suas próprias âncoras, classifica, nomeia e teoriza sobre a sociedade e a natureza humana. Ou seja, não há, sob a perspectiva da psicologia social, como estar ao mesmo tempo dentro de uma sociedade e observá-la desde fora. Querer estar dentro e fora ao mesmo tempo é uma posição, diz Moscovici (2007, p. 70), “totalmente insustentável”.

Fato é que não existe pensamento ou percepção que não esteja ancorado. O sistema de representações se interrelaciona e as coisas não são inseridas soltas dentro da realidade de cada indivíduo. A ancoragem, ao classificar e dar nome, dá sustentação ao novo objeto que chega ao domínio do conhecimento do ser e seu objetivo principal não é rotular as situações a fim de graduá-las, embora isso seja parte do processo, mas sim interpretar as coisas, entender motivos e intenções, formar opiniões.

A objetivação é o outro processo constitutivo das representações sociais. É por meio dela que algo que é totalmente estranho a uma sociedade acaba se tornando totalmente familiar com o passar dos anos. Para explicar esse processo, Moscovici (2007) utiliza o exemplo dos conceitos derivados da psicanálise. No início do século

passado toda a teoria, por estar em seus inícios, era desconhecida e inclusive bastante criticada pela sociedade da época. Hoje o cenário é outro. É comum ouvirmos termos como complexado, traumatizado e o recalque já é usado inclusive, aqui no Brasil, em enredo de músicas populares. O interessante é que, embora sejam usados, os termos não necessariamente rendem tributo ao seu significado original.

Nas palavras de Moscovici (2007, p. 71) “surpreendentemente, teorias incomuns, que ninguém levava a sério, passam a ser normais, críveis e explicadoras da realidade, algum tempo depois.” As teorias abstratas são domesticadas, passam a formar parte da realidade comum das pessoas e por meio delas essa mesma realidade é explicada. Essas explicações derivam da coletividade e não são plenas, ou seja, se esvaem assim que deixam de formar parte das representações de um conjunto de seres.

Assim, se ressalta aqui que os paradigmas que vão sendo formados são aceitos por seu referencial, mas também pelas afinidades que possuem, ou não, com outros paradigmas atuais de uma sociedade. E eles podem ser absorvidos de tal forma que o que percebido pode chegar a substituir o concebido. Cada cultura tem suas formas particulares de representar a realidade. A realidade da sociedade atual, tal como destaca Moscovici (2007, p. 71), tem como modelo de toda aprendizagem “a ciência da física matemática, ou a ciência dos objetos quantificáveis, mensuráveis”, o que produz a necessidade que sentimos de materializar os conceitos, visualizando-os. Quem sabe derive daí a ideia de que trabalho é somente aquilo que podemos ver e não todo o processo subjetivo que, tal como descrevemos no capítulo dois, o envolve e conforma. Em síntese, vamos criando imagens com a ajuda dos objetos com os quais nos identificamos.

Jodelet (1993) afirma que o processo de objetivação pode ser decomposto em três fases, que são a construção seletiva, a esquematização estruturante, chegando finalmente à naturalização. Especialmente as duas primeiras se ligam ao pertencimento social do sujeito e às escolhas que faz dentre os elementos que constituem a representação. É possível afirmar que tanto a ancoragem como a objetivação surgem no processo de formação das representações sociais, demonstrando a interdependência entre as condições sociais e as atividades cognitivas individuais. Não produzimos representações sozinhos. Esse processo é tributário do social (JODELET, 1993).

Essas reflexões abrem espaço, além do que já foi discutido, para a forma como os preconceitos, por exemplo, são impedimentos para que uma representação social se apresente tal como é, com a valoração que de fato o sujeito lhe presta. Esse é um tema importante para se ter em conta nesse momento, considerando que a pesquisa aqui proposta se baseia na análise das representações sociais de uma série de sujeitos. Por isso optamos por apresentar um conceito que embora provenha da vertente estrutural das representações sociais, (e não da culturalista, que é nossa opção epistemológica) é muito útil para a presente pesquisa. É o conceito de zona muda.

Para entender o que compõe a zona muda, a princípio podemos pensar em nós mesmos. Não é comum falarmos tudo o que de fato pensamos, especialmente quando se trata de um assunto controverso. Há zonas de uma representação social que não são verbalizáveis. Geralmente essas zonas se relacionam ao que é considerado como inadequado pelo grupo do qual um sujeito faz parte. Segundo Menin (2006, p. 44) “há cognições ou crenças que não são expressas pelo sujeito em condições normais de produção, pois podem entrar em conflito com valores morais ou normas de um determinado grupo”. Ou seja, a zona muda tende a se relacionar com a parte mais valorativa da representação, que é justamente a que mais nos interessa nessa pesquisa e que tende a não se expressar não porque esteja adormecida, senão que porque é “não-expressável”. Destacamos com isso que não há intenção deliberada de mentir, mas o acesso é mais difícil a determinadas zonas do que a outras.

Considerando isso, é interessante destacar que essas partes que estão na zona muda da representação, podem não se apresentar num momento da verbalização, mas aparecer em outro. Nesse sentido, por exemplo, quando falamos sobre nós mesmos o filtro pode ser mais intenso do que quando projetamos uma concepção sobre o que pensamos que outras pessoas representam acerca de determinado assunto.

Menin (2006) destaca que aquilo que é inexpressável pode se tornar verbalizável quando a implicação sobre o sujeito diminui. Há, então, duas técnicas para facilitar o alcance da zona muda das representações sociais. São a substituição e a descontextualização normativa. A descontextualização normativa se refere a substituir o pesquisador, de modo que a representação possa se manifestar de forma

mais livre, considerando a mudança, por exemplo, do grupo de referência em que o pesquisador está inserido.

Já a substituição ocorre a partir do questionamento do sujeito acerca de sua opinião, seguida do questionamento sobre como outra pessoa pensa a respeito do mesmo assunto. É necessário que o outro sobre quem o sujeito falará pertença ao seu mesmo grupo de referência. O que muda, nesse caso, é apenas o nível de implicação moral do sujeito com o assunto pesquisado. Nesse sentido cabe destacar que “pode acontecer que as representações fornecidas na substituição sejam representações que os sujeitos têm do grupo de referência e não aquelas da zona muda. Este é um limite importante da técnica” (MENIN, 2006, p. 44). De todas as formas, voltaremos a tratar mais especificamente sobre o tema da zona muda ao descrevermos a metodologia deste projeto.

Voltando à concepção ampla das representações sociais, Jodelet (1986) considera que devem focar uma série de problemas que se situam nessa intersecção entre psicológico e social, o que valida a proposta aqui apresentada de utilizá-las para ampliar a compreensão do fenômeno do trabalho em relação com a saúde mental e a ética. As pesquisas em representações sociais consideram a particularidade dos objetos, centrando-se em conteúdos e processos, dando atenção especial à dimensão social que pode flexionar a representação e seu produto (JODELET, 1993). Em termos práticos, buscando identificar como tem se comportado as pesquisas que utilizam essa teoria como método de investigação e visão teórica ao mesmo tempo, é possível identificar seu desenvolvimento destacado na Europa e na América Latina, com especial ênfase na acolhida que a realidade científica brasileira tem oferecido à teoria.

A própria Denise Jodelet (2011), em trabalho sobre o tema do desenvolvimento da teoria das representações sociais entre a comunidade científica brasileira, reconhece tanto a quantidade e qualidade de trabalhos como a formação de núcleos de pesquisadores sobre a teoria entre as universidades brasileiras. Afirma que contrariamente ao que ocorre no contexto europeu, em que há uma polarização metodológica, ocorre que os brasileiros possuem uma “capacidade de assimilar nas suas problemáticas os aportes exteriores sem submissão passiva a suas prescrições” (JODELET, 2011, p. 22).

A preocupação dos cientistas, afirma a autora, não é tanto puramente teórica, nem responde a uma necessidade de aperfeiçoar ou aprofundar métodos e teorias

em si, senão que se vincula à perspectiva comum de “usar a teoria e os modelos de representações sociais para enfrentar questões vivas que atravessam a sociedade brasileira hoje em dia” (JODELET, 2011, p. 22). Os temas principais das pesquisas no nosso país tem sido educação, saúde, ambiente, política e justiça social, que tal como esta pesquisa, demonstram ser temas abrangentes e de interesse social para nossa nação. De fato, seguimos essa perspectiva, já que a partir da realidade da necessidade de entender melhor como se entrelaçam a saúde mental, a concepção ética do trabalhador e seu trabalho é que surgiu a proposta.

Sá e Arruda (2000) também fizeram um estudo acerca da produção brasileira em representações sociais. Neste estudo descrevem as características da produção nacional e demonstram que a produção em representações sociais está relacionada especialmente aos temas de educação e saúde e se dirige, em sua maioria (87,3%) ao mercado nacional. A princípio, é possível identificar que a utilização deste método está adequada ao problema proposto, uma vez que seu uso é reiterado na realidade brasileira.

Para dar uma noção de como está essa realidade atualmente, consultamos os registros dos últimos 5 anos, de acesso aberto, disponíveis na base de dados Web of Science. Buscando a expressão “social representation”, encontramos 276 registros. Os estudos, estão prioritariamente concentrados na área de pesquisa educacional (12% do total) e psicologia multidisciplinar (8,6% do total). Destaca-se, tal como já descrito anteriormente, a noção de que as representações sociais estão na intersecção entre o psicológico e o social, fato que se confirma quando observamos sua ampla utilização em áreas multi e interdisciplinares (psicologia, ciências sociais e humanidades). Quanto aos países que concentram maior utilização da abordagem, observa-se que de fato o Brasil é o campeão dos registros, concentrando 35,5% do total dos estudos.

Quando utilizamos a expressão “social representations” unida aos mesmos filtros (últimos 5 anos, acesso aberto na base Web of Science), chegamos ao total de 768 registros. As áreas em que os registros estão concentrados mantem-se quase que totalmente as mesmas, sendo que as campeãs seguem sendo a área da educação (13,2% do total) e da psicologia multidisciplinar (9% do total).

O mesmo acontece ao analisarmos os países de onde provém os estudos, sendo que o Brasil concentra, neste caso 227 dos 768 registros contendo essa expressão, ou seja 29,5% do total. Considerando a adaptabilidade do método

oferecido pela Teoria das Representações Sociais, é possível afirmar que há muitos temas e muito diferentes entre si. Dentre os estudos sobre saúde temos aqueles que se dedicam ao estudo de vírus (PETRACCI e CURBELI, 2021; DANFA et al, 2021; JASPAL e NERLICH, 2020), doenças e doentes mentais e do impacto das representações sociais acerca dos mesmos (WALSH e FOSTER, 2020). As questões sociais também são pauta de muitos dos estudos envolvendo temas como envelhecimento (PEREZ e PAEZ, 2020), racismo (ARGUELLES, 2021) e inclusão (SOUZA, 2020; GUTIERREZ e FERNANDEZ, 2020).

Optamos, então, por buscar dentre o total de registros encontrados a partir da expressão “social representations”, aqueles trabalhos que tenham relação direta ou indireta com os temas propostos aqui, como trabalho, saúde mental e trabalho e educação. O foco se manteve na busca da representação social de trabalhadores, especialmente no contexto da universidade. Esta seleção ocorreu a partir do título e dos resumos desses artigos.

Não foi encontrado nenhum trabalho com conteúdo exatamente igual à que está sendo feita nesta proposta de tese, mas chegamos a 16 trabalhos que possuem relação com os temas e com a proposta metodológica exposta aqui. Assim, essa breve revisão da literatura recente permitiu não apenas corroborar a validade da utilização da teoria das representações sociais como técnica de pesquisa para o problema que aqui expomos, como também nos permitiu incorporar dados sumamente interessantes à nossa problemática que certamente auxiliarão a ampliar e aprofundar a análise dos nossos dados. Por isso apresentamos os pontos centrais de contato entre os 16 estudos selecionados e o tema desta pesquisa.

4.1 Representações sociais em pesquisas: Breve revisão

O tema do trabalho na universidade em relação com a saúde mental foi abordado especialmente no primeiro capítulo desta proposta de tese. Esse tópico entra como um adendo àquela revisão, buscando entender como têm se desenhado as pesquisas que a utilizam a abordagem das representações sociais sobre esse tema e que resultados têm obtido. Nosso foco está especialmente no que diz respeito ao trabalho e saúde mental na universidade em relação com a ética conforme a entendemos aqui, ou seja, a identificação da importância social do próprio trabalho

como algo construtivo e promotor do bem, seja para o próprio trabalhador como para a sociedade em termos gerais.

Iniciamos com o estudo de Vernal (et al, 2020) que buscou as representações sociais de crianças chilenas e espanholas sobre o labor científico. As representações evidenciaram a imagem do laboratório como ciência e destacam-se dois aspectos fundamentais que foram o fato de que as únicas a representarem mulheres como cientistas foram as meninas e a inexistência de representação acerca das ciências sociais.

Villena (et al, 2020) buscaram as representações sociais sobre sustentabilidade e solidariedade entre docentes com e sem formação para mediação. Identificaram que a formação unida à prática da mediação permitiu uma representação mais biocêntrica e global de convivência, em contraponto à visão mais antropocêntrica dos professores sem formação para serem mediadores. Em outro sentido, identificaram nos mediadores mais proatividade no sentido de se tornarem vetores para conquista de equidade social e empatia. A pesquisa permite traçar uma relação entre as condições de formação teórica e prática com capacidades diferenciadas entre os docentes.

Considerando o aspecto da convivência social e manejo das emoções, evidenciam-se os resultados obtidos por Orozco-Solís (et al, 2017) em um estudo sobre as representações sociais acerca de autocuidado entre motoristas de ônibus de Guadalajara, no México. Estes trabalhadores relacionaram o centro do autocuidado com a alimentação, mas deram importância a necessidade de “no enojarse” como uma forma de evitar doenças. Nas palavras dos autores, o “no saber controlar las emociones es percibido como uno de los comportamientos más riesgosos por los conductores, puesto que desde su perspectiva, esta situación origina la aparición de alteraciones importantes en la salud” (OROSCO-SOLÍS, 2017 p. 7). O destaque está em que o que é apontado como maior causador das alterações emocionais é o trato direto com os usuários. Nesse sentido, a prática do trabalho na maioria dos postos da universidade exige relacionamento constante tanto entre servidores, como com acadêmicos e público externo e certamente nem sempre favorece a prática do “no enojarse”.

Desde outro sentido, está a pesquisa de Johnson e Arduiz (2020) que buscaram a representação social acerca da importância do amor na educação. Nesta pesquisa foram feitas entrevistas semiestruturadas, junto a 6 professores

reconhecidos pelos pares como comprometidos com a educação. Os pesquisadores adotaram como conceito de amor a ideia de uma emoção que se constitui nas ações de aceitar o outro como um outro legítimo na convivência.

O amor é visto como um sentir que encaminha para a felicidade, sendo reconhecida sua relação com a educação como um processo de transformação pessoal e como meio para melhorar o processo de ensino e aprendizagem. Os pesquisadores destacam o papel dos neurônios espelhos no sentido de facilitar o engajamento dos alunos nos gestos e expressões dos professores, incrementando o papel da empatia. Johnson e Arduiz (2020, p. 12) afirmam que “uma presença amorosa do corpo docente na educação escolar requer amar a si mesmo, amar os alunos e amar o seu labor”. Postular a irrelevância do amor seria, então, desumanizar as finalidades educativas da própria educação e esse afastamento é resultado, dizem os pesquisadores, da prática de prêmios standardizados que fazem o trabalho se transformar em meio para recompensa econômica ou dano social.

Numa pesquisa junto a estagiários do curso de letras, Ribeiro e Lousada (2018), buscaram a representação social dos mesmos acerca da profissão docente. Encontraram representações positivas associadas à percepção de dificuldades encontradas no exercício docente. O professor é “representado como vital, imprescindível para o desenvolvimento e sobrevivência do aluno”, como se ele fosse um jardineiro, um cultivador do conhecimento (RIBEIRO e LOUSADA, 2018, p. 57). O estado é visto sempre como um adversário, aquele que piora e precariza as condições de trabalho. No entanto, apesar das dificuldades visualizadas pelos estagiários, há um sentimento final de esperança, otimismo e aposta na profissão.

Essa percepção se liga a análise de Mendes e Silva (2019) acerca das representações sociais sobre ser professor de geografia no Brasil. As autoras afirmam que há uma representação romântica da profissão do professor, como sendo uma capacidade de amar, dom, missão, vocação. Há uma separação então entre a profissão em si e a imagem que se faz dela. A realidade cotidiana tende a demonstrar as dificuldades inerentes ao labor e deixa ver que a imagem ideal não pode ser realizada por uma série de fatores, dentre eles a ausência de condições estruturais.

Como conclusão, as autoras afirmam que as representações sociais têm função principal na orientação da conduta do professor, interferindo no processo de difusão do conhecimento e na construção de sua identidade social. Isso demonstra que a racionalidade instrumental, que ainda guia os processos de formação dos

professores, não dá conta de fornecer condições para que os sujeitos atuem num contexto dinâmico, complexo e processual que envolve a profissão do professor (MENDES e SILVA, 2019).

Machado (2018) investigou as representações sociais de 44 professores do Recife e região metropolitana, no início da carreira. Verificou que os demarcadores das representações sociais foram a transmissão do conhecimento, a formação dos sujeitos, compromisso em educar aliados à desvalorização e falta do reconhecimento social do professor. Demonstra, tal como as pesquisas anteriores, que há uma representação de que a profissão docente é composta tanto por um lado bom como por um lado ruim.

Amaral e Torres (2017), por sua vez, investigaram as representações sociais sobre aposentadoria junto a 20 professores de duas instituições federais do nordeste brasileiro. A pesquisa evidencia que quando há uma relação de identificação profunda com a própria profissão, ainda que a aposentadoria seja vista como algo positivo, há o desejo de adiá-la. A vontade de seguir trabalhando, mesmo após alcançar os critérios para se aposentar, predominou entre os pesquisados. Considerada como um momento de autonomia e liberdade, a aposentadoria não está representada pelos participantes como sendo a salvação, já que a maioria dos professores considerou que seu trabalho já lhes oferece essas condições.

A aposentadoria é vista então como um processo de ganhos e perdas em que os ganhos se relacionam a ampliação do tempo para conviver com a família, trabalhar sem pressão, viajar, etc. Enquanto as perdas, nas palavras das autoras, “muitas vezes estão relacionadas à importância do trabalho e o sentimento de pertencimento ao mesmo” (AMARAL e TORRES, 2017, p. 144), o que deixa ver mais uma vez a força da vinculação entre a subjetividade e o trabalho e sua influência na ação ou não ação (não se aposentar) do trabalhador.

A pesquisa de Durão (2017), em cujo contexto as representações sociais são utilizadas como parte das análises propostas pelo autor, descreve o que chama de “burrice acadêmico literária brasileira” e tece uma série de críticas sobre o atual estado da universidade no nosso país. Faz sua análise considerando que há processos estruturais que promovem essa burrice em três frentes: na relação da universidade com o projeto nacional desenvolvimentista, a partir da equivocada representação social da área de Letras sobre seu papel e trabalho e, por fim, nas consequências do cientificismo para a literatura.

O autor descreve as dificuldades metodológicas de abordar o tema, que parece ser histórico, já que ele retoma uma citação de 1918 que demonstra a perdurabilidade do problema, creditando-o aos sistemas de mensuração e avaliação que levam o ensino à categoria de mercadoria. Em oposição, encontra-se a realidade do que o autor chama de “free persuit of knowlegde, a autonomia para pensar, que é a pedra de toque de qualquer reflexão sobre o conceito enfático de universidade” (DURÃO, 2017, p. 21).

Considera que a responsabilidade pela produção de conhecimento e realização do real objetivo das universidades está concentrado nas instituições públicas, já que as privadas não têm essa relação com o conhecimento, uma vez que seu mote é formar para o mercado de trabalho. Segue “tocando em feridas” quando cita a inseparabilidade da pesquisa, ensino e extensão como tríade formadora da universidade, o que deveria se refletir na concretização do aprendizado e investigação ao mesmo tempo e na responsabilidade social pelo saber que produz.

Quando a criação de novas universidades ocorre sem que a estrutura permita seu real desenvolvimento, Durão (2017) entende que os resultados se fazem notar naquilo chama de mentalidade escolar (conhecimento estanque, sem lugar para descoberta, imposição de obrigações desnecessárias aos colegas), postura burocrática (imposição de regras ao trabalho que o impedem de se desenvolver de forma livre, necessidade de regular tudo, que leva a buscar formas de fazer o menos possível) e na imagem do contraventor (desenvolvimento individual ou corporativo do “jeitinho”, burlar as regras, não comparecer a reuniões, não dar as aulas, etc.).

Quando entra na questão da representação social do profissional de Letras sobre o seu trabalho, identifica um abismo entre aquilo que se imagina ser o trabalho e aquilo que de fato se faz. Nesse sentido, faz a seguinte afirmação:

Quando você diz para alguém que é professor de literatura, a pessoa muito frequentemente responde: “que bonito!”. Esse “bonito” não é tanto um termo estético, não remete à contemplação de algo harmonioso, no qual parte e todo interagem simbioticamente; trata-se, mais do que isso, a algo que muito vagamente remete à esfera do Bem (além, é claro, de possuir conotações femininas – Letras e literatura como coisa de mulher). Neste contexto, a literatura seria um veículo ético, que faria as pessoas melhores, que demonstraria o Brasil (quando dizemos “nosso Machado de Assis”), em suma, algo que humanizaria. É interessante notar a posição constrangedora na qual se encontra o profissional de literatura, que escreve contra essa representação social quando está dentro da universidade, mas se vê por vezes incapaz de enfrentá-la em ambientes mais amplos, uma vez que a associação entre Literatura e o Bem é o maior pilar de sustentação social da área. (DURÃO, 2017, p. 30)

Interessante destacar aqui a questão de que embora haja certa beligerância da academia contra a representação do profissional de letras tal como é descrita pelo autor, ele identifica que socialmente a ligação entre a literatura e o bem é o ponto vital de sustentação da matéria. O que se destaca com isso, mais do que concordar com um ou outro lado, é a discrepância que parece estar se formando entre as concepções alimentadas na academia e aquelas consideradas como importantes para a sociedade de uma forma geral.

Esse ponto específico se liga com outra situação, citada pelo autor que é o produtivismo acadêmico. Diz ele que isso não cabe para a literatura, em cujas metodologias dos trabalhos deveria estar descrito “ler muitos textos, ter ideias, escrevê-las” (DURÃO, 2017, p. 31). Ao contrário, o cenário atual nos oferece um desequilíbrio das trocas intelectuais em que “a teoria raramente é forjada nacionalmente e os pesquisadores brasileiros, que trabalham bastante, leem mais europeus e norte-americanos do que discutem entre si. A menoridade intelectual é reproduzida com afincos e bastante esforço” (DURÃO, 2017, p. 32).

Magnin (et al, 2020) tratando sobre o produtivismo acadêmico na área da administração, identificam algumas características desse ponto, ressaltando que embora na última década as publicações brasileiras passaram de 0,56% para 1,54% (levando o Brasil à 9ª posição no ranking mundial de produtividade), o impacto social dessas pesquisas não ficou ainda evidenciado. Em outro sentido, destacam que embora a produtividade geral aumentou, a individual diminuiu, o que leva os olhos à chamada “coautoria cerimonial”, em que embora constem nomes de vários autores no relatório da pesquisa, isso não necessariamente significa que houve o envolvimento de todos com o estudo.

É a partir desse cenário que os pesquisadores se propõem a avaliar o posicionamento dos autores que tem mais publicações na área da administração a respeito das estratégias de produção e os desafios que enfrentam, considerando suas vivências subjetivas frente às demandas de incremento quantitativo de publicações. Para tanto selecionam 29 docentes de universidades públicas que mais pesquisaram entre os anos de 2015 e 2017 na área da administração, dos quais 13 aceitaram participar do estudo.

Dentre os resultados obtidos, tem-se que os participantes se mostraram surpresos por serem os mais produtivos e não se consideraram assim, entendendo que

devem produzir mais do que já fazem atualmente. Embora critiquem o modelo de avaliação adotado pela CAPES, esse modelo não é o foco do questionamento, senão a própria capacidade e competência. Essa constatação dá lugar a indagação sobre se “seria a produção de subjetividades que se questionam, e inclusive adoecem com vistas à satisfação de expectativas de produção, um dos mais desenvolvidos artefatos que a política de avaliação entrega à sociedade? (MAGNIN, et al, 2020, p. 281)”

É interessante pensar sobre esse ponto se nos damos conta de que provavelmente as grandes obras ou os grandes pensadores que já contribuíram para a humanidade não se encaixariam no modelo atual de produção científica brasileira. Nesse sentido, Magnin (et al, 2020, p. 271) afirmam que “se a pontuação e a avaliação perante os pares predominam diante das finalidades sociais do que é produzido na universidade, estamos diante de um fator de ‘delinquência acadêmica’”. Ora, se temos a mínima noção acerca desse afastamento entre o acadêmico e o social, certamente há impacto subjetivo sobre a avaliação do próprio trabalho e sobre si mesmo enquanto trabalhador.

Ampliando a análise, Magnin (et al, 2020) retomam Farias (2017, p. 18) e tratam sobre o academicismo burocrático que se forma por mesmices que seguem a “estratégia de produção fordista-taylorista estandardizada de artigos pretensamente acadêmicos... cujo teor não faz qualquer concessão ao que é social e politicamente importante” e que ao contrário disso acabam se centrando no regozijo individualista de quem produz mais. A avaliação do desempenho acaba se tornando uma forma de controle sobre o trabalho ou uma tecnologia de gestão que facilita o controle e a determinação da eficácia, reconhecida pelos pares, mas que não necessariamente traduz a eficácia real do trabalho produzido, nem em qualidade, nem em retorno social.

Em sua pesquisa sobre as representações sociais de competência, junto a gestores e docentes de uma instituição de ensino superior da região sudeste, Morais e Martins-Silva (2018) utilizaram a abordagem societal de Doise para buscar compreender o pensamento a partir da realidade social. Cabe destacar que a inserção da lógica da competência no contexto universitário deriva do chamado novo gerencialismo público. Seguindo esse modelo se promove uma aproximação entre a gestão universitária e a gestão das empresas privadas. Os autores enfatizam a necessidade de conhecer o pensamento social circulante como forma de entender se as novas formas de gestão são possíveis e também identificar formas de trabalhar sua execução dentro de cada grupo social.

Entre seus achados está a representação de que as avaliações do desempenho não pesquisam o que de fato os servidores entendem como competência. O conceito de competência se liga ao realizar as atividades com eficiência e ainda “fazer algo a mais”, ir além do meramente esperado. Para que isso aconteça, os Moraes e Martins-Silva (2018) ressaltam que muitas vezes é necessário saber contornar a burocracia. Esquivar-se do prescrito para poder trabalhar, no conceito dejouriano.

Estevam (et al, 2018) trazem resultados similares, no sentido de o prescrito não se efetivar no real. Pesquisam as representações sociais de 130 servidores acerca da gestão democrática do Instituto Federal do Rio Grande do Norte. Os dados revelaram que embora o Instituto pertença a uma estrutura descentralizada, com autonomia financeira, administrativa e pedagógica e possua documentos institucionais que validem a gestão democrática e ampla participação dos servidores no processo decisório, a maioria dos servidores não reconhece esse poder e autonomia em si, frente à instituição. A informação documental que permite a gestão participativa, por algum motivo não é recriada no espaço social cotidiano dos servidores, que se sentem excluídos das decisões.

Essa pesquisa é interessante porque é a única dentre as encontradas nessa breve revisão que conta com a presença de técnicos-administrativos. O fato de os técnicos não aparecerem nas pesquisas sobre representação social e universidade demonstra que em muitos casos não são vistos como trabalhadores da educação. Nesse sentido, cabe destacar a vivência como técnica que me permite dizer que ao relatar que trabalho na universidade, frequentemente sou questionada sobre minha área de atuação docente. Há uma visão da universidade como sendo composta por professores e alunos. Nem técnicos, nem sociedade parecem entrar nesse jogo e isso também diz muito sobre a lógica de trabalho empregada ali. Pela ausência de pesquisas juntos aos técnicos, se reitera a necessidade de que essa categoria esteja dentro do contexto de pesquisa desta proposta.

Cruz (et al, 2019) buscaram, por meio de uma pesquisa etnográfica, compreender os resultados do programa Articul@ções, que concentra vários projetos e ações de extensão e é fruto de uma parceria entre duas universidades. Para tanto buscou representações de professores orientadores, professores coordenadores que atuam nos espaços da extensão, alunos e sociedade. Identificaram que a proposta do programa é potencializar a relação entre estagiários, pesquisadores e professores das

escolas, tornando-os ativos colaboradores, mas que as representações sociais demonstram que há passividade e reduzida participação dos agentes externos por receio de desvio de função do pesquisador ou estagiário. Enquanto isso o professor coordenador acaba incorporando mais trabalho ao aceitar acompanhar os estagiários, sem que isso seja reconhecido ou creditado.

Merchante (et al, 2017) conduziram uma pesquisa, como parte de um projeto aprovado pelo ministério da economia e competitividade espanhol, acerca das representações sociais de professores sobre a sociedade, família, docência e função social. Formaram dois grupos de discussão hermenêutica, compostos por professores a partir de critérios de idade e localização geográfica. Os resultados informam que os participantes partem de uma perspectiva própria, uma ideologia que surge do lugar que ocupam nas relações sociais, demarcadas política e culturalmente.

Os autores afirmam que “la presión social incide sobre aquello que los docentes identifican como su función docente siendo las representaciones en torno a esta cuestión claves significativas para definir qué se espera de ellos y la autojustificación de lo que interpretan como posible en el marco de su acción pedagógica y educativa” (MERCHANTE et al, 2017, p. 49). O centro das representações, segundo os pesquisadores, está fundado justamente na função social formativa dos docentes, formado de “un acuerdo tácito conformando su ética y la consideración de lo que debe ser como ideal” (MERCHANTE et al, 2017, p. 50). Cabe destaque ainda, pela relação com o tema desta pesquisa, a consideração dos autores no sentido de que a função docente se encontra num contexto em que por um lado encontra sua obrigação ética, social e moral e por outro se vê pressionado pelas influências da sociedade que ainda é um ente abstrato e aparece afastado da escola e suas finalidades. Mais uma vez a profissão do docente é vista como contraditória, destacando-se a obrigação ética envolvida em sua realização.

Silva e Aguiar (2017) buscaram as representações sociais de docentes universitários sobre o que entendem por docência universitária a partir de um instrumento semi-projetivo. Participaram 14 professores da Universidade Federal de Pernambuco. Na análise das respostas, as pesquisadoras chegaram a 5 categorias de formação das representações: 1) Educar técnica, social e eticamente, formando profissionais, subsidiando seres humanos; 2) Formar-se, se capacitar para viver o que for necessário, evoluir; 3) Exercer ensino, pesquisa e extensão; 4) Pesquisar, ser professor orientador, colaborar com a sociedade subsidiando-a de conhecimentos

novos e amplos. A quinta categoria referiu-se aos sentimentos associados à docência em que prazer e realização se mesclam com identificação das dificuldades dos estudantes, especialmente com relação à formação insuficiente no ensino básico.

Destacamos os achados referentes principalmente a essa quinta categoria. As autoras afirmam que “notamos que há um conjunto de sentimentos que norteia o universo simbólico dos docentes universitários quanto ao exercício da docência, entretanto esse conjunto não se expressa em sensações individuais do educador, pois esses sentimentos envolvem o prazer em contribuir tanto para a formação do educando como para a construção da sociedade” (SILVA e AGUIAR, 2017, p. 139).

Essa constatação se alinha ao entendimento do que chamamos ética nesta pesquisa. É interessante que elas chamam atenção ao fato de que esses sentimentos não são percebidos pelos docentes e que no momento em que são chamados a pensar e conferir os “sentimentos significativos e valores sobre o lugar onde estamos, passamos a justificar nossos discursos e nossas práticas nesse lugar” (SILVA e AGUIAR, 2017, p. 139). Por conta disso, fica aparente a necessidade de ampliar a compreensão da educação universitária e os valores atribuídos a ela a partir do olhar do grupo de trabalhadores que a executa no cotidiano.

Cabe destacar ainda que essa pesquisa parece traçar um limite com a nossa, já que são identificados os sentimentos, suas características centrais, como o fato de se formarem no grupo e não de forma individualizada e reiteradas as influências que possuem sobre a prática. Nossa pesquisa parte da necessidade de buscar a relação entre esses sentimentos e sua relação com a saúde mental dos servidores, como um passo a mais para a construção da imagem do contexto e da prática do trabalhador na universidade.

Camille Noûs⁸ (2020) estudou a invisibilização da penosidade no trabalho. Ela considera que os estudos psicossociais do trabalho vêm crescendo em notoriedade acadêmica e isso requer uma reflexão sobre o que é de fato penosidade no trabalho.

⁸ Camille Noûs se refere a um pseudônimo criado por um grupo de pesquisadores franceses defensores da ciência, conhecidos como RogueESR. Criada em 2020, já possui mais de 200 artigos aceitos nas mais diversas áreas, como astrofísica, biologia, sociologia. A proposta dos cientistas é protestar contra o individualismo e o sistema de métricas que premia o pesquisador em função do número de citações que possui. Segundo O’Grady, em matéria para o site da revista Science: “Amid the protests, members of RogueESR had a subversive idea: What if they slipped a fictitious researcher in their author lists? “Hundreds of articles will make this name the top author on the planet,” they wrote in a newsletter, “with the consequence of distorting certain bibliometric statistics and demonstrating the absurdity of individual quantitative assessment.” The group christened the allegorical author Camille—a gender-neutral name associated with political protest in France—and chose the surname Noûs, a play on the French *nous*, meaning “we,” and the ancient Greek *voûς*, meaning reason. Invoking the name is

Diz a pesquisadora que essa definição vem, muitas vezes, de quantificações objetivas, associadas a riscos físicos e químicos, dando pouca importância para a forma como os trabalhadores veem seu trabalho, visão que certamente está longe de ser objetiva e quantificável. Para a autora, penosidade no trabalho refere-se a

[...] um **conjunto de dificuldades**, sofrimentos que os trabalhadores entrevistados consideram **intransponíveis quando deixam de poder realizar o seu trabalho de acordo com o sentido e a ética que construíram coletivamente no quadro da sua profissão**. As adversidades se manifestam em suas vidas quando se tornam formas de sofrimento desnecessário, injustificado em termos do significado que dão ao seu trabalho, sua beleza, sua utilidade. Essa abordagem da penosidade, que coloca no cerne da análise o caráter estruturante do sentido do trabalho na preservação da saúde no trabalho, é consistente com a atuação dos psicólogos do trabalho, em particular do CNAM, como Y. Clot, Molinier ou C. Dejours. Vai além do objetivo deste artigo, que visa... "(NOÛS, 2020, p.3, tradução e grifo nossos)

A autora toca num ponto central e de relação direta com essa pesquisa. Descreve a penosidade no trabalho como a impossibilidade de realizar o próprio trabalho de acordo com a ética formada coletivamente, fato que torna as dificuldades intransponíveis. Tal como ela expressa, nesta proposta o sentido do trabalho em relação com a preservação da saúde é o ponto fundamental da análise. Como se pode ver, embora ela aponte essa realidade em seu trabalho, descreve não ser esse seu objetivo, o que deixa a questão em aberto.

Feita esta breve revisão, retomamos Jodelet (2011) que considera a importância das pesquisas brasileiras e sua inegável contribuição para melhorar o conhecimento e a intervenção na realidade social, mas ainda assim, faz um chamado para que essas pesquisas possam se voltar à contribuição para o campo científico, desenvolvendo a teorização. Afirma Jodelet (2001), que é necessário analisar as realidades que as pesquisas evidenciam e sugere que especialmente em saúde e educação, campo em que consideramos estar inserida essa pesquisa, sejam levados em conta os sistemas de valores, ideologias específicas de cada contexto, por serem nichos de formulações de representações próprias.

Com isso seria possível esclarecer a “dinâmica social e simbólica que sustenta as tomadas de posição dos sujeitos da pesquisa”. Assim, para além da mera

meant to be a public statement of a researcher's values, says a spokesperson for RogueESR, who asked to remain anonymous because she's concerned about the possible consequences of her activism" (O'GRADY, 2021).

descrição das representações sociais, o intuito desse trabalho é chegar, naquilo que seja possível em tempo e capacidade, nos “processos de gênese social das representações sociais, que entram em combinação com a experiência vivida dos sujeitos” (JODELET, 2011, p. 24).

5 METODOLOGIA

Para iniciar esse capítulo retomamos alguns pontos desse trabalho, de modo que o delineamento da pesquisa possa ficar mais claro ao leitor. O estudo está inserido na interface entre saúde mental e trabalho na universidade. Como proposta de tese, se considera que há uma dimensão ética envolvida no trabalho. Na universidade, essa dimensão se ligaria ao papel da educação e da ciência como meios de transformação de uma sociedade. O trabalhador, quando percebe o valor positivo representado pelo seu trabalho, tanto para si mesmo como para a sociedade, tem, no reconhecimento de seu valor, um ponto de sustentação e de promoção de saúde mental no trabalho.

Partimos da hipótese de que esse reconhecimento ético não está, necessariamente, implícito em todas as atividades do cotidiano universitário e muitas vezes pode estar encoberto por demandas, atividades e mesmo pela organização do trabalho que impede que o trabalhador de fato trabalhe, no sentido dejouriano do termo. Destacamos que o objetivo geral dessa pesquisa é analisar a relação entre a dimensão ética do trabalho e a saúde mental dos servidores. Entendemos a ética, como o processo em torno do significado do trabalho como algo socialmente valoroso, importante, sendo, portanto, fator fundamental para a manutenção da saúde mental do trabalhador.

Para chegar a alcançar o objetivo nos utilizamos de revisão da legislação em torno da saúde mental e o trabalho na universidade pública, avaliamos os programas e ações que uma universidade possui, também em relação com a saúde mental e o trabalho e realizamos entrevistas com servidores da universidade. Nas entrevistas, o método de captação dos dados de dados foi embasado pela teoria das representações sociais. Buscamos identificar a representação social de trabalho e a relação dela com as concepções de saúde e ética, presentes nas falas dos entrevistados. Em função de deixar mais claros os passos metodológicos que foram realizados, descrevemos o caminho dessa pesquisa nos parágrafos abaixo.

O método proposto para este trabalho foi o qualitativo, que tal como descreve Minayo (1994), é um modelo que permite a preocupação com um nível de realidade que não pode ser quantificado, por ocorrer em um espaço mais profundo das relações, dos processos e fenômenos.

Nesse sentido, é a natureza da análise que estamos propondo que determina a adoção deste modelo, já que se aprofundar no mundo das relações humanas, das ações e seus significados impõe a adoção de um modelo que permita uma incursão em que o “significado é o conceito central de investigação” (MINAYO, 1994, p. 23).

Por outra parte, a própria pluralidade das concepções do ser humano acerca de temas fundamentais como vida, trabalho, saúde, família, sociedade trazem à tona um material que requer o movimento de refletir individualmente, sem que isso signifique individualizar o processo e isolá-lo das condições de imposição conjuntural que são em muitos casos determinantes.

Esta pesquisa adota, em termos ontológicos, a concepção de que o conhecimento é pessoal, subjetivo e único, mas construído a partir e vinculado a um contexto social, em cujo seio se compartilham parcialmente as concepções sustentadas por um mesmo grupo de referência. Epistemologicamente, considera-se que o envolvimento com os participantes da pesquisa é inevitável, dada a própria conjuntura das relações humanas. A pesquisa é também carregada de valores, uma vez que o pesquisador não se desfaz de si ao pesquisar (MOREIRA, 2018). Reconhecemos que não há, tal como descrevem Denzin e Lincoln (2006), janela transparente que permita o acesso à vida íntima de um sujeito.

A pesquisadora não está distanciada do contexto dessa pesquisa. Vivencia o mesmo contexto de trabalho e reconheceu situações e temas abordados na captação dos dados por ter, eventualmente, participado das situações descritas por alguns dos sujeitos. Ainda que saibamos que uma posição de neutralidade absoluta não é possível, procuramos manter posições discretas, suprimidas sempre que possível. O que se quis foi ouvir e interpretar aquilo que os sujeitos consideram como mais importante. No entanto, a realidade, dizem Denzin e Lincoln (2006, p. 19), “nunca pode ser capturada. Podemos conhecer algo apenas por meio das suas representações.” O pesquisador interpreta a interpretação que lhe fornece o participante acerca do fenômeno da pesquisa, tal como descreve Martins (2004).

Assim, entendemos que a pesquisa, embora tome como matéria-prima, as interpretações coletadas através do contato com os sujeitos, não são a sua própria voz, senão a montagem que o pesquisador fez de um quadro de realidade. Para montar um quadro, necessariamente são feitas sobreposições, exclusões, interpretações, sempre tendo em vista o objeto da pesquisa, seu tema central. Dizem Denzin e Lincoln (2006, p. 19) que o pesquisador “costura, edita e reúne pedaços de

realidade, um processo que gera e traz uma unidade psicológica e emocional para uma experiência interpretativa”.

Duarte (2004) chama a atenção para isso, considerando que o que o participante diz é o ponto de partida do pesquisador, porém a construção das análises, o trabalho com os dados ocorre tendo em conta as escolhas de quem pesquisa, que é também quem define os objetivos, o modelo, a forma de coletar os dados. Dessa forma, o conteúdo de um relatório não necessariamente dá voz ou coincide com a concepção de um conjunto de pessoas. Isso não é dito para que o pesquisador esteja no foco, mas para que se respeite o posicionamento original dos participantes e, tal como descrito anteriormente, para demarcar a impossibilidade de uma tradução exata da perspectiva de cada participante.

A questão da validade dos resultados é uma preocupação fundamental deste estudo e levou à adoção de um delineamento prévio da pesquisa, de modo a descrever as características de cada fase, especialmente no que se referiu à coleta e análise dos dados. Segundo Yin (2017), em pesquisa qualitativa, esse delineamento prévio não é obrigatório e tampouco precisa ser restritivo. No presente caso, embora a opção foi de descrever os passos da pesquisa antes da coleta dos dados, salvaguardamos a possibilidade de inclusão de outros recursos ou mesmo de modificação na ordem da análise ou na quantidade de sujeitos. Foram realizadas então, algumas modificações que constam ao longo desse tópico.

De todas as formas, tal como descreve Spink (1995, p. 141), “trabalhar os dados de forma qualitativa implica em re-discutir o estatuto da interpretação na atividade científica”. Não é tarefa simples, mas, reiteramos, o intuito é de que a descrição dos passos realizados sirva como guia para a análise daquilo que foi feito na pesquisa. Fato é que não são os instrumentos de pesquisa utilizados que garantem seu rigor, uma vez que devemos reconhecer que os próprios instrumentos são construídos socialmente. Cada método permite que o objetivo seja visto segundo um ponto de vista, numa realidade chamada por Spink (1995) de caleidoscópica, e é justo neste ponto de vista que assenta sua validade. A associação de técnicas tem, então, o objetivo de enriquecer a pesquisa fornecendo meios para ampliar a compreensão do fenômeno em questão.

O curso metodológico desta pesquisa se baseia na Teoria das Representações Sociais, já descrita nos termos do capítulo 4. Essa teoria foram os óculos pelos quais o fenômeno foi observado. Teoria, epistemologia e metodologia

formam, como esclarece Spink (1995), um todo contínuo e se influenciam mutuamente.

5.1 Contexto da pesquisa

A presente pesquisa teve como contexto uma universidade federal situada no Sudoeste do estado do Paraná, Brasil. Dentre os princípios que fundamentam a instituição constam a ênfase na formação de recursos humanos, valorização de lideranças, vinculação com a tecnologia, desenvolvimento da cultura, aproximação entre avanços científicos e os cidadãos, organização descentralizada através da instituição de diversos campi, integração com o setor produtivo e social, maximização do aproveitamento da estrutura por meio de diferentes níveis e modalidades de ensino. Dois dentre os princípios merecem destaque, sendo eles a organização dinâmica e flexível com foco interdisciplinar, que privilegia o diálogo permanente com as realidades locais e regionais, sem se afastar dos pressupostos científicos e integrar a geração, disseminação e utilização do conhecimento com foco no desenvolvimento regional (BRASIL, 2005).

A finalidade da universidade também se expressa neste documento descrita como a busca pelo desenvolvimento da educação tecnológica, sendo a tecnologia definida como “processo educativo e investigativo para gerá-la e adaptá-la às peculiaridades regionais” (BRASIL, 2005, p. 8). Outras finalidades se caracterizam como “aplicar a tecnologia compreendida como ciência do trabalho produtivo e o trabalho como categoria de saber e produção” (p. 8) e pesquisar soluções tecnológicas voltadas para promover inovações capazes de dar conta dos problemas sociais, especialmente nos âmbitos do local e regional.

Seus objetivos giram em torno da tríade ensino, pesquisa e extensão, todos voltados para a indissociabilidade entre esses fatores fundamentais. Assim também está organizada a estrutura da instituição, voltada para tríade central.

Um fator importante para ser destacado inicialmente é que a organização é descentralizada, tanto quando mencionada na legislação (BRASIL, 2005) quanto quando aparece no estatuto da Universidade, está ligada à existência de vários campi, cuja finalidade é contribuir, por meio do trabalho realizado nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, para o desenvolvimento local e regional.

Nesse sentido, o Campus em que foi realizada esta pesquisa contava, na época da captação dos dados, com cinco cursos de graduação, três engenharias e duas licenciaturas. Contava ainda com um curso de mestrado profissional e um acadêmico. Segundo a página do campus na internet, a escolha pelos cursos se deu justamente em função da necessidade observada nesta região no sentido de formar mão-de-obra qualificada para o mercado.

Em termos de estrutura física, o campus, que se situa na zona rural de um município de médio porte, dispõe de anfiteatro, biblioteca, restaurante universitário, salas de aula, laboratórios, diversas salas para atendimento administrativo e centro de convivência para alunos.

Considerando que o tema central desta pesquisa é a saúde mental e o trabalho, os dados mais importantes para a descrição do local tem a ver com os profissionais que ali exercem suas atividades laborais. Segundo dados de fevereiro de 2021, ano em que os dados foram coletados, o campus contava com um total de 130 servidores do quadro de efetivos: 84 docentes, 21 da carreira de ensino básico, técnico e tecnológico e 63 do magistério superior; 46 técnicos administrativos, divididos em 2 classe C, cujo requisito para ingresso no cargo é o ensino fundamental, 47 classes D, com requisito mínimo de ensino médio e 16 classe E, requisito de graduação. Havia ainda 3 professores substitutos do magistério superior, assim como 2 pedagogas substitutas.

Os dados foram coletados entre setembro de 2021 e novembro de 2022. Embora os servidores cumpriram um período entre 2020 e 2021 em tele trabalho⁹, no momento das entrevistas o trabalho presencial já havia sido retomado, motivo pelo qual todas as entrevistas foram realizadas pessoalmente. Cabe ressaltar que o tele trabalho durou um ano e meio e os impactos das modificações estruturais aparecem em algumas das falas dos entrevistados, conforme se poderá ver adiante.

Sobre esse ponto cabe ressaltar que os servidores não possuíam experiência com o trabalho remoto, tendo sido exigido de todos adaptação tanto às demandas dos setores administrativos, no caso dos técnicos, como didático pedagógicas no caso dos professores que precisaram reorganizar suas aulas de modo a ministrá-las remotamente. A situação do teletrabalho foi sendo revisada ao longo do período de

⁹ Em função do surgimento e necessidade de controle do Corona Vírus.

março de 2020 a setembro de 2021, sendo que a cada mês uma nova portaria era emitida indicando qual seria o regime de trabalho no mês seguinte.

Em 10 de setembro de 2021 foi publicada uma instrução que determinou ações para o retorno gradual do trabalho à modalidade presencial. Segundo esse documento, os servidores que já haviam completado seu ciclo de imunização ou que tivessem optado por não tomar a vacina (seja uma de suas doses ou todas) deveriam retornar ao trabalho presencial. O mesmo documento determinou que caso os servidores necessitassem de um prazo maior por razões pessoais, poderiam solicitar até 15 dias de prazo para a chefia imediata, que avaliaria cada caso. Foram também cumpridas as medidas de segurança relacionadas ao uso de máscara e distanciamento social que permaneceram em vigor de acordo com as leis estaduais e municipais sobre a matéria.

Em outro sentido, ainda na descrição do contexto, se destaca que a pesquisadora atua como técnica administrativa no Campus pesquisado. Desenvolve ali a atuação de psicóloga do trabalho, estando lotada na Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos desde o ano de 2013. Em junho de 2019 se afastou das atividades laborais em função da dedicação ao doutorado em Desenvolvimento Regional, cujo resultado principal está apresentado neste relatório. Assim, com exceção dos profissionais que ingressaram a partir de junho de 2019, os demais já são conhecidos da pesquisadora. É certo que, em função das atividades de trabalho que desempenha, possui inclusive maior proximidade ou conhecimento sobre um ou outro, assim como já desenvolveu um círculo de amizade que foi sendo formado ao longo de sua trajetória nessa instituição.

A atuação como psicóloga do trabalho foi também o grande motivo que fez surgir a disposição para buscar algumas respostas em torno da saúde mental e do trabalho na universidade. É possível afirmar então que a necessidade de pesquisar sobre a saúde mental e o trabalho surgiu justamente do contexto em que a pesquisa se desenvolverá.

5.2 Como foi realizada a coleta dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado unidas a análises de documentos legais e institucionais, bem como

observação participante. Tal como descrito anteriormente, a proposta de triangular técnicas foi adotada visando enriquecer a pesquisa e poder observar o fenômeno da saúde mental relacionada ao trabalho na universidade sob mais de um ângulo (SPINK, 1995).

Não há consenso na literatura a respeito de um tamanho ideal de amostra para a pesquisa qualitativa. Dependendo dos objetivos do estudo e de como será feita a análise dos dados, esse número varia muito. Yin (2016) inclusive indica que ao invés de se aplicar uma fórmula para chegar ao número mínimo de unidades de coleta, o essencial é pensar sobre a complexidade do tema e a possibilidade de aprofundamento do mesmo.

Embora não demandem um tempo tão longo de preparação, as entrevistas requerem trabalho intenso e profundo de análise (DUARTE, 2004), especialmente quando, como nesse caso, se quer identificar as representações sociais dos participantes sobre mais de um tema e sobre temas amplos (saúde, trabalho, ética) e identificar possíveis relações entre uma e outra.

O tamanho da amostra foi definido inicialmente tendo em vista tanto os objetivos, como as possibilidades de aprofundamento na análise dos dados, como também com base no número total de servidores, buscando estabelecer, com isso, um critério objetivo que resultou em 10% do total de servidores, sendo eles pelo menos 9 docentes e 5 técnicos administrativos.

Em junho de 2021 foi enviado ao comitê de ética a primeira versão do projeto, visando aprovação do mesmo em função de se tratar de pesquisa com seres humanos. O projeto, cujo número CAAE é 48078121.3.0000.5547, foi aprovado pelo comitê de ética em parecer emitido no dia 24 de setembro de 2021.

Em outubro de 2021 entramos em contato com o setor de recursos humanos do campus solicitando acesso aos endereços de e-mail profissionais de todos os servidores. A servidora responsável concedeu o acesso mediante avaliação da autorização para essa pesquisa, emitida em abril do mesmo ano pela direção geral do campus. Foi enviado, então, a partir do e-mail pessoal da pesquisadora, uma correspondência individual dirigida a cada um dos servidores ativos do campus, contendo o seguinte texto:

Prezado(a) colega Nome,

Sou a Gabriella, psicóloga da COGERH. No momento estou afastada do trabalho para realizar pesquisa de doutorado.

Cheguei na fase de coleta de dados e gostaria de te convidar para participar das entrevistas. Conversaremos sobre saúde mental e trabalho. Não farei nenhum tipo de avaliação psicológica, me interessa apenas sua história e opinião sobre esses temas. A entrevista será realizada na Universidade em data e horário adequado para você, o que podemos combinar em próximos contatos.

A entrevista é anônima e a publicação da pesquisa também não divulgará o nome dos participantes.

Se você tiver interesse em participar ou mesmo em saber mais, por favor responda esse e-mail que posso lhe explicar melhor como funciona, para que então você decida se quer fazer parte ou não.

*Muito obrigada,
Gabriella.*

Deste contato inicial recebemos oitenta respostas ao e-mail, sendo elas setenta e duas positivas, seis negativas e duas que solicitaram mais informações sobre a pesquisa. Ambos esclarecimentos foram fornecidos, sem que novas respostas fossem recebidas na sequência. Dentre as negativas, ocorreram duas respostas que chamaram a atenção por apresentarem como justificativa o fato de não estarem bem emocionalmente, e que por isso preferiam não se expor ao tema da saúde mental no trabalho. Disso já se extrai um resultado que será retomado na análise dos dados, mais à frente.

Foram agendadas então as entrevistas, procedimento realizado todo por e-mail. Considerando, no entanto, o interesse de um número maior do que o esperado de servidores em participar da pesquisa, propomos uma emenda ao projeto aprovado no comitê de ética, no sentido da ampliação da amostra para até 35 participantes. Entendemos que o aumento da base de dados poderia nos trazer resultados mais amplos, confiáveis e precisos para a pesquisa, o que poderia reverter em maior relevância da investigação proposta. O comitê de ética emitiu parecer favorável a esse aumento.

Os servidores foram escolhidos por amostragem intencional, nos termos de Yin (2016, p. 79), que tem como propósito selecionar “unidades de estudo específicas e dispor daquelas que gerem os dados mais relevantes e fartos, considerando o tema de estudo.” Foi formada uma amostra da forma mais heterogênea possível. Procuramos que muitos representantes de muitas áreas e setores pudessem participar, para que a amostra refletisse não as representações de um sub conjunto, senão do campus como um todo. Chegamos então a um total de 32 entrevistados,

sendo eles 18 professores e 14 técnico-administrativos, número que corresponde a 24,6% do total de servidores, o que para uma pesquisa qualitativa é bastante significativo.

O número de 32 entrevistas foi considerado adequado para essa pesquisa também porque embora não haja consenso total a respeito dessa questão, Minayo (2017) retoma os critérios objetivos estabelecidos pela literatura que consideram que a avaliação qualitativa deve ter entre 30 e 50 entrevistas, partindo de um mínimo de 10 entrevistas. Segundo a autora, “uma quantidade consensual seria de, pelo menos, 20 a 30 entrevistas para qualquer tipo investigação qualitativa”. O número adotado nesta pesquisa atende a esse critério, sendo, portanto, considerado viável para o experimento científico.

A média etária dos entrevistados é de 39 anos, e a média de tempo de trabalho na universidade é de 8,6 anos. A formação variou entre graduação e doutorado, sendo que 59,3% são doutores. Dentre os entrevistados, 9 passaram por um processo de remoção ou redistribuição, o que significa que trabalharam também em outros campi ou outras universidades. Optamos por não descrever mais especificamente esses dados em função de que descrições mais detalhadas não são imprescindíveis para essa pesquisa e ao mesmo tempo poderiam levar à identificação de um ou outro entrevistado.

Adotamos a técnica das entrevistas, porque são o modelo fundamental para buscar práticas, valores e crenças especialmente, tal como descreve Duarte (2004), em contextos em que os conflitos e contradições não estejam explícitos. Elas permitem identificar como os sujeitos compreendem sua realidade, deixando ver qual a lógica presente nas relações de determinados grupos, o que é “mais difícil obter com outros instrumentos de coleta de dados” (DUARTE, 2004, p. 215).

A entrevista não foi conduzida a partir de um roteiro rígido de questões, mas sim com base em um esquema que direcionou o andamento da atividade de modo a lançar luz sobre a representação social de trabalho, em relação com a saúde mental e ética. Foram feitas a modo de conversa, respeitando os eventos mais importantes destacados pelos entrevistados a partir das primeiras questões. As perguntas não foram iguais para todos e nem para todos foram feitas todas as questões, até porque algumas das respostas foram sendo contempladas naturalmente na fala do entrevistado. Procuramos estabelecer um máximo de 50 minutos por entrevista, porque percebemos que ultrapassando desse horário o andamento já ficava

prejudicado pelo cansaço ou mesmo pela necessidade que todos os entrevistados tinham de dar andamento às suas atividades de trabalho ou de pós expediente.

Iniciamos com perguntas básicas como idade, cargo, tempo de instituição e formação e seguimos com questionamentos acerca da trajetória seguida pelo entrevistado até se tornar servidor público, o significado que tem o trabalho para ele, a melhor e pior parte do trabalho que realiza, se percebem e qual o impacto social ou pessoal do trabalho que realizam, como se sentem em relação a esse impacto e se o trabalho lhe é neutro, produz bem-estar ou mal-estar. As representações da zona muda foram buscadas a partir da técnica presente em Menin (2006) através do questionamento acerca de como o entrevistado pensa que a sociedade vê e define o servidor público. Essas perguntas foram transformadas em categorias que orientaram a análise dos dados obtidos.

Houve também uma pergunta bônus, que consistiu em saber se o entrevistado seguiria trabalhando se ganhasse na loteria. Esse ponto específico foi tomado considerando a também a possibilidade comparativa oferecida pela questão, entre as respostas dos servidores e a dos agricultores da pesquisa de Lorenzton (2014), aspecto que será detalhado na análise dos dados.

Dois novos questionamentos surgiram no decorrer das entrevistas. Sentimos a necessidade de perguntar, também como complemento às representações da zona muda, a opinião do entrevistado a respeito do por que os servidores da universidade vêm adoecendo mentalmente mais ao longo dos anos, além de questionarmos também o que o entrevistado entende que precisa mudar. Essas questões apontam pontos bastante similares com os tópicos que apareceram, conforme é de se esperar, na descrição da pior parte do trabalho que realizam. Apresentaram também uma correlação direta entre si, ou seja, o que precisa mudar é justamente o que adocece.

O fundamental das entrevistas, destacamos é o processo da escuta. Tal como descreve Yin (2016), escutar é entender o significado do que está sendo dito. Também para facilitar esse processo, através do acesso mais completo a expressões, gestos e até emoções que foram aparecendo nas entrevistas é que as mesmas foram todas realizadas de forma presencial. Felizmente o momento em que foram realizadas permitiu isso porque os servidores já estavam trabalhando presencialmente. Destacamos, nesse sentido, que foram respeitados todos os protocolos de segurança, como uso de máscara, disponibilização de álcool em gel para higienização das mãos e distanciamento social.

Antes de serem iniciadas as entrevistas foram apresentados aos servidores o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, cuja cópia se encontra anexa a esse relatório, para análise e assinatura. Foi oferecida uma via original e assinada desse Termo para cada um dos entrevistados. O consentimento para gravação da entrevista foi solicitado no termo e também repetido, em forma de pergunta pela pesquisadora antes de que a gravação tivesse se iniciado. Havendo o consentimento pela assinatura e em fala a entrevista e a gravação se iniciavam.

As entrevistas foram, então, gravadas em áudio e transcritas manualmente pela pesquisadora, não sendo, portanto, utilizado nenhum outro recurso para a transcrição. Após a transcrição foi feita a conferência de fidedignidade, ou seja, as entrevistas foram ouvidas e a transcrição foi sendo corrigida conforme necessário. Tal como indica Duarte (2004), no que se refere a repetições de palavras, cacoetes, alguns vícios de linguagem foram corrigidos. Procuramos manter, no entanto a característica original da fala, por entendermos ser importante para a análise. É importante destacar que nomes de pessoas, locais, nomes de departamentos foram omitidos, tendo em vista a garantir que o entrevistado permaneça anônimo. Os entrevistados foram divididos aleatoriamente em entrevistado 1, entrevistado 2, entrevistado 3 e assim por diante, de forma a garantir a anonimidade no processo.

As entrevistas foram organizadas, seguindo a lógica do método da teoria das representações sociais, em categorias que guiaram a análise. A princípio havíamos estabelecido as seguintes: trabalho, saúde mental, ética. Porém percebemos que a divisão por temas abordados na entrevista, tal como melhor e pior parte do trabalho e percepção do impacto social do próprio trabalho, facilitaria a captação da questão ética envolvida nos temas principais, que seguem sendo, trabalho, saúde mental e ética. Detalharemos melhor a forma como ocorreu a divisão e a justificativa sobre isso na análise dos dados das entrevistas.

A observação participante foi realizada no contexto da entrevista e funcionou como uma espécie de inferência, nos termos descritos por Yin (2016). Tudo aqui foi significativo. A forma como se estabeleceu a comunicação, no agendamento da entrevista, os relatos, o estado de humor, as repetições, silenciamentos, emoção, circunstâncias visuais em geral. Todas as observações foram anotadas num diário de campo que deu lugar a um texto final denominado “observações do campo”, como indicam Denzin e Lincoln (2006).

A análise documental completou a triangulação de técnicas, tendo sido um processo que ocorreu ao longo da captação dos demais dados, mas cuja atenção direta foi voltada ao final das transcrições das entrevistas. O propósito foi identificar o que está descrito referente ao trabalho e à saúde do servidor seja na legislação como nos documentos institucionais da universidade. O foco esteve voltado para políticas, programas e projetos relacionados à saúde mental no trabalho. Foram também descritas as práticas institucionais, ou seja, os projetos ou ações que ocorrem dentro da instituição e que não tem um vínculo direto com a legislação, mas sim com outras necessidades identificadas internamente.

Esse trabalho nos ajudou a esclarecer o contexto do trabalho na universidade e também foi utilizada no sentido de reforçar afirmações ou mesmo identificar contradições, tal como indica Yin (2016). Todo o material coletado por esse meio foi organizado em dois arquivos, um chamado “dados da legislação” e outro chamado “práticas institucionais”.

Denzin e Lincoln (2006) usam a imagem do *bricoleur*, ao afirmar que o que o pesquisador qualitativo faz com os dados é uma espécie de montagem, uma sobreposição de imagens e cores que tem o objetivo de compor um quadro, trabalho esse que exige previsão, mas especialmente, flexibilidade. Esse foi o exercício central da análise dos dados propostas no presente trabalho.

Por questões de organização do texto, vamos iniciar apresentando os dados da legislação e as práticas institucionais, que seriam como o cenário para o “quadro que estamos pintando”. Pensamos que assim é possível ter uma visão mais ampla em torno das questões que depois são abordadas nas entrevistas. Optamos por já apresentar os resultados contendo alguns fragmentos de fala dos entrevistados, sempre que o tema abordado tenha sido mencionado ou quando sua menção possa acrescentar algo diretamente ao estudo aqui proposto.

Na sequência são apresentados os dados obtidos nas entrevistas de acordo com as categorias estabelecidas, junto a análise de cada uma delas. Esse trabalho desemboca nas conclusões a que chegamos a partir da conversa estabelecida entre todos os elementos captados e depois preparados, de modo a se tornarem significativos. As observações feitas pela pesquisadora aparecem unidas às conclusões obtidas pelo entrelaçamento de todos os demais dados: práticas institucionais, análise da legislação sobre saúde mental e trabalho no serviço público e dados das entrevistas.

6 A LEGISLAÇÃO E A SAÚDE MENTAL DO SERVIDOR PÚBLICO NO TRABALHO

Apresentaremos a seguir os dados da legislação em vigor relacionada à saúde do servidor público. A busca se deu a partir do acesso ao Sigepe legis, por ser esse o caminho indicado pelo portal do servidor, em site do governo federal para busca de legislação de pessoal (BRASIL, 2022). O Sigepe legis concentra documentos de atos relacionados a legislação de pessoal do governo federal brasileiro. A parte da captação desses dados específicos ocorreu no mês de maio de 2022, então essa é a referência utilizada aqui. Foram utilizadas as palavras-chave: saúde do servidor, e em pesquisa avançada, filtramos apenas os documentos em vigor, chegando a 4.783 atos legislativos. Esses atos são decisões, decretos-lei, comunicados, portarias, pareceres, súmulas, dentre outros.

A busca foi ampla porque nosso interesse foi abranger o número maior possível de documentos relacionados com o tema e correr menos risco de excluir algum documento de importância para esse estudo. Fizemos a leitura da ementa do material encontrado, e selecionamos aqueles que, segundo nossa análise, se relacionam com o tema da saúde mental do servidor. Nesse primeiro filtro, selecionamos 25 documentos. Foi feita então a leitura completa destes 25 e, considerando o conteúdo amplo optamos por excluir 10, já que sua relação com o tema central foi apenas aparente ou por serem versões antigas de documentos que foram revistos. Ainda houve caso de um que se relacionava com outro contexto de gestão governamental que não o da Educação.

Chegamos então aos atos listados no quadro abaixo, apresentados por ordem de data da publicação.

Quadro 1 – Atos legislativos ligados à saúde mental e trabalho na universidade

Ato legislativo	Ementa
Lei nº 8.080-1990	Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.
Lei nº 8.027-1990	Dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, e dá outras providências.
Decreto nº 1.171-1994	Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal

Ofício-Circular nº 19-1997	Recomenda que os dirigentes de recursos humanos enfatizem junto às chefias das unidades a importância da flexibilidade nos horários de entrada e saída dos servidores, e do uso da alternativa de interrupção para as refeições, de uma a três horas, considerando os termos do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que institui para os servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, possibilidade de jornada de trabalho flexível.
Decreto nº 6.833-2009	Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.
Decreto nº 7.003-2009	Regulamenta a licença para tratamento de saúde, de que tratam os artigos 202 a 205 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências.
Decreto nº 6.856-2009	Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores.
Portaria Normativa nº 3-2010	Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.
Portaria nº 1.261-2010	Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores.
Decreto nº 7.674-2012	Disciplina organização do processo de diálogo com vistas ao tratamento dos conflitos nas relações no âmbito do Poder Executivo Federal, por meio da negociação de termos e condições de trabalho entre suas autoridades e os servidores públicos federais, da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Portaria Normativa nº 3-2013	Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.
Portaria nº 19-2017	Aprova o anexo a esta Portaria, que dá nova redação ao Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, sobre os procedimentos a serem observados quando da aplicação da Perícia Oficial em Saúde, de que, trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e demais normas aplicadas à matéria.
Nota Informativa nº 15.678-2018	Esclarecimentos acerca de remoção a pedido por motivo de saúde, independentemente do interesse da administração.
Decreto nº 10.382-2020	Institui o Programa de Gestão Estratégica e Transformação do Estado, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, altera o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional, para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal, e remaneja, em caráter temporário,, Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE para o Ministério da Economia.
Ofício-Circular nº 4.995-2021	Pesquisa equilíbrio trabalho-família.

Decreto nº 11.072-2022	Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
------------------------	---

Fonte: Autoria própria

A partir da listagem exposta no Quadro 1, nos propusemos a analisar os pontos centrais dos temas abordados em cada um desses documentos, dando ênfase ao que nos interessa nesta pesquisa em específico, sem levar em conta a data de publicação dos documentos, por isso, a seguir, estão apresentados em ordem diferente do quadro acima.

Iniciamos com a Lei 8080 de 1990 que dispõe sobre condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde e funcionamento de serviços correspondentes. Esse documento destaca que a saúde é direito fundamental e deve ser provida pelo Estado, apresenta o SUS e seus objetivos. Destacamos que no âmbito da saúde do trabalhador o SUS tem um papel fundamental no sentido de vigiar a questão epidemiológica e sanitária, promover e proteger a saúde do trabalhador, atuando ainda em reabilitação e recuperação. Deve dar também assistência a trabalhador em caso de acidente de trabalho (BRASIL, 1990).

Esse sistema participa também da normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde em instituições públicas e privadas, tendo sob seu cargo também a promoção de pesquisas para subsidiar trabalhadores e sindicatos, além de revisar a ocasião de doenças originadas no processo de trabalho.

A Lei 8.027, também de 1990, dispõe sobre as normas de conduta do servidor público. Descreve o servidor e seus deveres, sendo que alguns deles se afinam com os que são apresentados no código de ética da categoria (BRASIL, 1990).

Destacamos o aspecto do dever de cumprir ordem dos superiores desde que não sejam manifestadamente ilegais, o que garante a preservação da liberdade e se aproxima do respeito às disposições éticas dos códigos. Além disso, indica o dever de representar contra a ilegalidade, omissão ou abuso de poder, fato que é presente na fala cotidiana dos servidores da universidade e que também foi destacado nas entrevistas. A entrevistada 26 assim afirmou sobre a manifestação contra ilegalidade:

Vou te contar algumas experiências...segundo nosso estatuto se a gente é servidor e vê algo de errado é obrigado a denunciar. Diante das denúncias as respostas são sempre vagas exatamente nesse sentido que eu falei: não é ilegal, é imoral. E não acontece absolutamente nada. Então depois que você vê que não acontece absolutamente nada, você desiste. Ai você tem que ligar o foda-se para os outros e fazer só o que te compete pra não ficar louco, senão... (ENTREVISTADA 26)

Embora, tal como afirmam Pessini e Barchifontaine (1998), fazer o que é bom e certo é um importante ingrediente da vida moral humana, cabe destacar que nem sempre a relação entre o texto da lei alcança o aspecto moral das relações que ocorrem entre os servidores na universidade. Os limites entre a ilegalidade e a imoralidade não são bem definidos e que isso tem um impacto significativo na vivência do trabalho, porque situações assim atingem diretamente a questão da justiça dentro da organização. Essa questão é bastante citada nos dados das entrevistas, donde se conclui que a existência de um documento que normatize o comportamento dos servidores não é suficiente, por si só, para que a condução pessoal de todos condiga com a moralidade.

Considerando a necessidade de descrever o comportamento moral esperado, tem-se o código de ética do servidor, que foi aprovado pelo decreto 1.171 de 22 de junho de 1994 e trata de pontos bem relacionados a nossa pesquisa. O mesmo afirma que a conduta do servidor não apenas deve se nortear por princípios morais como dignidade, decoro, eficiência em seu trabalho, mas o servidor reflete o exercício da vocação do próprio poder estatal. A ética é, portanto, um elemento que sempre deve estar presente e leva a conduta para além do justo e injusto, perante a lei, chegando ao honesto e desonesto. Nesse sentido, a noção de bem e mal na moralidade da administração pública se afirma em seu fim fundamental que é o bem comum (BRASIL, 1994).

O código de ética, com relação ao trabalho do servidor, expressa que “deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio” (BRASIL, 1994). O contrário é, também, verdadeiro. Seu fracasso ou o fracasso de seu trabalho é entendido como prejuízo a si mesmo. Nesse sentido, testemunhar atos de imoralidade é um atentado à saúde mental do trabalhador. Esse ponto toca diretamente na tese aqui proposta que vincula a realização de um bem a outro com a possibilidade de incrementar a própria saúde mental de quem o realiza.

Entrando em um tema mais relacionado às atividades de trabalho, o ofício circular número 19, de 27 de agosto de 1997, embora seja um documento específico, ele faz referência ao Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 (BRASIL, 1994). Este último trata da jornada de trabalho dos servidores públicos e apresenta a possibilidade de flexibilização nos horários de trabalho, inclusive com reescalonamento. Regulamenta que o horário de almoço também pode variar de 1 a 3 horas (BRASIL,

1995). Pelo seu conteúdo puro, pode parecer que este documento não tem relação com a questão da saúde mental, mas a atenção demandas individuais de adaptação do trabalho, que incluem a questão do horário, tendem a facilitar a vida pessoal e, por isso ser as vezes até mais efetivos que programas com o tema da saúde mental. Esse tema é tratado pela entrevistada 31 que explica que era consuetudinária a possibilidade de apresentar restrições para alguns horários de aula, especialmente início da manhã e final da tarde e que isso lhe era útil por conta do cuidado de filho pequeno. Esse aspecto estava passando por revisão, ou seja, se queria que independentemente da situação, todos os professores estivessem disponíveis para todos os horários. A entrevistada assim expressa:

Eu queria, pensando em todos, mas claro, em mim também, queria que todos os professores pudessem colocar para não dar aula as 7:30h da manhã ou não dar aula às 17:30h da tarde porque você tem um filho, não tem onde você enfiar o filho. No final das contas conseguimos, pode anotar, sugerir as restrições, mas não quer dizer que será atendido.

Então naquele momento, você repensa tudo na tua vida. Uma coisa que eu falei foi que a gente fala tanto em saúde mental, em qualidade de vida. Gente! Raciocina! A gente estava falando da nossa vida, eu já estava sem dormir pensando no que ia fazer com meu filho. Não é uma questão de não querer dar aula porque você está com sono, é que você está pensando no que vai fazer com seu filho, seu filho. Então eu pergunto, adianta a gente dar uma semana de palestra sobre saúde mental sendo que o que interfere na vida do professor é o dia-a-dia, é todo dia aquele estado que ele tem que sei lá, inventar o que vai fazer com a criança. Eu falei, são as coisas do dia-a-dia que interferem na nossa qualidade de vida, sabe, essas coisas. Isso sim tem que ser pensado como bem-estar, saúde mental, porque isso mexe, óbvio que mexe com a saúde mental do pai, porque você não sabe o que fazer... Aí você pode falar, mas e o técnico, o técnico também tem que pensar nisso. Só que o técnico ele sabe que pode trabalhar das oito ao meio dia, da uma e meia às cinco e meia, o professor se ele trabalha até seis e vinte, seis e vinte nem tem mais escola aberta.

Eu sei que esse problema surge quando se vai produzir o horário. Mas porque não tentar? Nós não temos ninguém aqui. Como vamos fazer? Não quer dizer que eu não quero trabalhar...Eu falei, daqui um pouco eu não estou mais pedindo essa restrição. É pensar um pouco no outro. Isso existia antes, ao invés de continuar essa regra que poderíamos pedir as restrições, tentou se tirar. Ao invés de tentar facilitar, se dificulta porque não estava escrito na lei. (ENTREVISTADA 31)

A questão dos filhos deve ser encarada de forma mais intensa especialmente no caso em que se percebe que o servidor não possui nenhuma rede de apoio. Na universidade em questão, percebemos que a imensa maioria dos servidores se mudou para a cidade em função de assumir a vaga do concurso, não possuindo, portanto, família ou conhecidos na cidade. Isso é um fator que dificulta muito a vida do servidor quando ele precisa cumprir um horário que seja rígido. É claro que ter filhos é uma escolha pessoal e que adequar horários pode ser visto como uma injustiça. No entanto, ignorar o problema pessoal que o servidor terá em função disso não vai criar melhores condições de saúde mental.

Se pensamos de forma ampla, perceberemos que a questão dos filhos pequenos, para aqueles que os tem, é algo que vai permear a vida do servidor durante um tempo determinado e, então já não será mais um impeditivo ou uma dificuldade. Para resolver esse tipo de questão é necessário atuar em conjunto, de forma colaborativa. Os problemas vão se apresentar periodicamente na vida dos servidores, sejam eles relacionados com cuidados de filhos, pais, doenças, etc. É muito provável que todos, em algum momento da sua trajetória tenham dificuldade em conciliar as demandas pessoais com as demandas do trabalho. Esse tipo de situação é ignorada pela organização do trabalho, porém nos detivemos aqui a tratar um pouco mais sobre isso porque, exatamente como a entrevistada 31 expressou, se quisermos encarar o problema da saúde mental no trabalho não bastará tratar de temas específicos de saúde mental, senão que temos que encarar os temas de contexto. Será necessário pensar a organização de forma que a condução das atividades favoreça a sua realização e a conciliação de demandas pessoais com profissionais.

Esse tema é apresentado também no ofício circular 4.995 de 2021 que trata de uma pesquisa sobre trabalho e família. No texto, o documento descreve que a conciliação entre trabalho e família é um dos desafios da atualidade e que as consequências da ausência de projetos nesse sentido, ou de se menosprezar a questão, atingem governo e sociedade (BRASIL, 2021). É um tema, portanto, que deve estar em pauta na gestão da universidade. O ofício trata de um início do trabalho nesse sentido a nível governamental que deriva da cooperação entre o ministério da economia e o ministério da mulher, família e direitos humanos. Seu objetivo é traçar ações conjuntas de promoção e educação no sentido do equilíbrio necessário entre trabalho e família através do compartilhamento de boas práticas que nesse sentido já vem sendo adotadas nos órgãos vinculados ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Em uma linha parecida, o decreto 7.674 de 20 de janeiro de 2012 trata do subsistema de relações de trabalho no serviço público federal, a cuja competência são atribuídas uma série de atividades relacionadas ao tratamento de conflitos decorrentes de relação de trabalho, bem como à negociação de condições de trabalho entre autoridades e os servidores públicos federais. O objetivo que guia o decreto é por fim nos conflitos (BRASIL, 2012). Mais uma vez salientamos que, embora esse documento não trate diretamente da saúde mental, ele tem uma relação muito forte com ela.

Nas falas dos servidores, as relações de trabalho, não apenas as hierárquicas, mas também entre pares, tem um grau de importância elevada. São elencadas por alguns como a melhor e pior parte do trabalho. Para a entrevistada 2, a parte mais difícil do trabalho é a “convivência com os colegas”. A entrevistada 3 assim descreve o problema da convivência:

Bom, eu entrei tão feliz, tão feliz que eu tinha conseguido. E aí a gente começa a perceber e, infelizmente isso é uma realidade, e isso se chama de política... as vezes a gente não ter relações transparentes. Essa é a pior parte do trabalho, de você ter que se cuidar, porque aquele que muitas vezes está dizendo quero ou preciso disso está buscando outra coisa lá na frente. (ENTREVISTADA 2)

Esse aspecto também é retratado em detalhes pelo entrevistado 5:

Eu acho que uma das coisas que posso elencar como pior parte é você ter que lidar com diálogo, muitas vezes gerenciamento de conflitos, envolvendo os outros professores e você ter que lidar com pessoas que claramente jogam contra. Seja por desavença, por não ir com a tua cara, isso acontece muito, tem muitas pessoas assim. Nunca achei que eu seria unanimidade, isso é utopia, que todas as pessoas que te conhecem vão te aceitar 100% como se você não tivesse defeitos, mas o que eu acho uma baita sacanagem e já aconteceu algumas vezes, é de a pessoa de forma proposital tentar boicotar seu trabalho, repassar informação distorcida pra tentar disseminar, queimar a sua cara. Não tem problema que as pessoas falem do meu temperamento ou que seja difícil de lidar, eu também tenho ressalvas sobre muita gente aqui dentro. Agora o fato de você estar fazendo coisas corretas, mediante os regulamentos da instituição, mediante as metas que você precisa cumprir e ainda assim as pessoas levarem isso de forma distorcida para os pares, claramente tentando espalhar uma coisa falsa sobre o que aconteceu, mesmo tendo pessoas que se reuniram, atas constando tudo, isso é a pior parte.

... as pessoas estavam levando tudo errado para o departamento, me prejudicando e prejudicando o que eu tinha para fazer. Mas aí eu percebi que certas pessoas estavam fazendo isso de forma proposital porque não gostaram de atitudes e de cobranças que eu fiz, de esclarecimentos de regulamentos... Aí descobri que porque eu estava fazendo a coisa certa a pessoa distorce porque ela não gostou de ser cobrada, não quer sair do cantinho dela. Ela está sendo empurrada para fora da zona de conforto e quem estava fazendo isso era eu, então por isso ela decidiu que tinha que distorcer informações ao meu respeito. Então eu acho que essas coisas me incomodam um pouco porque é por puro ego. A pessoa não tem motivo nenhum pra fazer isso, mas ela faz, ela faz porquê de alguma maneira minha figura a incomoda mesmo que eu esteja fazendo as coisas corretas. Pelo menos, como falei, verifiquei em todos os regulamentos e não havia nada de errado. Não sei se isso é um reflexo do serviço público, porque as pessoas começam a ver que não é tão simples assim ela ser mandada embora então ela acha que pode fazer o que ela bem entende.

Então se for falar da parte que mais me incomoda são essas relações que são prejudiciais e muitas delas são deliberadas, a pessoa planeja fazer aquilo e faz. É muito triste isso, porque eu jamais faria uma coisa dessas. De todo resto eu não me incomodo. Tem coisas mais difíceis, coisas mais simples... A universidade tem um jeito bem louco de trabalhar, que a gente nunca sabe de nada... Ontem por exemplo tivemos uma reunião para analisar um documento que foi enviado 40 minutos antes da reunião, e aí a gente tem que ficar louco atrás de coisas. Do nada surge um prazo de 10 dias que você precisaria de um mês pra fazer. Então essas coisas são difíceis, mas você sabe que são passageiras, porque uma vez cumprida a meta, foi um sufoco, mas acabou. Agora essas outras coisas, essas tendem a permanecer pelo resto do tempo de convivência que a gente vai ter aqui. Tem um amigo meu que fala que serviço público são 40 anos para você sair de uma confusão, até se aposentar. Porque tem gente que faz questão de levar as desavenças pelo resto da carreira, até o fim. (ENTREVISTADO 5)

Analisando essa fala do entrevistado 5, que propositalmente mantivemos ainda que seja longa, podemos perceber que o tratamento de conflitos no trabalho é

um aspecto muito complicado, cheio de especificidades que giram em torno da relação humana. E que novamente o tratamento ético dessa relação acaba assumindo o centro da questão, considerando que o que se destaca é a intenção de prejudicar como a parte mais difícil de lidar.

Ainda na mesma linha, mencionamos os decretos 10.382 de 28 de maio de 2020 e 11.072 de 17 de maio de 2022. O primeiro trata sobre o programa de gestão estratégica que estabelece medidas de eficiência organizacional com vistas a aprimorar a administração pública, transformar as instituições, modernizar estruturas e aprimorar a gestão. Dentre seus objetivos, o decreto destaca a criação de prioridades de digitalização, otimização e implementação de políticas públicas para melhoria dos serviços e integração de órgãos. O documento descreve que a responsabilidade por manter um modelo de governança que preveja monitoramento, avaliação e preservação dos resultados do programa é do órgão, ou seja, no nosso caso, é dever da universidade. Nesse âmbito é que devem ser formadas as metas, tornando-as públicas e, em caso de não serem cumpridas, deverão ser justificados os resultados. Os processos de trabalho devem ser revisados em função dos objetivos apresentados pelo programa, buscando atingir metas, desburocratizar, centralizar atividades, otimizar recursos, etc. Em uma palavra, a premissa é em favor da inovação (BRASIL, 2020).

Se por um lado essa revisão parece muito positiva, por outro é preciso entender como isso será operacionalizado no ambiente da universidade e quais serão os resultados das mudanças operadas. No decreto de 11.072 há uma referência ao programa de gestão e desempenho, que entra no rol de mudanças do programa de gestão estratégica regulamentado pelo decreto mencionado no parágrafo anterior. Ele é entendido como um instrumento de gestão objetiva, cuja meta é medir a atividade do servidor com foco em resultados e qualidade do serviço prestado à sociedade (BRASIL, 2022). Essa possibilidade tem movimentado as opiniões dos servidores, já que é algo novo e o que se quer é saber como de fato isso funcionaria na universidade. Uma das principais mudanças seria a substituição do controle de frequência por controle de entregas e resultados, o que demanda um sistema informatizado que seja capaz de fornecer dados de acompanhamento e controle para monitorar o trabalho que de fato o agente público desenvolverá.

No mês de setembro de 2022 iniciaram os trabalhos da Comissão responsável pela a experiência-piloto de implantação do Programa de Gestão e Desempenho

(PGD) na Universidade. Estão participando dessa experiência alguns setores definidos pela comissão e a fase inicial de testes deve ter duração de três meses. Uma nota divulgada no site da universidade menciona que “todos os resultados obtidos com a experiência-piloto permitirão corrigir e adequar a normativa à realidade da instituição e compor a proposta de regulamento do programa para apreciação do Conselho Universitário”. A instrução normativa que regulamenta a implementação da experiência-piloto do Programa de Gestão e Desempenho foi publicada em 30 de setembro de 2022. Chamamos a atenção, nesse sentido, para a possibilidade de maior flexibilidade em favor das demandas pessoais dos servidores, sem desatender a qualidade do trabalho prestado.

Um aspecto que precisa ser mencionado nesse sentido é a mudança que a pandemia do Corona vírus provocou provisoriamente na organização do trabalho na universidade. Para cumprir com as medidas de isolamento impostas, todos os servidores se viram obrigados a cumprir jornada em teletrabalho sem aviso prévio. Com isso, pela forma como o trabalho foi entregue nesse período de pandemia já se poderia ter uma noção mais ou menos clara de como funciona o trabalho sem o controle de presença. Fato é que esses dados não foram analisados com vistas a subsidiar as mudanças determinadas pelo decreto 11.072. Iniciou em dezembro de 2022 a experiência-piloto que conta com a participação de setores específicos. Sobre isso não se tem resultados práticos de como funciona, especialmente no sentido da mudança do controle de presença para o controle de resultados. Também fica pendente a análise de como uma mudança assim atingirá o fornecimento de novas vagas para servidores, bem como a distribuição do trabalho a ser realizado.

Com relação especificamente ao tema da atenção à saúde do servidor, temos uma lista de documentos que tratam sobre isso. Iniciamos com o decreto 6.833 de 29 de abril de 2009 que trata da instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e comitê gestor de atenção à saúde do servidor. Não vamos tratar profundamente do seu conteúdo para não desviarmos do tema, mas cabe ressaltar alguns pontos fundamentais. O objetivo do SIASS é coordenar e integrar ações e programas na área da saúde, realizar perícia, promover ações de prevenção, promoção e acompanhamento da saúde dos servidores. Seu foco estaria na detecção precoce de doenças e intervenção no processo de adoecimento, buscando freá-lo. Também cabe ao SIASS padronizar as ações de saúde aos servidores públicos

vinculados ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) (BRASIL, 2009).

O texto do decreto é bastante interessante como proposta, esmiúça muito bem as ações e a responsabilidade que cabe aos gestores do SIASS frente à saúde dos servidores. É importante destacar que embora seja esse o objetivo, na prática se encontram algumas dificuldades na realização daquilo que prevê o texto legal. Um dos pontos vulneráveis é a quantidade de pessoal disponível para realizar tudo o que o decreto prevê. Em maio de 2022 a equipe gestora do SIASS contava com 16 pessoas frente a um número total de servidores que está em torno de 6 mil. Outro aspecto é a questão da estrutura. Sabemos que na universidade em que esse trabalho se desenvolveu, foram necessários alguns anos para se conseguir a estrutura que há hoje para a atuação dessa equipe.

A perícia oficial, trabalho realizado pelo SIASS, é o tema do Decreto 7.003 de 2009 que determina que licenças para tratamento de saúde, quando sejam de 5 dias ou mais durante os últimos 12 meses, devem passar por perícia (BRASIL, 2009). Em função da pandemia, grande quantidade de perícias que não puderam ser realizadas acabaram represando, sendo então encaminhadas aos poucos pela equipe do SIASS da universidade no período pós pandemia. O que delimita a forma como devem ser realizadas essas perícias é o Manual de Perícia Oficial, aprovado pela portaria 19 de 2017. Neste manual estão descritos os passos que devem ser dados na condução das perícias, bem como a responsabilidade que cabe a cada um e, principalmente ao perito, nesse processo. Destacamos a questão do sigilo com respeito aos temas e doenças como aspecto de fundamental importância. Tanto é assim que os dados fornecidos pelo SIASS para o levantamento inicial dessa pesquisa, por exemplo, são todos quantitativos e correspondem a um universo de servidores que ultrapassa o campus em questão. Nesse sentido fica garantido o sigilo no atendimento e a correta utilização desses dados.

A nota informativa número 15.678 de 2018 trata de remoção de servidor por motivo de saúde, independente do interesse da administração. Nesse caso, o meio pelo qual se comprovará a situação que motiva a remoção é a perícia, que avalia uma série de fatores, inclusive a impossibilidade de tratamento na cidade de origem. O resultado da perícia é conclusivo e não depende de novo laudo. Uma vez removido, o servidor não passará por nova avaliação, ou seja, o laudo é atemporal (BRASIL, 2018). Tratar sobre esse tema é fundamental, já que paira a dúvida com respeito à

forma de encaminhar o pedido de remoção em função de doença mental em servidor, especialmente se seu surgimento estiver relacionado com o local de trabalho do mesmo. Como se deve fazer a avaliação desse local e como interferir no sentido de frear o adoecimento, buscando a qualidade de vida do servidor e também a manutenção do quantitativo de trabalho necessário o funcionamento de cada unidade da universidade, uma vez que no caso da remoção por motivo de saúde não há reposição desse servidor. Se já temos um quadro de adoecimento e ainda se perde parte da força de trabalho a tendência é que a situação piore para os servidores que ficam e esse é também um ponto a ser considerado e encaminhado.

Em 2010, na portaria número 3, foram expedidas algumas orientações básicas sobre a norma operacional de saúde, cujo objetivo é definir diretrizes gerais para implantação de ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho, bem como promoção da saúde. Ela define alguns termos como acidente em serviço, processo de trabalho, risco e propõe uma política transversal de aplicação descentralizada e coletivizada buscando melhorar as condições da organização (BRASIL, 2010). As propostas dessa portaria se interrelacionam com o trabalho que o SIASS desenvolve, porém ela propõe a instituição de comissão responsável e designa funções para essa comissão. Na universidade sobre a qual tratamos essa comissão não foi implantada, com exceção de um campus onde sua implantação ocorreu, mas de forma temporária (hoje a comissão já não existe mais).

Mais tarde, em 2013, uma nova portaria é emitida, também de número 3 (portaria 3-2013). Novamente se trata de diretrizes gerais a serem adotadas nas ações de promoção da saúde dos servidores. Essas sim são declaradamente parte da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, que está prevista no decreto que criou o SIASS (6.833 de 2009). Em seu texto, embora os objetivos sejam parecidos, a portaria expressa que o que está instituído neste documento são indicações que não são adotadas em prejuízo do que já descreve a portaria 3 de 2010. Novamente o texto descreve que são ações que se destinam a subsidiar atividades de promoção de saúde e qualidade de vida dos servidores, a serem implantadas pela gestão de pessoas de cada órgão de forma descentralizada e participativa. Prioriza ações de educação, prevenção de riscos, agravos e danos à saúde e controle de algumas doenças. Sua finalidade é melhorar os ambientes e a organização e processos de trabalho buscando aumentar a conscientização,

responsabilidade e autonomia, ou seja, busca criar uma cultura de valorização da saúde (BRASIL, 2013).

Uma questão importante que essa portaria destaca é a necessidade de mudança efetiva da organização, visando prevenir acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao mesmo e no ambiente de trabalho. Indica a necessidade da adoção de dados epidemiológicos e resultados de avaliações para que sejam tomadas medidas para aprimorar as condições gerais do trabalho. Essa pesquisa pode ser considerada um resultado, desde que seja utilizada para subsidiar a gestão na busca por inserir o tema da saúde mental nos planos, programas e projetos gerenciais para o órgão. Um último tópico a destacar é o fato que novamente a aplicação e financiamento das atividades cabe a cada órgão gestor, o que, veremos pelos dados apresentados no tópico seguinte, acaba dissolvendo a realização das propostas legislativas que na prática, acabam não sendo implantadas na universidade.

Há ainda, entre a legislação que foi analisada, o decreto 6.856 de 25 de maio de 2009 que regulamenta os exames periódicos de servidores. O seu objetivo também é no sentido da preservação da saúde e detecção precoce, bem como mapear doenças mais comuns em determinadas ocupações (BRASIL, 2009). A realização desses exames também fica a cargo do órgão, mas atualmente não vem sendo realizados. Há dificuldades na contratação de empresa que atenda aos requisitos dos editais de contratos e que possa, então, realizar o trabalho. Até hoje, mesmo o decreto datando de 2009, os exames nunca foram realizados na universidade.

Por fim, apresentamos a portaria 1.261 de 2010 que é a única que trata especificamente do tema da saúde mental dos servidores da administração pública federal. Sem entrar ainda no conteúdo disposto nesse documento, já consideramos como resultado o fato de haver apenas esse documento no sentido da normatização da saúde mental no âmbito do serviço público federal, o que denota a importância apenas coadjuvante desse tema.

A portaria institui os princípios, diretrizes e ações em saúde mental, a serem adotados como referência nos procedimentos em saúde mental na administração pública. É um documento relativamente curto, que contém cinco páginas. Apresenta inicialmente os princípios norteadores, que são nove e que dentre os quais destacamos o primeiro, que afirma que o exposto no documento está de acordo com outras legislações acerca da saúde mental, sejam elas de outros ministérios do governo federal ou de organizações, dentre elas a Organização Mundial da Saúde,

Organização Pan-americana de Saúde e Organização Internacional do Trabalho. Nos demais princípios se expressam a intenção de trabalhar em rede, de forma coletiva, em conversa com a sociedade civil, priorizando atendimento multidisciplinar (onde entraria diretamente a equipe do SIASS), intercambiar ações entre órgãos do governo e promover capacitações para os profissionais da saúde (BRASIL, 2010).

Já em suas diretrizes e ações, a portaria apresenta o conceito de promoção a saúde, vinculando-o a necessidade de: fortalecer vínculos com os servidores que estejam em situação de sofrimento; criar programas a partir de dados epidemiológicos; realizar ações de inclusão cultural; ampliar a divulgação dos centros públicos de atenção à saúde mental; promover a concepção da saúde mental vinculada ao bem-estar dos servidores, inclusive socioeconômico; detectar precocemente e estabelecer nexos causais entre a doença e os processos de trabalho; identificar locais de trabalho potencialmente causadores de sofrimento; intervir em casos de conflitos no trabalho; disponibilizar espaços terapêuticos; capacitar gestores para identificar potenciais problemas para a saúde mental dos trabalhadores; identificar situações penosas no trabalho; dentre outros. São propostas muito ousadas que abrangem um conceito, de fato, bem amplo de saúde mental. Aos princípios se seguem diretrizes para a assistência terapêutica, quanto à reabilitação e o documento finaliza com propostas para a rede de saúde suplementar. Não vamos transcrever todas as propostas apresentadas nos demais tópicos para não sermos extensivos nesse tema, porém cabe mencionar que tal como os tópicos anteriores, a proposta é ampla e excelente, com muitos pontos de atuação necessários para que ela de fato se torne realidade.

É claro que a criação de políticas públicas é necessária e demonstra formalmente o desejo do Estado em realizar aquilo que entende fundamental, importante ou necessário. Nos casos aqui apresentados nos deparamos, e citamos especialmente o caso da portaria com as diretrizes e princípios em saúde mental, com algo bastante completo na descrição, mas cuja aplicação prática não é automática. É necessário, por exemplo, identificação como se deve proceder para converter um princípio em uma ação prática. Por exemplo, o fortalecimento dos vínculos com os servidores que estão em sofrimento. Como se faz isso de maneira prática, realizável, algo visível? O que pudemos perceber com a realização dessa pesquisa foi que nos dois casos em que servidores se negaram a participar da pesquisa, o fizeram sob a justificativa de não estarem psicológica e emocionalmente bem para tratar sobre esse

tema. Disso concluímos que nos casos de sofrimento mental relacionado ao trabalho a tendência é maior para o afastamento do que para a aproximação com os pares. Isso nos indica a necessidade de debate, do entendimento da gestão, da participação de lideranças em torno dos princípios citados pela portaria em questão. Destacamos isso para esclarecer que a menção na portaria é o começo e não o final do esforço para que aquilo que é previsto seja de fato realizado.

O mesmo se estende aos casos de conflito. Quais são os meios deveremos utilizar para que esses conflitos sejam de fato resolvidos? Porque a necessidade de resolvê-los é algo que se apresenta diariamente como uma demanda. O quantitativo de pessoal e o investimento financeiro são outro grande obstáculo, porque tudo demanda de equipe especializada para realização das tarefas. A capacitação para entender e promover ideias e projetos que sejam utilizados amplamente na universidade, ou seja, sem restrição por campus, é algo de extrema importância. Nesse ponto é que se faz o link entre o que a legislação descreve e o que existe de prático na universidade. Os projetos e ações institucionais são então apresentados no tópico seguinte.

7 PRÁTICAS INSTITUCIONAIS DE SAÚDE MENTAL E TRABALHO

Apresentaremos nesse capítulo as práticas institucionais, sejam elas comissões, programas, projetos institucionais, dentre outros, desenvolvidos pela universidade federal em que essa pesquisa se desenvolveu. Embora nosso foco seja um dos campi dessa universidade, buscamos também referência de ações encaminhadas pela reitoria para os campi como um todo.

A pesquisadora, considerando sua atuação como psicóloga do trabalho, já teve acesso a alguns projetos realizados no campus, além de instruções normativas e ações desenvolvidas no sentido da saúde mental. Ainda assim, considerando o afastamento para cursar o doutorado, entramos em contato via correspondência eletrônica com o setor de recursos humanos do campus, buscando sistematizar as ações em vigor. Este setor nos forneceu todas as informações pertinentes.

Para iniciar a varredura de todas as práticas institucionais relacionadas à saúde mental e trabalho, visitamos o site da universidade. O fizemos porque, embora o contexto dessa pesquisa seja somente um campus (de uma universidade que é multicampi), percebemos que muitas questões se interrelacionam, sendo que os encaminhamentos tomados pela reitoria, naturalmente repercutem nos campi.

No referido site, identificamos a aba “servidores” que foi o foco da atenção. Nela há várias possibilidades de pesquisa, como pesquisa sobre aposentadoria, avaliação, benefícios, movimentação, capacitação, entre outros. Dentro da aba benefícios, identificamos que há para os servidores os seguintes:

Figura 2 - Benefícios

	Servidores Ativos	Aposentados	Pensionistas (vitalício/ temporário)	Professores substitutos
Plano de saúde	X	X	X	-
Ressarcimento à assistência a saúde	X	X	X	-
Plano odontológico	X	X	X	-
Auxílio-Alimentação	X	-	-	X
Auxílio-Transporte	X	-	-	X
Auxílio-Moradia	X	-	-	-
Auxílio-Pré-escolar	X	-	-	X
Auxílio-Natalidade	X	-	-	-
Auxílio-Funeral	X	X	-	-

Fonte: UTFPR, 2022

No caso dos servidores ativos, foco dessa pesquisa, podemos ver que fazem jus a todos os benefícios oferecidos. Em sua maioria os mesmos estão descritos e regulamentados pela Lei 8.112 de 1990 que é a que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (BRASIL, 1990). O horário especial para servidor estudante foi mencionado pela entrevistada 32, inclusive, como sendo um dos motivos que a levou a buscar o concurso público:

Na minha época era muito difícil de arrumar emprego porque minha faculdade era de manhã e os estágios eram 8 horas por dia. Era na época que estágio era 8 horas, sem férias, mal recebia uma bolsa, sem direito a nada. Fosse estágio ou carteira assinada eram 8 horas por dia. Foi aí que comecei a pensar em concurso porque eu sabia que sendo concursada eu poderia adaptar meu horário para estudar. Fiz três ou quatro concursos. Passei aqui e entrei.

Quando eu cheguei para trabalhar eles queriam que eu ficasse o dia inteiro, mas eu fui no RH e expliquei que eu estudava de manhã e como estudei a legislação para o concurso, já sabia que tinham que adaptar meu horário, então falei que precisava trabalhar tarde e noite. Eles inclusive adaptaram o setor em que eu iria trabalhar em função disso. Então fiquei nesse horário até terminar a faculdade. Depois passei para o horário diurno (ENTREVISTADA 32).

Com relação às licenças a que os servidores efetivos fazem jus, o site da universidade faz referência a casos de acidente em serviço, para acompanhar cônjuge, atividade política, licença adotante e gestante, capacitação, doença em pessoa da família, mandato classista, paternidade, licença prêmio (apenas para os servidores que completaram períodos de cinco anos de efetivo exercício no serviço público federal até 15/10/1996), prestação de serviço militar, tratamento de saúde, tratamento de interesses particulares, licença gala/casamento. Quanto às concessões, são para alistamento eleitoral, doação de sangue e falecimento de pessoa da família. Nos afastamentos estão contidas as possibilidades de afastamento do país e no país, mandato eletivo, para cursar pós graduação, para serviço em órgão internacional e serviço eleitoral. Todas essas licenças, concessões e afastamentos contam com legislação e regulamentação próprias que não serão citadas a fundo aqui, mas que são requeridas para o efetivo direito de usufruí-las.

No que se refere à capacitação dos servidores, há referências à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal (BRASIL, 2019), bem como outros documentos que orientam, uniformizam e dão aplicabilidade a ela. Também são mencionados os documentos legais relacionados a Incentivo à qualificação dos servidores técnico-administrativos, diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PPCTAE), o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos integrantes do PCCTAE no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Faz-se ainda referência a Lei nº 8.112/1990, já mencionada anteriormente.

Fica subentendido que é dessas normativas e documentos externos, que surgiram as normas e documentos internos da instituição. O afastamento integral dos servidores para cursar pós-graduação, independente se técnico-administrativo ou docente, responde a normativas da reitoria e não mais à critério do campus, como aconteceu em anos anteriores. Essas normativas estão relacionadas, além das legislações sobre o tema, ao plano de desenvolvimento institucional. Ambas descrevem que para que ocorra o afastamento ele deve estar previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade, cuja versão referente ao ano de 2023 foi publicada em outubro de 2022. As Instruções normativas citadas acima se vinculam

ao Regulamento de Afastamento de Servidores para a realização de pós-graduação Stricto Sensu e Estágio Pós-Doutorado, atualizado em 02 de outubro de 2019.

Complementa esse rol de normativas relacionadas à capacitação dos servidores, a Instrução número 1 de 2020, que dispõe sobre a participação dos servidores em ações de desenvolvimento em serviço relativas a Programas de Pós-graduação stricto sensu (ADS-Pós). A partir dessa regulamentação é possível que o servidor solicite utilizar 50% de sua carga horária semanal de trabalho, sem necessidade de compensação, para a participação em programa de pós-graduação stricto sensu no qual esteja regularmente matriculado.

Há um projeto bastante similar a esse no âmbito do campus Francisco Beltrão. Esse projeto data de 2015 foi posto em vigor por força da portaria 96 da Direção Geral, de 02 de junho de 2015. Ele propõe que os servidores possam utilizar uma parte de sua carga horária de trabalho, limitada a 3 horas semanais (para 40h de jornada semanal) para cursar ações de capacitação, aperfeiçoamento e estudo promovidas dentro do próprio campus. Vários servidores já fizeram uso desse recurso para frequentar, por exemplo, aulas de língua estrangeira no centro de línguas. Embora essa ação não tenha relação direta com saúde mental e trabalho, a avaliamos como positiva porque por um lado percebermos o gosto pelo estudo é característico nos servidores. O entrevistado 20 afirmou que queria ser servidor público porque precisava estudar:

[...] quando eu comecei a conhecer a universidade, ter um conhecimento mais, eu vi que eu tinha que estar num lugar que me ajudasse a estudar. A vontade de trabalhar na universidade era muito grande... Porque eu precisava estudar. A minha missão de vida é estudar pra sempre, pro resto da vida.

Por outro lado, a convivência que se gera entre os servidores quando participam de cursos, aulas ou quaisquer ações de capacitação juntos, permite estreitar o vínculo entre os mesmos. Professores de áreas diferentes podem conviver, assim como com técnicos administrativos que no dia-a-dia por vezes pouco se relacionam. Isso aproxima as vivências, gera um clima de empatia. Favorece que entre colegas não vejamos o outro como um estranho, cujo vínculo sensível seja inexistente. A aproximação entre colegas favorece o apoio mútuo, a amizade, a identificação de si mesmo no outro, a propensão a ajudar. Esse é um projeto que mesmo tendo sido criado sem essa intenção, se vincula à portaria 03 de 2010, ajuda a cumprir uma de suas diretrizes que é não afastar o servidor que esteja sofrendo.

Isso se dá pela aproximação geral entre os trabalhadores, cujos vínculos se ampliam e permitem que a atenção ocorra entre os pares.

Enquanto servidora pude perceber, ao realizar as entrevistas dessa pesquisa com meus colegas que, ouvindo suas histórias de vida, por vezes me emocionei. Pude me sentir muito mais próxima desses colegas. Esse tipo de vivência tem um profundo alcance ético, porque nos vincula ao identificarmos pontos em comum, dentre eles a valorização da educação como meio de transformação humana, econômica e social. Essa valorização da educação faz lembrar de Kipper e Clolet (1998), uma vez que consideram que saber o que é bom e certo e agir de acordo com esse conhecimento é, para além de uma condição ética, um ideal humano.

Há outro projeto do campus que também propiciou vivências parecidas, por aproximar servidores de áreas distintas. Ele é datado de 2015, mas ainda em vigor, e intitulado: Compartilhando saberes: capacitação de servidores feita por servidores. Os objetivos desse projeto são valorizar os conhecimentos que os servidores possuem, seja na área em que atuam na instituição ou em outras áreas de formação; maximizar as oportunidades de capacitação, aumentando o número dos cursos presenciais no Campus; aproximar o contato entre os servidores, uma vez que este contato influi positivamente nas relações de trabalho e contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores.

Foi realizado um curso técnico, por exemplo, de capacitação para a ferramenta Excel. A professora era uma técnica-administrativa, os alunos todos colegas de trabalho do campus. O contato promovido em função dessa ação alcançou tanto a capacitação técnica como a questão ética porque favoreceu relações saudáveis no ambiente de trabalho, incrementando diretamente a saúde mental dos envolvidos. Era um curso técnico cujo alcance foi além de seu objetivo central.

Noutro sentido se pode perceber, ao atuar com capacitação de servidores, que as demandas são muito específicas porque tratam do ambiente de trabalho vivido no serviço público. Muitas vezes, ao serem contratadas empresas privadas para fornecerem cursos, seja na área financeira, de gestão de pessoas, de resolução de conflitos, de compras, eles acabam não atingindo o ponto crucial para o trabalho público. Sendo uma atividade realizada no âmbito da universidade, temos um quadro de ainda maior especificidade.

Os servidores, por conhecerem essa realidade e terem, em geral, ampla formação e experiência, podem oferecer soluções muito mais simples e diretas aos

problemas que temos no cotidiano de trabalho. Mais um exemplo nesse sentido é um curso sobre compras, oferecido por servidora desse departamento. O objetivo foi facilitar o entendimento do processo que envolve a aquisição de algo para a universidade. Embora tenha sido, como o curso de Excel, uma experiência muito favorável, não se repetiu noutros anos, fato que favoreceria a criação de uma cultura de capacitação e ajuda mútua.

O que tem sido possível perceber é que no âmbito da saúde mental nem sempre ações envolvendo esse tema específico são as únicas possíveis, consideração que corrobora ponderações anteriores nesse mesmo sentido. Muitas vezes situações paralelas têm mostrado efeitos mais contundentes do que ações diretas e isso nos leva mais uma vez a dar atenção ao conteúdo ético da convivência e da vida. Recordamos a fala da entrevistada 32 ao dizer que as questões cotidianas, que fazem parte da vida do servidor precisam ter importância porque sem dar valor a isso, os cursos e capacitações sobre saúde mental nos meses de planejamento acabam sendo inoperantes.

Nessa mesma perspectiva, cabe recordar das pesquisas de Sargent e Terry (1998) e Aldaihan (2019), em que os autores concluem que a combinação entre a liberdade para controlar a própria tarefa com intervenção visando melhorar o atendimento das necessidades pessoais do trabalhador, flexibilizando-se horários, por exemplo, se mostra muito mais benéfico do que criar programas de enfrentamento ao estresse que sejam genéricos.

Voltando à questão da capacitação de servidores destacamos que em 2017 foi expedida a política de capacitação dos servidores da universidade, cujo efeito se dá tanto sobre docentes como Técnicos-administrativos. Ela descreve as diretrizes que devem ser adotadas para a capacitação dos servidores, enfatizando que a formação não deve se restringir à técnica, aplicada apenas na atividade desempenhada em si, mas sim em perspectivas amplas de formação que englobam também as dimensões humanas, sociais e culturais da atuação do servidor. Destacamos que o bem-estar dos servidores consta como um dos interesses institucionais, descritos nesse documento. A partir dessa política de capacitação é que se constrói o Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Esse plano tem base na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) que foi instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, já citada acima, e aglomera todas as necessidades de capacitação que são elencadas por cada

setor/departamento da universidade. O objetivo desse levantamento é tanto prever as ações que serão realizadas como identificar as necessidades de capacitação, oferecendo possibilidades para suprir essas lacunas por meio, por exemplo, da Escola Nacional de Administração de pessoas (Enap). O plano de desenvolvimento da universidade para 2022, por exemplo, elencou 515 tipos de capacitação em múltiplas áreas. Para aprovação de projetos de capacitação durante o ano, esse plano será consultado, com vistas a identificar se o tema e área de cada ação está consonante com o que foi manifestado anteriormente via Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Esse processo de avaliação de necessidades consiste em “um conjunto de atividades coordenadas destinadas ao levantamento, identificação, registro, validação, análise e priorização das necessidades de desenvolvimento dos servidores e servidoras em exercícios na entidade” (BRASIL, 2022). São parte de um projeto de governo que visa focar em resultados. Seguindo na mesma linha, voltamos a mencionar o programa de desenvolvimento de gestão, que está em fase de implantação e que forma parte dessa mesma linha de projeção e ação do governo vigente.

Seguindo na consulta ao site da universidade, na aba servidores, temos ainda tabelas e informações concernentes à carreira e remuneração, que não são privativas da universidade em questão, mas sim de aplicação geral nesse âmbito. Na sequência estão elencadas as possibilidades de gratificação por exercício de função específica ou trabalho em curso e concurso, bem como a legislação a respeito da aposentadoria e tabelas de desconto de previdência e INSS.

Ainda nesse local há um tópico específico chamado ética e conduta. Nele podemos consultar a legislação sobre acúmulo de cargos e conflito de interesses que são temas de aplicação prática cotidiana. Junto a eles é apresentado o código de ética, legislação básica da carreira dos servidores e também uma janela específica que trata de assédio moral.

O fato de o código de ética ser assim denominado pode gerar alguma confusão com respeito a sua relação com a ética a que nos referimos nesse trabalho. Assim, tal como nos referimos em capítulos anteriores, a ética em si trata do saber viver, da capacidade de saber escolher a melhor conduta a seguir diante de um cenário que é mutável, que faz parte do terreno da contingência, do possível, sendo, portanto, um conhecimento da vida prática (SILVA, 1998). O código de ética, por outro lado, descreve um conjunto de normas que tem mais relação com a moral, ou seja,

com o que é esperado do comportamento de um conjunto de pessoas de determinada cultura. Enquanto a moral tem um caráter obrigatório, a ética é discricionária, dependendo da vontade, da liberdade, da condição e do conhecimento para ser posta em prática. É interessante destacar sobre esse ponto, os estudos de Cressey e Moore (1983) e de Cherman e Tomei (2005). No primeiro, os autores analisaram 119 códigos de ética dos anos 1970 e concluíram que a responsabilidade social, muito cara à maioria desses códigos, não foi um valor compartilhado pelos altos executivos das organizações e que a maior importância na realidade da vida prática estava relacionada aos valores que influenciavam diretamente a maximização do lucro dessas instituições. Vinculado a isso, Cherman e Tomei (2005, p. 99) a partir de seu estudo concluíram que os valores que estão expressos nos códigos são significativos apenas quando foram construídos também coletivamente. Apontam, nesse sentido, a realização de programas de ética consistentes como fundamental ao lado de “instrumentos de gestão ética que valorizam e apoiam a discussão aberta de dilemas éticos em todos os níveis da organização, de modo a incorporar os valores na cultura organizacional.”

Assim, não nos detivemos amplamente no estudo e apresentação do código de ética do servidor porque embora ele tenha sua importância, não é a respeito da ética do código que estamos nos referindo nesse trabalho, mas sim aos valores que estão presentes nos indivíduos e na instituição e que se relacionam diretamente com a forma como vivem e encaram esses dilemas éticos que se apresentam cotidianamente no trabalho dentro de uma universidade.

Sobre a questão do assédio moral, cabe mencionar que em 2017 o Conselho Universitário aprovou uma Política Antiassédio Moral no Trabalho, documento elaborado por comissão específica para esse fim. Anos antes, em 2015, a comunidade acadêmica foi consultada sobre a possibilidade de uma comissão com essa finalidade e aprovou. Ainda em 2015 essa comissão lançou uma cartilha com o título "Assédio Moral no Trabalho: o que é e como evitar". A cartilha tem função educativa, apresenta o que é o assédio moral, formas como pode se configurar, danos que causa e como se deve atuar para inibir e chegar a eliminar o assédio do ambiente de trabalho.

Na época em que foram impressas, essas cartilhas foram distribuídas a todos os servidores através do auxílio dos setores vinculados a diretoria de gestão de pessoas. Durante um tempo era possível vê-las circulando pelo campus, nas mesas de trabalho ou em uma ou outra referência a trechos dela. Hoje em dia raramente são

vistas e as referências a ela são poucas. Pode ser que sua distribuição tenha cumprido um papel de coibir atos de assédio moral ou boa parte do seu conteúdo pode ter caído no esquecimento.

Já a política antiassédio moral, que foi lançada em 2017, tem como objetivos estabelecer diretrizes de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral nas relações de trabalho com vistas a garantir um clima social aberto, com respeito à diversidade e à dignidade humana. Ela define assédio moral, estabelece eixos norteadores de ações no sentido do combate ao assédio e se propõe a criar comissões e subcomissões para operacionalizar essa política.

Não conseguimos encontrar registro das portarias que instituíram essas comissões. Apelamos à memória dos colegas de trabalho, mas ninguém se recordou de instituição de comissão com o fim de operacionalizar a política, o que indica que não houve nenhum trabalho nesse sentido.

O texto da política antiassédio assim expressa:

Para a operacionalização das ações antiassédio moral, previstas nos eixos norteadores, deverão ser criadas subcomissões em cada um dos câmpus e uma comissão central, todas permanentes, tendo sua composição, suas atribuições e suas responsabilidades definidas em regulamento próprio em consonância com a presente política. Os membros das referidas comissões deverão ser constantemente capacitados sobre o assédio moral no trabalho e temas convergentes (UTFPR, 2017)

O documento acrescenta ainda que sua revisão, bem como sua adequação deve ser feita em um prazo máximo de 5 anos, prazo que terminou em 20 de outubro de 2022.

Com isso o que se pode constatar é que temos mais um tema de ligação indireta com a saúde mental e de grande importância para o âmbito do trabalho na universidade sendo tratado, tal como se pôde perceber nos dados da legislação, apenas a nível documental, sem ter reflexo prático no cotidiano da universidade e, como outros, segue o padrão de não continuidade dos esforços em função de mudanças importantes para a melhoria das condições de trabalho na universidade.

Até aqui podemos considerar que quando a legislação, seja ela externa ou interna à universidade prevê aspectos que não são de caráter puramente prático, a tendência é que as melhorias propostas não se convertam em realidade de forma automática. Isso causa um grande desestímulo nos servidores que descrevem a sensação de que boa parte do seu trabalho que é proforma, como ocorreu no caso da

operacionalização da política antiassédio. De que adianta a comunidade ser consultada se o resultado da consulta ou de eventual trabalho num determinado sentido não tem impacto nenhum – ou quase nulo – na realidade de trabalho da universidade? Por outro lado, também ocorre de uma iniciativa começar a ser realizada e logo ser substituída por novo planejamento, seguida de novo regulamento, o que faz com que se tenha que fazer muitas vezes trabalhos muito parecidos.

Nas entrevistas, a participante 26 destacou esse aspecto, afirmando o seguinte sobre a pior parte de seu trabalho:

Retrabalho. Ter que fazer retrabalho. E isso é uma cultura, acontece todo o tempo. A gente ganha esse ano uma tarefa, ano que vem você tem que fazer a mesma tarefa de outra forma porque aquela já caiu. Eu não sei se é um movimento natural que acontece em todas as instituições ou se isso é uma cultura da nossa universidade, sabe, um retrabalho. A gente tá sempre fazendo alguma coisa que não precisava. A sensação é essa, de: Mas eu já fiz isso aqui! Mas agora tem que fazer de novo. (ENTREVISTADA 26)

Em resumo é possível afirmar que não há uma cultura de continuidade, uma lógica de evolução contínua. Os regulamentos, legislações se sobrepõem e a forma de praticá-los muda de acordo com o encaminhamento que é dado pela gestão a cada tema. Conforme a gestão vai mudando, a ênfase e importância de cada tema varia também.

Consideramos importante destacar ainda, seguindo na análise dos dados presentes no site da universidade, a questão da movimentação de pessoal. Esse ponto também tem interferência indiretamente na saúde mental dos servidores, portanto falar sobre ele é indispensável. Há três formas de movimentação: a remoção que se trata da transferência de um servidor de um campus para outro da mesma universidade; a redistribuição, que se refere a movimentação de servidores provenientes ou que irão para outras universidades e o remanejamento, que é a mudança de setor ou departamento dentro de um mesmo campus.

O remanejamento foi tema de muito debate dentro da unidade de Francisco Beltrão em torno do ano de 2013. A grande questão eram as modificações promovidas a critério da administração sem que os servidores fossem consultados e sem que houvesse um padrão que garantisse o tratamento isonômico entre os envolvidos. Os casos mais afetados pelo remanejamento são os servidores técnico administrativos nível D, nos casos em que o pré-requisito para assumir o cargo seja ensino médio

completo. Esses servidores, por não terem lotação específica, podem ser movimentados dentro da universidade com mais liberdade.

Nessa movimentação, alguns problemas eram evidentes. Em alguns casos, se utilizava a expressão “estar à disposição” para designar um servidor que já não cumpriria mais a função em um departamento, mas ainda não tinha informações sobre qual seria sua nova lotação. Estar à disposição é o mesmo que estar no limbo, nem no antigo setor e nem em um novo. Claro que isso afeta a produtividade do servidor, seu acesso a informações e tarefas e não é uma prática considerada saudável. Outra questão também evidentemente negativa é a mudança ocorrida no momento em que o servidor está afastado de suas atividades, para licença gestante ou para cursar pós-graduação, por exemplo. Nesse caso, o servidor trabalha em um setor no momento de se afastar e ao voltar, está noutro ou “à disposição”. Isso levava a situações em que na volta já não havia sua mesa de trabalho, nem um novo local e o servidor precisava se adaptar à nova condição sem um processo de transferência em que pudesse participar. Percebia-se, ainda, que a questão do perfil profissional do servidor muitas vezes não era levada em conta, o que, sendo tido em consideração certamente aumenta as chances de sucesso na execução da atividade.

Diante desse cenário foi criado um regulamento dentro do campus, com vistas a facilitar o tratamento isonômico e um planejamento mais coerente da movimentação dos servidores. Esse regulamento deu origem à normativa interna 001/2013 que estabelecia regras para divulgação da abertura de vagas, contendo informações específicas sobre as atividades a serem realizadas, carga horária e perfil buscado, bem como os formulários para inscrição na vaga, análise a ser feita pela chefia imediata, resultado do perfil psicológico que deveria ser realizado pelo servidor, liberação da diretoria respectiva e combinado com relação a data para a mudança do setor. Esse regulamento foi utilizado por alguns anos no âmbito do campus. Depois de um tempo e sabendo de sua existência, a reitoria propôs a formação de uma comissão central envolvendo todos os campi e os órgãos de controle, para que se criasse um regulamento geral.

A comissão estudou o tema e a partir do trabalho realizado surgiu nova normativa. Hoje o processo está todo informatizado e seu trâmite ocorre via Sistema Eletrônico de Informação- Sei. No entanto, como não se exclui a possibilidade de movimentação a critério da gestão, sem consulta ao servidor, o que pode acontecer é que o procedimento tradicional seja ignorado em favor de urgência ou de visão de

gestão. O que é possível avaliar sobre isso é que durante o tempo em que pude acompanhar a movimentação de pessoas, enquanto psicóloga do trabalho, respeitar os passos do regulamento garante muito melhores chances de não ser necessária nova movimentação em pouco tempo. Isso nos ajuda a criar equipes com bons critérios, atividades organizadas e colabora para a entrega de um trabalho melhor à comunidade. Por lógico resultado, o servidor tende a ficar mais satisfeito, porque consegue ter esse retorno positivo proveniente dos seus esforços junto a equipe de que forma parte. As modalidades de remoção e redistribuição também tem suas regras específicas, adotadas no âmbito da universidade como um todo.

Além da varredura realizada no site da universidade, entramos em contato com a Diretoria de Gestão de Pessoas, solicitando informações especificamente sobre os projetos, ações ou programas institucionais voltados à saúde mental dos servidores. Essa diretoria nos respondeu prontamente, informando que não há nenhuma ação estruturada no sentido da saúde mental dos servidores sendo posta em prática nesse momento. Nos informaram também que apesar disso, entendem a importância dessa ação na comunidade acadêmica e que mesmo não tendo obtido êxito em algumas ações pontuais que já foram testadas (como por exemplo o convênio com Instituições privadas que possuem cursos de psicologia para atendimento aos servidores) não desistirão de investir no fomento de ações, projetos que possam contribuir nessa área. Mencionam ainda que essa questão é tema que deverá ser inserido no Programa de Desenvolvimento Institucional do próximo quinquênio (2023-2027).

Entramos em contato também com a Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas para perguntar quais foram, dentre as ações de capacitação elencadas no relatório de 2021, as que estiveram relacionadas à saúde mental dos servidores. Queríamos, com isso, saber o quanto esse tema tem atingido a universidade como um todo. Não obtivemos, no entanto, nenhum retorno dessa secretaria.

Também foi feito contato com servidores da equipe do SIASS da universidade, que ocorreu em dois momentos específicos. A partir disso pudemos saber que o caminho até a estruturação da atual equipe foi longo. Precisaram ocorrer alguns avanços estruturais fundamentais que levaram a um novo prédio hoje ocupado pela equipe e que garante as condições de trabalho e atendimento dos servidores. Houveram várias mudanças de gestão que sempre impactaram na condução da equipe e na forma de trabalhar e a ocorrência da pandemia prejudicou o fluxo regular

das atividades desenvolvidas. Nos foi informada, à época da coleta de dados, que a equipe estava envolvida no mapeamento dos fluxos de processo de cada um dos vinte e quatro tipos diferentes de perícias existentes, com fim de dar melhor vazão e celeridade ao trabalho. Quanto às ações, projetos e programas voltados à saúde mental do servidor, tal como a diretoria de gestão de pessoas, o SIASS também nos informou que não há nenhum projeto sendo desenvolvido no momento.

Para além das instâncias voltadas à gestão de pessoas, buscamos mais informações sobre a comissão e subcomissões permanentes de saúde mental e qualidade de vida, porque sabemos de sua existência. Essas comissões são vinculadas a Diretoria de Graduação e Educação Profissional porque em seu princípio a comissão seria voltada apenas para os alunos. No decorrer de sua criação acabou agrupando também os servidores em seu conjunto de interesse e ação.

Essa comissão surgiu por influência de um conjunto de servidores que perceberam que o trabalho com o tema da saúde mental era urgente na universidade e que uma ação nesse sentido era imperativa. Cabe mencionar que já ocorreram casos de suicídio tanto de alunos como de professores e técnicos administrativos no âmbito da universidade como um todo. Esse tipo de ocorrências é de profunda tristeza para a comunidade acadêmica e o que se quer é evitar, em tudo que for possível, situações como essa. Segundo um dos professores, envolvido nas primeiras fases de criação dessa comissão, era possível ver a quantidade de casos de alunos com problemas ligados à área da ansiedade, depressão e outros transtornos mentais. À parte disso, a equipe de psicólogos educacionais era reduzida e o volume de ações que executavam era grande, o que apoiou a necessidade de estruturar um grupo de trabalho para gerir iniciativas no sentido da promoção da saúde mental dos alunos.

A ideia de uma comissão permanente na área da saúde mental foi exposta para o então reitor, que indicou o pró-reitor de graduação para colaborar na execução. Embora a ideia primeira foi de atender aos alunos, por discussões dessa comissão, principalmente composta por psicólogos de todos os campi, acabou abrangendo a comunidade acadêmica como um todo.

Cada campus tem uma subcomissão de saúde mental e qualidade de vida que realiza ações relacionadas ao seu tema e encadeadas com todo o sistema. Na minuta constante na primeira ata de reunião dessa comissão se pode ler que seu objetivo geral é estimular a humanização das relações, dos ambientes e das atividades acadêmicas, visando a promoção da saúde mental na universidade e que

a ideia é alcançar esse objetivo por meio da promoção de diálogos sobre a valorização da vida na comunidade acadêmica; estimulando as discussões sobre saúde mental na universidade em todas as suas vertentes.

Ao longo de sua existência, a comissão central e subcomissões realizaram uma série de ações, dentre as quais podemos citar a realização de palestra e curso com psiquiatra especializado, além da criação de outros espaços de conversa sobre o tema da saúde mental. Dentro do campus foram realizadas ações como melhoria de espaços de convivência, instalação de bancos ao ar livre para que os espaços da universidade pudessem ser melhor ocupados. Por estar situada na zona rural e possuir amplo terreno, há muitos espaços verdes que por falta de estrutura acabavam sendo subutilizados. Além disso foram criados vídeos com informações interessantes sobre saúde física, alimentação, importância de exercício físico, que depois foram compartilhados com a comunidade acadêmica. Durante a captação dos dados da entrevista a entrevistada 18 faz menção às atividades da subcomissão de saúde mental como um aspecto importante que já vem ocorrendo em função de favorecer a saúde mental no trabalho.

Para fechar essa varredura dos projetos e ações de saúde mental institucionais, recordamos os projetos já mencionamos em parágrafos anteriores, como o 01-2015, que possibilita que os servidores utilizem parte da carga horária de trabalho para realizar atividades de capacitação oferecidas pela própria universidade. Outro projeto já mencionado é o 02-2015, intitulado Compartilhando Saberes: Capacitação de servidores feita por servidores, que visa valorizar os saberes e experiências de servidores capacitados e, ao mesmo tempo, oferecer capacitação de qualidade e voltada exatamente para as necessidades surgidas das atividades de trabalho. Nesse caso, o servidor instrutor poderia ser remunerado pela sua atuação sempre que o trabalho fosse exercido fora de seu horário regular de trabalho¹⁰.

Destacamos que esses projetos formam parte de um programa de qualidade de vida que foi iniciado em 2015 e que previa também outras atividades relacionadas a qualidade de vida no trabalho, tais como descrição de cargos, estudo para prevenção de doenças, regulamentação da movimentação de pessoas, programa de formação de lideranças, café cultural, etc.

¹⁰ O pagamento do servidor instrutor utilizava o recurso voltado para gratificação por encargo de curso e concurso. Antes da aprovação do curso, havia um contato entre o campus e a reitoria, visando garantir a existência do recurso para o pagamento.

A ideia, ao dar nascimento a esse programa era concentrar esforços no sentido de criar e seguir realizando as ações relacionadas ao projeto. Isso porque entendemos que a continuidade dos esforços era essencial e também porque já havia a noção de que a qualidade de vida não se constrói apenas com base em cursos e atividades nessa área, mas sim através da atenção ampla às necessidades da organização e dos servidores.

Mencionaremos, por fim, todos os demais projetos surgidos através do programa de qualidade de vida que foi concebido no campus Francisco Beltrão e que até esse momento não tem ligação com outras ações realizadas via reitoria (embora entendemos que seria muito benéfica essa construção conjunta).

Ainda em 2015 foram escritos mais dois projetos. Um deles, de mapeamento e formação de liderança, tem como objetivos verificar as necessidades de capacitação entre os gestores e entre os servidores que esperam se tornar gestores; trabalhar com base em laboratórios criativos visando desenvolver as competências necessárias para cada indivíduo e para as equipes de trabalho; analisar os resultados a partir de avaliações constantes que permitam verificar o real desenvolvimento das chefias e equipes; ampliar e democratizar o processo de verificação, mapeamento e desenvolvimento de competências relacionadas ao trabalho. Ele surgiu da constatação da necessidade de serem formadas lideranças, já que a ocupação de funções de chefia é uma tarefa complicada. Em geral, os servidores não querem ocupar esses cargos. Dentre os motivos podemos citar o fato de que a retribuição financeira para a maioria é muito pequena e em alguns casos, inexistente, o que choca com o fato de serem funções em que a responsabilidade que o servidor tem para com a equipe é muito grande. Essa responsabilidade, em muitos casos, é também jurídica, o que faz com que a chefia seja penalizada por eventual comportamento ou negligência de alguém da equipe.

Por outro lado, aqueles que assumem cargos de liderança demoram longo período para entender e assimilar as funções do cargo, uma vez que são atividades diferentes das que assumem no cotidiano de trabalho. O caso dos docentes é mais complicado, porque sua atividade administrativa é limitada e, ao assumir chefia, ela passa a compor a maior parte do seu trabalho. Ter uma preparação nesse sentido deve colaborar para que a mudança seja amortecida.

Nesse sentido, houve um esforço de fomentar a capacitação, para além do projeto, no sentido de criar habilidades importantes como comunicação e trabalho em

equipe. Foram realizados vários cursos de análise transacional, por ter sido esse um método bem aceito e cuja participação por parte dos servidores foi bem expressiva. O curso foi realizado ao longo de alguns anos e deixou resultados importantes para as lideranças, especialmente.

O projeto 4-2015 propôs a criação de grupos de estudos sobre a legislação. Esse aspecto também tende a criar uma condição de melhor capacitação que ajude o servidor a ter mais segurança sobre seu trabalho e sobre as tarefas. A base do trabalho deve ser pautada na Lei e nas normativas expedidas sobre cada assunto. A questão é que o conhecimento em torno disso não é automático e em muitos casos é o próprio servidor quem tem que buscar a capacitação e informação que lhe permita desenvolver seu trabalho com mais segurança e efetividade, então o entendimento das leis é algo fundamental. Nesse projeto, assim como no anterior, a ideia foi que os próprios servidores se reunissem para estudar e discutir a lei. Como há alguns formados em direito, a formação colaboraria nesse sentido.

Em colaboração com o grupo CIMCO (Comunidade integrada na multiplicação de conhecimentos) foi criado um projeto no campus chamado Servidor e saúde mental. Esse projeto data de 2017 e tinha como proposta a realização de grupos de encontro mensais tendo como temas aspectos em torno da saúde mental. Durante o ano de 2017 e 2018 esses encontros ocorreram e alguns dos temas tratados foram a constituição do ser humano e porque somos tão diferentes, vida afetiva, assertividade, ansiedade e depressão, entre outros.

É importante mencionar que como psicóloga, superestimei minha capacidade de tempo e de condições para gerir e encaminhar todos esses projetos e por isso nem todos eles começaram ou tiveram a continuidade conforme o esperado. Essa dificuldade não é isolada e um tempo antes da saída para a realização do doutorado, uma parte da resolução desse problema começou a ser encaminhada através de um grupo de estudos entre as psicólogas do trabalho dos campi do sudoeste da Universidade. As três, verificando problemas similares e demanda grande de trabalho, entenderam que unindo esforços seria possível construir possibilidades, soluções e encaminhamentos que fossem válidos para ambos os campi. Um ponto muito importante a destacar nesse sentido é que o trabalho sozinho, isolado, é muito difícil. Como psicóloga buscava fazer todo o possível e ao meu alcance para encaminhar os problemas urgentes e pensar, ao mesmo tempo, em soluções que fizessem diminuir as dificuldades de gestão, de adoecimento, de falta de capacitação, de injustiças, etc.

Mas isso sempre esteve limitado a minha visão pessoal e ao alcance dos conhecimentos que consegui reunir na minha trajetória profissional, que embora até sejam relevantes, não me davam ainda a amplitude que eu precisava.

A reunião com outras profissionais da minha área permitiu aprofundar as discussões, pensar em soluções de forma muito mais ampla. Entendi que não tenho como resolver os conflitos da universidade trabalhando sozinha e que é necessário um trabalho em equipe para conseguir dar a continuidade aos trabalhos já iniciados, bem como para propor novas possibilidades, soluções e encaminhamentos. Essa ação de capacitação permanece em vigor e me afastei dela apenas para cumprir as exigências do afastamento para realização de doutorado.

A realização dessa pesquisa tem como objetivo analisar também esse cenário e subsidiar a psicóloga para que as possibilidades efetivas de mudança organizacional possam ocorrer com base em uma reflexão mais profunda do que aquela que é possível fazer em meio às necessidades e demandas do trabalho cotidiano no campus.

Por último, para completar essa visão das ações de saúde mental no campus Francisco Beltrão, é importante mencionar que o que foi tratado aqui não diz respeito a ações isoladas, como palestras e cursos de capacitação. Eles também ocorreram, mas não são o foco porque por terem sido isoladas, sua ocorrência tende a ter um impacto mais isolado, diferente de propostas institucionais cujo objetivo é recorrente e tende à maior constância na manutenção dos propósitos.

O que pudemos observar tanto na análise da legislação como dos projetos e programas institucionais é que a saúde mental no trabalho ainda é um tema que pouco discutido e pouco pensado no serviço público, embora seja uma das maiores causas de afastamentos do trabalho. Em termos de legislação, temos que a portaria 1.261 de 2010 é a única que trata diretamente sobre saúde mental e que, embora apresente uma visão bem ampla sobre o tema, não se sustenta em uma estrutura que dê conta de levar à prática os princípios e ações que propõe.

Quando analisamos o campus Francisco Beltrão isoladamente, percebemos a existência de alguns projetos, cujo pensamento central é que se estruturam em torno de um programa de qualidade de vida. Nesse contexto a maior dificuldade está na manutenção das ações ao longo do tempo, o que teria o potencial de criar uma cultura mais saudável na organização. Isso depende, no entanto, da ação articulada de um

conjunto de servidores que, em conjunto com as gestões, consigam implementar práticas de saúde mental que se estruturam a longo prazo.

Noutro sentido, percebemos, pela ausência de programas de saúde mental derivados da reitoria, que há uma dificuldade em sistematizar ações. A necessidade de tratar o tema da saúde mental na universidade existe, fato que se comprova inclusive pela criação da comissão de saúde mental e qualidade de vida a partir de uma demanda da comunidade acadêmica. Porém, a forma como se estruturam as ações ainda é tímida e ocorre de forma isolada e diferente em cada um dos campi, sem que se possa aproveitar a capacidade dos servidores para tratar e enfrentar esse tema em conjunto. Uma das causas para isso pode ser a pouca importância dada à saúde mental, além da descontinuidade gerada pelos diferentes pensamentos sustentados em cada gestão, seja de um campus ou da reitoria.

De todas as formas, pensando sobre a relação entre a dimensão ética com o trabalho e a saúde mental dos servidores, no sentido do reconhecimento do significado do trabalho como algo socialmente valoroso, percebemos que a análise documental ou legislativa pura não deixa espaço para uma concepção ampla em torno do tema. Isso porque a ética está expressa nos códigos enquanto valores morais esperados, ou seja, na prescrição do ideal que se deve buscar no trabalho, mas não deixa ver a realidade em si. Por isso ambos os capítulos seis e sete têm como objetivo a contextualização da realidade que está abordada de forma mais direta no capítulo oito. Conforme se pode ler a seguir, foi nos dados das entrevistas onde conseguimos atingir de forma mais direta o tema a que nos propomos nessa tese.

8 SAÚDE MENTAL, ÉTICA E AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE TRABALHO

Conforme já descrito anteriormente, foram realizadas 32 entrevistas com servidores de uma universidade pública federal situada na cidade de Francisco Beltrão/PR. A participação foi voluntária e a amostragem foi composta de forma intencional, visando formar um conjunto o mais heterogêneo possível, dentro do grupo de servidores dessa universidade. As entrevistas foram realizadas presencialmente e gravadas, mediante autorização dos participantes. Todo o material foi transcrito e codificado, visando manter a anonimidade no processo.

Inicialmente as transcrições de cada entrevista foram impressas e foi realizada uma primeira leitura delas. Nessa primeira leitura tivemos a intenção de separar os trechos mais significativos e vinculá-los às categorias principais que havíamos determinado no projeto de tese: Trabalho, saúde, doença e ética. Essa separação foi feita em todo material.

Dessa primeira leitura o que se percebeu foi uma imensa dificuldade de separar os trechos, uma vez que em sua maioria são temas que foram abordados de forma conjunta. Ao falar de trabalho, o servidor fala de frustração, das características da instituição, dos seus sonhos, de como funciona o cotidiano, da ansiedade que sente, bem como da forma como se sente ao ser útil, ao construir conhecimento, ao colaborar para que a estrutura funcione. Não chegamos a representações sociais isoladas sobre saúde, trabalho e ética e isso ocorreu porque a entrevista não foi feita de forma a separar a ética, da saúde, da doença, do trabalho. Não perguntamos o conceito sobre cada um desses temas, mas falamos sobre eles de forma indireta. Como os temas giraram sempre em torno do trabalho, mesmo que não restrito ao exercício de uma profissão, o que conseguimos foi estruturar a representação social dele, do trabalho, e analisa-la em relação com os temas da saúde mental e da ética que foram surgindo como consequência dessa representação central.

O tema da ética não foi perguntado de forma direta e o fizemos propositalmente. Não tivemos a intenção de saber o conceito de ética no sentido de descobrir a concepção ideal da ação virtuosa. Queríamos identificar a ética na fala a respeito do trabalho, das vivências desse aspecto da vida. Prevaleceu o interesse pela ética prática.

Assim, a efetivação da pesquisa ocorreu um pouco diferente do modo como havíamos previsto nos objetivos específicos do projeto dessa tese. Nossa intenção inicial era de identificar as representações sociais dos servidores sobre trabalho e sobre saúde mental, para então analisar como a dimensão ética se manifestaria em ambas representações. O que conseguimos fazer na prática foi buscar a representação social sobre trabalho e analisar como ela se relaciona com a saúde do servidor, especialmente a saúde mental, e identificar como a ética permeia essa relação entre o trabalho e a saúde. Dessa forma conseguimos atingir melhor nosso objetivo central que é analisar a relação entre a dimensão ética do trabalho e a saúde mental dos servidores.

Separámos, então, as falas em trechos que continham temas semelhantes e o fizemos em função das perguntas feitas nas entrevistas. As entrevistas seguiram um roteiro semiestruturado e, portanto, flexível, que foi incrementado ao longo do processo. Não foram feitas exatamente as mesmas perguntas para todos os entrevistados. O que determinou a menção dos temas na entrevista foi o tempo que o entrevistado levou para descrever cada tópico abordado. A necessidade de falar e o foco nas histórias vividas foi respeitado, porém procuramos não exceder um limite de 50 minutos por entrevista, o que limitou, em alguns casos, a menção de todas as perguntas e temas.

Os temas tratados nas entrevistas foram nove e os apresentamos na ordem como serão analisados: 1) Trajetória, formação, empregos anteriores e como foi o caminho até se tornar servidor da universidade; 2) Significado do trabalho; 3) Percepção do impacto (micro ou macro) do próprio trabalho; 4) Identificação do trabalho como elemento neutro, fonte de saúde ou de doença; 5) Descrição da melhor e pior parte do próprio trabalho; 6) Descrição de como a sociedade vê o servidor público (representação da zona muda); 7) Identificação dos motivos pelos quais os servidores da universidade vêm adoecendo (representação da zona muda); 8) Descrição do que precisa mudar; 9) Papel da dependência econômica na forma como se estrutura a representação social do trabalho (Em caso de ganhar na loteria, seguiria trabalhando?)

Partindo dessa segunda separação, que tem em conta os temas tratados nas entrevistas, é que se apresentam os dados a seguir, seguindo a numeração organizada acima.

8.1 Trajetória pessoal e o trabalho universidade

A escolha por descrever a trajetória dos entrevistados tem relação direta com a conexão que queremos estabelecer entre a representação social sobre trabalho e sua relação com a saúde e a ética, a partir da análise dos “processos de gênese social das representações sociais, que entram em combinação com a experiência vivida dos sujeitos” (JODELET, 2011, p. 24). Para compreender uma representação social é preciso entender algo mais sobre os sujeitos que a detêm, bem como contextualizar o ambiente do qual emergem. Foi também por isso que optamos por descrever as legislações e projetos que estão em contato direto com a saúde mental e o trabalho na universidade, conforme descrito em capítulos anteriores.

A análise proposta ocorre com base em uma orientação mais voltada a questões estruturais, compartilhadas a nível cognitivo, linguístico, moral (de regras e costumes) e ético (dos valores e sua prática na vida de relação). Jodelet (1993) defende que as escolhas devam estar identificadas com as condições sob as quais as representações emergem e funcionam. O foco está em analisar a existência de um conteúdo ético e a relação dele com a saúde mental do trabalhador, mas o que está em torno dessa questão nos interessa por ajudar a entender como a representação se estrutura.

Nessa categoria vamos apresentar, então, os entrevistados, sua trajetória e formação a partir de suas próprias falas, iniciando pelos docentes e seguindo com os técnicos administrativos. Como se trata da trajetória, há diferenças importantes entre os aspectos apresentados pelos docentes e os apresentados pelos técnicos.

O entrevistado 1 conta que se tornou professor da universidade mais por uma questão de oportunidade do que de escolha. Gostava da área da pesquisa, participou da iniciação científica ainda na graduação e, frente ao concurso, pensou que a docência poderia ser uma boa área de atuação:

Como eu decidi ser professor? As coisas foram acontecendo... Entrei na faculdade e comecei a trabalhar com pesquisa, achei interessante a pesquisa. Fiz iniciação científica a vida inteira, até sair da universidade. E aí as coisas foram acontecendo...Mas vou dizer assim: tá cheguei aqui. Não é uma coisa que escolhi pra mim. (ENTREVISTADO 1)

A entrevistada 19 relata uma situação similar no sentido de o concurso acabar sendo a opção e oportunidade disponível. No caso dela, havia escolhido seu curso de

graduação pensando em trabalhar de forma mais isolada, então ser docente não foi algo que ela cogitou no início.

Eu brinco que não tive muita escolha...Quando fui fazer graduação eu pensei que era bom porque ia ficar fechada no laboratório sem atender ninguém, porque era difícil pra mim. Todas minhas colegas saíram e foram trabalhar na região e pra mim o que surgiu foi um teste seletivo na universidade. Mais tarde passei no concurso da universidade. (ENTREVISTADA 19)

Destacamos, por ir pela mesma linha, a fala da entrevistada 26, cuja decisão de fazer mestrado e doutorado ela qualifica como um “instinto de continuidade” que seguiu para ver até onde poderia chegar. Ela destaca que o doutorado como uma experiência especialmente difícil. Ao terminar os estudos, queria e precisava trabalhar, então a primeira oportunidade que surgiu foi um processo seletivo para a universidade, experimentou a carreira de docente nesse momento. Decidiu seguir e por isso prestou concurso e acabou se tornando docente da universidade pública.

E aí eu não sei porque eu fiz essa escolha porque foi muito sofrido, muito sofrido fazer o doutorado. Foi o período que eu mais quis desistir de tudo, “pra que estou fazendo isso?” e aí olhava para os meus colegas que tinham feito só a graduação e todos estavam com casa, família, carro, cachorro, gato, filho e eu lá, estudando.

Durante toda a graduação também eu fui monitora. Então eu estava com essa prática de passar para os outros, de ter essa conversa já. Foi até por isso que eu resolvi fazer a licenciatura, porque pensei: Bom, não é tão ruim assim, não é tão ruim assim. Eu consigo fazer a licenciatura, não precisava fazer vestibular, era só continuar fazendo as disciplinas, podiam ganhar a outra habilitação também. E eu pensava que aquilo seria meu seguro desemprego: qualquer coisa dou aula no Estado. Se tudo der errado, vou ser professora: olha só! No meio do caminho não era se tudo desse errado, era se tudo desse certo eu seria professora. (ENTREVISTADA 26)

A entrevistada 2 trabalhou com a pesquisa desde a graduação por meio da iniciação científica e descreve sua facilidade nesse sentido. Ao contrário da entrevistada 26, não vê a trajetória acadêmica, especialmente os anos dedicados ao mestrado e doutorado, como um peso. Teve uma experiência com o trabalho de campo e não gostou, o que também se constituiu em estímulo para buscar outra carreira:

Eu não me via no corporativo... não era a vida que eu queria pra mim, sabe? Eu fiquei imaginando fazer aquilo mais tempo da minha vida...Então eu vi que aquilo não era pra mim. Fui buscar um caminho diferente que era o mestrado que eu também tinha a possibilidade de fazer e tinha tudo na mão, né?! (ENTREVISTADA 2)

O entrevistado 13 também teve uma experiência na iniciativa privada que foi frustrada, porque o ambiente de trabalho e tratamento recebido não foram bons. Como havia possibilidade de cursar mestrado com bolsa e ele tinha afinidade com a pesquisa, decidiu seguir por esse caminho, cursando doutorado em seguida.

Na verdade, na verdade eu gostaria muito de trabalhar só com pesquisa. Mas no Brasil a gente só consegue trabalhar com pesquisa, e mal e porcamente porque não tem dinheiro, no serviço público ou tu vai pra um concurso da Embrapa, que como na época que eu prestei não tinha, ou tu vai para as universidades. Então foi isso que acabou me conduzindo, vamos dizer assim, pra esse tipo de função...A docência, a gente aprende, mas a gente não é preparado para a docência quando está fazendo mestrado e doutorado. Você faz lá as cadeiras obrigatórias de estágio de docência. Mas o que tu faz com aquilo lá?! Nada! ...Tu não é preparado para ser professor no mestrado e doutorado acadêmico. E nem no profissional. Muito menos no profissional. É uma consequência da escolha porque não tem muito pra onde tu fugir. No nosso país as empresas acabam não contratando mestre e doutor, então... (ENTREVISTADO 13)

A entrevistada 4 também participou da iniciação científica e, ainda naquela fase se apaixonou pela pesquisa. Queria, portanto, seguir carreira como pesquisadora, o que a levou para o mestrado e doutorado. Foi somente neste último que tomou contato com a realidade da sala de aula e decidiu que não queria ser docente. No entanto, conforme o entrevistado 13 destacou, no Brasil a área de trabalho para os pesquisadores tem sua maior abrangência nas universidades e exige, logicamente, que o pesquisador seja também docente. Foi assim que acabou prestando concurso e se tornando servidora da universidade.

Aí eu fiz o estágio na área da pesquisa porque eu achava que era isso que eu queria, fazer pesquisa, e em consequência ser professora. Mas, eu queria fazer pesquisa...Aí, quando eu estava fazendo meu doutorado, esse é um ponto bem importante, eu decidi que eu não ia ser professora porque eu fiz o estágio de docência e eu não gostei. Veja que só no doutorado que eu fiz estágio de docência. No mestrado não era obrigatório, então não fiz. (ENTREVISTADA 4)

É interessante perceber como em geral os professores da universidade participaram de programas de iniciação científica na graduação e isso abre para eles a perspectiva da pesquisa. Para muitos chegou a ser determinante na decisão de fazer mestrado e doutorado. Dez dos dezoito docentes entrevistados citaram ter participado de programas de iniciação científica, ainda que nenhum tenha sido perguntado sobre isso exatamente. Foi uma citação autônoma e vinculada à descrição de sua trajetória profissional. Esse dado é muito relevante porque conseguimos perceber que os programas de iniciação científica acabam sendo o início da formação da trajetória dos docentes, ainda que esse não seja seu objetivo.

Por outro lado, nenhum dos entrevistados relatou ter participado de programas de formação de docentes e, além disso, foi mencionado por alguns o fato de que a formação acadêmica de mestrado e doutorado não prepara, em absoluto, o pesquisador para ser docente. Fato é que a formação do pesquisador ocorre como se

fosse totalmente descolada do exercício da função de professor. Porém, considerando que o campo de trabalho do pesquisador no Brasil é, em grande parte, a universidade, se pode perceber um lapso importante e que indica que é necessário pensar sobre a estruturação dos programas *stricto sensu* de modo a que atendam a essa formação de professores que está ocorrendo paralelamente. Embora existam os estágios de docência e eles cumpram alguma função – como no caso da entrevistada 4, que durante o estágio percebeu que não queria ser professora – seu alcance é bastante limitado no aspecto formativo.

A entrevistada 7 também descreve um pouco dessa realidade na sua fala:

Sempre gostei da pesquisa e isso sempre me chamou a atenção...Eu ia para o laboratório, eu não precisava ir pra lá mas eu gostava de estar lá, então ficava. Comecei o mestrado e me achei porque eu gosto de pesquisa. É natural então ir para a vida acadêmica porque no Brasil você não tem muitas opções de pesquisa a não ser na universidade. Eu sempre gostei da docência também. Desde pequena era professorinha...Quando comecei aqui tive dificuldades, hoje vejo que é natural porque não sabemos como as coisas funcionam. E eu sempre fui bastante rigorosa com os alunos, hoje eu vejo que posso ser mais maleável, flexível. Talvez por isso sofri um pouco. Na videoaula isso foi um baque, mas aprendi também. Isso de mudar sem estar segura do que fazer é difícil. (ENTREVISTADA 7)

A entrevistada 8 fala em termos parecidos também, agregando que ser servidor público federal tem a vantagem de garantir a estabilidade financeira, ponto destacado como importante para essa entrevistada:

Quando comecei a graduação meu sonho era trabalhar numa indústria. Fiz iniciação científica e foi quando eu me apaixonei pela minha área e quis continuar na pesquisa. Acho que como a maioria dos professores, o sonho começa com ser pesquisador, mas a gente não tem essa... para ser pesquisador precisa ser professor. Então aconteceu...O ser professor sempre foi sinônimo de ter bom salário. Querendo ou não com todo esse problema que estamos tendo a gente segue tendo um salário. Então tem a ver sim. Mas acho que também tem a ver com esse sonho ideológico de ser professor numa universidade federal. (ENTREVISTADA 8)

A entrevistada 3, após graduada trabalhou durante alguns anos na iniciativa privada. Por condições familiares chegou à Francisco Beltrão e embora gostasse de seu trabalho anterior, por questões econômicas percebeu que a universidade poderia ser uma boa opção. Voltou a estudar para se capacitar para o concurso, o prestou e passou. Depois de já estar na universidade passou um tempo conciliando estudo e trabalho.

Eu estava vivendo a função mãe. Eu não queria voltar para a universidade, não pensava em fazer mestrado e doutorado, nada disso, mas as condições econômicas começaram a importar. Foram tiradas horas de trabalho do meu marido, então nós entendemos que precisávamos nos mexer. A universidade nunca foi meu objetivo. Eu gostava muito do meu trabalho, eu gostava. Eu estava bem. (ENTREVISTADA 3)

O entrevistado 9 trabalhou na iniciativa privada antes de pensar em desenvolver uma carreira pública. A mudança de rumo se deu justamente quando teve a oportunidade de fazer a iniciação científica e mesmo já tendo um salário melhor e trabalho fixo decidiu deixar seu emprego para conhecer mais sobre a pesquisa e seu desenvolvimento na universidade. Esse mesmo caminho o levou para o mestrado que foi quando percebeu que se identificava também com a docência. Destaca que a oportunidade de interação com os alunos é um dos atrativos da profissão, na sua visão.

Eu tinha em mente que seria professor. Não que eu quisesse muito ser professor, desejasse isso, mas como eu estava no mestrado, fui tentar. Um pouco antes de finalizar o mestrado eu consegui entrar um seletivo. Foi aí que eu decidi ser professor. Antes eu estava no mestrado, sabia que era uma possibilidade, mas nunca tinha tido muito contato. Peguei umas aulas em uma Particular e não me identifiquei muito. Mas na federal me identifiquei muito, gostei da interação com os alunos, gostei. (ENTREVISTADO 9)

Tal como o entrevistado 9, o entrevistado 11 acabou fazendo algumas opções que o levaram a se tornar servidor da universidade. Tinha alguns sonhos e experimentou trabalhar em áreas que considerava muito propícias. Ao se deparar com uma realidade mais difícil do que imaginaria encontrar, decidiu mudar o curso que havia dado à sua vida profissional.

Meu sonho sempre foi dar aula. Ainda no meu antigo emprego eu passei no mestrado. Pedi afastamento sem remuneração e não me deram, então pedi a conta. Foi uma decisão. Eu tive algumas decisões na vida que nortearam meu rumo até aqui. Eu não me arrependo de nenhuma delas...então fui em busca do meu outro sonho que era ser professor. Minha mãe era professora, então já vem um pouco daí. Foi aonde eu me encontrei. É onde eu me sinto bem, repassando conhecimento e aprendendo com os alunos porque a gente acaba aprendendo mais com os alunos do que repassando o conhecimento...É o que eu digo para os meus alunos, eu tenho bastante orientando de TCC, me procuram bastante para estágio também. Eu digo: façam o que vocês gostam. Põe num filtro tudo que você mais gosta, aí vamos trabalhar em cima do que você gosta. Porque vai dar mais retorno, a pessoa vai se entusiasmar mais. Ou algo que você tenha aquela curiosidade, que te desperte a vontade de trabalhar em cima, de saber mais. (ENTREVISTADO 9)

O entrevistado 24 também trabalhou noutras instituições e carreiras antes de se tornar docente. Na maior parte da sua vida antes de ser servidor, ele precisou conciliar uma carga horária grande de trabalho, com família e com o desenvolvimento dos seus estudos. O concurso público foi, para ele, uma oportunidade de trabalhar com uma renda melhor, assegurada e que não exigisse a conciliação de demandas tão intensas de trabalho:

Minha orientadora me disse que se quisesse fazer pós-doc, deveria tentar entrar em uma universidade pública, porque de lá eu conseguiria fazer o pós doutorado, para não ficar aquele sacrifício de estudar e trabalhar. Eu estava tentando um pós-doc. Ela falou para fazer assim, para pelo menos ter uma renda melhor. Durante dois anos fiquei prestando concurso, foi quando passei aqui. (ENTREVISTADO 24)

O caso do entrevistado 5 difere um pouco desse contexto porque o gosto pela docência apareceu antes. Ele, inspirado por alguns dos professores que teve, chegou a cogitar fazer o curso de Letras, pensando em dar aulas. Acabou seguindo para área técnica e teve uma experiência de trabalho na indústria. Percebeu, porém, que sentia falta do ambiente de estudo e conhecimento, propiciado pela universidade e decidiu voltar a estudar. Fez mestrado e doutorado pensando em se tornar professor da universidade pública. Destacou, enquanto relatava sua trajetória profissional, sua identificação com a docência e com a potência desse ofício no sentido de usar a autonomia colaborando para mudar vidas.

Eu comecei a perceber que eu realmente gostava muito de trabalhar com conhecimento, assim, adorava passar tempo estudando e fazendo listas de exercício para concurso. Entendi que talvez não era no concurso que eu queria passar, eu queria era continuar fazendo isso. Foi quando eu entrei no mestrado. A partir dali eu estava decidido já. Pensei, se for pra tomar essa decisão, é pra fazer mestrado e doutorado é pra ir para a carreira acadêmica, sem dúvida... Quando eu estava na pós-graduação eu me sentia muito mais pesquisador do que professor, porque a gente só trabalha com pesquisa, no máximo faz o estágio na docência. E depois que eu vim pra universidade e comecei a trabalhar, eu olho para as turmas, até compartilho com eles isso. Eu sei que, assim como todo mundo que entra numa sala de aula no ensino superior sabe que, tem muita gente ali que depende de você para mudar de vida...E eu me vejo hoje muito mais como professor aqui. Porque hoje a gente consegue levar muito timidamente o trabalho de pesquisa porque não temos um mestrado na área...Eu acho muito bonito de ver o pessoal se beneficiando daquilo que a gente compartilha com eles aqui e criando novos rumos, principalmente para as pessoas que realmente precisam, né?! Me toca muito essa parte...Então saber que essas pessoas ao terminar o curso e vão ter uma profissão muito digna e de uma faixa salarial que vai mudar completamente a vida delas. Porque realmente, a engenharia remunera bem! Dependendo de onde eles se encaixarem, meu Deus, a pessoa pode sair ganhando muito bem logo de cara. Então eu vejo muito esse lado. (ENTREVISTADO 5)

Algo parecido aconteceu com o entrevistado 6. Ele destaca que gostava muito de estudar e que pela grande identificação que tinha com o ambiente universitário, quis seguir estudando após a graduação. Reconhece a educação como um elemento de transformação e por isso queria trabalhar nessa área.

Na fala do entrevistado 6, tal como se pôde ver no relato do entrevistado 5, há componentes éticos que formam parte da estrutura da representação sobre a profissão de professor e que são descritas ao mencionarem sua trajetória até se tornarem servidores públicos da universidade, especialmente quando dão ênfase à sua identificação com o ambiente acadêmico, gosto pelo estudo e pela posição de ser

docente, bem como reconhecimento do papel do professor como profissional da educação, e portanto, agente de transformação social.

Aí terminando a faculdade, eu gostei tanto que não queria me afastar daquele ambiente. Perguntei a uma professora como eu poderia fazer para não sair desse ambiente e ela me orientou a ir para o mestrado. Eu não tinha noção nenhuma do que era isso. O que me interessava era o ambiente, o clima de estudo, das pessoas conversando, brincando, estudando, levando a sério. Entendi que queria fazer mestrado e mandei para todo lugar no Brasil. Já tinha feito IC na graduação, fui monitor de laboratório, dei aulas também...Quando conheci o curso daqui, Licenciatura em Informática, percebi que juntava duas coisas que gosto: a informática que pra mim é um hobby e a educação que pra mim é a única coisa que salva o mundo. É a gente estudar, conhecer os processos educacionais. Eu cheguei onde estou por causa da educação e acho que muita gente precisa disso também. Fiz o concurso aqui e tinha certeza que ia passar. E passei. (ENTREVISTADO 6)

A entrevistada 31 também fala sobre sua vontade de ser professora, que vem desde a graduação. Depois, em contato com a pesquisa, se identificou muito com essa área também. A docência na universidade lhe permitiu unir os dois gostos:

Desde criança queria ser professora... Quando comecei a faculdade, estava há um mês na graduação e já estava no laboratório fazendo iniciação científica. Sempre gostei muito da pesquisa, fui vendo as dificuldades de trabalhar com ensino básico, então foi dando uma abertura na minha cabeça de que dar aula para graduação talvez fosse melhor. Partir para o ensino superior me permitiria ser professora que eu sempre quis e também atendia a questão da pesquisa, que eu também acabei gostando muito também. (ENTREVISTADA 31)

O entrevistado 14 já tinha experiência como docente e a universidade foi para ele, além da garantia da estabilidade, uma oportunidade de exercer esse ofício de forma mais autônoma:

Questão de estabilidade. Depois muito do que você via, coisas como sugestão de diretores que você não ensinasse tudo que sabia, porque senão não tinha porque o aluno fazer o cursinho depois. Na instituição pública é melhor, porque não tem isso. Aqui a finalidade é a educação, não tem que lucrar. (ENTREVISTADO 14)

Essa busca por maior liberdade, autonomia e condições de trabalho foram motivos que também interessaram a entrevistada 27, que como o entrevistado 14, já vinha trabalhando como professora.

Aí quando eu vou pra o mestrado, quando eu vivencio essa experiência de estar na universidade, essa vontade então aumenta, de ir para o ensino superior...Eu percebi que eu não queria ficar repetindo e repetindo o conteúdo na sala de aula sem a possibilidade de estudar, porque é isso que acontece na realidade do professor da educação básica. Eles têm horas e horas de aula, pouquíssimo tempo para preparação, eu trabalhava muito em casa preparando aula, corrigindo trabalhos e parar para estudar, nunca. E eu via que na universidade os professores conseguiam fazer isso, então essas coisas é que foram me levando a querer estar na universidade. (ENTREVISTADA 27)

A entrevistada 25, que também nutria o gosto por dar aulas, escolheu seguir com seus estudos no stricto sensu com objetivo fixado em chegar a ser servidora da universidade pública:

Sempre que eu podia eu estava ou dando aula particular ou envolvida de alguma forma ensinando alguma coisa. Eu pensei no que precisava fazer para dar aula numa universidade e entendi que seria o mestrado e doutorado. E fui. Desde quando estava com dezenove, vinte anos eu já tinha isso trilhado, já era o que eu queria. E fui atrás, pensei em como chegar o mais rápido possível lá, já que era o que eu queria. (ENTREVISTADA 25)

Partindo para a apresentação da realidade dos técnicos administrativos, há alguns que destacam que viam o concurso público como uma carreira desejável e já se encaminharam para esse objetivo. Foi o caso do entrevistado 10 que destaca que fez vários concursos e, além de experiências negativas vividas na iniciativa privada, chegou a assumir um concurso numa área em que não se identificou. Na universidade se identificou com o ambiente e com o trabalho:

Nos lugares que eu trabalhei eu não era nada valorizado. Tinha um chefe extremamente grosseiro, meus colegas também. Então as experiências de trabalho que eu tive não foram legais, eu sempre fui deixado de lado, tratado como inferior. Fui incentivado a fazer concurso por causa da tal estabilidade. E também porque poderia me programar para fazer algumas coisas na vida. Sempre gostei de estudar, sempre fui bem na escola. (ENTREVISTADO 10)

A entrevistada 15 conheceu o ambiente público quando trabalhou como estagiária e como sempre gostou de estudar não teve maiores dificuldades em passar na prova do concurso.

Então foi uma coisa que não foi planejada, mas foi acontecendo. E uma coisa que eu sempre gostei foi estudar, então eu sempre me dava muito bem nesses concursos... Quando comecei eu fiquei bem apavorada, até pegar o ritmo, até entender o que eu precisava fazer. Eu acho que tem uma deficiência quando você chega no serviço público. Quando você chega em um ambiente privado, o teu chefe vai te dizer: "você vai fazer assim, assim e assado." Mas parece que no público é meio vago, parece que você entra para o cargo já sabendo o que você vai fazer, mas às vezes não é assim. Às vezes você não sabe realmente o que tem pra fazer. Então você fica solta. São coisas que tu cai de paraquedas e pensa: "que que eu vou fazer?!". E como é uma coisa muito técnica as vezes o teu chefe também não sabe fazer, então você fica ali, uns 2 ou 3 meses empatando até aprender a se localizar. (ENTREVISTADA 15)

A entrevistada 15 menciona, ainda, a ausência de uma orientação clara a respeito das funções e atividades que o técnico vai desempenhar ao assumir sua vaga. De fato, em alguns casos, como naqueles em que o cargo é genérico, podendo assumir muitos tipos de atividades diferentes, embora se tenha a capacidade provada pelo concurso, isso não determina que haja conhecimento das funções em si. No caso de funções específicas, ao contrário do que possa parecer, também não há uma ideia

pronta de como será o trabalho. O trabalho na universidade é bem específico e cada instituição tem uma forma particular de gestão e organização do trabalho. Esse tema da ausência de orientação e direcionamento claros aparece também na fala da ENTREVISTADA 16:

Eu fiquei 4 anos dando aula, mas era temporário e ser temporário me afligia muito. Eu queria ter um emprego que eu tivesse certeza que não seria mandada embora, porque eu vivia fazendo estágio, então eu sabia que era um tempo e acabava. E o que eu queria era um emprego que eu soubesse que não seria mandada embora. Aí foi que comecei a pensar em concurso... E aí eu passei e depois eu comecei a me engajar e, nossa, eu acho que aprendi o que é universidade trabalhando aqui dentro. Quando eu cheguei estava todo mundo de férias. Fiquei um mês sem fazer nada e me sentindo extremamente culpada. Eu não tinha sala, não tinha cadeira, não tinha nada, fiquei na sala de um colega, lendo documento, mas me sentia muito inútil para o salarião, nossa, era um sentimento de culpa muito grande. Porque a gente entra, quer trabalhar, quer mostrar o trabalho.

Já a entrevistada 18, tal como a 15, também trabalhou como estagiária em uma repartição pública e percebeu que havia identificação dela com aquele tipo de trabalho, mais administrativo. Ademais, teve um incentivo direto de familiar que colaborou para que se capacitasse para as provas e tivesse condições de passar. É interessante destacar aqui que, diferentemente do que ocorre com os docentes, cuja formação prévia é um ponto central na capacitação para o concurso, no caso dos técnicos há uma preparação relacionada diretamente à prova do concurso. Essa capacitação ocorre por meio de cursos preparatórios específicos ou estudo individual. As provas para funções técnicas têm em geral muito mais candidatos em comparação com as de docentes, justamente porque a formação exigida é menor (ensino fundamental, médio, técnico ou graduação para técnicos X mestrado ou, mais comum, doutorado para docentes):

Eu vi que seria uma forma de mudar de vida, garantir uma estabilidade. Como eu tinha a experiência no setor público e tinha gostado, parecia que era o que eu gostava de fazer. Eu com meus papéis, minhas coisas, era o que eu gostava. Não atender pessoas numa loja, por exemplo. Nesse sentido eu me senti bem e fui atrás de estudar. (ENTREVISTADA 18)

A estabilidade e a faixa salarial, em comparação para que o que é pago pela iniciativa privada são apontados como atrativos também, tal como podemos ver na fala da ENTREVISTADA 23: *Eu acredito que o salário, embora não seja o melhor salário do serviço público, a estabilidade e a garantia da remuneração mensal.*

A entrevistada 28 destaca esses aspectos também, além do incentivo vindo de exemplo de familiares que desenvolveram carreira pública. Esse último aspecto

também é bastante citado, ou seja, ter alguém próximo que é servidor público tende a se constituir em incentivo para que se busque fazer concursos.

Fiz o curso que eu queria, nunca imaginei trabalhar numa universidade, mas sempre quis ser servidora pública, concursada, pela questão da estabilidade, de ter um salário fixo, não ser mandada embora, essas coisas. Fiz o concurso aqui e logo fui chamada. Foi isso. Vim pra universidade porque eu sabia que o salário era bom e era concurso federal. Eu sempre quis ser concursada, mas nunca me imaginei em uma universidade. (ENTREVISTADA 28)

A entrevistada 30 também foi incentivada a prestar concurso e inclusive escolheu sua graduação pensando nesse aspecto específico:

Desde jovem eu não tinha nenhuma opção, escolha, vocação ou algo desde criança sobre o que eu queria ser, como algumas pessoas tem. Eu não tinha. Optei por pela minha graduação porque o diploma era necessário para a atuação...Comecei, gostei do curso, mas nunca pensei em atuar na área, por isso eu já pensava em concurso. (ENTREVISTADA 30)

Outros servidores destacam que viam o concurso como um trabalho, tal como qualquer outro. Nesse sentido, o prestaram para atuar em sua área, porque existia na função a ser exercida a oportunidade aumentar a renda que já tinham em outros empregos ou mesmo pela necessidade de trabalhar e tomar contato com essa vaga no momento certo para aproveitar a oportunidade.

O ENTREVISTADO 12 destaca essa questão: *Aí quando apareceu o concurso, eu não me recordo bem o que determinou, mas acho que foi mais salarial. Acabou aparecendo essa oportunidade.*

A entrevistada 29 segue no mesmo sentido, destacando que o que buscava não era um concurso, mas sim um trabalho:

Quando a gente se formou, foi no mesmo ano, começou aquela busca por emprego e eu não conseguia emprego, estava muito difícil... Fiquei sabendo do concurso daqui e nem iria fazer, mas uma colega daqui me convidou para fazer. Fiz o concurso e entrei. (ENTREVISTADA 29)

Outros entrevistados destacam que o maior objetivo ao prestar o concurso era ter a oportunidade de seguir estudando, seja por gosto ou necessidade. O entrevistado 20 assim afirma:

Quando eu comecei a conhecer a universidade, ter um conhecimento mais, eu vi que eu tinha que estar num lugar que me ajudasse a estudar. A vontade de entrar na universidade era muito grande... Eu precisava estudar. A minha missão de vida é estudar pra sempre, pro resto da vida... A intenção, a vontade de estudar é pra sempre. (ENTREVISTADO 20)

A entrevistada 32 também destaca esse aspecto. No seu caso a intenção era conciliar o curso de graduação que estava em andamento com um trabalho. Ao não

conseguir um estágio que oferecesse essa possibilidade de conciliação, buscou o concurso público:

Na minha época era muito difícil de arrumar emprego porque minha faculdade era de manhã...Foi aí que comecei a pensar em concurso porque eu sabia que sendo concursada eu poderia adaptar meu horário para estudar. Fiz três ou quatro concursos. Passei na universidade e entrei. (ENTREVISTADA 32)

Por último temos alguns relatos de entrevistados que destacam a necessidade de conciliar seus valores, visão de mundo e filosofia da educação ao trabalho que iriam desempenhar. Viram na carreira de servidor uma oportunidade para exercer seus valores de forma mais livre, sendo respeitados nesse sentido. Nesse ponto também há uma correlação direta entre a ética, enquanto visão de mundo, e a escolha e exercício profissional.

A entrevistada 17 destaca essa liberdade de pensar e criar como algo que a atraiu:

Pra mim era a estabilidade com um bom salário e, principalmente, o serviço público, ele te dá um respaldo de que você não é subalterno de ninguém. Você tem as suas qualidades, as suas capacidades e mesmo que você tenha chefia, você não é tão submissa que parece que você é inferior, sabe?! Pra mim, na experiência que eu tive no privado parece que era isso, que o chefe, o dono da empresa, se colocava em um patamar superior ao do trabalhador e eu não via isso no servidor público. Eu vejo uma liberdade maior em você criar, em você ser quem você é, em você expor sem ter o medo de que você vai ser despedida pelo teu posicionamento, por você expor tua ideia. Então foi isso que me atraiu... Sobre as atividades de trabalho: não tinha manual e não tinha nada. A universidade em si estava meio imatura nisso. Então eu estava perdida, não sabia o que fazer lá dentro. Eu estava meio me sentindo inútil, era assim que eu estava me sentindo. Quando fui para um determinado setor eu entendi um pouco melhor do contexto que a universidade vivia, entendi a lógica a de como era conduzido e eu não concordava. Naquele espírito de que funcionário público pode ter opinião, então expus minhas opiniões e aí e fui redirecionada ao meu antigo setor.

Eu gosto muito do setor em que estou hoje, eu gosto da lógica, de participar, dessa dinâmica que não é igual, não é aquela coisa burocrática de todo dia você fazer tudo sempre igual. Ali acontecem as coisas e você tem que decidir, você tem que dar opinião, você precisa estudar. Eu gosto dessa dinâmica. (ENTREVISTADA 17)

Essa fala é bastante interessante porque apresenta um contraponto entre a busca e aquilo que a servidora encontrou ao iniciar sua carreira na universidade. Muitas vezes, tal como ocorre com algumas legislações em saúde, temos o ideal expresso pela lei, mas isso ainda precisa amadurecer para que seja uma realidade prática. Não quer dizer que as normas tenham que desaparecer, por inoperantes, mas que temos que encontrar os meios de que aquilo que é garantido pela lei seja também realizado no cotidiano da universidade, frente a todos os desafios e obstáculos que ali se apresentam.

A entrevistada 22 também apresenta, dentre outros motivos, a possibilidade de trabalhar com uma educação mais humanista como atrativo para o trabalho na universidade:

O que me fazia buscar era principalmente a questão de uma garantia. Na minha cabeça era um trabalho mais garantido, tinha a questão da estabilidade, talvez poder fazer alguma coisa mais de acordo com o que eu pensava, com a minha filosofia de educação. Porque por eu ter trabalhado noutra instituição eu via muita coisa que eu não, não era o que eu acreditava, da forma que foi a minha formação mais humanista, então era uma das coisas que me fazia buscar um concurso. E o foco na rede federal era principalmente pelo salário, porque para a área de educação era e é até hoje um dos melhores salários. E a possibilidade também de seguir na carreira acadêmica, de fazer especialização, mestrado e doutorado e ter um incentivo também financeiro. (ENTREVISTADA 22)

O entrevistado 21 destaca que mudou seu caminho quando, sendo servidor público em outra instituição, percebeu que ainda não fazia aquilo que gostaria de fazer da vida. Decidiu então seguir como profissional autônomo, porém, sobre essa experiência específica, destaca que lhe exigiria abdicar de alguns valores pessoais importantes. Nessa fala percebemos a hierarquização dos próprios valores como elemento que se vincula diretamente ao exercício da virtude do fazer o que é certo.

Eu sempre tive isso comigo, sabe?! Eu nunca tive medo de nada, principalmente nessa questão de me arriscar na vida, nunca tive medo... Eu estava no concurso, não era ruim, mas não era o que eu sempre quis, então pensei em largar o concurso e simplesmente pedi exoneração...Eu confio em mim. (ENTREVISTADO 21)

Sobre sua experiência de trabalho anterior ele afirma:

Eu tenho a clara convicção de que pra você ter sucesso, sucesso mesmo e não digo só financeiro, sucesso de ser respeitado na profissão, tem que abrir mão de muitos princípios. Tem que ser frio, calculista e eu não... Eu tive uma experiência bem ruim... Para mim essas coisas não dá. Não dá pra fazer. Nem tudo é dinheiro, nem tudo é sucesso... Dar dois passos para trás para dar um pra frente. Eu acho que ganhei muito com isso. Talvez não financeiramente, não, porque eu poderia estar ganhando mais dinheiro. Mas eu acho que tem coisa que vale mais. (ENTREVISTADO 21)

Nessa última fala temos uma correlação direta entre a ética e o exercício profissional. A percepção do peso de ter que deixar de ser o que é para corresponder às exigências de uma profissão foi determinante para mudança de carreira e garantia de uma nova perspectiva. Interessante destacar que esse movimento foi feito com base na confiança em si mesmo, sem a qual seria difícil ou talvez impossível suportar o preço que uma mudança assim por vezes exige.

Retomando alguns aspectos mais centrais citados nessa categoria, temos que dentre os professores os principais motivos que os levaram à universidade são a identificação com a pesquisa, com a docência, com o ambiente acadêmico, a vontade

de seguir estudando, a necessidade de ter um trabalho e a estabilidade oferecida na carreira pública.

No caso dos técnicos-administrativos, a identificação com a carreira, a média salarial e a estabilidade são os principais motivos descritos como causas do investimento em concurso para a universidade. Além disso, a oportunidade de seguir estudando foi também citada como motivo importante, bem como a possibilidade de se manter fiel aos valores de educação que possuem.

Entre os aspectos éticos destacados nessa categoria de trajetória, podemos citar a identificação da educação como um meio de transformação social e mudança de vida. A necessidade de se ter mais liberdade e autonomia tanto para sustentar os valores que consideram importantes, como para defendê-los sem a pressão de serem punidos ou considerados inferiores por isso. A estabilidade é um importante componente na manutenção do exercício da liberdade no exercício dos próprios valores do servidor.

A ausência de capacitação necessária para desempenho da função de trabalho, no caso dos técnicos e a falta de formação para atuar como docentes, no caso dos professores, deixa em destaque alguns pontos que precisam ser trabalhados para que se ofereça as condições mais completas para o exercício do trabalho ao assumir um cargo público.

Finalizamos aqui a análise dessa primeira categoria para seguir com a categoria 2, em que são apresentadas as descrições do trabalho realizado na universidade e o significado atribuído ao trabalho pelos servidores entrevistados.

8.2 Significado do trabalho

Nessa categoria vamos apresentar o que entendemos ser o aspecto central das representações sociais dos participantes da pesquisa sobre trabalho: a representação do que é o trabalho em si, sem vínculos intencionais com aspectos de saúde ou doença. É o centro da tradução da realidade por meio da visão dos entrevistados. Recordarmos que a representação é uma forma de conhecimento prático que busca dar sentido ao movimento social e aos acontecimentos e “forja as evidências de nossa realidade consensual, participa na construção social da nossa realidade” (JODELET, 1986, p. 473).

Perguntamos aos entrevistados qual o significado do trabalho para eles. A pergunta foi ampla para possibilitar que os respondentes tivessem liberdade de descrever os pontos que consideram mais importantes desse conceito, sejam eles filosóficos, conceituais, práticos e até mesmo relacionados a características da universidade em que hoje desenvolvem suas atividades profissionais.

As respostas foram variadas. Há pontos de conjunção, por exemplo, no sentido de que alguns expressam seu gosto pelo trabalho e identificação com ele ao mesmo tempo que revelam aspectos que poderiam ou deveriam ser modificados. Tanto as questões que geram maior identificação como aqueles em que se sugerem mudanças são melhor exploradas nas categorias subsequentes.

No entanto, podemos afirmar que já desde a definição do significado do trabalho, começa a se revelar nas respostas um movimento parecido com o descrito por Dal Magro e Budde (2011), Mancebo (2007) e Gradella Junior (2010) que é a certa ambiguidade que sentem os professores em relação ao seu ofício, já que ao mesmo tempo que amam o que fazem, sentem a pressão da carga de trabalho e da impossibilidade de usufruir da vida pessoal em função da necessidade de dedicar seu tempo às atividades de trabalho. Ao longo da análise de cada uma das categorias esse aspecto vai ficando mais claro, especialmente entre os docentes, já que no caso dos técnicos aparentemente essa ambiguidade não se apresenta de forma tão intensa.

Além dessa correlação que já fica evidente entre os dados obtidos nessa pesquisa e a literatura, cabe destacar que as representações sociais sobre o trabalho aqui obtidas se assemelham muito com os resultados apresentados por outras pesquisas sobre o mesmo tema e contexto no Brasil, tema tratado no tópico 2.2 desse relatório, sob o título de saúde mental e trabalho na universidade: o contexto brasileiro. Optamos por ser extensivos na apresentação dos dados sobre o significado do trabalho para os respondentes. São dados muito ricos em conteúdo que, certamente excedem a capacidade analítica de uma só pesquisa e poderão, ao serem publicados, ser utilizados para novas análises que terão a prerrogativa de analisá-los sob outras óticas também. Esse ponto é muito caro para nós, porque são formas de trabalhar cooperativamente que tendem a aprofundar a análise dos dados obtidos e formular respostas e encaminhamentos para os problemas apontados.

Seguindo, então, para a apresentação dos dados, temos que ao ser questionado sobre o significado do próprio trabalho, assim como sobre o trabalho em

si, o entrevistado 1 deu destaque a alguns pontos éticos importantes já nessa primeira descrição. Esses aspectos se relacionam a frustrações pessoais por observar que diante de situações difíceis que precisou enfrentar na sua trajetória como servidor, não teve a experiência necessária para conduzi-las de maneira eficiente e sem se desgastar demasiadamente. Isso o levou a uma postura de afastamento com relação às funções de responsabilidade, enquanto que suas funções em si, o ensino, pesquisa e extensão são vistos por ele como a parte boa do trabalho.

Excesso de atividades, reuniões, comissões que demandam um tempo ainda maior nas atividades no pós-pandemia, já que os recursos tecnológicos favoreceram o contato mais contínuo e imediato (vide videoconferência, uso do WhatsApp para encaminhar demandas de trabalho) são apontados como problema. Esse cenário faz lembrar o que Mancebo (2007) destaca como o movimento de empurrar o trabalho da universidade para a casa do trabalhador para que seja atendido a qualquer tempo. O aumento de atividades, na visão do entrevistado, não se traduziu em incremento claro de resultados. Em suma, se destaca que o trabalho em si está soterrado sob muitas reuniões, comissões, coisas que são identificadas como obstáculos para o trabalho em si.

A gente tem as limitações principalmente nas relações interpessoais. Acho que é o mais frustrante pra mim. ...A gente fala "ah é 2 ou 3 que vão te testar", mas parece que aqueles 2 ou 3 são 20, 30. Então eu acho que isso aí me fez cansar na universidade... Essa frustração por não ter a capacidade e a experiência pra saber lidar com aquela pessoa ou essas pessoas que vinham contra mim, testavam, que ficam testando... o saber o que fazer, como me comportar. Saber a que se ater... Vejo que hoje mesmo com a experiência e conhecimento eu não gostaria de ter que viver isso... Mas isso, posso te falar, traz bastante experiência e assim, hoje eu vou numa reunião por exemplo, eu procuro não assumir mais coisas muito importantes... Ah porque é uma comissão aqui, outra comissão técnica e substituto e eu fico nessa questão de ajudar né?! Eu sinto que posso auxiliar, mas não quero esquentar a cabeça... Eu sei, eu leio, eu vejo o que precisa mudar, mas não quero mais fazer isso, não quero mais discutir.

Às vezes eu acordo, começo as 8h, tenho aula, a tarde também, a noite reunião, no dia seguinte o mesmo, o que está virando? Em função do trabalho que tivemos na pandemia, você não tem horário, está fazendo toda hora. É muito fácil chamar as pessoas e você pode fazer reunião de manhã, a tarde e à noite. Então é videoconferência, reunião pra tudo, comissão pra tudo e tá nesse ritmo só que faz 4 semanas que me dei conta disso, que nas últimas 4 semanas tenho feito isso... Ontem numa reunião que tivemos, que seria para ir direto ao ponto e voltamos a discutir o que já tinha sido discutido na reunião anterior. Ficamos 1 hora e 40 minutos... Muitas vezes me dá vontade de ir fazer outra coisa que eu me sinta mais feliz porque as vezes eu passo dias fazendo coisas que não são do meu agrado. Tipo só fazer reunião, colegiado e não sei o que... Antigamente fluía melhor, agora tá pior.
(ENTREVISTADO 1)

Destacamos o impasse que o entrevistado demonstra viver entre o querer ajudar e a dificuldade de saber, nas situações práticas e desafiadoras do cotidiano, como se conduzir e a que se ater. Ao apontar o excesso de reuniões, comissões, seu cansaço de discutir ele introduz a questão do bom uso do tempo como uma

necessidade para a manutenção de uma condição mental saudável. Mais à frente esse tópico será abordado novamente.

A entrevistada 2 destaca que tem gosto e identificação com seu trabalho, mas vê que a falta de vontade e de envolvimento de todos na execução dos projetos é algo que desmotiva e impede a consecução dos mesmos. Percebe que seu trabalho está atrelado ao de outros e, ao não encontrar a correspondência que gostaria, se frustra.

Eu gosto desse ambiente, eu gosto de estar com os alunos, gosto de desenvolver meus projetos. Me frustro quando não encontro aqui a ajuda que eu preciso para fazer mais coisas. Acho que quando eu cheguei eu bati a cabeça. Quando você chega as pessoas te encham de coisas... Eu tento não fazer isso com quem chega, do tipo falar: "ah você não vai conseguir" porque não tem porque a universidade não tem, não tem, não tem, não tem... E eu por muito tempo fui contra e contra... E fui buscando ajuda fora, né?! Mas chegou uma hora que eu também cansei porque vi que as coisas aqui dentro não andam.

Eu acho que é a falta de vontade das pessoas que trabalham aqui... Isso frustra e deixa a gente na situação de não vou mais fazer nada, porque não tem... São poucas as pessoas que se envolvem para fazer e para manter. Você precisa de equipamentos e força de trabalho, de manutenção pra fazer acontecer. Essa é a parte mais frustrante e o que tem me desmotivado mais. Você sabe que não vai ter ninguém para fazer o que é necessário. Não vai ter. (ENTREVISTADA 2)

Na fala dessa entrevistada destacamos um ponto que ela menciona e que se repetirá noutras falas, que aqui decidimos chamar de *resignação forçada*. É um movimento parecido com o descrito por Ramos e Macêdo (2018) como afastamento subjetivo do trabalho devido à falta de liberdade, autonomia ou condições para realizá-lo. Há situações na nossa vida que não podemos mudar porque são terminantes e exigem resignação para que consigamos nos manter saudáveis. Por exemplo, diante da morte... Não há o que fazer, então se resignar aceitando que sua existência faz parte da vida é um meio de seguirmos com a vida, de conseguirmos nos manter saudáveis mesmo tendo perdido alguém próximo, um ente querido. No caso citado pela entrevistada não é isso, por óbvio, que acontece. É uma situação em que havendo possibilidade, essa possibilidade não se realiza: quando há força de trabalho, mas não há cooperação. Ou mesmo quando é necessário investimento e infraestrutura e esse investimento é negado, mas a possibilidade existe. Se resignar diante de um fato, ou de uma série de fatos que poderiam ser resolvidos é demasiadamente frustrante porque a vontade de realizar existe e precisa ser adequada a um *modus operandi* que a abafa, a diminui, a aniquila.

Nesse sentido cabe recordar Nosella (2008) quando afirma que uma vez que existam condições materiais e técnicas necessárias para a concretização de um bem, sua realização é do terreno da ética. Então a escolha pela resolução de um problema, sempre que existam meios para seu encaminhamento é sempre ética. Ora, então

seria a resignação forçada uma atitude antiética? Não. O que ocorre nesse caso é, tomemos o exemplo da entrevistada 2, há um limite para a sua ação. O agir dela vai até onde toca na necessidade do agir do outro, que levaria à resolução de um problema por meio da cooperação, uma vez que isoladamente não é possível resolvê-lo. A frustração que ela descreve sentir diante da recusa da cooperação deriva justamente da consciência de que há possibilidades, mas dentro da liberdade pessoal do outro, essa possibilidade é negada.

A negação de outrem à atitude ética é o que gera o sofrimento e a frustração que a entrevistada 2 relata. A resignação forçada é um meio de aceitar isso sem adoecer, identificando esse modo de ação como uma característica própria do ambiente de trabalho em que está inserida: “aqui é assim!”. Na linguagem popular é o “aceita que dói menos”, em favor da economia psíquica. É preciso reconhecer que não é possível investir energia pessoal e emocional num determinado ponto constantemente, se não há correspondência a esse investimento. Chegar a realizar algo, identificar o impacto social da ação promovida, promover ajuda, conhecimento, transformar pessoal ou socialmente são retornos esperados. Quando não há retorno, é necessário realocar a energia psíquica, sob pena de se perder toda condição de trabalho, de exercício criativo, de realização pessoal. Então a tendência é que a resignação forçada, como mecanismo de defesa, permita o equilíbrio no investimento de energia e a realocação dela em várias frentes, de modo a obter resultados em outros aspectos do trabalho, já que naquele não foi possível.

A entrevistada 3, por outro lado, ao ser questionada sobre o significado do trabalho, não menciona aspectos institucionais, mas descreve a importância e centralidade que esse conceito tem para sua vida.

O trabalho é tudo pra mim. Porque sem o trabalho, não teria nenhum sentido. Tanto que hoje eu penso assim, que eu tiver saúde eu estou aqui até o fim mesmo da trajetória. Eu não tenho sonho de me aposentar antes, de viajar. Eu me vejo trabalhando até onde eu tiver condições, porque eu assim, eu gosto de trabalhar, eu realmente gosto de trabalhar, gosto da sala de aula. (ENTREVISTADA 3)

Percebe-se que ela aponta para o cerne do conceito de trabalho como necessidade humana. Quando comparamos a fala da entrevistada 3, assim como outras que se verão na sequência, percebemos um distanciamento entre a compreensão do significado do trabalho e a definição dejouriana do mesmo. Para Dejours, o trabalhar é visto como um engajamento da personalidade para responder

a uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais. Aqui o que vemos é a identificação do trabalho como uma necessidade humana que pode ser realizada por meio de uma profissão ou não, mas que tem mais relação com a vinculação entre uma intenção cognitiva e a possibilidade de realizá-la na prática. No caso da entrevistada 3, o destaque está na sala de aula como um meio de realização dessa necessidade.

Com fins de aprofundar um pouco a análise, trazemos a concepção marxiana para estabelecer um debate comparativo com base na realidade expressa nas falas dos entrevistados. Destacamos que é um debate prático e não teórico, onde Marx (1985, p. 150) fala sobre o trabalho em uma citação muito conhecida, por ser muito clara, onde faz um contraponto entre a atividade humana e animal:

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera.

Ao afirmar que o pior arquiteto construiu o favo em sua cabeça antes de construí-lo em cera, o autor dá ênfase à intencionalidade que caracteriza, segundo sua concepção, o trabalho humano. No processo de trabalho há, então, uma dialética própria que demanda a condição de subjetivar e operar, promovendo e vivendo as transformações que se produzem no ambiente, na sociedade. Ao abordarem este tema, Borges e Yamamoto (2004) consideram que qualquer forma de exercer o trabalho que busque marginalizar a intencionalidade própria do trabalho humano tende a descaracterizá-lo como tal, ou seja, retirar dele sua condição humana central.

Marx (1985, p. 150) considera ainda que “no fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente.” Nesse sentido, somente é possível caracterizar o trabalho como humano na medida em que este envolva o processo cognitivo mobilizado em torno do resultado do emprego de seu esforço. Marx (1985, p. 150) completa afirmando que o homem “não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade.”

Particularmente, ao tomar contato com essa concepção de trabalho sempre pensei nela como uma realização da técnica, ou seja, o trabalhador planeja a técnica e a realiza, ou não, por meio do seu trabalho. Porém, vejamos, a ética entra nessa

equação quando nos damos conta de que no projeto cognitivo que precede o trabalho não há apenas a intenção técnica de se realizar algo, há sim a necessidade de efetivar por meio do próprio trabalho a série de valores que compõem a vida interna do ser humano que trabalha, tributária de um contexto social e pessoal. Nesse ínterim, o projetar o trabalho para então realiza-lo é também e principalmente querer vê-lo dentro de uma condição de cooperação, justiça, ajuda mútua, impacto social positivo. E nisso percebemos que a impossibilidade de realizar a técnica que tenha sido projetada não é tão ruim quanto a impossibilidade de exercer os valores que são caros ao trabalhador por meio do exercício do seu trabalho. Vejamos o caso da entrevistada 4.

Ela afirma que o trabalho é uma fonte de renda e que é a dependência econômica que a mantém vinculada a sua profissão. Destaca alguns aspectos sobre isso quando afirma que não se identifica com a função de professora, ainda que a sala de aula seja um momento agradável do seu dia. A responsabilidade de ensinar faz com que se questione se de fato está cumprindo essa função e se seu papel está preparando os alunos para o mercado de trabalho. Sente um grande peso em ter que avaliar, sem identificar em si mesma condições para cumprir esse papel com a justiça que gostaria. Destaca a questão de não ter aprendido a ser docente. Embora as dificuldades que ela mencione sejam comuns às falas de outros entrevistados, a intensidade com que ela sente que precisa atender a essas demandas é intensificada e pertence, portanto, ao campo da ética que se desenvolve dentro da necessidade de hierarquizar valores, dar peso a eles e entender como e a que se ater diante da realidade da vida no trabalho:

O trabalho é uma verba pra eu me manter. Sendo bem sincera...Por que eu não me realizo. Não me sinto bem aqui. Um pouco porque eu realmente não gosto de dar aula. Na verdade não é o ato de dar aula, de estar... inclusive a forma remota está me deixando cada vez menos gostosa da vida. Então, o único momento que eu esquecia, que eu nem percebia que eu estava trabalhando era quando eu estava na sala de aula com meus alunos. Nesse momento eu não me via trabalhando. Era um momento que eu não via passar, que era legal. Era um momento bom. Os jovens eles sempre, na maioria das vezes, eles têm energia, alegria, curiosidade. Eu gosto disso, desse envolvimento com os alunos...O ato da aula eu gosto. Ter que avaliar é o que me incomoda profundamente, ter que fazer e corrigir a avaliação... pra mim é terrível fazer uma avaliação...Eu não acho que eu tenho capacidade de avaliar.

Eu não sei ser docente. Eu fiz um estágio de docência, dois. Não se isso me preparou para ser docente...Essas pessoas que passaram por mim no remoto, passaram. E será que eles aprenderam? Mas ao mesmo tempo eu me pergunto se sou eu mesma a responsável pelo aprendizado deles. Eles vão correr atrás do prejuízo. Mas também aí pra que precisa de curso e professora se eles vão atras sozinhos...Vejo que alguns colegas não sentem assim, não sentem essa responsabilidade.
(ENTREVISTADA 4)

Fica claro a partir da sua fala que há uma projeção de valores ante as atividades que precisam ser realizadas e essa projeção encontra obstáculos na necessidade de avaliar os alunos sem que a servidora sinta que está capacitada para fazê-lo. Numa linha parecida, o entrevistado 21 deixa ver que o trabalho atualmente é um meio de se manter e ao mesmo tempo uma ponte para aquilo que ele realmente quer e gosta de fazer:

Hoje segurança, hoje é segurança. Esse trabalho pra mim é segurança pra mim hoje. Talvez daqui um tempo signifique outra coisa, mas hoje, eu não assumi um concurso aqui porque é o que eu quero fazer o resto da minha vida, é porque eu cheguei num ponto que eu achava, considerando todo o cenário, que essa é uma segurança. (ENTREVISTADO 21)

O entrevistado 5, por sua vez, tem uma visão muito positiva da sua profissão. Se sentiu inspirado por professores que teve ao longo da vida e se sente nessa função de inspirar a outros por meio da realização do seu trabalho. Essa inspiração e identificação com sua profissão o coloca em uma posição de estímulo para enfrentar os obstáculos.

Eu, devido a essa visão que eu tenho da profissão do professor, eu acho que é uma realização diária porque mesmo frente as dificuldades que as vezes a gente enfrenta aqui, né, agora a gente muda as modalidades de trabalho, mudam os cargos, os desafios aumentam... O fato de eu não ter me sentido desmotivado até agora, depois de alguns anos, eu acho que é por uma realização que eu sinto em vir aqui todos os dias, independente de saber que no dia anterior houve um bate-boca, o que é inevitável... O fato de continuar vindo mesmo sabendo que tem muita coisa pra ser enfrentada no dia-a-dia. Eu acho que é me sentir confortável para não ficar criticando o que está me dando meu sustento, minha renda que preciso para sobreviver. Eu acho que me realizo muito no dia-a-dia da minha profissão. (ENTREVISTADO 5)

Retomando um pouco podemos observar que o exercício da profissão exige o exercício da virtude (ética prática ou prática da ética), que corresponde ao *saber a que se ater em cada circunstância*, buscando um custo emocional mínimo e um impacto grande (alcançar resultados práticos, capacidade de se transformar, de ser algo mais, de ajudar no melhoramento do mundo). Nessa experiência alguns valores vão pendendo a balança para um lado, outros para outro. Por exemplo, a entrevistada 2 tem o peso da falta de ajuda, da resignação forçada por um lado, mas tem grande identificação com a tarefa e ambiente por outro. O entrevistado 5 tem o incômodo que lhe causam os embates com colegas por um lado, mas o gosto pela atividade e o ideal de inspirar por outro.

O que queremos com essa ilustração é ir formando a imagem da intrincada relação de valores que formam parte de cada indivíduo e que, até onde podemos observar nessa pesquisa, é parte fundamental das representações sociais sobre trabalho aqui analisadas. Percebemos que a representação social se forma em torno desses valores. Muitos desses valores se apresentam de forma similar porque são, em grande parte, herdados da cultura vigente e da qual fazemos parte. O peso dado a cada valor é dosado por cada indivíduo através de uma correlação entre conceito, experiência e expectativa que forma um composto muito pessoal.

Assim, embora cooperar, fazer o bem, ser justo sejam valores de importância social, não há uma definição clara, precisa e menos ainda unânime em torno deles. Existe, sim, uma tendência cultural que faz com que sejam interpretados de uma ou outra forma, sendo enaltecidos ou ignorados. Os valores, são, portanto, pessoais. Mais ainda, a compreensão que cada um tem acerca dos seus valores e aquilo que consegue transmutar da sua intenção para a efetiva ação, também são coisas diferentes.

As falas dos entrevistados e a exposição de seus valores foram mediadas por uma conversa calma e pontual feita a modo de entrevista. A forma de expressar, as ênfases, a análise do papel individual e do outro em cada situação foram expostas de acordo com o que a situação em si que a entrevista propiciou. No cotidiano de trabalho em geral não se tem essa estabilidade de *temperatura emocional*, chamemos assim. As temperaturas emocionais variam de acordo com o afeto que um nutre pelo outro, com a proximidade, a amizade, as reações que se possam ter ao modo de ser do outro ou a sua forma de expressar, etc. Então embora todos possam enaltecer a cooperação, por exemplo, diante da convivência com colega com quem se tem várias discordâncias teóricas ou práticas, a cooperação pode se manifestar mais ou menos intensamente no comportamento. Se pode chegar até a extremos nesse sentido, sem que na fala ou no esquema cognitivo a cooperação deixe de ter importância.

Podemos observar, então, que os valores são similares, mas a forma como são hierarquizados e o peso dado a eles é pessoal, individual. Essa composição pode variar inclusive diante de mudanças nos contextos, por exemplo, numa situação comum de trabalho se estabelece um panorama de hierarquia de valores que é diferente daquilo que aparece numa relação familiar ou numa situação extrema, como uma guerra.

Essa composição pessoal existe, forma parte e atua na esfera do planejamento cognitivo que precede o ato em si, o comportamento. Dizemos isso para determinar que o comportamento não é uma cópia fiel desse panorama de valores que cada um sustenta para si. O panorama cognitivo é a meta ideal, deriva também da forma como nos vemos e nos avaliamos e a forma como vemos e avaliamos os demais. É a aplicação desses valores na vida de relação é o que compõe a ética propriamente dita. Recordamos que a ética é da esfera da contingência, então exige que os valores de cada um sejam estruturados de forma serena e prudente com o fim de se ter a melhor ação, sabendo a que se ater em cada instante. Isso porque há muitos fatores que influem em cada circunstância da vida, impedindo que se componham fórmulas prontas que sirvam para todos os momentos de forma eficaz.

Retomando então, o trabalho é composto por duas partes básicas que são o planejamento e a ação. Na esfera cognitiva, que corresponde ao planejamento entram em cena inúmeros valores que, mesmo derivados da cultura vigente, são modulados e hierarquizados de uma maneira muito particular por cada indivíduo. Esse panorama de valores pode ser ou não posto em prática no trabalho. Quanto mais o ambiente e as circunstâncias do trabalho, por um lado, somados à capacidade de exercer a prudência, por outro, permitam a viver de acordo com esse panorama, mais feliz será o trabalhador, mais a promoção da saúde está favorecida.

Por outro lado, quanto menos o indivíduo tenha experiências construtivas no exercício prático desses valores e quanto mais diferentes sejam seus valores daquilo que a instituição de trabalho preza e cultiva, mais dificuldades o trabalhador terá para exercer a ética e estará exposto a uma condição de maior sofrimento.

A forma como se organiza essa balança determina o grau de sofrimento que cada trabalhador vivenciará diante de um contexto de trabalho que mesmo sendo similar, pode resultar totalmente diferente de um para outro. Concluímos, a partir disso, que o gostar da própria atividade e identificar-se com ela é fator de proteção para a saúde mental, por exemplo.

Nesse sentido, cabe lembrar que o gosto pela atividade foi um dos aspectos éticos para o qual os agricultores, da pesquisa de Lorenzton (2014) deram destaque ao descreverem o que é necessário para um trabalho saudável. Temos, nesse ponto, um contato direto entre as duas pesquisas. Vamos seguir apresentando os dados para que essa análise possa ir se complementando. A entrevistada 7 assim se expressou:

Eu amo o que eu faço, nasci pra fazer isso e não me vejo fazendo outra coisa. Eu gosto muito de dar aula, muito mais do que quando eu comecei. A pesquisa também. Claro, não é fácil, a gente não tem dinheiro, esse governo...mas eu acho que a única forma de mudar qualquer coisa é a educação. Porque eu acho que vale a pena? Porque são pequenas coisas que valem a pena. Agora no dia dos professores, por exemplo, tem uma aluna que fez comigo a iniciação científica, fez mestrado, agora vai trabalhar em laboratório e me mandou uma mensagem agradecendo de ter acreditado nela, da importância de ter olhado para ela. Isso é emocionante, então hoje eu me sinto realizada, eu gosto do que eu faço, muito!

Quando lemos seu relato é possível formar a imagem da balança. Ao apresentar sua representação sobre o trabalho ela põe os pesos em cada lado: Gosto, me identifico, versus, não tem dinheiro, esse governo não colabora. Seguindo, ela demonstra que o poder impactar na vida da aluna (paradoxalmente algo considerado pequeno) é um ponto de desempate. Justamente nesse ponto, impactar a vida, colaborar com o bem-estar de outros é onde se situa nossa tese. Esse impacto, juntamente com outros aspectos éticos que estão surgindo, é fator de proteção e de manutenção da saúde mental do trabalhador.

Seguindo a análise, vejamos outra a fala:

Minha estabilidade financeira. Uma realização em partes, profissional. Eu gosto de dar aulas, apesar de sempre ter querido fazer pesquisa, eu gosto de dar aulas. Mas ainda tenho frustrações. Não estou dando aula na minha área. Eu me senti que eu tinha que conseguir um emprego. Quando eu fiz o concurso, acabei ficando em segundo lugar. Eu vim, óbvio, queria trabalhar. Mas eu sinto essa falta hoje de não dar aula daquilo que eu realmente adoro.

Eu gosto de dar aula, tanto de dar aula como de fazer pesquisa. Mas eu tenho uma carga horária tão elevada que não sobra tempo para fazer os dois. Eu geralmente tenho 16 horas aula semanais por semestre, 18 as vezes. Na pandemia ficou menor porque juntou turma, mas o trabalho aumentou. (ENTREVISTADA 8)

Essa participante da pesquisa considera seu trabalho em partes como uma realização. O fato de não estar na área que “realmente adora” apaga um pouco sua satisfação. Além da análise do componente afetivo, que cresceu em importância já nas falas anteriores, temos que considerar que em geral somos melhores naquilo que gostamos mais, especialmente em casos como este, em que há toda uma trajetória de formação pautada no tema que mais lhe agrada. Não poder utilizar seu melhor conhecimento é frustrante, porque significa usar menos do que aquilo que é possível oferecer.

O entrevistado 9 usa uma lente de comparação para avaliar a sua condição. Destaca que além de se sentir realizado, percebe que tem uma oportunidade que não se apresenta para todos e isso lhe faz valorizá-la.

No momento eu me sinto realizado com meu trabalho. Realização profissional. Acho que é isso...Vejo que hoje eu tenho uma estabilidade que nunca pensei em ter, que nunca imaginei que teria. A gente

vê as pessoas sofrendo com questão de trabalho e eu penso em como somos privilegiados pela estabilidade. Nunca imaginei que teria. E também eu gosto do que eu faço. Gosto de ir para a sala, conversar com os alunos, ensinar. Eu acho bacana, me sinto realizado. (ENTREVISTADO 9)

O uso do adjetivo “privilegiado” abre uma porta importante para a discussão e para situarmos essa compreensão dentro da história. Sato e Bernardo (2005) tratam desse ponto específico em seu artigo sobre os problemas que persistem dentro do campo da saúde mental e trabalho. As autoras falam sobre como a conquistas de direitos trabalhistas que, quando alcançados por uma categoria, eram vistas como adiantamento e motivo para a luta das demais, foram se transformando em “privilégio de alguns poucos” e, portanto, combatidos. Como causa do avanço das políticas neoliberais dos anos 90, segundo as autoras, a luta trabalhista sofre um enfraquecimento. O que ocorre então é que os problemas de saúde cuja causa está diretamente relacionada com problemas nos processos de trabalho acabam sendo abafados, já que ter um emprego já é considerado suficiente, diante de uma realidade em que muitos estão desempregados. Assim, os trabalhadores “têm condições de reconhecer as situações de risco do trabalho para sua saúde, mas não têm tido outra opção que a submissão a tais condições” (SATO e BERNARDO, 2005). A submissão, que assume mais uma das faces da resignação forçada, não resolve o problema de saúde, mas acaba sendo uma justificativa para ele.

Seguindo na análise temos o entrevistado 10 que tece um contraponto entre aspectos éticos e práticos. Gosta de ajudar, encontrou na universidade um meio de calibrar a ajuda que oferece aos demais, para que seja construtiva, se identifica com esse ambiente, porém percebe que há uma possibilidade real de que seu trabalho, embora estável, seja afetado pela instabilidade das concepções adotadas pelo governo atual¹¹ em relação às universidades, sua função e seus trabalhadores:

Eu gosto, por mais problemas que a gente tenha, problemas operacionais, estrutura, enfim, com todos os problemas que temos aqui eu gosto de trabalhar aqui porque eu gosto de ajudar as pessoas. É uma coisa que eu gosto muito... Foi legal porque eu comecei a pensar que vale a pena ajudar os outros. Mas tem um limite pra essa ajuda, tem um limite. Gentiliza gera gentileza, mas gentileza demais gera gente folgada. Eu entendi essa frase na prática no trabalho.

Essa pandemia me fez enxergar muita coisa que eu não via...Agora eu vi que o trabalho é importante, mas a gente tem que buscar coisas além do trabalho...Eu vi que precisava dar atenção para os meus pais, que antes eu não dava nenhuma, percebi que o meu trabalho embora seja meu principal gerador de renda, vi que eu tinha que procurar outras formas de ganhar dinheiro... Porque eu tenho medo! Do

¹¹ Cabe lembrar que, embora essa pesquisa foi defendida em 2023, a captação dos dados data de 2022. Assim, as referências ao governo atual são referências ao mandato de Jair Messias Bolsonaro.

governo! De chegar mês que vem e o presidente dizer: eu não vou pagar vocês, talkei?(sic). Eu tenho esse medo. Não sei se você tem, mas eu tenho! De chegar mês que vem e não ter dinheiro. A estabilidade existe, mas não garante muita coisa. Nosso plano de carreira tá estagnado, a gente não tem mais perspectiva. (ENTREVISTADO 10)

Vários entrevistados mencionam esse medo, tanto da perda da estabilidade, como do não pagamento dos salários e também expressam se sentir inseguros com relação à continuidade das atividades no campus em que a pesquisa foi realizada. Cabe ressaltar que é um campus pequeno, ainda com poucos cursos e que depende do sistema e dos demais campi para se manter economicamente, ou seja, é mais vulnerável a uma ação de retenção por parte do governo. O medo expresso pelo entrevistado 10 demonstra que mesmo os direitos conquistados ao longo do tempo estão em xeque e não apenas existe uma estagnação na luta por esses direitos, como um retrocesso frente ao que já havia sido alcançado.

O entrevistado 11 faz uma análise sobre os processos da universidade a partir de uma visão ativa no sentido de ver-se como agente de mudança daquilo que precisa e deve ser modificado na universidade.

Me adaptei à universidade também, claro, tem as suas dificuldades, todos os seus empecilhos, todas as regulamentações que existem, né?! Sabe que uma das coisas que mais impactou? É que eu vinha de uma estrutura privada onde se eu precisasse comprar um lápis eu dizia: preciso de um lápis e pronto, caíam 10 lápis na minha frente. Aqui é todo um processo que as vezes demora quase um ano para comprar o lápis. Mas isso é um processo que a gente tem que ir se adaptando e aprendendo os caminhos... Isso tem que se tornar mais fácil. Acho que isso as vezes é uma das... eu vejo que outras universidades tem processos bem diferentes. Seguimos a mesma regulamentação federal, porém mais ágil. Então os entraves internos, falando da nossa universidade, eles são maiores que outras instituições... Isso depende muito de nós que precisamos cobrar e estimular que isso seja mudado, mas depende também de quem está na gestão, nos conselhos para desenvolver esse processo. (ENTREVISTADO 11)

Outros entrevistados mencionam esse mesmo aspecto de que as regras podem e devem ser melhoradas e que, inclusive, são rígidas e fazem com que a dinâmica do trabalho se aproxime mais com a de um colégio do que com a de uma universidade. Essa comparação da universidade com um colégio é um elemento muito presente na fala dos entrevistados. Nesse sentido se pode perceber que a organização do trabalho dessa instituição tende a ser bastante prescritiva, estreitando a possibilidade do exercício da liberdade do servidor. Recordamos a indicação dejouriana de que é saudável buscar uma realidade em que o trabalhador regule, ele mesmo, sua prática, aproximando-a do seu desejo. No caso da universidade foco dessa pesquisa, essa aproximação tende a ser muito positiva, uma vez que há grande identificação da maioria dos entrevistados com aquilo que compõe o núcleo mais

importante da sua tarefa. Em contrapartida há pouca identificação com as demandas que estão em torno das atividades centrais e que em sua maioria podem ser reguladas a partir da modificação das formas de gestão adotadas. Aspectos mais diretos sobre isso estão apresentados na análise da categoria 5.

O entrevistado 12 destaca que gosta muito do seu trabalho porque sabe o que tem que fazer e como fazer. Ele apresenta a questão dos problemas pessoais, como doenças na família, como um fator de impacto na forma como trabalha, aspecto que não é tomado em conta na formalidade da relação trabalhista.

Eu gosto tanto do meu trabalho que é quase um passatempo. Eu gosto muito de ficar em casa, mas eu não tenho aquele sentimento da segunda-feira, sabe?! Claro, obviamente eu fico ruim de vir trabalhar quando alguém da família está mal ou doente, aí eu fico mais aéreo ou sem tanta disposição. Mas quando está tudo bem é ótimo. Eu sei o que tem que fazer, como fazer, as coisas onde dá pra mexer para evoluir para a parte de serviço, para que as pessoas consigam trabalhar de uma maneira melhor. Não é uma coisa que me pesa, é algo que eu gosto. (ENTREVISTADO 12)

O entrevistado 13 descreve que gosta da pesquisa e que aprendeu a trabalhar como docente na prática, já que esse não era seu objetivo principal e sua formação não o preparou para essa parte do trabalho. A oportunidade de aprender com os alunos foi um ponto importante no desenvolvimento pelo gosto por esse ofício.

A inconsistência e descontinuidade das políticas para o ensino superior é um obstáculo, segundo sua visão, para a produtividade no trabalho, uma vez que se criam projetos sem perspectivas claras sobre se será possível ou não os pôr em prática. Esse é para ele um fator de desestímulo:

Ah, eu gosto bastante de trabalhar. Eu acho que é uma realização na vida, uma etapa natural na vida. Estar num lugar que tu gosta trabalhar e gosta de desempenhar aquilo. A única coisa que assim, me deixa um pouco triste nessa questão, é essa parte de que a gente vê que o recurso está diminuindo a cada ano, sabe?! Não tem políticas constantes das coisas. Então num ano tu tem, depois de repente não tem mais. Como esses dias, estávamos escrevendo um projeto para o CNPQ e de repente foram lá e cortaram o orçamento do CNPQ em 90%. Mas porque não avisaram antes de botar todo mundo pra escrever? Então essas coisas assim que desmotivam um pouco.

Quando estou dando aula, depois que eu termino, eu me sinto bem, eu gosto, eu acho bem bacana. Principalmente o contato com os alunos, eu acho que a gente aprende bastante, quem tá disposto. Eu sempre falo para eles que eu não sou o dono da verdade das coisas que eu estou ensinando porque qualquer um pode pegar um livro e ir lá e aprender e depois ensinar. Então eu vejo que eu estou sempre aprendendo, eu tento discutir ao máximo as coisas, aprender mesmo, sabe, essa interação que a gente tem. Então isso aí acaba te trazendo um caminho de muitos que te procuram para fazer trabalho de pesquisa. Então é legal, é gratificante...Mas assim, a gente aprende mesmo a ser docente. Tu tem que se permitir. Eu vejo que eu evoluí muito desde que comecei para agora. Não adianta, é um processo de maturação mesmo. (ENTREVISTADO 13)

Mais uma vez o gostar do que faz e saber o que vai fazer é destacado, agora na fala do ENTREVISTADO 14: “*Eu amo o que eu faço. Eu falo que no ano passado,*

eu chegava sempre animado, eu falava que eu levantava e sabia o que eu ia fazer, eu vinha feliz.”

A entrevistada 15 faz referência a quantidade de trabalho, destacando que entende ser adequado o tempo que passa trabalhando e que não quer trabalhar além disso. Novamente se destaca o gosto pelo trabalho e também a relação desse gosto com a formação, a capacitação da trabalhadora:

Eu gosto de vir trabalhar. Eu gosto porque estou na minha área e assim, não penso, por mais que eu já tive convite para ir trabalhar extra, porque aqui eu estou de boa. Não quero trabalhar mais do que eu trabalho e... eu estou satisfeita, eu estou feliz. Por mais que as vezes venha uma enxurrada, por mais que você tenha momentos de estresse, momentos ruins, em geral é um bom trabalho. (ENTREVISTADA 15)

Destacamos que na fala da entrevistada 16 há uma referência ao trabalho tanto como algo natural, como um meio para ser útil. Essa utilidade não tem relação a um valor de mercado para o trabalho, uma utilidade material em si, mas sim tem relação com a sensação de ser alguém, de ter uma função e um lugar no mundo. Voltamos a destacar que a realidade da representação social do trabalho que obtivemos nessa pesquisa demonstra maior vinculação com a concepção histórico-crítica do que com a concepção dejouriana, que foi a que em princípio adotamos. Noutro sentido, a utilidade que é referenciada pelos servidores se aproxima, novamente, da concepção dos agricultores de que o trabalho é uma função natural da vida e deve ser encarado assim, como algo que faz parte da vida (LORENZZON, 2014).

Estar bem e saudável no trabalho não significa não ter problemas, mas sim poder realizar aspectos éticos fundamentais por meio dele. É necessário, para estar bem, que o trabalho tenha um sentido para o trabalhador.

O sustento para minha família, o fato de eu ser útil para a humanidade, me sinto realmente útil. Embora as vezes eu me sinta inútil. Mas na média me sinto útil. Trabalhar com educação é muito bom, porque tu trabalha com formação. A gente está no assessoramento, mas a gente tem nas nossas mãos uma possibilidade muito grande de transformar vidas e eu acho que a gente faz isso todo dia. E a gente transforma vida das pessoas, que chegam aqui com um sonho e saem daqui com a realização desse sonho, dela, dos pais, da família. E a gente percebe que de um jeito ou de outro, as vezes sem a gente se dar conta a gente contribuiu para isso. Nossa, sou muito feliz com meu trabalho, não me vejo trabalhando a não ser com a educação, me realizo realmente com meu trabalho. Claro, se a tua próxima pergunta for se eu acho que é mil maravilhas, claro que não, mas em lugar nenhum é. (ENTREVISTADA 16)

A entrevistada 26 apresenta pontos bastante similares aos da entrevistada 16 na sua fala:

Olha, hoje ainda é uma segurança, porque eu preciso dessa segurança, dessa estabilidade pra eu ficar tranquila... E também aquela sensação de estar produzindo, de não estar fazendo nada. Eu tô

produzindo alguma coisa, estou fazendo alguma coisa da minha vida... eu me cobro muitas vezes. Eu vejo as pessoas comemorando que publicaram um artigo e eu penso: Meu Deus do céu, pra eu publicar um artigo eu vou demorar uns três anos. Porque eu não tenho esse tempo, então eu fico me cobrando porque eu também gostaria. Só que por outro lado eu não quero enlouquecer tentando fazer... Eu podia tá rendendo muito mais, eu podia estar devolvendo muito mais, eu podia estar publicando mais, estar fazendo mais pesquisa, orientando mais alunos, mas aí ia gastar o tempo. É aí vem uma nova comissão.

Eu achava que era normal, eu estava nesse meio, eu ficava 24h no meu doutorado. Inclusive tinha dias que a gente dormia no laboratório, porque tinha que ficar acompanhando alguma coisa. Aí um dia um professor, que inclusive eu nunca tive aula com ele, mas era do departamento, falou assim: “Eu não, desde o meu doutorado eu me policio. Eu fico tanto tempo aqui e eu tenho minha vida. Quando eu estava no doutorado, eu já tinha filhos, eu tinha família, eu tinha que cuidar deles”. Aí eu comecei a pensar na fala dele, ele nem estava falando pra mim, estava falando pra outra pessoa, eu escutei e pensei: Meu Deus, é verdade! Por que a universidade é minha vida? Devia fazer parte só, não deveria ser exclusiva. E aí quando eu entrei aqui eu coloquei isso na minha cabeça: Eu tenho que ter vida pós universidade. Ela não pode ser só isso. E eu tenho tentado, até hoje, claro, tem finais de semestre que óbvio que faço mais, sempre que tem prazo nas coisas a gente acaba ultrapassando. (ENTREVISTADA 26)

É interessante perceber que embora identifique o trabalho profissional como um meio de produzir e ser útil, percebe que esse não é o único meio e procura se conduzir de acordo com essa noção um pouco mais ampla do que é a vida. A entrevistada 29 também trata desse tema na sua fala:

O trabalho é fundamental. Não me vejo sem trabalhar. O trabalho traz, independente de qual for, ele traz muito de ti. Não do teu papel em casa, em família, como mãe ou esposa, mas no trabalho tu é quem tu é. O trabalho é quase como uma válvula de escape, me traz um equilíbrio para a vida. Sempre falo que não vivo para trabalhar, mas trabalho para viver. Encaro ele como uma parte da minha vida, não é a parte mais importante, mas ela é fundamental para o meu funcionamento, para minha vida fluir da melhor forma possível... (ENTREVISTADA 29)

O equilíbrio entre a demanda pessoal e a realidade da profissão também é uma situação de fundo ético. É a escolha, até onde é possível ao trabalhador, de como conduzir sua vida em torno dos valores que quer privilegiar. No ambiente da universidade essa divisão do próprio tempo fica prejudicada pela grande demanda de trabalho extra com comissões, por exemplo. Então a gestão do equilíbrio entre realizar a pesquisa, dar aulas e fazer extensão e participar de reuniões e comissões não é uma escolha que está na mão do professor. Tampouco o técnico administrativo consegue realizar suas funções específicas se precisa fazer o atendimento ao público. Nesse sentido, recordamos de Bosi (2007) quando descreve que as mudanças relacionadas à reconfiguração das características do trabalho ocorrem para adaptá-lo à necessidade de reprodução do capital. A ideia de dar à universidade o ritmo da fábrica, sob o pretexto de torna-la mais produtiva é o que inviabiliza o processo de construção do saber nesse espaço. E o faz por meio do uso total do tempo para demandas que não constituem sua função fundamental. Isso causa uma aceleração

social que leva à sensação de correr sem sair do lugar, conforme assinalaram Rotenberg e Carlos (2018). Sem ter domínio sobre a utilização do próprio tempo, embora trabalhe muito, o servidor não chega a ter, necessariamente, reconhecimento ou impacto social por meio da realização da sua tarefa, o que torna essa tarefa inócua. Sem perceber seu impacto, a tendência é que o trabalhador se pergunte sobre a real utilidade do seu trabalhar e encontre algumas lacunas nesse sentido.

A forma específica de funcionamento do trabalho no âmbito público também foi mencionada pela ENTREVISTADA 29:

Aí a gente começou a perceber que as coisas não aconteciam tão fácil e que tudo demandava um planejamento. Então se quisesse comprar, puxar luz, tinha que fazer pregão, licitação, todo esse processo que hoje a gente entende melhor. A gente começou a encontrar os entraves... Eu acho isso bem frustrante, porque isso amarra o teu trabalho. Amarra o teu trabalho, também dá uma baixa assim. A gente se sente menos produtivo, menos animado. Quando as coisas acontecem de uma forma mais dinâmica, quando você já arruma e já faz é diferente. Isso, essa demora, vai causando uma morosidade na gente, interna. A gente fica no: Ah isso demora mesmo, é assim mesmo. Então eu acho que isso torna o trabalho mais lento no serviço público em geral. Uma desmotivação, aquilo de demorar, as coisas se perdem. A gente vai se adaptando à morosidade do trabalho e vai ficando mais moroso também.

A característica demorada dos processos públicos, por conterem muitas fases e serem, em geral, muito burocráticos, amarram, segundo a entrevistada 30, o trabalho. O tornam demorado, o que reflete numa condição que ela traduz como morosidade interna. Nesse ponto voltamos a citar o conceito apresentado no início desse tópico: resignação forçada. É um problema que o servidor se adapte a uma circunstância que lhe amarra mesmo sabendo que essa situação poderia ser revista, mudada, transformada, o que cria a sensação da frustração. No entanto, ele sozinho não consegue reverter uma situação que é estrutural. Ramos e Macêdo (2018) também mencionam esse ponto destacando que a falta de conhecimento cabal a respeito da própria função e de como realiza-la, unida à pouca liberdade para criar e reconhecimento resultam nessa morosidade subjetiva, apontada pela entrevistada 29.

Voltando à percepção da possibilidade de ser útil aparece também na fala do ENTREVISTADO 20:

Ele significa um meio de sustento, a gente não pode dizer que não. Mas é também uma coisa interessante para a sociedade você dizer que trabalha na universidade. Olha, eu trabalho na universidade. Mas em termos do que significa para mim é que eu acho que você pode prestar algo para alguém e o teu serviço é relevante, ele tem que ocorrer para que tudo aconteça. Mas, de certa forma, pra quem pensa mais aprofundado, talvez ele até seja um suporte para que isso possa ocorrer, porque eu estou concursado, estou efetivado, não preciso pensar se vou fazer certo, no mês que vem vou ter meu trabalho e meu salário, então isso me ajuda pra que eu possa estudar mais, buscar outras fontes. Não sei se me fiz claro.

Interessante que esse participante da pesquisa destaca que a estabilidade fornece espaço mental que o servidor não precisa usar pensando no salário do próximo mês (ou na comida da próxima refeição). Esse espaço é fundamental em todas as atividades que tenham relação com a construção do saber. No entanto vemos que o fato de não ter um espaço de realização ampliado na própria universidade faz com que seja necessário que o trabalhador busque outros campos de atuação. Além disso, a estagnação salarial em função da desvalorização da carreira, também empurra o servidor público para a busca de um complemento para a renda.

A entrevistada 23 apresenta uma ideia que se vincula à da utilidade, que é a de responsabilidade, no sentido de perceber que seu trabalho gera consequências para outros e por isso entende que deve cumpri-lo da melhor forma possível:

Eu, pra mim assim é responsabilidade, porque eu posso fazer ele de qualquer jeito, mas isso afeta as pessoas, afeta os alunos, os colegas, afeta todos. Eu vejo assim que qualquer trabalho, qualquer função que a gente faça tem que ter responsabilidade. (ENTREVISTADA 23)

Já a entrevistada 25 vê a possibilidade de usar seu trabalho como meio de influenciar ao melhoramento das vidas das pessoas com quem tem contato, especialmente os alunos:

Hoje o meu trabalho significa especialmente uma fonte de renda, então isso é uma coisa importante. Não posso ser hipócrita de dizer que poderia fazer outra coisa da vida, não, eu dependo desse salário. E hoje eu vejo que é uma oportunidade de tentar dar, não posso dizer uma visão, mas de mostrar para alguns alunos que eles podem sair daqui e fazer alguma diferença lá fora. Então eu tenho procurado, e essa pergunta não é estranha pra mim porque as vezes eu me faço ela também: o que esse trabalho significa pra mim hoje? E se fosse há três anos atras significaria outra coisa, mas hoje é isso. Eu tento olhar ele como um meio para de certa forma atingir alguns alunos para que eles saiam daqui e façam a diferença. Para que eles não saiam daqui e continuem vivendo as mesmas vidas que eles tinham antes. Que de certa forma eles façam algo bom por eles. Então hoje é isso. (ENTREVISTADA 25)

Essa ideia se liga à noção de transformação por meio da educação, ou seja, há um ideal sustentando a realização da prática cotidiana das atividades.

A entrevistada 17 não conseguiu elaborar uma resposta ampla para a pergunta sobre qual o significado do seu trabalho para ela. Resumiu em uma frase: “A gente simplesmente vem”. Ela não disse isso com pesar, sua definição tende na mesma linha de compreensão da entrevistada 16, no sentido de que trabalhar é algo natural, tão natural que simplesmente vamos.

Na fala da entrevistada 18 podemos perceber que obter um resultado claro (não necessariamente físico, mas claro) traz satisfação, especialmente quando esse bem estar tem um impacto social que o trabalhador perceba e considere relevante. A

impossibilidade de estabelecer uma construção ascendente, contínua, tal como destacou o entrevistado 13, também aparece na fala da entrevistada 18 como ponto de frustração.

Eu gosto de trabalhar aqui. Na verdade, é bem desafiador nosso trabalho porque muda muito. O sistema do governo está mudando, está melhorando, plataformas novas estão toda hora mudando. Eu acho que significa um desafio grande. Mas é compensador no final, quando deu certo, ver aluno usando, professor usando, servidor usando, compensa! Mas é um desafio porque você tem que ficar se atualizando o tempo todo, lendo, ficar testando o sistema novo... Às vezes a gente tem algumas dificuldades lá, porque mudou algo, mudaram de ontem pra hoje, mudaram um monte, tu entra as telas estão todas diferentes, aí tu tem que começar a catar as coisas, procurar se saiu algum manual... Então tu nunca pode aproveitar uma coisa de antes, sempre tem que baixar lá e ver tudo de novo do zero porque eles ficam atualizando e se chegar algo desatualizado já vai estar errado. É, tipo, nunca posso aproveitar o trabalho que já fiz, sempre tem que fazer tudo de novo. (ENTREVISTADO 18)

A resposta da ENTREVISTADA 19 se relacionou diretamente com a instituição e destacou a falta de valorização do servidor. Mais à frente esse ponto aparece novamente e de forma mais detalhada, a respeito de quais são as características dessa desvalorização: *A questão do trabalho, você me perguntou da trajetória. Eu acho que na nossa universidade a gente não é muito valorizado.*

A ENTREVISTADA 28 já descreve uma das características da desvalorização, que está relacionada pouca importância dada à área das humanas: *A nossa área, a área de humanas nunca teve importância dentro da nossa universidade. Nunca foi dado importância para isso.*

Naturalmente essa importância diminuída restringe o acesso a cursos de capacitação, a recurso a ser inserido nesse sentido, o que contribui para invisibilizar a área e suas atuações. Segundo Moscovici (2007, p. 71) estamos inseridos em uma cultura que privilegia “a ciência da física matemática, ou a ciência dos objetos quantificáveis, mensuráveis”. Falamos aqui do contexto de uma universidade tecnológica. Se pensarmos na representação social acerca do que significa ser tecnológica, numa cultura tal como descrita por Moscovici, certamente isso dista muito de qualquer das concepções sustentadas pela área de humanas.

A entrevistada 32 traz outro tópico para a análise ao destacar a diferença entre as carreiras de professor e de técnico administrativo, expressando que a identificação com a tarefa é o que determinou sua escolha. Ela busca com isso demonstrar a equidade entre as categorias em termos de importância, fator que nem sempre fica claro e que é outra das faces da desvalorização, também citada pela entrevistada 19:

É um setor que eu me identifico bastante, até pela minha formação. E assim, eu gosto muito do trabalho administrativo, mesmo quando é alguma coisa que eu tenha que quebrar um pouco a cabeça para fazer. Mas eu me identifico muito mais com isso do que com docente. É uma questão de se identificar com aquilo que você faz, porque eu vejo que as vezes mesmo aqui dentro, as pessoas tem dificuldade de entender que são carreiras diferentes e que se eu sou técnica, não é porque eu não consegui ser docente, porque eu consegui, eu optei não ser. É uma questão de opção, são carreiras diferentes e cada uma é diferente...Inclusive eu sinto que eu trabalho mais tranquila, sinto que sou mais competente, acho que porque eu gosto mais, então acabo estudando mais. É engraçado porque tem essa mistificação de que o professor tem que estudar a vida inteira e que o técnico faz serviço burocrático, mas a gente está sempre estudando. Sempre estudando

Então, eu sou uma pessoa que me cobro muito e quando não consigo dar conta de um serviço eu me sinto muito incompetente e fico remoendo isso. Se eu conversar alguma coisa com alguém, para aquela pessoa pode ser que não foi nada, mas eu fico dois ou três dias remoendo o que falamos. (ENTREVISTADA 32)

Para entender o quadro da desvalorização na universidade, segundo as falas dos entrevistados, teríamos no topo da cadeia os professores das áreas técnicas, seguidos dos técnicos e professores da área de humanas e afins. Não são questões que aparecem nas falas, mas que formam parte da forma como se vê a “cadeia alimentar” da universidade.

A entrevistada 30 também aborda a identificação com a tarefa como um ponto de contato positivo entre ela e o trabalho, além de fazer referência a sua necessidade de entender, aceitar e ser capaz de encaminhar o que constitui sua tarefa.

Mas eu me identifico com essa atividade administrativa, processual, não me vejo numa atividade em que eu teria que defender algumas coisas que eu tenha dificuldade de entender, de aceitar, de encaminhar aquilo. (ENTREVISTADA 30)

Enfatizamos o uso do verbo aceitar, porque ele se relaciona com a ideia de que há uma escala hierárquica de valores que é individual, portanto, inalienável, e que deve ser respeitada pela atividade profissional a qual ele se dedica, segundo expressou a entrevistada 30.

A última fala desse tópico é a da entrevistada 27, que relata pontos práticos relacionados com seu trabalho. É interessante recordar que o entrevistado 1 destacou a dificuldade e a vontade de saber a que se ater diante de cada circunstância que se apresenta no cotidiano de trabalho. A entrevistada apresenta como decidiu a se ater a uma situação específica que a afligia. Inicialmente descreve como foi sua chegada à universidade:

Quando cheguei aqui me senti muito bem acolhida, pensando no ambiente, acabei numa coordenação que até hoje amo, que as pessoas são sensacionais. Em questão de trabalho, as condições pareciam muito melhores, tanto no número de aulas, como uma demanda não tão grande de trabalho, comissões. Eu tinha possibilidade de sentar estudar, pesquisar, fazer extensão que era o que eu tinha vontade na

época. Gostei muito também quando percebi a relação com os estudantes, senti uma preocupação com a permanência dos estudantes no campus. Sempre fui uma professora muito preocupada com os alunos, gosto de pensar neles, de onde vem, as condições de vida sociais, senti que aqui também havia essa preocupação. (ENTREVISTADA 27)

Depois de algum tempo como professora, a entrevistada foi fazer o curso de doutorado:

Terminei meu doutorado me perguntando sobre a importância da minha pesquisa no contexto que estávamos vivendo. Começamos 2019 com posicionamentos em relação à educação do país, do governo, que eram totalmente diferentes dos posicionamentos dos governos anteriores, que foi em quem baseamos nossa pesquisa. Aí a gente entende que a minha pesquisa continua sendo importante, mas existe um grande discurso tentando desqualificá-la.

Ao chegar na universidade o contexto já é outro. Temos menos verba, sobrecarga de trabalho comparada ao que se tinha antes, dificuldade para pesquisa, para manter extensão, dificuldade para professor substituto. O que ocorria com mais facilidade antes, apesar de que as restrições vinham e cada governo fazia suas restrições, mas me deparei com outra realidade.

O discurso de que os professores não estavam fazendo nada, as universidades fechadas e eu me questionando se estava ou não trabalhando, por não estar dando aula...Esses últimos dois anos, 2020 e 2021, foram dois anos de revolta com as mudanças que ocorreram, foram dois anos de cansaço e também de luta.

Temos sido bombardeados desde fevereiro de 2020 por colegas que não entendem que as humanidades são importantes para a formação dos estudantes. Então luta é a palavra...Eu sinto que mais do que nunca eu preciso estar aqui, porque tem gente que acha que não é importante para a formação do aluno qualquer coisa que esteja fora da formação técnica. Esse pessoal tem uma visão técnica, apesar da necessidade da formação humanística... Esse ano, nunca me passou pela cabeça, mas esse ano pensei em sair da universidade. Agora, nessa segunda parte do ano eu disse: vou ficar aqui, porque preciso ficar aqui. As pessoas precisam enxergar a importância dessas coisas, não tem condição de formar um cidadão sem essas discussões de gênero, diversidade, essas questões que debatemos. São questões primordiais para a formação das pessoas.

Diante de uma situação controversa ela descreve que o pensamento inicial é ir embora, fato que tende a ocorrer diante da desvalorização e invisibilidade daquilo que constituiu o seu trabalho, porém percebe que a grande importância está justamente em se colocar em defesa do que pra ela é indispensável para a formação de um cidadão e deve necessariamente estar na agenda da universidade. Perceber seu papel e importância foi o que lhe deu a condição de promover essa “virada ética” de sair de uma condição de invisibilidade para se colocar frente à importância que seu trabalho de fato tem, ainda que seja subvalorizado. Ao fazer isso, ao tomar essa posição ela inclusive se põe mais apta para a luta. Esse movimento de virada ética que faz com que se defina claramente a qual valor o sujeito decide se ater em cada circunstância, é o extremo oposto da resignação forçada.

É necessário recordar, porém, que o reconhecimento é um dos meios de produção de sentido no trabalho, é um retorno necessário. É um meio de percepção da própria utilidade e dá a sensação de pertencimento. A virada ética se qualifica como tal na medida em que o sujeito consegue se recolocar frente à ausência do

reconhecimento. Por meio dela o trabalhador ganha uma força extra para lutar, para ser visto. Não podemos, porém, pensar que nela está a solução, porque os problemas seguem existindo. Ela é um meio, um caminho para não desistir.

Visualizar a importância do próprio trabalho, em termos de impacto social, é a matéria-prima para a virada ética e é tema da categoria seguinte.

8.3 Percepção do impacto do próprio trabalho

A percepção do impacto do próprio trabalho, diferente da categoria anterior, que mostra o que chamamos de cerne da representação social sobre trabalho, desenha a base sobre a qual se assenta a importância da ética como elemento de relevância para a promoção da saúde no trabalho.

Perguntamos aos entrevistados se conseguem perceber o impacto de seu trabalho, seja dentro ou fora da universidade, seja a nível micro (influenciar a vida de uma pessoa, por exemplo) ou a nível macro (colaborar para o avanço do bem-estar e felicidade da humanidade). Essa percepção é importante para a nossa pesquisa porque se relaciona com a tese de que ter um trabalho que possua um impacto social positivo e perceber essa importância no seu trabalho é um fator de proteção para a saúde mental do trabalhador. Nas falas dos entrevistados podemos perceber, e vamos destacar ao longo desse tópico, que os pontos elencados como de impacto tem relação direta com a ética do bem fazer, da colaboração, da ajuda mútua. Em suma, o impacto percebido como resultado do trabalho tem ligação direta com fazer algo de bom e de bem para si e para o mundo.

O entrevistado 1 consegue perceber o impacto do seu trabalho e destaca que foi através da realidade da universidade que conseguiu superar uma visão tecnicista e aprendeu a valorizar os contextos, percebendo a importância da reflexão que deve surgir como produto da própria atuação. Entende que atinge esse objetivo de pensar e viver amplamente especialmente no exercício da docência:

Eu comecei a criar mais consciência depois que entrei na universidade, da minha importância como educador, o que eu devia fazer além da parte técnica. Um estudante tem que se formar como cidadão. Ele tem que saber da capacidade dele, o que ele pode fazer, até onde pode ir. Que ele tem que analisar como um todo. A nossa geração é tecnicista, extremamente, um bando de bocó. Principalmente a minha, muito bocó. É de chorar. Eu penso assim. É uma visão estreita: o negócio é produzir! É isso aí, foda-se o resto. O negócio é vender, vender, pegar o dinheiro e por no bolso e o resto... Eu acho que isso foi o resultado de uma aprendizagem que se teve na nossa geração, que era tecnicista, que era obrigada a 'tu tem que saber a receita'. E não, quando cheguei na universidade, eu por mim mesmo fui estudar porque senti necessidade, porque eu não tinha licenciatura, tive necessidade de estudar sobre isso. Então pra mim, a questão que tem uma importância muito grande, a conscientização de avaliar

todos os aspectos, o ambiente, tudo que está envolvido...Eu acho que a docência tem que estar embasada nisso... Com o tempo fui percebendo que embora existam as receitas, tudo tem um contexto. Então para que serve? Porque existe? Da onde vem e para onde vamos? É uma reflexão... quais são as áreas que cada aluno está trabalhando, vou aproveitando isso, vou puxando eles. Porque ele vai trazer ali uma experiência, o outro também. (ENTREVISTADO 1)

A necessidade de encontrar a forma adequada de atuar como um verdadeiro educador moveu o entrevistado 1 e é a partir dessa necessidade que ele se abre para entender e expandir a visão a respeito do alcance do conhecimento que produz e reproduz na universidade. A técnica pela técnica já não faz mais sentido, é necessário saber educar. Interessante destacar que o entrevistado também descreve que foi na própria vivência na universidade que conseguiu superar o tecnicismo, que é exatamente a questão levantada pela entrevistada 27 no tópico anterior, quando encontra na sua formação e capacitação a importância justamente de colaborar para que isso aconteça.

No mesmo caminho, a entrevistada 8 cita essa percepção da necessidade de que o trabalho docente exceda a técnica, por ser essa uma demanda social:

Como dizem, na menor das hipóteses eu dei aula, eu ensinei. Eu sou uma das primeiras professoras que recebem os alunos quando saem do ensino médio. Eu sinto esse gostinho, eu gosto de receber eles...Esse lado eu gosto, pelo menos isso. De estar ensinando e tentando fazer com que eles se sintam bem acolhidos na universidade. Eu acho que todo professor, independente do nível ele faz um trabalho social muito grande. Não é só ensinar. Se fosse só ensinar já seria muita coisa. Ainda mais numa sociedade como a de hoje que as pessoas estão tão analfabetas funcionais. Não sabe o que quer, o que pensar, o que ler, onde procurar.

Eu gosto muito de estar no laboratório, mas essa é uma parte que me frustra bastante porque eu não consigo fazer muita pesquisa porque é uma universidade muito pequena, não tem equipamento. (ENTREVISTADA 8)

O destaque na fala da entrevistada é que além do ensinar, há o acolhimento, a recepção dos alunos, o reconhecimento desse papel como uma função social. O entrevistado 9 vai nesse mesmo sentido, de colaborar para que o aluno se desenvolva, não apenas aprenda o conteúdo:

Eu acho que tem um certo impacto social por exemplo porque eu sei que muitos dos alunos que vem, eles ainda estão bem crus para o mundo. O fato de você ensinar algo, mesmo que seja pra você algo bem simples, aquilo vai ajudar ele lá na frente para conseguir um emprego, para falar melhor. O fato de o aluno fazer uma apresentação, as vezes você vê que ele é todo travado...Num aluno que tem dificuldade de escrita e você vai ajudar e ele consegue se desenvolver. Outros que não conseguiam falar nada, ficavam travados, a gente acaba forçando eles em atividades que ajudam ele a se desenvolver. (ENTREVISTADO 9)

No caso do entrevistado 9 também há o reconhecimento da função social do educador, unida à ideia de que o professor vai ser um ajudante no processo de criar virtudes de vida no aluno, que são elementos que impulsionam o alcance da técnica, inclusive.

A entrevistada 2, por sua vez, destaca a desqualificação do trabalho do servidor como uma questão que a leva a ter mais dificuldade de saber sobre a importância do que é e faz na universidade. Essa propaganda de desqualificação estrutural do governo é um obstáculo não para que o servidor trabalhe, porque ele segue trabalhando, mas para que consiga perceber o alcance e importância desse trabalho. Tanto que no relato dela podemos perceber que a sensação passa de ser invisível, o que seria um dos produtos da desvalorização, para a vergonha. A vergonha está um passo além da percepção de que o que você faz é pouco ou não importa, ela está relacionada com o atrapalhar, com o fazer mal. Passa da não beneficência para a maleficência, se formos usar os termos da bioética. O servidor serve ao público, mas seu “patrão” é o governo, então o impacto da propaganda é maior do que seria sobre uma classe que não tem com vínculo ele.

Então, já me senti melhor, mas ultimamente a educação tem sido tão apedrejada sabe?! Me sinto como se eu não fosse nada, sabe?! Como se meu trabalho não tivesse importância. Mas eu sei que tem, só que sabe quando está meio esquecida essa importância, sabe?! Tu começa a se defender, vai se enfiando embaixo da mesa... A gente é bombardeado o tempo todo, pela família, tipo meu irmão, o Bolsonaro, que diz que os professores não fazem nada, sabe?! Tá bem difícil. Faz tempo que não assisto mais jornal porque não consigo mais. Uma época eu não conseguia dormir. De raiva, de nervosa, das coisas absurdas que o Ministério da Educação fazia e faz. Então parece que estou entrando debaixo da mesa pra me proteger. Às vezes eu tenho até medo de falar que eu sou funcionária pública, sabe?! Deveria ser o contrário. Mas me sinto assim... (ENTREVISTADA 2)

Na fala da entrevistada 2 podemos perceber que a desvalorização presente no discurso de desqualificação da universidade e da sua importância social avança até atingir a vida pessoal do servidor, que acaba por questionar sua própria importância. A relação nociva que se estabelece entre a percepção externa de quem é o servidor e do para que serve o trabalho na universidade são abordados de forma mais direta na análise da categoria 6, mais adiante. Relembramos que a ética se expressa por meio da possibilidade de realizar na vida prática um panorama de valores pessoais que comportam o fazer o bem o colaborar com a humanidade, o senso de justiça, a possibilidade de crescer e se transformar como ser humano, mas também engloba a necessidade de reconhecimento e cooperação. O que se pode adiantar é que na balança dos valores pessoais, essa desqualificação pesa tanto que

a possibilidade de transformar vidas por meio do próprio trabalho acaba desaparecendo, para dar lugar à vergonha.

A entrevistada 3 destaca o processo de transformação pelo qual os alunos passam. Ela é componente principal desse processo e tem a chance de acompanhá-los, o que lhe dá a condição de enxergar o impacto de seu trabalho no cotidiano. Descreve também sua vontade de ampliar esse impacto por meio de novos projetos.

Na graduação, muitas vezes agradeciam, mas a gente não vê muito porque trabalho com os calouros. Então assim, entram 40, 20 desistem, 20 ficam aí depois ficam mais 10... Sobram 5 lá na frente e eu não sei quais foram os benefícios. (ENTREVISTADA 3)

Então, falando sobre outra atividade que conduz com bolsistas, a entrevistada se manifesta:

[...] quando eu vejo como eles entraram e como eles saíram... Então esse tipo de coisas são coisas assim que eu posso dizer que impactou, mas eu gostaria que daqui alguns anos voltasse a conversar com você para dizer que agora tenho outros projetos e que dê mais para olhar uma certa, um certo feedback. Porque hoje é nas disciplinas, no ensino, quem sabe na pesquisa um pouco, doses muito homeopáticas que vou conseguir ver alguma coisa. Mas a gente tenta. (ENTREVISTADA 3)

Já a entrevistada 4, percebe que consegue impactar mais os alunos sendo uma boa pessoa do que sendo uma boa professora:

Já me falaram que eu sou mais um exemplo de pessoa do que propriamente uma professora. Eles dizem que eu sou uma pessoa correta, porque assim, eles observam muito o professor...Então eu vejo que impacto nisso, em ser correta, coisa que as vezes os outros não são. Se eu falo que vou entregar as provas amanhã, eu entrego, nem que eu vire a noite, mas prometi pra eles. Faço tudo que prometo. Faço a rotatória certa aqui no campus e eles vem. Isso eu me cobro bastante. Pelo menos eu penso que é bom fazer as coisas certas porque sempre alguém está vendo. Eles estão me olhando, eles querem alguém para se inspirar, como eu quis. (ENTREVISTADA 4)

Embora na sua fala o “ser uma boa pessoa” esteja descolado do “ser boa profissional”, essa junção é justamente o que está nos interessando mais nessa pesquisa. Destacamos, nesse sentido, a fala do entrevistado 6 justamente porque ele valoriza essa associação:

Mas com certeza, especialmente estando em um curso de licenciatura. Eu vim pra cá por causa desse curso. Ser professor pra mim não bastava, eu queria formar professores também. Dar aos alunos uma visão crítica sobre o mundo, não apenas pra abrir o Excel e mostrar como faz um mais um e fazer prova. Aquela coisa de: “não quero saber se você está mal, se alguém da sua família morreu, não quero saber de nada, ou vai bem ou vai mal e acabou”. Esse tipo de coisa eu acho nojento! Então eu converso com os alunos, a gente tem um respeito muito grande. Sempre trato eles bem e vejo que eles têm respeito também, desejam boa noite, bom fim de semana. Alguns alunos que se formaram já, quando me encontram falam que o que mais gostavam da minha aula é aquilo que eu mostrava e que outros geralmente não mostravam, que é como viver nesse mundo, como ser uma pessoa respeitosa. Que não é só informática, porque isso dá pra ver na internet. Eu ainda não me sinto sendo um agente transformador porque vejo que ainda preciso ser e fazer mais, mas estar no curso de licenciatura me

ajuda, me dá essa liberdade de ir além da técnica. A gente ensina a técnica, eles aprendem tudo. Mas isso não é o mais importante.

Meu objetivo como professor é ser alguém que consegue compartilhar um pouco do que sabe com os outros, eu não quero morrer com aquilo só pra mim. Eu não me sentiria bem aprendendo uma coisa e escondendo e que se dane todo mundo. Não sou individualista com conhecimento... Compartilhar o conhecimento e poder estar ajudando com o futuro de alguém. Isso me deixa bem feliz. Me sinto muito bem... Para mim isso é uma terapia. Se eu estou ansioso ou pensativo... quando chego em sala de aula tudo some. Esqueço, eu fico conversando e ensinando... Eu nunca sai de uma sala de aula triste, magoado, puto... Quando você faz o que gosta é como se não trabalhasse. Eu acho que faço muita coisa, mas eu descanso e depois volto revigorado. (ENTREVISTADO 6)

Destacamos a associação que o próprio entrevistado faz entre compartilhar o conhecimento, impactar no futuro de alguém e se sentir bem com isso. Na sua fala ele vai valorando (no sentido de dar o devido valor) a cada aspecto. A técnica está, é repassada, os alunos aprendem, mas isso não é o mais importante. O mais importante é saber como viver nesse mundo. Sua fala reacende a questão proposta por Sen (1999), acerca de como devemos viver. Questão cuja importância, tal como o próprio autor destaca, vem se perdendo com o avanço dos estudos de economia na modernidade. Para o entrevistado 6, o como devemos viver é o tópico central. Formando seres capazes de responder essa pergunta, ele cumpre o impacto social que procura ter com o próprio trabalho.

O entrevistado 5 também vê na sua atuação um meio para que os alunos depois transformem outros contextos por si mesmos. Enxerga que ele é parte dessa cadeia e compartilha o resultado positivo que seus alunos tenham ou venham a ter como algo de que fez parte. Essa é uma concepção bem ampla do impacto do próprio trabalho e que oferece oportunidade de ver para além do que está em seu contato imediato:

Assim como todas as profissões fazem isso de alguma forma, na sua modalidade, a engenharia é uma profissão que trabalha com o desenvolvimento de tecnologia e, querendo ou não, isso é bem-estar como resultado final. Então eu reconheço isso porque cada leva de alunos que sai formada e vão contribuir na criação de novas tecnologias ou pelo menos na manutenção daquelas que a gente precisa hoje, isso se espalha de uma maneira enorme... E cada aluno que se forma e vai pra indústria ou volta pra universidade, de alguma forma eles vão continuar impactando de forma que isso se reverta no próprio processo produtivo do trabalho. Quando a gente recebe um produto de limpeza que está mais sofisticado, que agride menos o usuário que vai fazer aquilo, ou quando a gente vai produzir combustível para carro que talvez não fique tão caro como está hoje, porque a tecnologia está avançando... então tudo isso eu acho bacana de ver por causa da variabilidade dessa área de formação, o leque de opções é muito grande. Então a gente consegue ver muitas áreas diversas onde eles vão se encaixando, então as contribuições são muito grandes e de alguma forma elas começaram aqui, então a gente sempre associa e pensa “nossa, passou pela minha sala de aula e está agora produzindo isso e aquilo!”. Nesse aspecto eu acho muito interessante, para além da pessoa se beneficiar do que ela aprendeu aqui, ela colaborar para mudar outra vida, vai acabar se espalhando pelo Brasil, pelo mundo... (ENTREVISTADO 5)

O ENTREVISTADO 13 também percebe essa amplitude do impacto que gera:

Eu percebo muito isso com os alunos que a gente orienta, quando o aluno sai daqui e consegue um bom emprego. Esse aluno de certa maneira ele vai permear outras ideias, influenciar outras pessoas então é uma nucleação que tu vê que parece pequena, mas ela é muito grande. Eu vejo que acaba influenciando muitas pessoas que tu tem contato.

A ENTREVISTADA 7 segue numa linha parecida com a apresentada pelos anteriores, e se refere à pesquisa como um meio de impactar o mundo:

Eu acho que está na pessoa do aluno, tanto da graduação como do mestrado, na sociedade, se tivesse mais investimento seria mais fácil. Mas apesar de tudo, acho que a gente está fazendo um trabalho fantástico (cita uma pesquisa específica). A gente faz um panorama. Isso tem um retorno, fizemos uma audiência pública para mostrar os resultados, devemos fazer novamente porque temos muitos resultados mais. Tem muito impacto social e ambiental.

Me sinto muito feliz e muito emocionada. Como falei, tudo faz valer a pena. Essas dificuldades, coisas ruins que acontecem no caminho elas se perdem porque é muito gratificante der esse retorno. Isso faz valer a pena.

A ENTREVISTADA 31 também destaca a pesquisa como o campo propício para gerar maior impacto:

Eu dou disciplina básica, então o aluno não valoriza disciplina básica, de forma geral. Em termos de aula, eu sinto um impacto quando temos aula prática e vamos para o laboratório e eles ficam encantados. Então isso me deixa bem e feliz e aí todo mundo quer trabalhar comigo na iniciação científica para aprender algo, isso é lindo...Na iniciação científica, na pesquisa eu acho que sinto mais pelos alunos falarem, expressarem esse sentimento...Na própria pandemia, todos meus alunos continuaram a pesquisar, eles queriam. Às vezes eu não podia e eles me diziam que queriam, que queriam vir. Isso é um impacto para mim. Porque assim, as vezes eu penso que não deveria fazer tanto, trabalhar tanto, pesquisar tanto, mas não é só eu, meus alunos também querem. Tem esse bate e volta, então eu sinto o impacto.

A correspondência que sente nos alunos é algo que a estimula e é um meio de medir o impacto do seu trabalho. O entrevistado 11 toca em um ponto bem importante que é a relação da universidade com a sociedade e a necessidade que o servidor tem de agir para promover a aproximação entre ambos, mostrando para a sociedade que a universidade deve ser para todos e não somente para alguns:

Nós somos uma universidade pública, nossos cursos estão aí, a gente pode auxiliar tanto na cidade como na região. Você pega uma comunidade carente... Alunos que nós atendemos com o PIBID lá no bairro, que começaram a conhecer robótica lá, eles nunca tinham tido acesso. Graças ao programa de iniciação à docência, nós levamos para as escolas. Agora no início do ano uma aluna dizendo: "oi professor, tudo bem?", isso pelo Meet né, "sabia que eu tô aqui na universidade, eu sou a primeira pessoa da minha família que está fazendo uma faculdade e foi graças à quando vocês estavam lá no colégio, lembra?! Eu não tinha perspectiva nenhuma de fazer faculdade e hoje eu estou fazendo". Assim feliz da vida! Então essa aproximação é o que a gente precisa. Claro tem a aproximação com as empresas para dar suporte, pra gente conseguir deixar o ambiente legal, fazer estrutura e tudo o mais. Mas o que a gente mais precisa é fazer com que essas pessoas abracem a universidade e realmente invistam aqui dentro. Quando eu falo em investir eu quero dizer prestar o SISU para cursar em Francisco Beltrão. E mostrar para essa comunidade carente que é deles também, ou seja, que eles

conseguem chegar aqui. Então a melhor coisa de você ser professor é você ver o aluno com todas as dificuldades que tinha, as vezes sem condições nem pra vir pra aula, e ele se formar e se dar bem na vida e depois ele te chamar de professor e te dizer muito obrigado, isso aí eu acho que é a maior recompensa que existe.

O impacto é grande. Fica claro que precisa ter ações porque se a gente ficar parado aqui não vai ter impacto. Agora seja uma migalhazinha que você leve para a comunidade, vai ter impacto. E esse impacto é muito bom porque eles começam a vislumbrar com outros olhos a possibilidade de vir a cursar um curso superior... Quem estuda na cidade, onde os próprios pais já direcionam, perfeito! Mas aqueles colégios onde não tem direcionamento, onde eles não vislumbram um curso superior, 90% não pensam em fazer uma faculdade porque pensam que não vão conseguir. E tem potencial! Então essa, a aproximação com a comunidade... ela precisa estar ciente do que nós podemos ofertar, mas nós precisamos estar lá. Tem que partir da gente. (ENTREVISTADO 11)

Como visto, o entrevistado aborda alguns pontos cruciais quando descreve que o impacto do seu trabalho está em atingir e colaborar para a mudança de vida das pessoas que tem menos condições de estar na universidade, não por falta de potencial, mas por outros motivos estruturais e socioeconômicos. Nesse sentido, há algo de muita relevância, que é a diferença entre ajudar e ajudar quem está realmente precisando dessa ajuda. Quando se consegue atingir e transformar uma realidade por meio do conhecimento na universidade, já há um impacto positivo importante. Porém, quando se consegue chegar a atingir aqueles que mais precisam da informação e do estímulo para ocupar um espaço que a eles pertence, porque a universidade é pública, a potência do impacto dobra.

Isso é facilmente comprovado quando recorremos à nossa própria experiência e recordamos de fatos em que pudemos oferecer algo que a outro era necessário. Nesse momento, ao oferecer essa ajuda, há uma correspondência imediata em termos de felicidade e bem-estar. O ponto de conexão entre a universidade e a comunidade é um nicho de atuação importante porque permite cumprir o papel social da instituição e também porque de forma imediata ajuda os trabalhadores a perceberem sentido e importância no próprio trabalho. Na fala desse entrevistado pudemos perceber ainda a correlação entre o impacto e a necessidade de ação. Se relaciona, nesse ponto, com a fala da entrevistada 3 quando afirma da necessidade de ter mais projetos para alcançar melhores resultados a partir do próprio trabalho.

O entrevistado 14 observa a transformação nos alunos como um espelho do que ele mesmo viveu, fato que se relaciona ao impacto social mencionado no parágrafo anterior:

[...] olha, eu vejo o impacto nos meus alunos. Eu vejo alunos que não tem condição nenhuma, então impacta muito porque ele está tendo uma oportunidade de conseguir trilhar um caminho bem parecido

com o que aconteceu comigo, que é sair do nada para ter um vislumbre de alguma coisa. Isso é o que a educação pública te propicia. (ENTREVISTADO 14)

Os participantes da pesquisa, ao longo das entrevistas, contaram várias passagens das suas próprias vidas. Isso nos ajudou a contextualizar o lugar de importância que a educação teve na trajetória de cada um. Em grande parte deles, a educação formal atuou como um elemento potente e principal de transformação humana, social e financeira. A educação formal se constituiu na vida de muitos servidores como uma alavanca, o que faz com que tenham plena consciência do valor do processo educacional no qual estão envolvidos por meio de seu trabalho na universidade. As suas vivências pessoais incrementam a forma como veem a educação e como comprovam que o processo educacional é de fato, um elemento de transformação humana e social. Ao atuarem sobre a vida de outros, a própria trajetória de vida, como descreveu o entrevistado 14, os conecta ao labor que realizam e extraem daí a certeza de que há utilidade e importância nesse processo, que seu trabalho não é inócuo, mas tem grande relevância no avanço do bem-estar das pessoas e do mundo.

Nesse tópico acerca da percepção do impacto do próprio trabalho, aparecem diferenças substanciais entre os relatos dos técnicos administrativos e dos professores. Os professores, envolvidos com a atividade-fim da universidade parecem ter melhores condições de perceber o impacto do trabalho ali realizado. Os técnicos tendem a se considerar como apoiadores do processo educativo, mas não como trabalhadores da educação em si. O entrevistado 10 descreve o impacto de seu trabalho como algo limitado, mas existente. Interessante perceber que ele não considera o trabalho burocrático como uma ajuda efetiva que presta a outros, ou seja, o alcance dessas atividades puramente administrativas não é sentido por ele como um estímulo positivo, mas sim, como uma necessidade:

Bem estar para a sociedade em geral eu acho que não gera, mas para quem está aqui dentro sim, porque bom, todas as vezes que fui em formatura todo mundo me agradeceu. Conheci os pais de muitos alunos, sabia?! Então eu vejo as pessoas me agradecendo e vejo que são sinceras. Então quando a gente vê agradecimento em TCC, em dissertação, que tem o nome da gente é porque de alguma forma positiva a gente impactou essa pessoa. Para a sociedade em geral acho que talvez menos.

Lembra que falei que eu entrei aqui para ajudar os outros, que eu gosto de ajudar os outros? Por mim eu passava o dia inteiro ajudando os outros...Só que agora não consigo mais né, então, hoje eu vejo que eu poderia fazer mais, só que eu não consigo. Tô sempre atrás de processo, requisição, essa parte burocrática, que também acho legal de fazer. Só que ou tu ajuda a pessoa ou tu faz a parte burocrática, os dois tu não consegues fazer. (ENTREVISTADO 10)

Esse aspecto é reiterado pela ENTREVISTADA 22: *Não diretamente porque aqui o maior tempo eu trabalhei em uma parte mais burocrática.*

O entrevistado 12, por seu turno, descreve que consegue se sentir bem com o resultado do seu trabalho pela própria existência desse resultado, mesmo que não necessariamente receba um *feedback* de agradecimento, por exemplo. Porém, descreve uma situação semelhante à relatada pelo entrevistado 10 quando afirma que a burocracia é como uma corda que amarra e impede que o processo de trabalho seja mais fluido:

Eu entendo que é social. Porque assim, a gente presta serviço para a sociedade, então se eu consigo através do meu trabalho melhorar um sistema e que o professor tenha uma condição melhor dentro da sala de aula de passar o conteúdo...o impacto se dá lá no nosso fim que é a formação de pessoas...Então eu tenho ciência das minhas responsabilidades como servidor que é tentar levar, apesar de todo esse entrave, todas essas cordinhas puxando a gente, segurando, por causa da burocracia, mas levar as coisas da melhor forma possível para que a gente consiga fazer tanto que as pessoas utilizem o serviço público que a gente presta de uma forma adequada, quanto zelar pelo próprio dinheiro que é nosso.

Quando tu faz um negócio... Normalmente a gente tem feedback, o pessoal acaba falando. Mas assim, dessa parte eu acho que o próprio sentimento meu, de saber que eu vim até aqui... Tinha uma reclamação ou insatisfação, que a gente conseguiu mexer na infraestrutura para que lá naquele ponto a gente possa ficar tranquilo, que tá ok, isso para mim já quase basta. Mas normalmente a gente tem feedback do próprio servidor dizendo que depois que a gente mexeu funcionou, então isso é gratificante. (ENTREVISTADO 12)

Já a entrevistada 16 compreende que o impacto do seu trabalho está no todo da universidade. Na sua visão é através do processo que ocorre nesse ambiente que o aluno se transforma completamente. Na visão dela, mesmo que o servidor não esteja dentro da sala de aula ele precisa perceber que sua razão de ser está no aluno:

Eu vejo que nós temos um impacto social, econômico, cultural, técnico, humanístico. Porque quando o aluno vem pra cá, ele sai com aquela graduação, mas ele sai transformado. Então seja do jeito que ele consegue se inserir, mas a gente transforma. Também a própria faixa etária do aluno permite isso porque ele chega adolescente e sai adulto, com 23, 24 anos mais ou menos. É toda uma transformação que acontece no tempo que precisa acontecer. E outra coisa que eu gostaria de acrescentar é que nós trabalhamos numa universidade e que a força motriz do nosso trabalho é o estudante. E eu vejo muitos colegas nossos que repelem estudante, gostariam até de passar um repelente para que não tivesse estudante perto. E aí me dificulta entender o que ele está fazendo aqui, porque muito bem, minha função é extremamente técnica, lá na minha salinha, mas eu estou tendo aquela função porque ela é necessária para a formação daqueles estudantes. (ENTREVISTADA 16)

Enquanto que para os docentes o impacto social aparece mais nitidamente pelo contato direto com os alunos, para os técnicos é necessário construir uma ponte que ligue a função de cada um à atividade fim da universidade. Nessa construção,

considerando que o contato com a zona de maior impacto é limitado, o papel da valorização e reconhecimento internos é fundamental para que seja possível que esses trabalhadores unam as atividades do seu dia-a-dia com a colaboração que, ao final de uma cadeia, será possível oferecer às pessoas e ao mundo.

A entrevistada 17 fala sobre um processo de aquisição de sentido, de significado para seu trabalho. Enquanto técnicos, tal como descrevemos anteriormente, nem sempre se consegue perceber automaticamente como e em que seu trabalho está resultando:

Vejo que a minha função é de apoio para a atividade fim, porque eu acho que a instituição, a universidade é fundamental para o desenvolvimento das pessoas, do país, da sociedade. Então quando eu vejo um aluno nosso indo para o exterior, indo para uma grande indústria, formando sua própria empresa, sendo reconhecido, isso, eu me vejo parte disso. Consigo ver a relação.

Quando entrei eu estava só num setor isolado eu não conseguia ver muito isso, e isso pra mim era uma questão de sofrimento, não sofrimento, mas angústia pra mim. Porque quando eu estava eu estava na alfabetização você tem um reconhecimento muito imediato do teu trabalho. Você não tem um salário bom, mas o reconhecimento do teu aluno é muito imediato. A primeira escrita dele quando aprende é um “eu te amo professora”. Você vê ali o carinho, o reconhecimento, é muito imediato isso. E quando eu cheguei aqui, o salário era melhor, a condição de vida era melhor, ambiente melhor, mas eu não via isso, esse reconhecimento e mesmo esse fruto do meu trabalho. Eu estou trabalhando aqui, mas porque estou trabalhando aqui? O que que esse meu trabalho está rendendo? Eu não conseguia ver isso. Agora estou conseguindo, mas faz alguns anos que consigo. (ENTREVISTADA 17)

A entrevistada 30 relata um pouco da forma como ela buscou identificar o impacto positivo do seu trabalho. Ela também, ao se ater ao trabalho procedimental, descreve que parecia não ter um alcance mais profundo ou de maior significado na vida de ninguém:

Tem momentos que não, que é difícil pensar no impacto porque parece que eu estou só cumprindo procedimentos. Qual é o impacto efetivo, real nas pessoas, na atividade? Às vezes eu penso sobre isso, que parece puramente procedimental. Mas em outros momentos penso nessa atividade de interação com as pessoas, porque atendemos as pessoas diretamente e estamos buscando encaminhar, como atender cada situação, a questão de cada um.

Eu acho que isso eu fui aprendendo ao longo do tempo. A demanda de trabalho é grande e permanente. No começo não sabia como lidar com esse excesso de trabalho, então tentava encaminhar tudo da forma mais rápida possível, às vezes as pessoas perguntavam algo e eu respondia que sim ou não. E hoje, faz uns anos, tenho tentado atender de uma forma diferente, explicando porque é daquela forma, onde consta, perguntando detalhes pra buscar a melhor forma de encaminhar. Isso eu aprendi com algumas situações difíceis, que essa atenção pra poder encaminhar as situações é algo fundamental, faz toda a diferença. Pode ser que não vá mudar o resultado final, mas essa atenção faz com que a pessoa saia mais feliz. (ENTREVISTADA 30)

Quando ela consegue se conectar a outras pessoas por meio da melhoria do atendimento delas é que o trabalho começa a ser mais significativo. O aluno muitas vezes fala sobre a gratidão que sente pelo processo que pôde viver na universidade.

Porém essa fala muito dificilmente é feita para o técnico administrativo, porque a relação direta do aluno é o professor. Ou seja, o técnico para perceber o impacto vai precisar recorrer a outras vias, como a percepção do sucesso dos alunos, tal como descreveu a entrevistada 17.

O ENTREVISTADO 21 apresenta outro ângulo dessa mesma questão:

O principal impacto é assim de colaborar para que as ações sejam feitas, para que a máquina funcione...Hoje, exemplo, deu problema no contrato da limpeza, tem que fechar o campus, você para teu trabalho, os alunos não tem aula, os professores não tem como trabalhar. É nesse sentido que eu digo, que o impacto é esse. Tem lá uma partezinha em relação ao todo que é o meu trabalho e que eu garanto que está feita.

O trabalho do técnico, em geral, é um trabalho de bastidores. Então o impacto fica menos evidente, a visualização da sua importância fica também menos evidente, o que gera uma predisposição a que seja desvalorizado. Então a percepção da importância fica muito dependente de mecanismos de gestão e reconhecimento institucionais para sanar essa lacuna. A entrevistada 29 descreve um pouco do cenário da desvalorização da sua função e a influência disso na forma como ela vê o próprio trabalho:

Eu acho que o nosso trabalho facilita muito o trabalho dos outros. Mas eu não acho que seja um trabalho muito, como vou dizer, essencial...O nosso cargo já foi extinto, então será terceirizado, esse é o caminho... Hoje, como as coisas funcionam aqui no campus, eu vejo um impacto muito grande. Eu acho que as pessoas iam sentir muito se nós parássemos...A gente facilita muito a vida deles, mas eles poderiam trabalhar sem a gente. (ENTREVISTADA 29)

Sentindo isso, às vezes o trabalhador vai lançar mão de recursos para que o significado do seu trabalho se manifeste de outras formas, para além do que realiza na universidade. O entrevistado 20 descreve sua necessidade e impactar diretamente na vida das pessoas e que busca isso por meio de outras iniciativas para além do seu trabalho como técnico:

Daqui 10 anos eu posso estar fazendo o melhor trabalho, sendo o melhor funcionário da universidade, podem até colocar uma plaquinha, isso é pouco. Eu acho que eu tenho que fazer alguma coisa, nem que seja aqui dentro, para a sociedade, eu tenho que deixar alguma coisa...Mas eu penso que daqui 10 anos eu tenho que fazer algo, ter um livro escrito que alguém vá ler, eu tenho que participar de uma ong, ou alguma coisa da sociedade que represente uma categoria, não sindical, mas digamos vou ajudar as crianças, além da universidade. Aí acho que a universidade vai ter mais sentido. (ENTREVISTADO 20)

A entrevistada 25, que é professora, também relata essa busca por algo significativo para além do trabalho na universidade. Ela explica que esse esforço é parte do que necessita para dar sentido a sua vida:

Hoje, com as disciplinas que eu atuo e no momento que eu atuo na vida deles, eu não chego a perceber o impacto legal que eu fiz... eu tenho buscado ir por esse caminho, existem alguns institutos e ongs sem fins lucrativos que tentam unir cientistas com outros empreendedores sociais e outras ongs, pra usar toda essa ferramenta de análise para dar uma resposta e medir o impacto que eles estão gerando. Então eu tenho cada vez mais me direcionado para isso porque eu vejo um propósito muito maior nisso. Então eu me sinto muito mais realizada, por mais que eu faça isso voluntariamente por enquanto, do que quando eu venho aqui e dou uma aula. E no formato que está agora tem sido bem desestimulante porque os alunos não participam em nada, então dá aquela sensação de que estou ali sozinha. Ultimamente eu tenho encontrado nisso um jeito de usar tudo que eu aprendi para dar uma resposta para um propósito maior.

Não é nem que eu gostaria de fazer, mas eu preciso fazer algo. Sabe aquela sensação de que a vida está passando e você não está fazendo nada? Não sei se você já viveu isso. Eu tô aqui de novo e eu preciso fazer alguma coisa. Isso é o que tem me motivado ultimamente. Não está tão relacionado ao meu trabalho aqui, mas é importante e me sinto bem fazendo isso. (ENTREVISTADA 25)

Mais uma fala que destaca a busca por impactar na vida das pessoas para além do trabalho na universidade é a da ENTREVISTADA 32:

Especificamente o que eu estou fazendo agora não. Na época da pandemia, a gente fez alguns trabalhos de doação de cestas, depois quando acabamos com isso, outras situações impactaram e tirei do meu bolso para doar algumas cestas, mas não era uma coisa que era diretamente do meu trabalho...Na verdade, quando era diretamente do meu trabalho eu me sentia muitas vezes amarrada.

Desse tópico, se pode concluir que a necessidade de perceber o impacto do próprio trabalho é evidente. É uma busca que todos os entrevistados demonstram como importante. Quando se consegue perceber o impacto acontecendo por meio do trabalho, este tende a ser mais significativo. Quando não há essa percepção, é possível que surja a frustração que pode ser vivida mais intensamente quando o trabalhador não tem identificação com o que faz e menos intensamente quando ele se identifica mais com sua atividade. Nesse segundo caso, o que parece ocorrer é a associação entre as atividades realizadas na universidade com outras que tenham para ele um impacto maior ou mais perceptível. Pensando em um cenário ideal, a universidade, sabendo disso, poderia favorecer esse encontro da necessidade de impactar com algumas necessidades da própria instituição. Um destaque foi dado pelo entrevistado 11 quando descreveu a aproximação que considera necessária entre a sociedade e a universidade. Os projetos de extensão seriam um meio de viabilizar esse encontro de necessidades, mas para que se realizem é preciso capacitação e disponibilização de tempo, que seriam resultados, por sua vez, de uma modificação bem importante nos processos de gestão.

8.4 Identificação do trabalho com neutralidade, fator de bem-estar ou de mal-estar

Sabendo dos elementos fundamentais das representações sociais sobre trabalho e tendo uma ideia da forma como a ética se apresenta na percepção do impacto real do próprio trabalho, fomos agregando elementos para comprovar a relação entre a possibilidade do exercício da ética no trabalho com o incremento da saúde mental do trabalhador. Tendo isso em vista, perguntamos aos entrevistados se o trabalho para eles era um fator neutro na sua vida, se era um fator gerador de saúde ou de doença. Dentre os servidores que responderam essa questão, nenhum identificou o trabalho como promotor de doença. A ENTREVISTADA 4 descreveu que mesmo não tendo estímulos para ir trabalhar, não o vê como causador de um estado de doença: *Acredito que não me traz nenhum mal. Mas não acordo de manhã querendo vir trabalhar.*

Embora tenha sido mais identificado com a saúde e o bem-estar, os entrevistados apresentam algumas questões que envolvem o contexto dessa decisão, de ligá-lo mais à saúde do que à doença. Algumas respostas foram bem diretas como essas:

ENTREVISTADO 6: *"fonte de saúde, totalmente".*

ENTREVISTADA 3: *"...saúde, com toda certeza. Gosto bastante do que faço...É uma satisfação muito grande quando alguém convida para fazer algo, é uma satisfação grande! Por isso eu falo que eu acho que acertei em cheio no que fazer da minha vida".*

ENTREVISTADA 22: *"Ah não, eu acho ótimo. Eu acho que além de ser o principal, porque nos dá condições de viver, porque a gente precisa de dinheiro, para sobreviver, além de ser esse fator principal é um ambiente que eu gosto, gosto do que eu faço, do meu setor, dos meus colegas, gosto de trabalhar aqui. Sempre falo que eu sou muito grata por trabalhar aqui, porque eu já passei muito perrengue, então pra mim é um paraíso trabalhar aqui...Eu sempre falo, às vezes meu marido reclama também que o salário não dá pra nada, que tem muito trabalho. Eu falo: "calma, respira fundo. Tem gente que mataria para estar no teu lugar." Porque tem tanto lugar, tanta gente que quer passar num concurso público, trabalhar num lugar só.*

ENTREVISTADO 14: *"...ele é um fator bom. O presencial é melhor ainda, eu gosto de estar junto com pessoas. Eu me sinto bem aqui. Não só o lugar, mas o ambiente, as pessoas, é muito bom".*

Os entrevistados 2 e 13 destacam não somente que trabalho é fonte de saúde, mas consideram que a sua ausência seria um fator de sofrimento/doença:

ENTREVISTADA 2: (sem trabalhar) *"Vou ficar piradona! Nossa, eu amo meu trabalho, eu amo esse lugar!".*

ENTREVISTADO 13: *Olha, vou te dizer que agora com esse retorno, me faz bem vir pra cá. No começo da pandemia foi bem estranho, foi bem difícil.*

Outras respostas demonstram que a identificação do trabalho como fator de saúde se dá por uma avaliação de como se sentem na média do tempo em que estão trabalhando. Ou seja, fazendo um balanço entre o bom e o ruim, o saldo é positivo. Destacamos na sequência algumas falas dos entrevistados que embora gostem do seu trabalho e se sintam bem com ele, descrevem aspectos que precisam mudar ou que impedem que o bem-estar gerado no trabalho seja mais amplo ou completo:

(ENTREVISTADO 1): *As minhas atividades de professor me trazem saúde, agora o resto, traz frustração.*

(ENTREVISTADO 8): *Eu passei muito tempo sem trabalhar e eu entrei em depressão. Então as vezes eu paro para pensar e eu gosto de estar trabalhando. Mas eu sinto que a carga é grande também. Se tivesse menos horas aula como alguns professores, seria melhor.*

(ENTREVISTADA 11): *Eu acho que ele pode oscilar entre os dois extremos. Neutro acho que nunca foi. Provoca bem-estar. Em determinados momentos provoca: 'eu não quero mais essa bucha aqui!'. Então acho que ele fica saltando. Hoje na minha função, 80% me dá satisfação de realizar, fazer. 20% ainda tem aqueles casinhos um pouco mais complicados. Que seriam esses casos que dão vontade de desistir? Burocracia, que às vezes não depende de mim, mas de outras ações que precisam ser realizadas. Então isso as vezes você acha que vai por um caminho e vai conseguir, chega lá e trava e não vai e não anda. Isso faz questionar se vale a pena, atrapalha o dia a dia. Mas esses são os menores dos casos.*

(ENTREVISTADO 12): *No geral é uma coisa que me traz satisfação. Quando está nos períodos de compras é um peso, muitas vezes...No geral ele é bom, mas como tem esses tipos de tarefas ou afazeres que tem esse entrave, essa burocracia, tem horas que dá vontade de não vir, pra não ter que enfrentar aquela bucha.*

(ENTREVISTADA 15): *Eu gosto. No geral eu sou uma pessoa que eu não dou bola para o tanto de coisa ruim que acontece aqui, eu sou mais de boa, sabe?! Sai daqui, tchau... é vida que segue. Às vezes se tem um prazo ou algo assim tu fica com ele na cabeça, mas na maior parte das vezes é coisa boa.*

(ENTREVISTADA 17): *Depende do dia. Tem épocas que é um fator de peso, que é estressante, complexo, gera dores de cabeça e vontade de ficar em casa e não voltar mais, mas eu me sinto muito útil vindo trabalhar. Eu gosto quando eu me sinto produtiva, daí me impulsiona para vir. Eu não tenho uma média assim. Tem momentos que é péssimo e momentos que é muito bom... (Sobre por que o trabalho é difícil as vezes) É muito no mundo das ideias, vamos fazer, vamos fazer, mas nada que venha prático, por onde ir. Não tem. Vejo que a minha função é mais ainda assim, não tem uma função clara e isso me dá bastante angústia e as vezes estresse porque eu paro e penso na minha função, no meu objetivo, o que eu tenho que fazer...*

(ENTREVISTADA 23): *Eu sou assim satisfeita com meu trabalho. Não estou sofrendo. Eu gosto do lugar que eu trabalho. Mas claro que a gente pensa que a carreira poderia ser valorizada.*

(ENTREVISTADA 28): *Aí tem um divisor de águas. (cita um problema específico que teve que enfrentar). Agora eu ainda tenho resquícios de revolta, algo assim. Mas eu amo trabalhar. Mesmo com tudo que aconteceu, eu nunca pensei em sair da universidade. Às vezes eu brinco que eu queria um trabalho manual, só executar, sem pensar. Quando tô muito cansada, falo isso brincando. Mas eu nunca sairia da universidade.*

(ENTREVISTADA 31): *Eu estou mais para o feliz. Mesmo se eu ganhasse na mega-sena, eu abriria um centro de pesquisa, porque eu preciso ocupar minha cabeça. É um fato de satisfação pessoal, eu gosto do que eu faço. Tem momentos que você não está bem, por exemplo, nessas cobranças eu fico revoltadíssima. Tem momentos que parece que você não é reconhecido dentro da universidade, pelos*

teus colegas, parece que teus colegas ficam te pressionando, não gosto, são momentos que eu fico abalada, fico mal. Mas de forma geral gosto do que eu faço, faço o que eu gosto.

Ao analisar o conjunto de falas apresentado acima, destacamos alguns elementos que foram apontados como causantes do mal-estar no trabalho por serem entraves, empecilhos para a realização das atividades mais significativas, mais importantes. Foram citados a burocracia, a carga muito pesada de atividades, o prazo ilógico para a entrega de atividades, a falta de clareza a respeito de qual é a função que deve realizar, a falta de valorização, situações muito graves ou estressantes que, sendo mal encaminhadas pela gestão, deixam marcas de desestímulo no servidor, cobrança, controle e desvalorização por parte dos colegas de trabalho.

Chamamos a atenção para o fato de que não são as atividades de trabalho em si que geram o mal-estar, mas todas as questões que ocorrem de forma paralela. A intensidade demasiada, que eleva a carga de trabalho, o fator emocional envolvido, a desvalorização, ausência de orientação clara. O que mais tem relação com o trabalho em si, são as demandas administrativas, que são chamadas pelos entrevistados de burocracia. Chama a atenção que essa burocracia a que se referem tem mais a ver com as necessidades legislativas de garantir a idoneidade dos processos que levam a passo-a-passos muito longos para que seja realizada uma atividade que seria simples. Tudo aquilo que sendo simples, precisa de muito tempo para ser resolvido e encaminhado, gera uma sensação de perda de tempo. Esse aspecto da perda de tempo é citado pelos entrevistados reiteradas vezes como um fator de sofrimento, não somente nesse tópico, mas também nos demais.

É interessante pensar que o tempo não é um fator descolado da vida, senão que é parte dessa mesma vida. O tempo é uma parte da vida que está sendo utilizado em favor de uma demanda, seja ela física ou psíquica. Por vezes corresponde à uma realização simultânea, quando ao fazer algo físico se utiliza a mente para pensar ou resolver questões que nada tem a ver com a atividade manual em si. Quando se perde muito tempo em tarefas sem sentido ou sem objetivo, há um desgaste psíquico que demonstra que uma parte de si mesmo foi utilizada sem que dela tenha se extraído nenhum conteúdo relevante ou que a sequência de tarefas representou muito pouco para si e para os demais. O contrário ocorre quando o tempo é bem aproveitado, quando se pode perceber que houve um avanço importante, a conclusão de uma tarefa, a resolução efetiva de um problema. Assim, quando numa reunião se demora três horas para encaminhar um aspecto coadjuvante ao trabalho e, depois de ser

encaminhado se volta a discutir outras vezes sobre a mesma coisa, é natural que os participantes não saiam energizados dessa reunião. O mesmo ocorre quando para encaminhar uma tarefa simples é necessário demandar de um tempo desproporcional. A sensação ao final é de grande desgaste e pouco resultado.

Noutro sentido, há também as falas de alguns entrevistados que destacaram os aspectos mais positivos do trabalho, ou seja, as questões que o ligam ao fator saúde. Em alguns casos são descritas estratégias pessoais que usaram para que o trabalho lhes fosse mais amigável e produzisse mais bem-estar do que mal-estar:

É mais saudável porque eu ao longo dos anos quando fui percebendo como eram as relações e quando fui percebendo muitas facetas especialmente das pessoas que são mais contra do que a favor do trabalho, eu comecei a criar mecanismos de que eu não poderia levar esses conflitos para fora daqui...Vai continuar tendo professor fazendo isso na aula, aluno reclamando, conflito no NDE, então se quiser ficar tem que aprender a conviver com isso, criar uma resistência emocional...Eu tenho uma visão muito positiva da universidade porque não acho que se eu sair daqui vão acabar os conflitos. Em qualquer lugar do mundo vai ter conflitos. Tenho tranquilidade em reconhecer que a vida não é um mar de rosas que a gente gostaria. (ENTREVISTADO 5)

Aqui o entrevistado descreve a resistência emocional como um meio de diminuir a parte ruim e aumentar a parte boa. A entrevistada 7 também destaca a si mesma como um ponto chave para equilibrar o ruim e o bom do trabalho:

Produz mais bem-estar porque eu tento fazer com que isso aconteça. Eu não fico pensando só nas coisas ruins e tento não me estressar tanto apesar de ser natural também. Em outros tempos eu ficaria até de madrugada para resolver o que eu não conseguiria. Hoje não, deixei para amanhã e no dia seguinte sentei com calma e fiz o que tinha pra fazer. Então eu tento muito, mas eu digo que é uma evolução e que eu fui aprendendo com o passar do tempo e ainda tenho muito para aprender. Eu tento melhorar sempre mais com o passar do tempo. (ENTREVISTADA 7)

Aprender a lidar com algumas demandas de trabalho é um processo de amadurecimento, segundo a entrevistada 7. O entrevistado 9 conseguiu perceber mais claramente a importância do seu trabalho justamente no momento em que precisou se afastar do ambiente da universidade em função da pandemia do Covid-19:

Eu achava que era neutro, mas quando a gente ficou sem trabalhar em 2020. Porque a gente ficou um tempo sem poder fazer nada, sem dar aula, só discutindo sobre fumaça, né?! Até junho, mais ou menos, em 2020. Aí foi que percebi que eu precisava ter um ambiente de trabalho. Porque eu fiquei mal... Mas eu vejo que ficar em casa... perceber que você não produz nada. Eu achava que ia escrever artigo, mas eu não conseguia fazer nada. Ia gerando aquela espiral de não fazer nada...isso me afetou negativamente. Hoje eu percebo que meu trabalho é importante nesse sentido. Ele me movimenta positivamente. (ENTREVISTADO 9)

Interessante perceber que a realização das atividades de trabalho não demanda apenas tempo, mas sim capacidade e estímulo. O entrevistado 20, assim

como os entrevistados 7 e 5, descreve seu papel defensivo para lidar com as relações no trabalho:

Já cheguei a ter momentos de sentir mal porque tinha que vir pra cá, mas pela incompreensão das pessoas. Aí eu pensei que eu tinha que descobrir um meio. Comecei a olhar, ver como a pessoa é, como ela reage, como eu posso me defender...E não me vejo simplesmente, não posso pensar que amanhã vou trabalhar simplesmente na universidade, vou parar tudo, vou curtir a vida, fica vazio, nem aqui fica legal. A partir do momento que eu tenho algo além, aqui fica interessante pra caramba. Eu vejo que quanto mais eu descanso, mais cansado eu fico. (ENTREVISTADO 20)

A entrevistada 25 descreve que mesmo se sentindo bem com o trabalho, ela tem necessidade de buscar outras formas de realização, o que tem feito paralelamente às atividades que desenvolve como professora:

Hoje eu me sinto bem com o que eu faço e gosto de vir pra cá, mas eu tenho o desejo de fazer outra coisa. Então assim eu continuaria aqui enquanto isso fizer sentido, enquanto eu tenha essa sensação. Eu acho que eu nem conseguiria vir a partir do momento que sentisse que isso é um fardo. (ENTREVISTADA 25)

A entrevistada 26 fala sobre um período da sua vida em que sofreu muito no trabalho e atribui esse sofrimento às regras que criou para si mesma, buscando criar uma condição de maior justiça dentro do ambiente. Sua posição foi determinante na resolução desse impasse ao perceber o alcance da própria atuação e deixar de se responsabilizar pelas situações erradas que observava.

Num geral eu me sinto bem. Já teve um período...que vir para o campus era um sinônimo de sofrimento, angústia, realmente eu estava muito mal. Eu chegava aqui e eu tinha vontade de ir embora...Às vezes eu chegava, cruzava a guarita e chorava, porque tinha entrado na universidade. Então eu estava me incomodando muito. Hoje já, depois de tanto tempo de terapia eu vejo que era muita coisa da minha cabeça também, eram regras que eu estava inventando pra mim mesma...era o trabalho mesmo que me incomodava, mas era eu no trabalho o que incomodava. A coisa que eu criava, por exemplo essas coisas de injustiça que eu acompanhava, isso me incomodava tanto que eu tinha vontade de ir embora, porque aqui não estava certo. Eu queria ver alguma coisa diferente acontecer. Eu entendi que não preciso me cobrar tanto, que eu não tenho esse poder, eu posso fazer o que eu posso fazer. (ENTREVISTADA 26)

A questão da injustiça no trabalho volta à pauta em outras falas, nos tópicos subsequentes. Uma questão fundamental a ser analisada nesse ponto é a divisão do trabalho. Entre mesmas carreiras, por vezes se percebe uma divisão muito diferenciada das atividades de trabalho, o que sobrecarrega alguns. Nesse sentido, um ponto importante abordado pelos entrevistados é a ausência de uma chefia ativa, uma liderança que faça esse papel de dividir de forma mais equitativa a carga de trabalho. Atribuem essa falha na gestão ao fato de que as chefias mudam ao longo do tempo, então fica mais tranquilo manter uma “política de boa vizinhança” do que fazer

efetivas as mudanças necessárias para estabelecer maior justiça organizacional. O que ocorre com a entrevistada 26 é o mesmo mecanismo destacado em algumas falas anteriores da resignação forçada. O servidor tenta modificar a realidade, mas ao encontrar muitas dificuldades para promover essas mudanças, acaba se resignando ao fato de que “aqui é assim mesmo”. Convive melhor com a injustiça, de fato, mas não se pode considerar isso como uma resolução para o problema. Tampouco é o caso de atribuir a um ou outro servidor a responsabilidade pelas mudanças, mas sim devem ser pautas para estratégias de gestão mais coerentes e justas com a finalidade de aproximar os valores institucionais ao panorama de valores dos servidores que formam parte da universidade. A fala dos entrevistados 10 e 30 vai nesse mesmo sentido:

Eu acho que é mais pra positivo. Eu já fui mais estressado com relação a essas coisas, mas a gente vai aprendendo que aqui infelizmente tem coisas que não dá pra mudar. Apreendi também que aqui a gente tá cercado de pessoas que tem o pensamento conservador, então quando você propõe mudanças elas não acontecem porque as pessoas não querem e a gente vai aceitando isso. A gente vai aceitando, já me decepcionei, já fui mais assim, mas agora... tendo a ver o trabalho como bem-estar. Todo mundo que está desempenhando uma função pode fazer isso vendo o lado bom ou sendo indiferente, vendo o lado ruim. (ENTREVISTADO 10)

Eu vejo meu trabalho como algo realmente importante pra mim. Não vejo como peso, como fardo, como algo que me incomode no domingo à noite. É realmente assim bem importante e necessário no sentido de que eu me sinto útil. É uma das funções da minha vida. Eu não me vejo só em casa, por exemplo, cuidando da casa e dos filhos...Meu trabalho é parte da minha vida e eu vejo, necessário. Lógico que tem vários momentos que ele é cansativo, por coisas que precisam ser feitas, situações delicadas que precisam ser encaminhadas... mas independente de ser um serviço público ou privado, as dificuldades existem, pessoas que não tem muita vontade de trabalhar, que ficam enrolando, pessoas que não tratam os outros tão bem, a gente observa isso. Não chega no horário combinado, faz correndo, não faz bem-feito, isso não é algo específico do serviço público, é algo que a gente observa nas pessoas de uma forma geral. (ENTREVISTADA 30)

Os entrevistados vão descrevendo, em suas falas, formas de lidar com as diferenças pessoais dentro do ambiente de trabalho. Podemos perceber que muitas vezes o que ocorre é uma mudança pessoal em favor de se adaptar a um contexto que dificilmente se modifica. A entrevistada 29 destaca o positivo do trabalho e também descreve que uma maior flexibilização poderia melhorar sua relação com o trabalho:

Eu gosto de vir trabalhar, eu gosto de me arrumar para sair de casa e vir trabalhar, me faz bem, me faz ser eu mesma eu não me vejo sem. Claro que preciso ir no médico, de ir buscar criança, gostaria de ter essa flexibilidade. Isso é, dependendo do dia é a única coisa que me faz pensar em como seria se eu não trabalhasse. Eu gosto do campus, gosto desse lugar, eu me sinto em casa aqui no campus. Também tô aqui faz tempo. Eu me sinto muito parte daqui. Eu nunca tive problema para falar nada pra ninguém, se eu tiver que falar com o diretor eu falo, se tiver que falar para as meninas da limpeza eu falo. Eu falo com todos de igual pra igual. Então pra mim eu adoro vir trabalhar, gosto muito. (ENTREVISTADA 29)

A questão de ser útil, conforme já destacada em falas anteriores desse tópico e de outros, permeia o discurso a respeito do trabalho. Reiteramos essa como uma questão central para a análise. Os trabalhadores consideram o trabalho como um meio natural para ser útil, sendo essa última uma necessidade sentida por eles, vinculada, portanto, à promoção da saúde. Os entrevistados 21 e 16 expressam exatamente esse ponto:

Eu pra mim me sinto bem. Não sei se é porque eu comecei há pouco, talvez daqui um tempo já não me sinta assim. Mas eu sempre me senti bem no trabalho, eu gosto de ser útil. Independente do que eu faço eu gosto de ser útil e eu acho que essa sensação de utilidade me faz vir trabalhar bem tranquilo. (ENTREVISTADO 21)

Mas a minha resposta é a que o trabalho foi a forma que me apareceu nessa vida para ser útil, para fazer alguma coisa...A gente não é um peso de porta! (ENTREVISTADA 16)

Dentre esse último conjunto de falas, destacamos o fato de que alguns entrevistados se colocaram de uma forma mais ativa frente aos problemas a que são submetidos no cotidiano de trabalho. São apontados como recursos o aprender a conviver com os conflitos interpessoais, porque são inerentes à condição humana e não exclusivos de uma ou outra realidade de trabalho; o saber respeitar a própria capacidade, não impondo para si mesmo um ritmo de trabalho que seja maior do que consegue encaminhar. Nesse sentido, é importante destacar que a imposição de uma carga de trabalho que esteja além das possibilidades de realização dificulta a gestão do ritmo do próprio trabalho. Ainda assim, segundo os entrevistados, a consciência de que sempre haverá muito o que fazer e sempre haverá atividades pendentes de encaminhamento lhes permite hierarquizar e realizar de acordo com o que podem. Além desses, ainda foram descritos o recurso de estar no ambiente de trabalho para sentir maior estímulo e conseguir realizar mais; buscar atividades externas que supram a necessidade de dar sentido e realização ao conhecimento que possuem e identificar o alcance da própria ação, não se responsabilizando por resolver todos os problemas que identifica no ambiente de trabalho.

Vê-se que há problemas que derivam, como já mencionamos anteriormente, da aceleração social imposta pelo avanço das práticas de trabalho alinhadas com uma perspectiva neoliberal. A tentativa de industrializar a universidade impõe condições de trabalho que impedem a consecução de seu fim primordial, que é puramente social. Os trabalhadores, por sua vez, vão lançando mão de recursos individuais para fazer

frente a essas imposições contextuais, mantendo o ritmo de trabalho dentro do possível.

As atividades puramente administrativas são um ponto de atenção. Quando há grande identificação com a tarefa, o perigo diminui, porém se associarmos uma tarefa cujo alcance em termos de impacto social é pequeno ou muito indireto, a um ambiente de desvalorização e carga intensa de atividades, chegaremos naquilo que Dejours chama de um contexto potencialmente doentio. Embora em torno disso seja costume se manter o silêncio, não é por isso que o sofrimento não estará presente. Lemos (2011) destaca que a suposta autonomia que os docentes tem não aparece tão claramente na prática, uma vez que eles são submetidos a diversos controles internos e exigências que vão além da própria capacidade. No caso dos técnicos percebemos que ocorre o mesmo movimento, embora sua autonomia não seja tão suposta como a dos docentes. Nesse sentido, o mesmo autor destaca a importância de reverter essa situação para não reproduzir o modelo produtivista. É esse movimento que observamos que os entrevistados têm realizado para fazer frente ao que não funciona no trabalho.

8.5 A melhor e a pior parte do próprio trabalho

Nesta categoria vamos apresentar os resultados obtidos a respeito de qual foi considerada pelos entrevistados como a melhor parte do trabalho e qual a pior parte dele. Através das respostas dessa categoria podemos perceber uma aproximação, já esperada, entre alguns dos aspectos considerados como causadores de mal estar e sofrimento com as partes destacadas como as piores partes do trabalho.

Da mesma forma, as melhores partes do trabalho se aproximam aos elementos destacados pelos entrevistados como fatores causadores de bem-estar. Quando comparadas com a percepção do impacto social que há no próprio trabalho, percebemos também uma importante aproximação entre o que é descrito como a melhor parte e o que é a atividade responsável pelo impacto social percebido pelos entrevistados. Por exemplo, o impacto é percebido por muitos docentes a partir da transformação que ocorre na vida dos seus alunos com o contato com o conhecimento oferecido na universidade. Isso se relaciona diretamente com a identificação da sala de aula como a melhor parte do trabalho, afinal, as aulas são o meio ou a causa para essa transformação que observam nos alunos.

No caso dos docentes, a sala de aula ou o contato com os alunos foi a resposta quase unânime para a pergunta a respeito de qual a melhor parte do seu trabalho. Essa resposta apareceu até mesmo na fala daqueles que expressaram não ter muito gosto ou identificação com a profissão de docente. Parece haver um elemento especial que envolve o momento e a interação voltada ao aprendizado, ao compartilhamento do conhecimento. Como se esse elemento, que encanta e une, transforma e agrega riqueza e valor à convivência humana. Entendemos, nesse sentido, que ensinar o que se sabe é um aspecto importante do saber viver, um elemento ético fundamental. Ele é também fator fundamental de composição do ambiente acadêmico, aspecto destacado por vários entrevistados como positivo.

A princípio apresentaremos as respostas sobre a melhor parte do trabalho, seguidas, ao final, pelos fatores elencados como a pior parte do trabalho. Os ENTREVISTADOS 1: *São as aulas*; e 9: *A melhor parte é entrar em sala de aula. É a melhor parte de todas*, foram bem diretos ao se referir à melhor parte:

A ENTREVISTADA 2 seguiu na mesma linha: *Pra mim é os alunos. É sala de aula, é prática, é poder fazer algo para mudar a vida deles. Ver meus alunos lá, felizes, de me darem esse feedback... Isso me deixa muito realizada, feliz. Apesar de eu ter que brigar para ver as coisas funcionarem. O resultado compensa.*

A entrevistada 3 menciona a interação e dá ênfase justamente ao aspecto de construir as virtudes necessárias para saber a que se ater, visando colaborar mais e melhor com seus alunos:

Eu gosto bastante de trabalhar com textos, corrigir. Gosto da parte de conversar com os alunos, também gosto quando eu tenho que resolver assuntos mais complexos...Gosto quando eu consigo ter paciência e demonstrar o que não deu certo. Quando percebo que a pessoa deu tudo de si e não conseguiu, eu gosto de tentar ver se eu consigo resolver. De tentar construir paciência em mim. Gosto de fazer essa ponte. Eu cheguei na fase de olhar em termos práticos de ver o que eu faço. Percebi que já faço um pacote básico, mas quero chegar naquilo que vários outros colegas já chegaram há muito tempo, que é, não comparação, mas olhar a questão da contribuição. (ENTREVISTADA 3)

O ato de ajudar é mencionado pela ENTREVISTADA 16: *A melhor parte do meu trabalho no sentido amplo dele, no todo, é ver o aluno entrando aqui no primeiro dia da graduação e ver ele no dia da formatura (se emociona). Ver ele no dia da formatura e saber que ele conseguiu e conseguiu porque a gente ajudou. Perceber a transformação no aluno e se ver como parte disso é a melhor parte, segundo essa entrevistada.*

Na mesma linha, a entrevistada 4 destaca que gosta do “ato de dar aulas”, seguida pelo entrevistado 5 que descreve a sala de aula como sua “válvula de escape”. O entrevistado 6 afirma que compartilhar conhecimento e poder estar ajudando com o futuro de alguém são sua “terapia”. Ele descreve ainda que “se estou ansioso ou pensativo, quando chego na sala de aula tudo some. Esqueço! Eu fico conversando e ensinando. Quando acabo a aula fico tão empolgado, tão empolgado!”.

O entrevistado 14, assim como a entrevistada 27, também seguem uma linha parecida:

(ENTREVISTADO 14): *Melhor parte é a parte de ensino, dar aula, sala de aula.*

(ENTREVISTADA 27): *Melhor parte é a sala de aula. Adoro a parte do ensino, estar na sala de aula, o contato com os alunos, contribuir para a formação deles é onde me realizo...Eu acho que tem muito a ver com a minha visão sobre o que é a educação. Eu acho que o professor tem a função de transformar. Eu vejo que meu aluno vai ficar um semestre comigo e ele tem que sair diferente do que entrou. Diferente no sentido de passar pelas discussões que proponho que mostram coisas que acontecem no mundo sobre diferentes perspectivas. Que ele pare para pensar, pensar sobre o que considera verdade, mexer com ele em algumas discussões para que ele se torne um cidadão melhor. Nesse contato com o aluno que a gente consegue verificar como eles chegam e como eles saem. Seja nas discussões, seja ensinando a matéria, vejo como sai sabendo coisas que não sabia. Nesse processo de ensino e aprendizagem eu consigo ver as coisas acontecendo.*

O elemento da ajuda, da contribuição para a transformação de outro ser humano ocupa o centro da referência sobre o que é a melhor parte do trabalho. As entrevistadas 25 e 26 dão destaque para a oportunidade de aprender com os alunos e ter uma interação verdadeira com eles, respectivamente:

(ENTREVISTADA 25): *A melhor parte é o contato com os alunos, principalmente esses que eu vejo que vão sair daqui para fazer a diferença. Então tem vários deles que vejo que estão por aí. Então esse contato com eles, eu aprendo muito com eles, vejo que eles vêm de vivências diferentes e tem uns que já chegam aqui maduros, eu olho e falo: você tem sessenta anos? Porque eles chegam... eu vivi mais do que eles e não tenho toda aquela vivência que eles têm, então eu admiro muito isso neles e aprendo muito com eles. Então essa é a parte que eu mais gosto.*

(ENTREVISTADA 26): *Eu gosto mais de dar aula, de estar na sala. E gosto muito de ser respondida, eu pergunto e gosto das respostas. Então nesse momento, quando tem uma interação verdadeira entre as pessoas da turma comigo, pronto, é isso mesmo que eu tô fazendo.*

Além disso, as entrevistadas 7, 8 e 19 dão destaque às atividades de pesquisa, porém não somente ao resultado da pesquisa em si mesmo, mas ao fato de o ambiente da pesquisa ser de ensino e aprendizagem. Novamente se percebe o destaque ao aspecto que mais está vinculado ao impacto positivo que se pode ter e perceber com o exercício do próprio trabalho:

(ENTREVISTADA 7): *a melhor parte é ensinar! É trocar essa experiência, essa troca com os alunos. E estar dentro do laboratório, poder pesquisar e poder fazer coisas que desde que eu sai da graduação eu queria trabalhar, então é muito gratificante.*

(ENTREVISTADA 8): *A melhor parte com certeza é estar na sala de aula ou no laboratório.*

(ENTREVISTADA 19): *Eu adoro trabalhar no laboratório, se pudesse ficava só lá, é a parte boa do meu trabalho, que eu consigo ir para o laboratório...Eu gosto muito de estar com os alunos. Não é nem a questão da aula, mas estar com eles. Senti muito agora com a pandemia. Eu sou muito palhaça, a gente vai para o laboratório, a parte da orientação, da iniciação científica ou mesmo as orientações de pós, esse caminhar, de pegar um aluno que está no zero e transformar ele em um pesquisador, você vê que ele foi em frente. Eu acho que essa parte é muito gratificante.*

A entrevistada 31 se refere ao gosto por trabalhar com o resultado das suas pesquisas, além de destacar como outros já o fizeram, a sala de aula como ambiente agradável. Embora cite a escrita de artigos como um momento feliz, publicar em uma revista de grande impacto científico não foi mencionado por nenhum dos entrevistados como a melhor parte do seu trabalho. No caso dessa entrevistada, atribui seu bem-estar ao fato de estar fazendo o que gosta, ou seja, a identificação com a tarefa é o que produz o bem-estar, não a publicação dos resultados.

Eu vou dizer que eu gosto mais da pesquisa, de analisar dados, não é nem do laboratório, escrever artigo, é o que eu mais gosto. Mas eu me sinto feliz, tão feliz quanto eu termino de analisar alguns dados ou escrever um parágrafo de um artigo, eu me sinto feliz quando eu acabo minha aula. Às vezes quando a gente entra na sala de aula a gente não está tão animado para dar a aula, quando você vai dando a aula e vai interagindo, você sai feliz. Não sei porque isso.

Acho que é porque eu queria fazer isso, sempre quis fazer aquilo, então talvez eu me sinta satisfeita, gratificada. (ENTREVISTADA 31)

As atividades de pesquisa são destacadas tanto pelo gosto pessoal que as docentes tem por elas, como pela oportunidade e ensinar um aluno a se tornar pesquisador. O entrevistado 11 menciona as pessoas, de um modo mais amplo, não se restringindo somente aos alunos:

Melhor parte são as pessoas. Acho que isso é o que move...A network que a gente gera, eu aprendo contigo, tu comigo, o professor com o aluno e o aluno com o professor, então essa troca de ideias que há é a melhor coisa dentro da universidade. (ENTREVISTADO 11)

O entrevistado 13, por sua vez, segue na mesma linha, mas acrescenta o elemento da liberdade para criar e aprender, pelo tempo que pode dedicar ao estudo. Esse tempo para construir conhecimento é muito importante e um dos aspectos que se destaca ao longo de todas as entrevistas:

Talvez o contato com as pessoas, conhecer. É interessante, sabe, porque eu venho para o trabalho todo dia, mas não necessariamente eu preciso fazer a mesma coisa. Então ser docente e pesquisador

me permite que eu leia sobre um tema que me interessa, entendeu?! A quero aprender sobre algo, eu posso. Isso é legal. É uma liberdade de você poder explorar. (ENTREVISTADO 13)

Com a análise das falas dos entrevistados, vai ficando clara a importância que tem o saber para cada um desses servidores. Todas as atividades que favoreçam a construção do saber são altamente valorizadas em detrimento de outras em que o uso do conhecimento seja limitado a questões muito técnicas. Pecotche (2015, p. 21) trata sobre essa busca do saber como uma necessidade humana, destacando que é ela que tem movido o ser humano desde que este começa a fazer uso da sua razão. Segundo esse autor, “nada tem tido, na verdade, maior significação e importância para o gênero humano, na consumação de seus altos destinos, do que o saber.” O saber é o elemento que permite a realização de tudo que, enquanto humanos, temos podido realizar. A universidade, como um dos templos do saber, deveria ser um ambiente de realização plena dessa necessidade humana. Os moldes, a forma de gestão institucional, a limitação da técnica são obstáculos nesse sentido. Mas os processos de ensino e aprendizagem, por outro lado, são formas de realização da necessidade humana de saber e de compartilhar o que se sabe.

O ENTREVISTADO 24 destaca o ambiente da universidade como a melhor parte: *Quando eu vim pra cá foi outro nível, outro tratamento, não tenho estresse. Com um ou outro aluno, mas não se compara em nada. O ambiente aqui, o ambiente universitário, aqui, em Beltrão, é a melhor parte.*

O ambiente da universidade também é um ponto de reiterado destaca entre os entrevistados tanto nessa como em outras categorias. Ele aparece também entre a fala dos técnico-administrativos que, considerando a diferença entre as atividades de trabalho, apresentaram discrepâncias nas opiniões sobre o que constitui a melhor parte do trabalho.

Para o entrevistado 10, a convivência com pessoas bem qualificadas eleva o ambiente e apresenta a oportunidade de contínuo aprendizado:

A melhor parte daqui é que a gente tem que reconhecer que a gente trabalha com pessoas bem qualificadas. Todo mundo daqui é, tem graduação, pós, os professores tem mestrado e doutorado. Então a gente é cercado de pessoas que tem conhecimento e isso no dia a dia agrega bastante então sempre tem uma pessoa ou uma situação que te faz aprender algo novo. Todos os dias... Todo mundo tem virtudes aqui dentro, defeitos também, mas é normal do ser humano. O que eu tento é aprender algo novo com alguém todo dia. E eu sempre aprendo sempre consigo aprender. (ENTREVISTADO 10)

Embora o destaque não seja à sala de aula ou à interação com os alunos, há semelhança entre essa concepção e várias das apresentadas pelos docentes quando a ênfase é dada à oportunidade de aprender e, como destacado anteriormente, à hierarquia do saber.

O ENTREVISTADO 12 entende que a melhor parte do seu trabalho está ligada ao desenvolvimento de tecnologias para melhorar o cotidiano, o que faz por meio de atividades que gosta de desempenhar, com as quais se identifica: *A melhor parte é, a parte que eu mais gosto é ou estar implantando um sistema novo, atendendo...Então essa parte tecnológica é de longe a parte que eu mais gosto.*

A ENTREVISTADA 15 destaca a oportunidade ter suas ideias acolhidas e poder concretizá-las: *Eu acho que é poder olhar para as coisas assim e ter ideias e as pessoas quererem que eu faça. As pessoas aprovarem minhas ideias, pensarem que realmente vai ficar bom. Eu acho que essa é a melhor parte, é poder produzir e concretizar isso daí.*

A construção conjunta em função da necessidade de resolver ou encaminhar problemas é a melhor parte na visão da ENTREVISTADA 17: *Eu gosto de construir ideias junto, de resolver problemas junto, de pensar, de ter alguma coisa que você pode ir junto fazer a solução. Isso eu adoro, eu adoro. Estou num lugar que oportuniza isso.*

A ENTREVISTADA 18 tem uma opinião parecida: *Eu acho que se fosse muito monótono eu não ia gostar... Eu não entro num modo automático de trabalhar, sempre tenho que estar pensando, explicando para alguém, vendo qual a melhor solução. Eu gosto disso.*

Ambas gostam de pensar, analisar em busca das melhores soluções. Já entrevistado 20 considera que conseguir começar e terminar suas atividades, chegando a uma realização concreta é a melhor parte: *A melhor parte é quando eu vejo as coisas se concretizarem. Quando eu começo e termino em termos do trabalho prático do dia-a-dia.*

O entrevistado 21 fala especificamente sobre o retorno social. Também entende que para que uma pessoa se sinta plenamente útil no trabalho, é preciso que ela esteja em um lugar onde consiga usar seus melhores conhecimentos. Isso é possível analisando as experiências anteriores do servidor, suas aptidões, sua formação. À função de assistente em administração é exigida formação de ensino médio, porém seu campo de trabalho dentro da universidade é muito amplo, então

analisando melhor a condição, experiência e aptidão desse servidor, se pode aloca-lo em um setor para o qual tenha mais conhecimentos e mais identificação. Isso naturalmente lhe dará melhores condições de trabalho e o aproximará de estar mais satisfeito e feliz no trabalho.

O que eu acho a melhor parte, que eu acho que é bem legal é o retorno social, sabe!? De fazer a diferença.

Eu acho que a gente aproveita mal as pessoas. As pessoas estão no lugar errado. (conta sua experiência anterior em determinada área). E quando eu fui para o Campus X eu fui aproveitado na secretaria, pra você ter uma ideia. E eu explicitiei isso, eu disse que poderia ser mais útil em outra área, mas eu fui para secretaria, atendimento ao aluno, coordenador. Uma coisa que eu não tinha nem noção do que era e eu sei que poderia ser mais útil noutro lugar, entende?! Como eu acho que posso ser e estou sendo aqui. Às vezes as pessoas, não é que as pessoas sejam ruins, as vezes ela está só no lugar errado, na minha opinião. Eu acho que isso poderia melhorar muito o fluxo de trabalho. A alocação... (ENTREVISTADO 21)

Analisando a experiência relatada pelo entrevistado 21 é possível perceber que o bem-estar no trabalho depende de capacitação e conhecimento e também da possibilidade de utilizar essas condições da forma mais completa possível, o que resultaria no “ser útil” e sentir-se útil.

Nesse sentido, destacamos mais uma vez a diferença entre a utilização da expressão “ser útil” em seu sentido ético, ou seja, perpassando o impacto social e positivo que se pode ter por meio da realização e reconhecimento do que o trabalhador faz, através do seu trabalho e a ideia da utilidade para venda ou voltada à noção de mercado do ser útil, que está ligada à obtenção do lucro. É necessário ter essa diferença bem clara ao longo da análise que aqui está sendo proposta.

A entrevistada 22 destaca que não é capaz de ver uma parte ruim no seu trabalho, mas que lhe agrada mudar, para ter a oportunidade de aprender coisas novas.

Eu gosto de mudar. Eu sempre digo para as pessoas que eu tenho um prazo de validade de uns 2 anos, que eu fico bem de boa com tudo, de morar na mesma casa, de trabalhar no mesmo setor. Depois eu tenho uma necessidade de mudar, de aprender coisas novas, de fazer coisas diferentes, de renovar energias, sei lá, uma coisa assim. (ENTREVISTADA 22)

Mais à frente, em sua entrevista, ela relata um episódio da sua vida de trabalho em uma experiência que teve noutra universidade, antes de vir para Francisco Beltrão. Esse relato nos ajuda a descrever o que significa ser útil:

Quando eu cheguei lá para trabalhar, o diretor me colocou numa sala, parecia um aquário, fechada de vidro. Eu não tinha um computador, eu não tinha função, eu não tinha nada. Eu perguntava o que deveria fazer, eles diziam que iam conversar para falar sobre minhas atividades, minhas atribuições.

Essa conversa nunca teve e eu comecei a ficar em depressão, tinha pânico, não conseguia ir trabalhar lá...

Eu tinha horário para chegar e horário para sair, mas não tinha o que fazer... Eu era um extraterrestre que cheguei lá e ninguém nunca me disse, embora eu tenha ido atrás, tentando perguntar, me colocado à disposição, perguntado o que queriam que eu fizesse, tentando ajudar, ir atrás de atividades que nem seria da minha função. E daí eu comecei a ficar mal, eu não conseguia ir para lá, eu ia pra lá fazer o que? As pessoas não falavam comigo.

Eu procurei o diretor e falei que eu não quero mais ficar nesse lugar, que pelo amor de Deus me liberasse, que eu não faço nada, eu não tenho função nenhuma e vai chegar um momento que eu vou jogar o carro num barranco e vou me matar, porque como eu vou para um lugar em que as pessoas não falam comigo? Eu tento falar com as pessoas e peço coisas pra fazer e eu não tenho nem computador. Nem lâmpada na minha sala não tinha pra você ter uma ideia. Eu levava o meu computador e ficava lá... Eu não conseguia nem fazer as coisas do mestrado. Eu não tinha defendido ainda então poderia ficar fazendo as coisas do mestrado tranquilamente, mas nem isso eu conseguia fazer, porque não conseguia me concentrar. Ficava tão mal, tão mal, tão mal. Eu estava tomando remédio para dormir, para passar o dia, essas coisas... Eu era uma inútil. Eu era um dinheiro do Estado mais jogado fora que tinha. Porque recebia o salário e não fazia nada. E gastava gasolina e tempo para ficar lá.

Então pra mim não é difícil, se você me falar que eu tenho que trabalhar no RH. Eu vou lá, vou conversar com o pessoal do setor, me ensinam, eu vou aprendendo, pra mim não é um problema. Eu não sou aquela pessoa que só sabe aquilo e vai morrer fazendo aquilo, eu gosto de aprender outras coisas, de aprender um pouco de tudo, se precisar trabalhar em vários setores eu trabalho... O que me desespera é não ter o que fazer. (ENTREVISTADA 22)

Após ser transferida para o Campus Francisco Beltrão, ela descreve que:

Uma semana depois de chegar eu parei de tomar remédio... eu acabei com todos os remédios, não precisei tomar mais nada, não voltei mais no psiquiatra, psicólogo, nada. Vim pra cá, tinha o que fazer, tinha os colegas que conversavam comigo, então era outro ambiente de trabalho. (ENTREVISTADA 22)

A experiência relatada pela entrevistada 22 é forte e intensa. Se vincula ao expressado por outros participantes sobre a naturalidade de se ter um trabalho, cumprir sua parte, realizar algo. Ter um emprego é necessário para sobreviver economicamente dentro da estrutura político econômica atual, ter um trabalho é necessário para sobreviver psiquicamente. A conexão entre seres humanos é igualmente uma necessidade e ser privado dessa conexão é causa do aparecimento do sofrimento pelo isolamento.

Quando impedido de trabalhar, o ser humano vai sentindo que deixa de ser humano, porque se aparta de uma necessidade central para sua vida. O vazio de não poder ser quem se é, de não se ver realizando nada de construtivo é talvez o maior sofrimento que possa derivar do trabalho. Há também, tal como menciona Areias (1999), a necessidade de se ter apoio social, como condição para a saúde mental no trabalho. A entrevistada 32 dá destaque, inclusive, à ajuda mútua como a melhor parte

de seu trabalho. Saber que se pode contar com a equipe de que faz parte é fator de bem-estar:

Pra mim a melhor parte do meu trabalho é estar num setor em que a equipe trabalha bem e que a equipe se ajuda. Que você sabe que se você não tiver, você pode contar com aquelas pessoas, que você pode descansar. E ao mesmo tempo quando a outra pessoa não está, você sabe que ela te ajudou, apoiou, então não pesa ajudar ela. Pra mim isso é fundamental. (ENTREVISTADA 32)

A entrevistada 23 fala que o contato com as pessoas tende a fazer com que um trabalho que em si pode ser chato, se torne em algo mais significativo e prazeroso.

Eu acho que até quando a gente tem que atender bastante gente, a gente sente falta desse contato com as outras pessoas. Porque se a gente fica só lá no computador, sem contato com outras pessoas, acaba... Por mais que as vezes o serviço seja chato, mas assim esse contato com as outras pessoas é uma parte boa. (ENTREVISTADA 23)

A interação entre as pessoas que visa a colaboração para encontrar um caminho, uma solução para os problemas é a melhor parte segundo a entrevistada 28. Ver algo de si na transformação do outro:

O que eu me sinto melhor fazendo é o atendimento ao aluno, direto com ele. É muito gratificante...Então analisar como o aluno chega e como sai do atendimento, não no dia, mas do processo, isso é o mais gratificante. Porque isso é meu, sou eu que faço. Isso é o melhor...Eu me sinto muito bem, pra mim é uma gratidão que sinto e uma, não sei, me sinto muito bem, muito bem por ajudar aquela pessoa. A pessoa vem com um problema e ajudar a ampliar o olhar e ajudar a encontrar um caminho, isso pra mim é o mais precioso. Me sinto bem, feliz, com gratidão. (ENTREVISTADA 28)

A entrevistada 29 segue nessa mesma linha, tratando sobre o prazer de poder ajudar e estar em interação positiva com outras pessoas:

Eu acho que a melhor parte é a interação com as pessoas. Eu gosto muito, as vezes eu reclamo dos alunos e dos professores, mas eu acho que a melhor parte do meu trabalho é fazer alguma coisa para eles...eu gosto desse atendimento que eu faço ao nosso público, eu gosto disso, é o que eu mais gosto. É a interação com eles, com meus colegas, eu gosto do convívio. (ENTREVISTADA 29)

Colaborar para outras pessoas se sintam valorizadas e reconhecidas é o ponto destacado como melhor parte do trabalho pela ENTREVISTADA 30: *Eu acho que a melhor parte é quando a gente realiza uma atividade que os outros se sentem reconhecidos e valorizados.*

Considerando as respostas tanto dos entrevistados que são docentes como dos que são técnico-administrativos na universidade, é possível afirmar que em síntese o contato interpessoal em relações de aprendizagem significativa mediadas por um ambiente de liberdade e respeito formam o cerne da melhor parte do trabalho que realizam. Destacamos também que quando falam sobre a melhor parte do seu

trabalho, os próprios entrevistados mencionam aspectos em que seu trabalho impacta positivamente na vida de outros e afirmam, mesmo sem ser perguntados, que isso lhes causa bem-estar e felicidade.

Partindo para a apresentação das questões apontadas como a pior parte do trabalho, temos que diferentemente do item anterior, não houve diferença significativa entre as respostas dos docentes e dos técnicos, mesmo que as atividades desempenhadas por ambos sejam bastante diferentes.

Houve sim, uma confluência de opiniões no sentido de que a burocracia constitui a pior parte do trabalho. Ela é caracterizada como um entrave, como a papelada cujo objetivo não é algo visível ou significativo e para o qual o trabalhador não vê sentido em sua realização. Já na revisão de literatura apresentamos indícios de que a burocracia se apresentaria como um problema situado entre o trabalhador e seu trabalho. Nunes e Lins (2009) chegam a caracteriza-la como a chave que move o processo do sofrimento. Na sequência podemos verificar as falas dos entrevistados:

(ENTREVISTADO 1): A pior parte acho que é o entorno do que é o ensino, a pesquisa, extensão. A parte burocrática e que envolve os colegas.

(ENTREVISTADA 7): A nossa pesquisa requer muito dinheiro. Também tem a burocracia (suspiro)... isso me cansa muito! Porque a gente consegue dois mil, por exemplo, para gastar em reagentes. Você não tem noção do estresse no Sei... a gente não é preparado para isso. Cada processo é diferente, eu entendo isso, mas eu me sinto bem perdida nesse sentido, acho que poderia ser melhor orientado... Alguns colegas tem isso de fazer ser mais fácil, te ajudam, explicam, porque isso eu faço uma vez por ano, cada mudança precisa de novo documento. Aconteceu comigo, eu estou perdida, a minha vontade é abrir mão do recurso. Não faço porque respeito meus colegas e combinamos de usar todo o recurso. É mais um desabafo mesmo. Essa parte burocrática, na área de pesquisa que envolve dinheiro é horrível, precisa evoluir bastante. Acaba que a gente faz tudo e eu sinceramente acho que esse não é o meu trabalho... Causa um estresse desnecessário porque não tem um caminho.

Se pode notar que há também destaque para o aspecto negativo da convivência entre colegas de trabalho sempre que esta esteja afastada da condição de cooperação em função de objetivos comuns. O contrário acontece quando a cooperação existe, sendo então destacada como aspecto positivas. Nas opiniões seguintes vemos a grande ênfase na burocracia:

(ENTREVISTADA 8): Essa parte burocrática... É a pior de tudo.

(ENTREVISTADO 9): O pior é a burocracia envolvida não nos processos educacionais, nos outros processos. As burocracias envolvidas nos processos de ser um docente. Digo... tenho que preencher um formulário, por exemplo, assumir portarias. Eu assumo uma portaria para criar documentos, ok. Vou sentar com os demais para escrever o documento. Mas daqui a pouco vem um e-mail pedindo para listarmos todas as portarias em que estamos trabalhando, pedindo para fazer a conta de quantas horas eu trabalho em cada portaria. Aí eu tenho que parar tudo que eu tô fazendo, parar preparação de aula, documentos, para descrever que estou nessa portaria, mais naquela... Esse tipo de coisa é o problema.

Porque não é só burocrático, é o burocrático em cima do burocrático. Eu tenho que escrever um documento com regras de utilização de laboratório, beleza! Chato? É! Mas vamos lá. Agora eu ter que dizer o que eu estou fazendo, linkar todas as portarias...Burocracia em cima de burocracia. Isso é o mais chato...Então eu acho que o trabalho em sala de aula é legal porque ele quebra a rotina. E o trabalho burocrático é o mais chato porque a gente não vê objetivo. Acho que é isso. Muitas das coisas a gente faz sem objetivo, sem razão. Só preenchendo papel, anotando. É esquisita essa questão.

O entrevistado 9 exemplificou o conceito da burocracia, destacando, como já expressamos antes, que não vê objetivo em algumas das atividades de trabalho que se vê na obrigação de realizar. Já o entrevistado 11 destaca a demora que se gera pela necessidade de cumprir muitos passos e muitas fases até para processos que poderiam ser mais simples:

Pior coisa: Burocracia. Já foi dito, né?! Esses entraves eu acho que prejudica...Então tem relato de professores que foram fazer um projeto externo e demorou nove meses para sair o acordo. Então isso é o que acaba, assim, desanimando algumas coisas dentro da instituição. Mas temos tudo para mudar, eu acho que a desburocratização vai mudando. Os sistemas já foram mudando muitas coisas, o próprio SEI facilitou muitas coisas. (ENTREVISTADO 11)

Sua visão é, no entanto, bastante positiva com relação às perspectivas e possibilidades de mudança das realidades que hoje que entravam os processos. O entrevistado 12 apresenta outros exemplos:

A parte que eu menos gosto de fazer, que me pesa mais, que me cansa, é a parte de compras...nesses processos muitas vezes vem questionamentos, por exemplo, de fornecedores. E aí a relação basicamente é a seguinte: temos nós de um lado, com formação técnica e sem formação nenhuma jurídica respondendo questionamentos de empresas que muitas vezes tem escritórios de advocacia ou uma parte jurídica olhando lá o pé da letra do edital pra ver o que está pedindo. Muitas vezes você vai lá, quer comprar um armário desse, e o cara na hora de entregar ou na hora da proposta o cara te manda um armário sem as portas. Aí ele diz, não, mas olha aqui, você não falou que você queria um armário com as portas. E aí dá esse sentimento de: meu, eu quero um armário, é obvio que tem que ter porta. Essa parte eu acho que é a parte que mais me deixa assim...

Eu acho que cada pessoa lida de uma forma. Eu me considero muito exigente nessa parte de prestar serviço, de deixar as coisas o melhor possível. Não necessariamente todo mundo tem esse grau de exigência. Eu acho que eu sou um pouco mais...Eu forço um pouco mais a barra nesse sentido...Então assim eu acho que não necessariamente todos tenham o mesmo sentimento de “tem que ir lá, tem que melhorar” sabe, isso acelerado. Eles levam em um grau menor, maior ou priorizam as demandas de um jeito diferente do que eu. (ENTREVISTADO 12)

Os processos de compras são bem específicos, requerem uma série de documentos, comprovações e uma lógica de encaminhamento que exige conhecimento para que seja cumprida de forma correta. O entrevistado 12 fala sobre a necessidade de explicar o óbvio nesses processos e de atuar sem ter o conhecimento e a capacitação necessária são fontes de estresse. Esse entrevistado entende que essa sensação não necessariamente é compartilhada com todos os colegas, porque a pressão que cada um sente é diferente. No entanto, pelas respostas

obtidas para a pergunta sobre a pior parte do trabalho podemos perceber um alinhamento entre a visão apresentada por ele e por outros entrevistados.

Na visão do entrevistado 21 há demora nos processos porque não há suficiente liberdade para conduzi-los de uma forma mais eficiente.

Não sei se é o correto, mas acho que é uma falta de liberdade. Acho que a gente poderia fazer aquilo de uma forma mais fácil. Claro que é necessário, mas os critérios de controle são muito rígidos e dificultam. Sabe, uma compra que você poderia fazer numa semana as vezes você leva um mês. Isso é um pouco frustrante.

Então acho que o controle, o engessamento do negócio é que impede um pouco de as coisas funcionarem um pouco melhor...eu sempre falo é que eu acho que as coisas tem que ser bem desenvolvidas, para que dê menos trabalho e o retorno seja mais rápido. (ENTREVISTADO 21)

Os entrevistados 13 e 27 dão ênfase à burocracia como uma perda de tempo:

(ENTREVISTADO 13): A pior parte é fazer a parte burocrática. Acho que toma um tempo. Isso eu já discutia muito há um tempo. Às vezes acho que o docente é tirado da atividade fim dele que é ensino, pesquisa e extensão pra fazer uma parte administrativa que... A gente entende que a força de trabalho é limitada, mas vejo que isso é uma coisa ruim em termos de aproveitamento, as vezes ele poderia ser melhor aproveitado atendendo às três áreas.

(ENTREVISTADO 27): E a pior parte é a burocracia. A gente despacha coisa, assina coisa e muito intensificada nesse ano de 2021. Eu acho que esse foi um dos motivos da minha crise e da vontade de sair daqui. Não é isso que eu gosto, não foi por isso que vim pra cá...Estou bem nos últimos dias, mas quando chega um processo que eu olho e que eu vou ter que descobrir o que eu tenho que fazer, para quem eu tenho que mandar, como preencher, eu vou deixando para o último segundo. Eu não quero, simplesmente não quero fazer aquilo.

Você tem que descobrir o que fazer e também tem a questão de que para dar um despacho, vai minha assinatura ali. Então tenho que ler todo o processo, buscar a fundamentação legal, conhecer a legalidade ou não daquilo para dizer o ok, porque vai meu nome. Eu poderia estar lendo um livro para melhorar a qualidade da minha aula. Quantos livros li nos últimos meses? Zero.

Novamente a ausência de capacitação para encaminhar as demandas é citada e novamente podemos perceber que a intensificação do trabalho e a imposição da lógica industrial para a universidade faz com que haja um distanciamento ente a finalidade dessa instituição e o que o servidor acaba tendo que assumir por demandas externas impostas. A entrevistada 31 mantém a visão dos entrevistados anteriores ao relacionar a burocracia com a perda de tempo:

A pior parte é a burocracia, preencher papel, documento, tem que fazer isso, tem que fazer aquilo, entra no Sei, isso eu acho que é a pior parte. Eu sinto como se fosse um tempo perdido, um tempo meu que eu poderia estar fazendo outra coisa, uma coisa que eu considero mais produtiva, e preencher aquele papel eu não acho que seja exatamente necessário. (ENTREVISTADA 31)

A ideia da perda de tempo aparece também vinculada ao retrabalho, conforme descreve a ENTREVISTADA 26:

Retrabalho. Ter que fazer retrabalho. E isso é uma cultura, acontece todo o tempo. A gente ganha esse ano uma tarefa, ano que vem você tem que fazer a mesma tarefa de outra forma porque aquela já caiu. Eu não sei se é um movimento natural que acontece em todas as instituições ou se isso é uma cultura da nossa universidade, sabe, um retrabalho. A gente tá sempre fazendo alguma coisa que não precisava. A sensação é essa, de: Mas eu já fiz isso aqui! Mas agora tem que fazer de novo... A sensação é essa, de retrabalho inútil, de que você poderia estar gastando o tempo com muitas outras coisas.

A entrevistada 18 destaca essas mudanças contínuas nos procedimentos, nas formas de encaminhar e relaciona isso a um excesso de dinamismo que dá a sensação de não continuidade no trabalho feito. É como se sempre se estivesse no início:

Eu gosto dessa parte dinâmica, mas as vezes eu acho que é dinâmica até demais. Porque não dá tempo de tu processar uma coisa que já mudou de novo, então, é bom, só que eu acho que as vezes eles exageram um pouco na dinâmica. (ENTREVISTADA 18)

A entrevistada 15 destaca também que o fato de ter que cumprir várias outras funções, especialmente de atendimento, que não formam parte de sua atividade específica, faz com que suas demandas fiquem postergadas. O problema de associar funções específicas com funções de atendimento é que para desenvolver um projeto, para pensar em uma solução, isso requer tempo, que será utilizado para processar, criar possibilidade, testar cenários. Esse tempo é profundamente necessário.

A pior parte é eu fazer coisas que não são da minha função técnica, essas coisas que, deixa eu pensar, essas coisas por exemplo que eu acho que eu estou ali perdendo tempo. São coisas que eu faço enquanto poderia estar fazendo as minhas coisas, mas eu tenho que atender por falta de gente, né?! Eu tô fazendo 10 mil coisas ao mesmo tempo. Ou, por exemplo, como vem muita gente ali no setor, a gente acaba passando a maior parte do tempo atendendo as necessidades das pessoas, que as vezes são imediatas, ou atendendo as mais chatas, as vezes atendendo a um probleminha que é da pessoa e que acontece porque ela não se organiza, eu atendo isso ao invés de fazer as minhas coisas. Essa é a pior parte... O voltar, o criticar, o analisar, pensar se funciona, esse tempo é necessário. E aí tu vê que isso é o resultado do porque as coisas públicas são como são, porque não se tem esse tempo. (ENTREVISTADA 15)

Analisando as respostas até aqui percebemos que há tarefas que parecem não ter dono e elas vão sendo associadas em parte aos docentes e em parte aos técnicos-administrativos que vão tendo que resolver essas demandas em paralelo com as funções que já realizavam. O problema é que essas demandas além do trabalho elas acabam ocupando um tempo importante da jornada dos servidores, que vão fazendo-as competir com a demanda central do seu trabalho e se frustrando em função disso.

Considerando o fator tempo em si, especialmente a sensação de estar perdendo o tempo, ela é um fator que leva ao sofrimento. Nesse sentido devem haver mecanismos institucionais de planejamento e gestão que precisam ser adotados para facilitar processos ao invés de dificultá-los. Logicamente há uma demanda mínima de força de trabalho também. Então se não há técnicos suficientes para encaminhar o trabalho, ele não deixa de existir, é apenas redistribuído automaticamente entre os técnicos que há e os professores, que vão assumindo cada vez mais demandas puramente administrativas.

A ausência de foco e a perda de tempo são ressaltados também pelo entrevistado 20 e pela entrevistada 17 que destacam esse aspecto no encaminhamento dos trabalhos em comissões:

(ENTREVISTADO 20): *pior parte talvez seja do trabalho, do trabalho... A falta de compreensão em condições, falta do foco no resultado, por exemplo no trabalho de uma comissão.*

(ENTREVISTADA 17): *E o que eu menos gosto é das reuniões intermináveis. Mesmo o trabalho burocrático eu até gosto, mas as reuniões burocráticas não. Quando fica se arrastando, sabe?! Quando você tem um objetivo, chega com uma pauta, fala, discute e sai de lá cada um sabendo o que fazer e sai e faz e volta e você já sabe que as pessoas fizeram e você fez e na próxima reunião você já vê os resultados, isso é superprodutivo, ótimo. Agora, aquela reunião semanal pra discutir a morte da bezerra, aí eu não gosto.*

A ENTREVISTADA 32 dá exemplos disso:

Ah, às vezes eu acho que é muito trabalho que parece que não sai do lugar, não sai do chão. E você discute, discute, discute, discute e quando parece que você resolveu aquilo, alguém lembre de outra coisa e volta a discutir e de novo e querem mudar o que já estava definido. Numa comissão que trabalhei ficamos dois anos pensando sobre um assunto, quando chegou no Conselho resolveram mudar metade do que a gente tinha feito com base no nada. Nós ficamos dois anos estudando aquilo...Noutra comissão que sou representante, eu senti que a gente discutiu, discutiu, discutiu, estudou, estudou, estudou e daí chegou uma hora que alguém resolveu que aquele primeiro instrumento que a comissão escreveu não prestava mais e resolveu escrever sozinho o novo...Isso desanima bastante.

Gastar muito tempo para definir algo é ruim. Mas usar longo tempo em discussões para que o resultado obtido seja deliberadamente deixado de lado tende a impactar na confiança nos processos de participação adotados pela instituição. A participação, nesses casos é solicitada, porém, só ocorre proforma. O impacto do trabalho realizado fica diminuído e a sensação é de perda de tempo.

É importante destacar que as piores partes do trabalho são as que o servidor vê menos sentido, que não vê resultado nenhum como finalização de um processo ou

de uma atividade. Por mais que não se goste tanto de uma atividade, mas se ela tem sentido, se ela tem impacto, ela não é descrita como a pior parte.

O entrevistado 10 descreve outros entraves, afirmando que embora a cobrança seja grande, as condições estruturais e de pessoal não acompanham o que se espera do trabalho realizado pelos servidores:

E do lado ruim é justamente a mesma coisa. Por estarmos cercados de pessoas com alto grau de instrução, a cobrança é muito grande. E o problema que eu vejo é que nós não temos as ferramentas necessárias para atingir esse grau de cobrança. Faltam as ferramentas para atingir esse grau. Seria assim, a universidade tem um nível de excelência em tudo, mas a gente não tem a base para ter esse nível de excelência... Eu digo que aqui a gente é um time de futebol, só que um é manco, o outro é preguiçoso, outro fica só lá na frente, não quer voltar nunca pra trás pra marcar, só que a gente tem que jogar bola com todo mundo e tentar fazer gol. Então o manco você dá uma muleta, o preguiçoso você tem que estar atrás dele batendo palma, a gente tem que jogar futebol com o time que a gente tem, né?! (ENTREVISTADO 10)

A analogia do jogo de futebol, apresentada pelo entrevistado, é bem interessante. Na prática se joga com o time que se tem e com os recursos disponíveis, ainda que se perceba que é possível e necessário melhorar as condições de jogo. O entrevistado 24 também destaca que a falta de estrutura é um impeditivo para a realização e por isso se constitui como pior parte do trabalho:

Agora a outra parte, a pior, é você querer fazer e não conseguir. Na questão de infra estrutura, questão financeira do projeto, não é nem a questão salarial, mas efetivamente de você trabalhar com um projeto de pesquisa, perder algo, muito burocrático, não tem. Isso chateia. Você idealiza algo e vem fazer, não tem equipamento, não tem dinheiro para pagar uma análise, agora mais ainda, no atual momento do país, isso é o que mais me chateia. (ENTREVISTADO 24)

Para o ENTREVISTADO 14 a pior parte do trabalho é estar na gestão:

Na gestão você lida com pessoas que tem egos e isso dá bastante problema. O aluno ele tem o ego dele, mas ele sabe que ele não sabe. O conteúdo ele precisa de ajuda... Na gestão é diferente. As pessoas não querem aquilo e as vezes fazem por birra, pra atrapalhar, querendo ou não.. ou melhor, fazem para não ajudar.

Para o ENTREVISTADO 5 o problema é o mesmo:

[...] eu acho que uma das coisas que posso elencar como pior parte é você ter que lidar com diálogo, muitas vezes gerenciamento de conflitos, envolvendo os outros professores e você ter que lidar com pessoas que claramente jogam contra. Seja por desavença, por não ir com a tua cara, isso acontece muito, tem muitas pessoas assim... Então eu acho que essas coisas me incomodam um pouco porque é por puro ego.

Interessante o uso da expressão “jogam contra” porque se liga à metáfora do jogo de futebol, apresentada pelo entrevistado 10. A pior parte não é o problema específico de um ou outro jogador, mas sim o fato de jogar contra o próprio time.

Novamente há um aspecto ético importante que vai se evidenciando, nesse caso, ligado à cooperação e estabelecimento de objetivos comuns.

A ENTREVISTADA 3 descreve esse entrave como um aspecto político, uma má intenção que deturpa a naturalidade e justiça nas relações:

E aí a gente começa a perceber e, infelizmente isso é uma realidade, e isso se chama de política... e as vezes a gente não ter relações transparentes. Essa é a pior parte do trabalho, de você ter que se cuidar, porque aquele que muitas vezes está dizendo quero ou preciso disso está buscando outra coisa lá na frente... Então o que acontece é que existem mentes que observando o contexto dizem: deixa ver, o fulano de tal está fazendo tal coisa... se eu mexer essa peça e essa: xeque mate! Então não importa o fulano, importa o que eu quero. Então isso me machuca bastante. Já machucou mais.

A ENTREVISTADA 16 tem uma fala parecida também:

Gosto muito da relação interpessoal, embora é também a pior parte. É antagonista. Eu gosto muito dessas conversas que a gente tem, só que ao mesmo tempo que eu gosto muito é muito difícil, porque as pessoas se aproveitam, elas, elas vêm com maldade que as vezes tu não percebe.

Nas relações podem surgir a valorização, como também a má-intenção, a maldade, que são o oposto antagônico de uma relação de aprendizagem mutuamente construtiva. A desvalorização do trabalho pode surgir não apenas nas relações que se estabelecem dentro da universidade, mas se estendem em hierarquia chegando aos mecanismos de gestão da universidade, adotados pela política central de cada governo. A ENTREVISTADA 29 fala sobre se sentir dispensável: *Eu me sinto bem, eu me sinto útil. Eu acho que uma das coisas que não gosto no nosso trabalho é quando parece que a gente não é útil. Porque isso acontece. Quando alguém acha que o nosso trabalho é dispensável.*

Ela cita, como exemplo dessa desvalorização, o fato de que seu cargo é um dos que serão terceirizados, ou seja, dentro da compreensão de governo atual, seu cargo pode ser “terceirizável”, então se sente dispensável. A entrevistada 19 também fala sobre isso, destacando que a desvalorização pode chegar a dar a ideia de invisibilidade:

Eu me matei tanto de trabalhar para ser titular, poderia ter trabalhado menos. Mas ao mesmo tempo eu sei que a pessoa que paga meu salário é aquela que está acordando 5 horas da manhã, pegando ônibus, ralando. Então eu vejo isso também como ser uma profissional que dá um retorno para a sociedade...A parte pior está sendo agora a questão administrativa, está sendo bem difícil. Acho que a menos valia, a sensação de menos valia...Acho que essa sensação de você ser nada, de você ser invisível. (ENTREVISTADA 19)

Estabelecer relações positivas de trabalho é uma necessidade para que a cooperação exista. Isso não se restringe ao ambiente de uma universidade, mas deve ser pauta de políticas públicas para a educação. Para dar a ideia da relação entre a representação que a sociedade e o governo têm sobre quem é o servidor público e o impacto dela na imagem que o servidor tem de si mesmo e do seu trabalho organizamos os dados da categoria 6, a seguir.

8.6 Como a sociedade vê o servidor público

Perguntamos aos entrevistados qual, na visão deles, é a imagem que a sociedade em geral tem do servidor público. Isso porque mesmo que o servidor reconheça seu trabalho, perceba a importância e os resultados que gera, identifique que sua atividade é um meio de ampliação do saber e colaboração para o bem-estar da humanidade, a forma como o servidor é visto também o afeta. Ninguém vive imune ao ambiente de que forma parte. Como diz o ditado, “água mole em pedra dura, tanto bate até que fura”, ou seja, é possível que de tanto ser descredibilizado o servidor internalize essa concepção de “vagabundo” e se represente como tal? Essa visão externa pode chegar a modificar a relação que ele tem com o seu próprio trabalho, minando a percepção do seu impacto e importância na sociedade atual, afetando, portanto, sua saúde mental.

Essa categoria é muito importante para entendermos que o trabalho do servidor na universidade está dentro de um contexto social, midiático que o influencia e que tende a exercer tanto mais pressão, quando mais forte for o discurso e quanto mais ele atinja a representação que o servidor tenha de si, do seu trabalho, do seu papel, do papel da universidade e da educação como meios para transformação humana e social por meio do saber.

Dentre todas as perguntas feitas na entrevista, esta foi a que mais teve concordância entre as respostas, o que expressa a força com que os servidores percebem e sentem essa imagem externa sendo projetada sobre eles. Apresentamos abaixo a forma como os respondentes descreveram essa imagem:

(ENTREVISTADO 1): *São vistos como pessoas que “trabalham quando querem e não podem ser mandadas embora”.*

(ENTREVISTADOS 2, 8, 14 e 22): “vagabundo”.

(ENTREVISTADOS 10, 17 e 32): “preguiçoso, não faz nada”.

(ENTREVISTADOS 4 e 21): “ganha demais e trabalha de menos”.

(ENTREVISTADA 15): “privilegiado, que trabalha pouco e ganha muito”. Essa opinião se repete, com alguma diferença na forma de expressar, entre os entrevistados 18, 23, 25 e 30.

(ENTREVISTADO 5): “a gente é mal visto”

(ENTREVISTADA 31): “mal, muito mal, muito mal vistos”.

(ENTREVISTADA 7): “nossa imagem é péssima”.

(ENTREVISTADO 9): *É visto “classicamente como alguém que não trabalha. Já ouvi gente falando: faz igual teu primo, faz concurso e nunca mais você vai ter que trabalhar na sua vida.”*

(ENTREVISTADA 11): *Afirma que há duas visões. Uma do professor “endeusado” e outra do servidor que “tá lá para ganhar dinheiro, senta a bunda na cadeira e fica o dia inteiro sem fazer nada.”*

(ENTREVISTADA 3): *A sociedade vê os professores “como alguém que não serve para nada, um coitado, alguém que não conseguiu ser outra coisa na vida.”*

(ENTREVISTADO 12): *Varia entre ser “esquecido” pela sociedade e o “sossegado”, o “vagabundo”.*

(ENTREVISTADA 29): “O baixo executivo nem é visto”.

(ENTREVISTADO 13): “A imagem do servidor já era ruim, com a pandemia, piorou”.

(ENTREVISTADA 16): *“não trabalha e tem um monte de férias”. Essa opinião se repete com a entrevistada 28.*

(ENTREVISTADA 26): *“é aquela pessoa que fica jogando paciência enquanto tem uma fila para atender, é o que lida com o público sem ter habilidade para atender o público, é aquela pessoa grossa, mal educada, que não trabalha, que vai passear na hora do trabalho.”*

Diante dessas respostas, é natural que se queira saber os motivos pelos quais a imagem que a sociedade tem do servidor público seja tão negativa. Os entrevistados falaram sobre isso e destacam motivações como a falta de conhecimento e contato com a universidade como um dos pontos centrais para a formação do preconceito com relação a atuação dos servidores. Para modificar a visão, entendem que o contato com a universidade não pode se limitar a fazer uma visita, mas sim conhecer de fato qual o trabalho realizado e a importância da educação como meio de transformação pessoal e social, assim como uma forma de garantir a emancipação humana.

(ENTREVISTADO 1): *Eu sinto isso no geral, não daqueles que tem proximidade e conhecem, mas de outros.*

(ENTREVISTADO 5): *Uma vez um cara que eu conhecia, mas que hoje não tenho mais contato, falando da universidade pública, falando um monte de coisas, que é só desvio de dinheiro... Eu convidei ele pra vir comigo na universidade. Ele ficou assustado, nunca imaginou que seria convidado pra vir aqui. Mas eu disse pra ele, eu posso passar o dia inteiro com você lá, eu te mostro todos os setores, inclusive o financeiro e eu te desafio a gastar 5 reais do dinheiro público lá, quando você chegar, pra você ver a burocracia que é. Aí ele iria olhar o serviço público de outra forma, porque é muito fácil olhar de fora... Eu disse pra ele: vamos lá, é aberto, é público, todos podem ir lá, a gente pode conversar com todo mundo. E não, preferiu manter sua opinião genérica e não aceitou vir até a universidade.*

(ENTREVISTADO 10): *em geral eles enxergam a gente como preguiçoso. Mas as pessoas que tem contato com a gente, que conhecem nossa realidade, enxergam diferente. Então as poucas pessoas*

que tenho contato sabem que a gente não é preguiçoso, que não tem cabide de emprego, que não tem coisas erradas, eu não vejo coisas erradas sendo feitas aqui e se eu ver eu vou falar, é minha obrigação é denunciar. No geral veem a gente como preguiçosos. Mas quem tem contato sabe que aqui a gente é sério.

(ENTREVISTADA 11): tem duas visões. A pessoa física enxerga o professor como sendo o salvador de tudo. Eles veem o professor da universidade federal um pouco endeusado... Quando você fala em empresas, pessoas jurídicas, parece que também tem uma barreira para chegar até a universidade. A mas porque a empresa anda numa velocidade e a universidade noutra, mas claro, são contextos diferentes. Aqui a gente está para pesquisar e ensinar, lá você já pesquisou e já aplicou e já transformou em produto e vai rodar. Ainda tem esses paradigmas a serem quebrados...E a comunidade ainda vê que universidade é para poucos, que é muito difícil chegar lá.

(ENTREVISTADO 12): Então eu acho que as pessoas não fazem muita ideia do que é a educação. Elas querem fazer alguma coisa pra ganhar dinheiro pra ter a vida delas que é, tanto do nível de sobreviver como do nível de comprar um bem, uma casa, um carro, poder viajar. Eu acho que pra essas pessoas, muitas vezes a gente é até esquecido, eu imagino. Agora depende, tem pessoas que obviamente julgam a gente como vagabundo, fica lá sentado, não faz nada que normalmente é ocasionado pelo próprio desconhecimento do que se faz, que é a coisa mais comum que tem, eu acho... É a tal da crítica sem conhecimento...é uma reclamação que tá, já é histórica, sabe?! É uma coisa que tá incrustada na cabeça das pessoas e as pessoas nem refletem, nem param pra refletir. É um preconceito, elas só vão repetindo: o funcionário público é isso e é aquilo, o sus é isso e aquilo. Claro, a gente sabe que tem que melhorar, tem mesmo, tem que melhorar, sempre tem coisa pra melhorar. Agora, dependeria o nível da reclamação. Se a pessoa chegasse pra mim e dissesse: “olha, a universidade poderia ter feito isso ou aquilo pela sociedade”, isso não vai me causar sofrimento, agora esse tipo de crítica que dizem que você tá sossegado, é sossegado, é de boa... Isso é complicado.

(ENTREVISTADA 17): Como um vagabundo, pessoas que não trabalham, vivem com muitos privilégios...Mas é uma visão bem superficial, se fosse pensado não era assim, é generalista... Só conhecendo assim, vindo ver, não visualiza, porque nosso trabalho... Vamos pegar o setor de compras, você chega ali eles estão trabalhando ali na frente do computador, você não visualiza. Agora uma licitação é muito complicada, muito difícil de fazer. Então você tem que conhecer mais a fundo o serviço público pra você conseguir entender o quanto se trabalha. Ah, mas fica ali todo esse tempo pra comprar uma caneta, caneta é só comprar. Não! Pra nós não é rápido e não é porque não fazemos rápido, mas porque existem muitas burocracias que fazem demorar muito mais do que no privado para comprar alguma coisa... isso você não consegue ver com uma visita, precisa conhecer o trabalho e é muito difícil.

(ENTREVISTADA 18): Um bando de gente que não trabalha. É o que eu mais escuto, até de parente, que acha que quem está no serviço público não trabalha. A maioria eu vejo isso, quem não conhece pensa isso...Me afeta porque eu sei o quanto que eu faço, sabe?! O tanto de resultado que gero...Aí vem alguém e quer dizer que a gente não trabalha. Ou dizer que foi sorte eu ter conseguido... Não viu o quanto eu estudei fim de semana, feriado, dia de semana, quantas horas por dia eu estudei. Isso, eu fico triste porque a pessoa não tem noção. Mas ela não vai lá pegar um livro e sentar numa cadeira e estudar uma hora, mas ela vai falar de você.

(ENTREVISTADA 22): Às vezes as pessoas vêm ali e querem que a gente resolva um problema que não faz parte do nosso, a gente não tem capacidade ou acesso para resolver, não está dentro da nossa alcançada resolver aquele problema. Aí julgam que o servidor é vagabundo porque ficou de má vontade, “não fez pra mim”.

Com alguma variação na forma de expressão, a entrevistada 32 manifestou uma opinião parecida, no sentido de que por vezes, ser o portador da notícia de que algo não é possível ou não é um direito, faz com que o usuário julgue o servidor como vagabundo, preguiçoso ou sem vontade. Nesse sentido, recordamos a afirmação de Mattos e Schlindwein (2015) de que os servidores acabam incorporando (no sentido de dar corpo, dar uma face) aos problemas do Estado, sendo vistos pelo usuário como

o próprio Estado, representando problemas, limitações e deficiências desse último e, sendo culpados por isso.

A entrevistada 23 entende que a falta de conhecimento da característica das atividades realizadas pelo servidor é a causa do preconceito de que não se está fazendo nada:

(ENTREVISTADA 23): *Acho que a maioria pensa que a gente não faz nada, que a gente só tá, que a gente não trabalha como eles, porque eles acham que trabalham mais que a gente. Só que cada atividade tem uma característica, então não é porque a gente está sentado no computador que a gente não está fazendo nada, que isso não estresse, que isso não demande tempo. O serviço braçal é bem cansativo, mas é um cansaço físico. Estar na frente do computador é outro tipo de cansaço, estresse, vai demandar outro esforço também e isso não é valorizado. Nem o serviço braçal é valorizado, nem o nosso. Algumas carreiras, jurídica é mais valorizado, talvez porque todo mundo precisa do judiciário. Mas porque não precisa da educação?*

(ENTREVISTADA 31): *Mal, muito mal, muito mal. Por exemplo o fato de a gente voltar agora para o presencial, cumprir permanência aqui. A gente poderia descobrir a cura do Covid, a gente continuaria sendo desvalorizado. Porque não importa o que a gente faz, na minha opinião, a sociedade continuaria sem reconhecer a gente como algo necessário ou como algo que deva ser valorizado...Eu acho que isso é algo histórico, é histórico. Claro que o governo atual piora a situação, antes também já não éramos aquilo. É a desvalorização do ensino por muitas pessoas. Não veem como algo necessário, útil.*

A falta de conhecimento e valorização da própria educação é a justificativa para que o preconceito com relação ao servidor exista e se mantenha. A entrevistada 16 inclusive destaca que esse preconceito se repete internamente na universidade, quando se pensa que outros setores, outros departamentos e outros servidores trabalhem menos: *Eu acho que aqui dentro a gente tem esse, como chama, estigma, preconceito... esse paradigma de que o outro setor não faz muita coisa.* (ENTREVISTADA 16)

Uma vez que as atividades dentro da universidade se movam em função da representação de que o servidor é vagabundo, preguiçoso e trabalha pouco, vai se criando uma cultura de que é necessário comprovar que o trabalho está sendo feito. Para isso acabam sendo criadas muitas regras, conforme expressa a ENTREVISTADA 31:

Me afeta como dentro do ambiente de trabalho a gente parece que tem que mostrar o serviço específico para a sociedade. Por exemplo nos casos das permanências, todo mundo sabe que a gente está trabalhando, sabemos que não paramos de trabalhar, então porque eu tenho que me deslocar da minha casa, vir até aqui para mostrar que estou trabalhando se eu estou trabalhando na minha casa? Eu não concordo quando nós mesmos, enquanto instituição, tentamos comprovar algo que já sabemos que estamos fazendo.

Na busca por comprovar a realização do trabalho, se criam regras que, para ser cumpridas exigem tempo. Tempo que poderia ser empregado no que constitui de fato a função de cada servidor. Como resultado do controle temos aquilo que foi indicado como a pior parte do trabalho, ou seja, os obstáculos que se estabelecem entre o trabalhador e sua atividade fim que é a ensino, pesquisa e extensão ou prestar assistência a essas atividades, no caso dos técnicos.

Além das justificativas já apresentadas, há outros aspectos que foram mencionados como causantes da má imagem do servidor público junto à sociedade. Como já expressado, a falta de conhecimento e de valorização da educação é um dos motivos. Além desse também se falou sobre a ideia de que os servidores dão margem à visão negativa, porque não fazem tudo que poderiam ou deveriam fazer. Por outro lado, várias falas foram no sentido de que há uma propaganda, uma visão esparzida especialmente pelo governo atual, que indica que os servidores são culpados pelos problemas do país, pela ineficiência dos serviços que prestam. É uma propaganda que, segundo os entrevistados, tem uma finalidade muito específica, que é levar a educação pública à via da privatização, para que supostamente fique mais eficiente.

Apresentaremos, em seguida, a fala dessas duas visões, respectivamente:

(ENTREVISTADA 7): *Infelizmente alguns fazem por merecer esse título, é verdade, temos exemplos aqui. Essa falta de vontade de trabalhar e de ajudar são um exemplo. Em compensação tem professor que dá a vida por isso aqui.*

(ENTREVISTADO 9): *E assim, muitas vezes eu vejo assim que há algumas críticas que tem razão. Quando dizem que a gente fica discutindo bobagem. Muitas vezes eu concordo. Às vezes a gente entra numa reunião e fica discutindo bobagem, nada. Mas é claro que quando vem essa crítica ela vem com preconceito de que a gente não faz nada. Tem debates dentro da universidade, discussões, proposições que não vão levar a lugar nenhum.*

(ENTREVISTADO 13): *Eu acho que no geral as pessoas são corretas. Eu acho que o problema é que meia dúzia leva a má fama. É uma meia dúzia que acaba carregando um piano que, eu tô dizendo um piano ruim, isso dá um grande peso para a coisa. Agora tu pega a situação do país, eu acho triste, o cara faz o mínimo do mínimo e não tá preocupado em ajudar. Por isso eu já pensei se sirvo para o serviço público, se estou no país certo... Eu pego o exemplo aqui do administrativo. Os caras vão sempre perguntar para os mesmos porque sabem que aquele cara vai fazer e não vai dar problema. Só que tu sobrecarrega a pessoa dessa forma. Então, qual a motivação que a pessoa tem?! Tipo as vezes tu tem que pedir para fulano fazer algo e ele se nega, tu fica meio de mãos atadas, porque o que tu vai fazer para ele fazer aquilo? Isso desmotiva também. Eu vejo aí uma fonte de desmotivação porque está sempre recaindo nos mesmos. Então se as pessoas não dão uma driblada, sobre tudo pra ele.*

É interessante perceber, na fala do entrevistado 13, que se alguém de fato não faz sua parte, ela é absorvida por outros que trabalham mais do que deveriam, o que causa para esses servidores, desmotivação. A entrevistada 15 destaca a diferença entre o ritmo do trabalho público em comparação com o privado:

Porque se você trabalha numa empresa privada o ritmo é totalmente diferente. Não tem as regalias. Não que não sejam boas ou que eu não mereça, eu mereço, porque eu estudei e passei. Mas eu acho que a gente deveria dar mais resultado para a sociedade. Então eu concordo em partes... Eu acho assim, existem caminhos que a gente pode planejar para planejar essa morosidade. Ela existe. Para comprar um parafuso é um processo. Mas eu acho que a gente tem caminhos pra se planejar para isso. Não para resolver tudo, mas acho que a gente consegue... É uma desculpa. É mais fácil se tem um processo burocrático que demora um monte, do que resolver. (ENTREVISTADA 15)

A entrevistada 15 vê que a morosidade do próprio sistema leva a uma desculpa de não buscar por mudanças, porque demorando mais se faz menos. A entrevistada 29 destaca algo nesse sentido quando fala sobre o fato de que o servidor acaba internalizando a morosidade própria do serviço público e se acostumando com isso.

[...] hoje eu vejo o servidor público, os mais jovens, eu acho que com o passar do tempo vem a comodidade, mas não acho que seja pela estabilidade, mas pelas questões que falamos antes, da morosidade... Esses obstáculos que vão te deixando desmotivada, mais parada, mais estagnada, mais desinteressada. Eu acho que é isso que vai acontecendo, é um desencantamento que vai acontecendo. (ENTREVISTADA 29)

A entrevistada 29 segue destacando que embora se internalize um ritmo mais lento nas atividades, isso não significa ausência de trabalho ou de responsabilidade com a tarefa a ser realizada. A ENTREVISTADA 32 segue numa linha parecida:

Preguiçoso, não trabalha. E assim, vou te dizer que na minha opinião 50% é injusto e 50% damos margem. Por exemplo, quando reclama que perdeu um recesso de dia do servidor e foi jogado para outro dia que já seria recesso. Daí a gente teria 3 dias de folga, teremos 2, mas o trabalhador comum vai ter 1 dia de folga. E daí a gente se sente ofendidíssimo por causa disso. Ou quando alguém atende mal uma pessoa... Eu sei que ninguém tem sangue de barata, se a pessoa te ofender, é difícil. Mas as vezes as pessoas vêm pedir uma informação e você já está com a pá virada e... Sempre falo que tenho que pensar que se eu vou no comércio, quero ser bem atendido, porque não estou fazendo um favor, estou comprando. E a gente também, a gente tem essa função de atender bem as pessoas.

A entrevistada 26 também dá atenção ao aspecto de que há servidores pouco envolvidos com seu trabalho. É interessante perceber que, em sua maioria, os entrevistados entendem que esses são poucos, comparados com o todo dos trabalhadores da universidade: *...as vezes me dói, eu me mordo, tento ficar calma pra explicar que não é bem assim, que se tem um assim para dez é muito. Só que mancha tanto que tem uma generalização ali. (ENTREVISTADA 26)*

Na visão da ENTREVISTADA 28, a maioria é muito responsável: *E eu sempre falo que tem pessoas assim, mas que a maioria das pessoas que eu convivo aqui dentro da universidade não são assim. São pessoas que tem muita responsabilidade*

Ainda temos a visão da ENTREVISTADA 30 que vai na mesma linha:

E essa imagem está tão desgastada porque algumas pessoas não fazem o melhor que podem, não atendem bem, não se dedicam e não fazem nem um esforço até para serem cordiais. Eu mesma enquanto cidadã, em alguns órgãos públicos já fui mal atendida. É algo que me chateia e me incomoda porque eu vejo que podemos atender todos bem e fazer o melhor possível dentro do que está nas normas, do nosso alcance. Mas ainda fico feliz de trabalhar no nosso campus porque minha percepção geral é que aqui se trabalha bem e atende bem, tenho a percepção de um bom serviço prestado.

Para o entrevistado 21, essa diferença na forma de encaminhar o trabalho não é exclusividade do serviço público, mas se apresenta em todas as áreas:

É como tem um frentista que não sabe abastecer o carro e abastece mal e tem o que abastece bem, tem o servidor público que trabalha mal e o que trabalha bem. E esse papo de que servidor público não ganha a conta isso é tudo conversa fiada, a gente tem análise de desempenho e tudo. É como eu sempre falo, a lei no Brasil é boa, só falta ser cumprida. A própria análise de desempenho é boa, as vezes ela não é cumprida. Às vezes a gente mesmo se complica sendo conivente com muita coisa, tem muito servidor, muito chefe que é conivente com funcionário, com subordinado, isso acaba afetando e manchando todo mundo...A grande maioria são pessoas muito dedicadas. Eu vejo por aqui, o pessoal é todo mundo é dedicado na sua função. Eu acho que é discurso, muito discurso contrário, discurso que nega o trabalho do servidor público. (ENTREVISTADO 21)

A fala do entrevistado 21 liga uma justificativa à outra. Ao final de sua fala destaca que há um discurso de desqualificação do servidor público. A entrevistada 29 afirma que “tem uma propaganda que nós somos os culpados”, enquanto que a entrevistada 19 descreve que essa propaganda faz com que surja o medo de que a universidade feche as portas:

Eu acho que agora, com a nova política, desde 2016, depois de 2018 piorou muito... Eu não me sinto valorizada enquanto servidora pública.

Eu percebo assim que fico com medo de a universidade fechar. Estou trabalhando mentalmente para não sofrer por antecipação, para não criar fantasias mirabolantes que uma coisa ruim vai acontecer. Mas fiquei meio quase psicótica, ficava olhando mensagem, entrava em páginas que falam sobre o governo, essas coisas de zebra gorda, então assim, isso também me fez mal. (ENTREVISTADA 19)

A ENTREVISTADA 23 tem a mesma linha de pensamento:

Esse governo, os outros também nunca deram uma atenção para a nossa carreira e esse muito menos. Eu acho que a forma de pensar desse governo é assim de que a educação não serve para nada, universidade pública não serve para nada.

Já a entrevistada 22 destaca quais os interesses por trás da disseminação da ideia de que os servidores públicos são vagabundos ou culpados pelos problemas do país:

Porque a gente sabe que não é dessa forma. Mas eu acho que por exemplo esse governo de hoje faz questão de dizer que servidor é vagabundo. Tem interesses políticos por trás disso, pra que a sociedade nos veja dessa forma. E as pessoas que não conhecem e não procuram conhecer o que é

o serviço público saem julgando pelo que veem na televisão ou pelo que os outros falam, ou por um atendimento ruim... Tem muita gente, a maioria, pelo menos a gente consegue ver aqui dentro, as pessoas todas trabalham além do que. (ENTREVISTADA 22)

O entrevistado 14 dá destaque às falsas imagens associadas ao servidor e a sua função na universidade:

Um bando de vagabundo, preguiçoso, não faz nada... Eu sei disso porque minha família toda é do lado do atual governo e vejo ali que é assim. Universidade só tem maconheiro, sabe essas ideias, é exatamente o que eles pensam. (ENTREVISTADO 14)

O entrevistado 13 descreve também que a visão negativa não vem das pessoas com quem convive, mas sim, derivam da propaganda contrária que é feita pela mídia:

Mas eu acho que a visão piorou. Se antes já pensavam que a gente não fazia nada, com a pandemia piorou. Mas assim eu te confesso que tive bem pouco contato com as pessoas então é uma percepção. Não é que conversei com alguém que me disse que os servidores públicos não fazem nada. Não, não é isso, é só uma percepção minha. De assistir jornal, ler reportagens, enfim... Uma percepção. Não consigo te dizer que ouvi 100 pessoas e 99 me disseram isso. (ENTREVISTADO 13)

A entrevistada 25 descreve esse preconceito como uma sombra que acompanha o servidor:

[...] o que eu penso que a mídia retrata sobre servidores públicos, especialmente nessa época que nós estamos, vem aquela imagem que... nem acredito nisso, mas aquela imagem de que só tem salários altos e ninguém trabalha. Eu sei que tem essa visão, mas de fato mesmo, eu não conheço pessoas que acreditam nisso. (ENTREVISTADA 25)

Segundo o entrevistado 1, para que essa visão acerca do servidor permaneça, é necessário manter a visão estreita em quem nela acredita. Para isso é fundamental atacar a educação, uma vez que é fonte de conhecimentos e, portanto, de emancipação:

Sim, um grupo político. As pessoas que mandam, os políticos, empresários. Então eles vão manter a questão da ignorância, falta de intelectualidade conhecimento, não informação porque se a informação mudasse o mundo estaria resolvido. Falta conhecimento. E aí te leva a começar a ter essa visão estreita. (ENTREVISTADO 1)

A entrevistada 2, um pouco diferente dos anteriores, entende que há uma correspondência entre a propaganda negativa que provém de um grupo político e a opinião geral das pessoas:

[...] ...falo da política, mas a política está nas pessoas, os caras que estão lá são reflexo da maioria da nossa população. Você vê os comentários agressivos, sabe, as coisas absurdas e você vai cansando. Até um tempo atrás eu era muito de contestar, de falar, de colocar os contrapontos, de tentar reverter. Mas chegou um ponto que eu cansei de fazer isso. Não adianta, sabe?! (ENTREVISTADA 2)

Para o entrevistado 6, a visão negativa corresponde à opinião da minoria das pessoas, mas sim ao alcance do discurso de uns poucos:

A mídia divulga que na faculdade só tem vagabundo. Ainda é um pequeno grupo da sociedade que não falava antes e agora está falando, mas que para mim não tem impacto nenhum. (ENTREVISTADO 6)

Entre os entrevistados 2 e 6 há uma diferença fundamental que é interessante destacar. Dentro da família da entrevistada 2 há concordância com a visão negativa do servidor público, enquanto que na família do entrevistado 6 não é assim. Embora esse não seja o foco da pesquisa, se pode perceber que a influência de um discurso contrário é mais intensa e leva à maior vulnerabilidade do servidor ao sofrimento quando há em sua própria família e conhecidos, concordância com a propaganda negativa.

Finalizando essa categoria, apresentamos a opinião da entrevistada 3, que sustenta um posicionamento parecido ao da entrevistada 27 na categoria em que analisamos as falas sobre a percepção do impacto do próprio trabalho. Naquele ponto, a entrevistada 27 descreve que justamente quando percebeu grande desvalorização de uma área e de temas que considera fundamental para a formação universitária foi quando percebeu que seu trabalho era importante e que ela precisaria ficar e lutar. Chamamos isso de virada ética.

Na fala da entrevistada 3 a respeito da disseminação de uma visão negativa do servidor público, identificamos o mesmo movimento:

[...] eu acho que a sociedade brasileira vê o professor como algo que não serve, um coitado, alguém que não conseguiu outra coisa na vida. Porque nossa sociedade brasileira tem uma história que nunca foi de intelectualidade, sempre foi uma história braçal, uma história do espertalhão, então não é uma história que vai olhar mesmo para o profissional do intelecto com esse olhar, não é nossa história. E o momento atual ajuda muito mais a reforçar esse tipo de paradigma, né?

Me refiro exatamente ao Bolsonaro e seus seguidores. Respeito quem compactua, mas para nós, servidores é muito complicado...a gente tem aí uma grande vontade de estabelecer um discurso de que as universidades públicas tenham os seus espaços patrocinados pelo setor privado, né, então a gente não tem um momento, nunca teve, mas está mais complexo. Capes, CNPQ, a gente está com tudo atravancado. Nós não estamos num momento bonito da história em relação à profissão docente, em projetos. Então se nós não tivermos motivação, se nós não correremos atrás, realmente a gente vai deixar a peteca cair. Mas enquanto você achar que seu trabalho faz diferença, a gente continua, agora, não é a partir de uma opinião pública que a gente vai conseguir esse sentimento não. Não é algo externo, tem que ser algo interno. Também deve ter outros motivos, outros exemplos, práticas. (ENTREVISTADA 3)

Em suma seu movimento é justamente de reconhecer que, por serem apontados como desnecessários é que, conscientes da importância da sua prática e do impacto que geram por meio do seu trabalho é necessário que o próprio servidor

reconheça claramente o seu lugar. Os motivos para esse reconhecimento estão no impacto real gerado pelo trabalho, pelos processos de transformação que são propiciados no ambiente da universidade, que tem alcance global.

Não é que se tenha que resignar, ante a desvalorização, as perdas salariais e outras lutas legítimas da categoria, mas sim ao contrário. Justamente pela noção cabal do impacto do trabalho, lutar mais vigorosamente para que os avanços aconteçam, em todas as áreas da universidade. É um processo de peneirar, separar os problemas que precisam de fato ser enfrentados no cotidiano da universidade, que é possível resolver através do trabalho, do discurso de desvalorização e invisibilidade do servidor que tem como finalidade acabar com a universidade pública.

Salientamos que nesse tópico o foco da nossa análise permaneceu relacionado à perspectiva de perceber os aspectos éticos envolvidos na relação entre a visão externa do servidor e a visão que ele mesmo constrói acerca da importância e valor do seu trabalho para si mesmo e para a sociedade. No entanto os dados aqui apresentados excedem essa possibilidade, dando enorme margem para análises estruturais importantes para a discussão do trabalho em si e das modificações que a se impõem na educação pública a partir desse discurso de desvalorização do servidor e da educação. Dizemos isso especialmente considerando a pressão político econômica no sentido de industrialização do processo educacional e pensando nas consequências negativas desse processo.

Novamente afirmamos que a publicação extensa dos dados obtidos foram a forma que encontramos para que, considerando nossa incapacidade de olhar para os dados sob várias óticas, pudéssemos deixá-los acessíveis para que outros pesquisadores possam trabalhá-los de outras formas e sob outras perspectivas que consideramos igualmente importantes.

8.7 Motivos do adoecimento dos servidores da universidade

Além dessas perguntas iniciais, outras foram sendo agregadas ao longo da pesquisa, porque se mostraram úteis também. Uma delas foi a seguinte: Por que você pensa que os servidores da universidade estão adoecendo?

Pedimos aos entrevistados que descrevessem o que causa o adoecimento do servidor na universidade. Sabemos que os índices de sofrimento e afastamento do

trabalho em função de doenças mentais tem aumentado, fato sobre o qual os entrevistados estavam também cientes. Assim, a forma de tratar sobre o tema foi, tal como na categoria anterior, buscando a zona muda. Não perguntamos o que os adocece, mas o que pensam ser a causa do adoecimento de outros. Reiteramos que a pergunta não foi feita a todos os entrevistados, mas surgiu como efeito do curso que as primeiras entrevistas tomaram. Ela surgiu no decorrer da captação dos dados.

Falando sobre outros, os entrevistados demonstraram partir da própria concepção sobre o tema, bem como dos valores que tem mais importância na sua própria vida e que gostariam de visualizar no ambiente do trabalho. O que ocorreu foi uma espécie de exercício de empatia em que buscaram pensar sobre o outro, porém sem se desligar dos pontos importantes para eles mesmos.

A carga de trabalho exagerada, a cobrança por resultados sem a estrutura necessária para tal, falta de valorização (sensação de ser invisível) e a competitividade baseada na comparação foram aspectos citados várias vezes. Abaixo apresentamos os relatos, iniciando pelas entrevistadas 11 e 23 que dão ênfase à sobrecarga de trabalho:

Acho que é por pressão de trabalho, carga de trabalho, as vezes ela é grande. Percebemos isso em todos os setores, departamento, aula. A carga de trabalho, o acúmulo de trabalho, se você se cobra você acaba adoecendo de certa forma. Acho que a carga de trabalho é o principal fator. Vejo que se você não tem recurso, você consegue dar um jeito igual, na minha visão. Não é um grande problema, na minha visão, a falta de recurso porque eu vejo que a gente inventa várias formas de fazer. Agora a carga... você tem 16 horas aulas, você é diretor, você não vai conseguir, não vai vencer. (ENTREVISTADA 11)

Teve um período que eu fiquei sozinha...eu achei que esse período sozinha foi bem estressante para mim. Deu vontade de... Se eu tivesse uma outra oportunidade de emprego, deu vontade de largar tudo, jogar fora tudo, sabe? Porque eu não tinha tempo! Eu tenho essa coisa de não deixar pendente, não deixar acumular, então achei que foi um período assim bem estressante. (ENTREVISTADA 23)

A entrevistada 15 também fala sobre a sobrecarga, porém enfatiza que a causa dessa situação está na ausência de uma distribuição justa das atividades, que deveria ser feita e gerida por chefias eficientes.

Eu acho que assim, uma das coisas é sobrecarga de trabalho. Eu acho que tem muito serviço que poderia ser revisto. Isso pode ser feito, mas a pessoa tem que ter peito e falar: não, nós vamos mudar isso aqui. E talvez transformar, se cada um tivesse mais responsabilidade talvez diminuiria o serviço dos setores. Muita sobrecarga de serviço. Outra coisa, é muito desigual as coisas... tem gente que trabalha um monte e tem gente que não faz nada e isso é revoltante, sabe?! E se eu trabalho um monte e trabalho com você que não faz nada, sobra tudo pra mim e eu tenho que fazer porque tem que rodar. Então essa pressão que é só eu, só eu, só eu. E na avaliação seu eu ganho 10, tu também, sabe essa injustiça, eu acho que é isso que fica uma pressão que não dá, que não é justo. Eu pensaria nessas duas coisas.

Falta uma chefia que diga: veja, porque você não faz as coisas? A partir de agora eu vou te dar metas e essas metas vão refletir na avaliação. Tem que rodar, porque duvido que a pessoa não trabalhe dessa mesma se fosse no privado. Porque lá ela seria demitida facinho. E aqui não, faz corpo mole e “ah, eu sou assim!”. Isso é revoltante porque você está ganhando a mesma coisa que eu. Às vezes até mais. E eu dou conta, porque você não?!...Eu acho que não é a chefia ou o fulano de tal, eu acho que vem de uma... espera, deixa eu achar a palavra certa, vem de uma, de um sempre foi assim. De uma cultura que o servidor público sempre foi assim e que é intocável, sabe?! (ENTREVISTADA 15)

A fala da entrevistada 15 lembra o mencionado pelo entrevistado 21 na categoria anterior, quando afirma que existe a avaliação, a regra está clara, mas falta ser cumprida com êxito e isso demanda de uma chefia que tenha condições de gerir e de fazer com que a lei seja cumprida de maneira mais justa, que não significa necessariamente cumpri-la da forma mais conveniente. Noutro sentido podemos ver que a percepção da injustiça é um dos focos do sofrimento no trabalho. Quando o servidor percebe essa distribuição desigual e não vê mecanismos para reverter essa situação ele não avalia somente o presente, mas se vê no futuro tendo que compensar a ausência de comprometimento do seu colega. A sobrecarga é, de fato evidente. Embora essa sobrecarga seja vista, as atividades seguem como se ela fosse algo natural, como se cumprir o trabalho em cooperação com o objetivo institucional não fosse um dever, mas sim uma escolha.

O entrevistado 13, em categoria anterior, também afirmou que as coisas acabam sempre sendo feitas pelas mesmas pessoas, porque se sabe que são as que, como ele menciona, “fazem e não dão problema”. Nesse sentido, o próprio descreve que por vezes se encontra diante do dilema de fazer ou deixar que seja mal conduzido para que não se sobrecarregue de atividades:

Aí tu sobrecarrega os bons que querem trabalhar com pesquisa, melhorar as aulas, eu acho que isso é um fator que pode levar a problemas na saúde mental. Fica sempre os mesmos, entendeu?! Eu vejo isso como uma das causas para possíveis doenças mentais no trabalho. Por mais que tu tenha autonomia e o salário, tu se sente pressionado porque é aquilo, se tu não pegar, fulano de tal pega e vira uma merda. Às vezes tem que deixar ficar uma merda mesmo, fazer o que?! Mas eu me incomodo quando eu vejo que alguém tá fazendo algo que é uma merda, às vezes eu penso que se eu pegar eu ajustaria. Mas aí a preço de que? Tem que ter um limite. É difícil! (ENTREVISTADO 13)

Esse dilema que o entrevistado apresenta é puramente ético. Ele precisa decidir, dentre dois valores importantes para ele – a justiça por um lado e a garantia do bom encaminhamento das atividades, por outro. Se vê sobrecarregado, mas ainda assim se importa com a condução do trabalho, porque sente a necessidade de fazer bem feito, já que do trabalho que é realizado na universidade dependem tantas pessoas. Ter um bom resultado no encaminhamento do seu trabalho, sejam as

atividades individuais como as de conjunto, é garantir que haja sentido na realização dessas atividades, que se produza impacto positivo por intermédio delas e que, assim, ele mesmo tenha um maior sentido para sua vida por meio do bem-estar que sente a partir desse movimento.

Por outro lado, e a justiça? Se vê também na necessidade de colaborar para que as atividades sejam distribuídas de uma forma mais justa, propiciando e cobrando que todos deem algo de si, que haja colaboração efetiva. Dessa luta surge o sofrimento, porque afinal é uma luta sobre como ser, sobre a que se ater. Não existe manual para isso, é uma luta prática oferecida pelo trabalho, como campo experimental da vida. É também uma luta que precisa de mecanismos de gestão que possam ser utilizados como fiéis da balança, para garantir a equidade e a igualdade na distribuição das tarefas sempre que no contexto não haja uma auto regulação cooperativa, o que parece ser o caso aqui apresentado pelos entrevistados 15 e 13. Nesse sentido, tal como descrito em Dejours (2015) é positivo que haja uma recusa pessoal em favor do grupo sempre que esse dar de si tenha como recompensa o reconhecimento por parte do grupo. Então há um limite para o exercício da recusa ou abdicação de si mesmo e rearranjo dos valores que é o benefício do grupo. Não ocorre o mesmo quando um indivíduo assume para si toda a carga e todo o peso do trabalho que seria do conjunto, isso é injustiça.

A entrevistada 26 descreve isso, mostrando com mais detalhes algo dessa luta que ela também vive e de como tem encaminhado essa escolha pelos valores mais importantes. É uma questão de hierarquizar valores para, como ela disse “não ficar louca”, ou seja, evitar uma condição de profundo sofrimento.

É, tem pessoas que não fazem e mesmo você convoque, coloque em portaria, coloque em colegiado, a pessoa se esquiva, se esquiva, se esquiva... E você percebe nitidamente que você quer tentar inserir aquela pessoa para ela fazer alguma coisa, para ela contribuir e ela escapa. Se ela puder ela nega, se ela não puder, ela fica doente naquele dia. E, assim, como a gente tem alunos que são assim, a gente tem professores, servidores que são bem assim, no mesmo nível. E aí tem a pessoa que faz mais porque quer e tem muitos que fazem mais porque as outras pessoas não fazem e é esse o problema. Alguém tem que fazer... E aí você pensa: se eu não fizer ninguém vai fazer. Mas isso aqui é meu trabalho, se isso aqui não for feito, essa instituição não anda... E aí acaba sobrecarregando sempre as mesmas pessoas, sempre as mesmas pessoas, sempre. As minhas comissões que eu participo, são sempre as mesmas caras. Não é? Sempre as mesmas pessoas, muda um ou outro, mas sempre os mesmos.

E você faz o que?...ele não está fazendo nada de ilegal. Ele só está sendo imoral, só. E aí você não tem o que fazer porque a pessoa está fazendo tudo certinho perante os olhos da lei, por mais que você saiba que não está certo...Isso também deixa as outras pessoas doentes, porque você tem que fazer o seu trabalho, vai ter que acabar fazendo o da pessoa, vai ter que trabalhar mais, você fica mais ansioso e aí tem o teu senso de justiça que tá ferido e a pessoa está na praia. E você faz o que?

Eu acho que é justamente por conta da nossa hierarquia. Hoje por exemplo eu sou coordenadora, amanhã eu não sou mais, então alguém vai me coordenar então começa a criar-se uma política de boa vizinhança ao invés de chefia. E aí a gente não tem chefe... Aqui eu tenho colegas, professores, no mesmo patamar, digamos assim, e ainda é muito desproporcional o trabalho e não tem uma balança e não tem ninguém para balancear. Aí você tem que ligar o foda-se para os outros e fazer só o que te compete pra não ficar louco, senão... (ENTREVISTADA 26)

É interessante notar que a ausência da técnica, do conhecimento formal, cometer erros na execução de tarefas, nada disso são motivos apontados como causadores de problemas ou de adoecimento. Não falta técnica, falta virtude. Isso é importante porque destaca, mais uma vez e se vincula ao que já foi descrito no capítulo sobre a ética prática, que o conhecimento formal traz condições técnicas, mas não tem sido capaz de colaborar automaticamente para que os estudantes, os pós-graduandos formem em si uma ética que se expresse na realidade por meio de ações. São conhecimentos teóricos que não tem vinculação com a vida de quem aprende e essa é a lacuna mais importante quando pensamos em causas sobre o adoecimento no trabalho. Além da questão social da desvalorização como política governamental.

Quando se criam novos mecanismos institucionais, como a contagem de horas que cada servidor dedica ao trabalho em comissões, esperando que o mecanismo em si resolva a questão, o que ocorre é que essas tentativas reverberam na acumulação de mais trabalho burocrático, que é aplicado a todos e que é o foco da pior parte do trabalho, segundo a visão dos servidores entrevistados.

Isso faz lembrar de uma situação que passei, eu pesquisadora, quando levei meu filho ao treino de futebol. Um dos meninos bateu no colega e, ao escutar as reclamações do que foi agredido, o professor deu um castigo para todos, dizendo que todos pagariam pela má conduta de um. Os fez correr várias vezes ao redor do campo. Ao final, perguntou ao que havia se comportado mal se entendeu o motivo do castigo dizendo: "Você entendeu porque todos estão correndo?" E o pequeno respondeu: "Sim! Pra se divertir!". Ou seja, além de a punição coletiva não ter surtido efeito, ela gerou, naquele caso, um efeito contrário justamente na conduta daquele que era o foco da correção.

O entrevistado 9, ao falar sobre a pior parte do seu trabalho, afirmou que a contabilização das horas destinadas ao trabalho em comissões era um trabalho cujo objetivo ele não conseguia compreender. Caracterizou, inclusive, atividades desse gênero como o burocrático do burocrático. Vai ficando claro que a instituição solicita informações dessa ordem para buscar uma maior equidade na distribuição das

atividades, porém o resultado é mais trabalho e mais controle que não necessariamente levam a um ambiente de maior justiça organizacional. A fala da entrevistada 31 vai justamente nesse sentido:

Olha, acho que as pessoas tinham que se preocupar menos umas com as outras. Esquece que o outro existe se for preciso, mas não fica olhando pro lado para colocar defeito ou qualquer coisa assim. Isso é ruim porque acaba criando mais burocracia. O fato de um não estar aqui, por exemplo, de um professor não vir trabalhar naquele dia, isso depois cria uma burocracia que todo mundo tem que vir, tem que fazer x, y, z para provar que estava trabalhando. O que me dói nesse caso é que eu sei que já trabalho mais do que deveria e tenho que ficar mostrando para o outro, parece que para provar que trabalho... Isso teria que mudar, nem que seja por mérito. Não gosto disso, mas... Coloca pontuação e pronto! Não se preocupa com o que o outro está fazendo, ele tem que atingir aquela pontuação e pronto. Acho que isso é bem importante... E até, assim, no colaborativo das pessoas, ao invés de tentar dificultar temos que tentar facilitar a vida um com o outro. Facilitar, facilitação em todos os níveis, só faria com que as coisas fossem mais ágeis, fluíssem com mais naturalidade. (ENTREVISTADA 31)

A entrevistada 27 trata da questão da vigilância como meio para comprovar o trabalho. Descreve a sensação de ter que estar sempre provando que está trabalhando:

Também não existe um controle, no sentido de você enxergar no palpável, mas existe uma sensação de estar sendo vigiado no home office. Eu tive colegas se perguntando sobre como iriam provar que estavam fazendo, trabalhando. Aquela sensação de que alguém está vendo o tempo todo, isso fez as pessoas trabalharem muito mais em muito menos tempo. Isso é ruim, ruim também no sentido do mundo do trabalho, porque como funciona? Você está dando conta? Se está dando conta, vão te dar mais coisas para fazer... Essa sensação de estar sendo vigiado.... O governo publica uma resolução, a instituição passa um recadinho, que vai para a diretoria, que passa mais um recadinho para as chefias... em algum momento da cadeia isso deveria ser filtrado, mas ninguém quer ficar com essa responsabilidade... Eu acho que vai intensificando, porque quem vai chegando perto da ponta são os que vão ser punidos se algo der errado. Não vai ser o MEC que vai ser punido, a reitoria pode não ser punida, mas a chefe que não foi verificar se o professor estava na sala dele trabalhando, será punida. É mais ou menos assim que eu enxergo.

Você tem uma demanda muito grande de trabalho e você tem sensação de que você tem que dar conta, porque seu colega dá conta, os outros dão conta, então você também tem que dar. Não está escrito, não é dito isso, mas você tem essa sensação. Aí para dar conta, você trabalha três períodos, fica sem tempo para a família, usa seu final de semana para trabalhar. Aí quando você descansa? Não tem esse tempo... E os prazos, em 2021 bateram recorde, é preciso disso para depois de amanhã, discutam e entreguem proposições numa semana, não tem condições de você efetivamente parar, refletir e discutir. Então ficamos muito no automático, só cumprindo os prazos... Por último também me pergunto que tipo de ação a instituição está fazendo para demonstrar que está preocupada com nossa saúde mental? O trabalho chega, as coisas chegam, mas em nenhum momento você escuta alguém perguntar se estamos bem, professores e técnicos. Em nenhum momento vem isso. Se você não tá bem, ninguém quer saber. Você está assinando os processos? Está respondendo e-mails? preenchendo diários? É isso que importa. Eu quero que você cumpra bem seu trabalho, com qualidade. Todo mundo sobrecarregado. Aí te pergunto: de onde que veio tanto trabalho? Isso não existia e agora existe! (ENTREVISTADA 27)

Cabe ecoar a pergunta da entrevistada 27: De onde vem o trabalho? E da onde vem essa sensação de vigilância tão intensa que impulsiona o trabalhador a

estar sempre querendo comprovar o que faz? Além dessas questões, há também a cobrança, descrita pelo ENTREVISTADO 12:

O que eu vejo aqui dentro da universidade é, por exemplo, essa cobrança. Cobrar o professor, por exemplo, que tenha mais entrada de alunos...O que a gente vai fazer com relação a isso? Tem coisas para serem feitas, mas e esse nível de cobrança, está aceitável? Porque assim, nas reuniões, muitas vezes era até a falta de tato da forma como apresentar esse tipo de cobrança: "olha a gente tem que fazer entrar, tem que entrar senão isso daqui vai fechar!" Meu, a gente tá aqui, todo mundo está trabalhando, uns com mais vontade, outros com menos, enfim, respeitando as individualidades, vindo esse tipo de cobrança, é como aquilo de água mole em pedra dura, no começo da profissão tudo bem, mas um mês, dois meses, três meses e vai fechaaar, isso aqui vai fechaaar. O campus não se sustenta.

Percebamos que a cobrança relacionada a um resultado para o qual não se pode fazer nada ou para o qual o que poderia ter sido feito já foi encaminhado, tal como destacada pelo entrevistado 12, tem como efeito a criação de um clima de medo e insegurança. Vários entrevistados falaram sobre o medo de o campus fechar, porque é pequeno, porque não se sustenta, porque tem pouca visibilidade. A entrevistada 17 afirma que essa cobrança não vem associada a uma valorização do trabalho realizado. É uma cobrança que ao ser cumprida encontra a indiferença como eco ou até a desvalorização. Isso se reflete na concepção de que o técnico-administrativo, por mais que faça, será sempre visto como inferior:

Eu acho que, mas é bem achismo, que os mecanismos de controle da gestão, os incentivos também são bons para os trabalhadores. E você vê que no âmbito local e também geral, você não tem esse reconhecimento. Eu fico feliz porque eu me reconheço, mas se eu ficar pensando no que a sociedade reconhece, no que aqui dentro reconhecem, eu vou caindo, porque eu não vejo isso. Eu vejo muitos servidores no seguinte, que está trabalhando, trabalhando, trabalhando e faz, faz, faz, mas só vê cobrança, não vem um retorno de um agradecimento, um incentivo, uma melhora nas tuas condições de trabalho para você... Uma indiferença. Essa indiferença vai desmotivando, nem te abaixa, nem te levanta, é como se você não existisse. Como se você não fizesse diferença.

Outro dia eu estava com um grupo de colegas, a maioria daqui, e a gente falou que não importa profissões, mas pensando nos técnicos, não importa se você é muito bom na sua profissão, que você tenha mestrado, doutorado, que faça um trabalho maravilhoso na tua função. Você continua sendo visto como um técnico. Técnico eu quero dizer nível médio, com qualidades inferiores ao outro. Isso eu acho que desmotiva muito as pessoas, muito mesmo. Porque você as vezes vê que a pessoa é muito capacitada, muito capacitada, tem qualidades melhores as vezes que o outro que se pensa mais elevado, como se fosse um professor doutor, e o técnico as vezes é mais qualificado no profissional, mas a visão é que não é tão bom quanto. Isso ajuda a não se sentir bem consigo mesmo quando você não é valorizado. (ENTREVISTADA 17)

Esse ponto é destaque também na fala da ENTREVISTADA 28:

[...] eu sinto que muitos não se sentem valorizados, escutados e não veem que os outros percebem seu trabalho como algo de valor. Alguns estão o tempo todo tentando provar, provar que são bons. Tem algo pessoal aí, mas também tem algo institucional.

A entrevistada 32 também se refere a esse aspecto da desvalorização em seu aspecto mais amplo:

Eu trabalho na educação e minha mãe trabalha na educação, outras pessoas da família também. É uma área que não tem valorização, o que você faz não é valorizado, tanto no público quanto no privado, mas no serviço público, por ser público é pior. Eu vejo as pessoas sobrecarregadas de trabalho e sem condições de trabalho. Por exemplo, a inclusão, acho muito importante, mas não temos ferramentas. Recebemos um aluno cego, surdo, cadeirante, nós somos obrigados a recebe-los, mas não temos da onde tirar essas condições, para atender esse aluno. Mas somos cobrados por isso, mas não temos as condições de trabalho. (ENTREVISTADA 32)

A partir das últimas falas apresentadas é possível perceber que há certo espelhamento entre a representação social de quem é o servidor público pela sociedade e essa representação dentro do ambiente institucional da universidade. Há excesso de trabalho e desvalorização. São inseridos obstáculos para o trabalho em si por meio de muitas e extensas prescrições que vão além do que a legislação pede e dão a impressão, já mencionada, de que a universidade reproduz a lógica de um colégio. Esse excesso de controle reverbera na sensação de vigilância que faz lembrar do panóptico de Foucault (2014), em um cenário que de fato se reveza entre vigiar e punir. O espaço para o exercício da liberdade, o prazer autorizado pela tarefa vai se restringindo ao cumprimento exclusivo de normas. Cumprir normas não significa trabalhar. E trabalhar é uma necessidade humana. O resultado dessa equação é o que está descrito nas falas dos entrevistados ao longo dessa categoria.

Outro face da comprovação do próprio trabalho que é apontado como problema é a comparação com os outros, na forma de competitividade. Querer ser ou parecer com os outros para assim, demonstrar seu valor. O entrevistado 20 fala sobre isso:

Por mais que a pessoa é muito humilde e gente boa, as vezes mais gente boa que eu ou você. Mas no momento que ela coloca algo que ela tem que fazer para parecer que ela é alguém importante, para parecer que ela trabalha muito. Tem que trabalhar dentro das suas possibilidades e a partir dali achar algo, estabelecer um meio material para fazer algo...Ah, os outros falaram então eu tenho que ser assim e eu não sou assim, eu não consigo fazer aquilo daquela forma. Mas ela não tá enxergando que aquela forma, talvez a pessoa é mais alta que ela e ela é mais baixa. Só uma analogia. (ENTREVISTADO 20)

A entrevistada 16 trata desse ponto também e o relaciona à existência de um vazio existencial:

O primeiro é que eu tenho comigo que o adoecimento não tem a ver com o trabalho. O adoecimento nosso, de saúde mental, ele tem a ver com o vazio existencial que nós temos. Nós estamos em um momento em que não sabemos o que nós queremos, que nada nos basta, que hoje eu alcancei tudo aquilo que eu achava que eu queria e amanhã eu não sei mais o que fazer. Então eu penso que nós precisamos trabalhar internamente, precisamos dar sentido para nossa vida, um sentido existencial. E

aí esse sentido existencial vai me permitir que eu esteja trabalhando aqui, ou que eu esteja trabalhando ali na penitenciária, ou numa escola ou varrendo a rua do bairro e eu esteja feliz, porque a minha vida tem razão de ser. A minha vida tem um motivo, então não importa onde eu estiver, se eu conseguir essa iluminação interior eu não vou adoecer. Isso é realmente o que eu acho.

Mas tentando entrar no contexto da universidade, eu vejo que como a gente não ganha a conta então não há aquela competitividade para se manter no emprego, mas há uma competitividade de eu ser melhor que o outro. Talvez isso não fique claro, mas fique subentendido e aí quando eu não estou resolvida internamente, que tudo bem eu não ter doutorado, pós doutorado, tudo bem eu não ter mestrado ou não ter concluído graduação porque foi uma escolha ou porque as escolhas da vida não me permitiram fazer, se eu estou resolvida internamente, o fato de você ter doutorado e ter publicado numa Qualis A não vai me afetar. Eu vou olhar para você e vou dizer que bom que você conseguiu. Mas pra isso a gente precisa de um processo de evolução muito grande. E eu vejo que aqui isso afeta bastante porque aí você publicou e eu não consegui, eu mandei meu artigo também. Isso cria um desgaste e eu começo a me frustrar e me sinto impotente, aí uma palavra que me é dita vai, vai, vai... de repente não dou mais conta. (ENTREVISTADA 16)

Essa cobrança que aparece a nível pessoal, mas que é resultado de imposições sociais, no mais das vezes subjetivas, é apresentada também pela entrevistada 18. Ela fala sobre querer estar dentro dos padrões:

E outra coisa é a questão de exigências sociais, você tem que ter o corpo assim, ou coisas assim. Aí a pessoa se sente um pouco deslocada e começa a se sentir mal. Isso impacta na vida pessoal e no trabalho também. Você separa até certo ponto, mas quando você não está feliz, quando você acha que tinha que fazer isso ou aquilo e não consegue, o resto fica tudo uma bosta. Desculpa a palavra. Isso também afeta o trabalho. Aqui eu vejo que é bom, o pessoal é legal, animado. Acho que é um sentir do trabalho de como te falei, as vezes tem uma sobrecarga que a gente fica cansado mesmo, mas descansa e tudo bem. Agora não sei te dizer se tem algum setor com sobrecarga mesmo, de sentir mal com o trabalho. (ENTREVISTADA 18)

Na visão do entrevistado 24, a ausência de esperança também é uma causa do desgaste e adoecimento e entende que o vínculo com Deus colabora nesse sentido:

[...] de alguma forma você projetar que existe um Deus, isso contribui... Às vezes o indivíduo não tem esse lado religioso de fato, da esperança, da certeza de que Deus está olhando e uma hora vai vir. Então ele vai adoecer, ele vai olhar para o mundo, não tem esperança, não vê justiça e toda essa carga ele vai trazendo. Isso vai levando ele para o caminho de depressão, ele se isola, não se comunica, não conversa, não tem um foco, um plano, não tem esperança, isso pode levar a depressão... Também não sei o que é a pessoa deprimida. Eu não pude me permitir isso, eu tive que focar e seguir. Minhas primeiras frustrações foram ali com 14 anos por conta do meu pai, que nos abandonou. Meus planos foram por água abaixo: não vai estudar porque vai trabalhar... Aí assim, eu tenho que decidir a vida. Você olha e vê que tem que continuar. Isso me criou essa resistência de mundo. Eu tenho que focar e ir. Tá lá o Pai do céu e vamos lá, caminhando.

Em partes isso também te torna tolerante. Outros vão por outro caminho, ficam mais intolerantes, "se eu consegui é meritocracia". Eu não vislumbro isso, são oportunidades que tem ao teu redor e você tenta aproveitar da melhor forma possível. Então eu vou tentar explorar essas oportunidades. Uma questão de desafio, vim de uma cultura de desafios, se vou vencer ou não?! mas vou fazer. (ENTREVISTADO 24)

É interessante notar que as experiências pessoais tem uma potência especial no sentido de organizar esse sistema de valores internos em torno do que cada um

considera correto. A projeção de Deus, tal como mencionado pelo entrevistado, relaciona-se muito diretamente a concepção de justiça que vai além do alcance do ser em si.

O gosto pela atividade também é um ponto em destaque para as entrevistadas 14 e 30, conforme se pode perceber em suas falas:

[...] não tenho contato com pessoas adoecidas. Tenho sim contato com pessoas que estão aqui e não gostam do que fazem e aí sim, estão doentes, mas não por estar no serviço público, não quer ser professor e foi o que aconteceu. Apareceu e algumas pessoas tem o receio, o medo de se desprender. Não está feliz, mas não saem. Eu sempre falo para os meus alunos que dinheiro é muito bom, mas não paga tudo, então escolha algo que você não precisa ficar rico, só viver bem, mas que você faça algo que você goste. Acho que esse é 90% do caminho para você não adoecer. Deve ser muito ruim todo dia levantar para fazer algo que você não goste. Não consigo ver outra coisa. (ENTREVISTADA 14)

A entrevistada 30 fala também sobre a questão da incompatibilidade na convivência:

Eu acho que são tantas questões. Tem a questão da identificação de cada um com o trabalho que realiza, se gosta do que faz, se era o que sonhava ou não...eu acho que a convivência entre pessoas. É algo difícil o convívio, é uma arte. Independente de ser no serviço público, privado, na família, os atritos ocorrem, as dificuldades ocorrem, por pensamentos diferentes. Eu acho que isso é impactante na saúde mental quando as pessoas tem dificuldade de conviver com o outro.

Eu vejo que tenho mais facilidade de conviver com algumas pessoas do que com outras. E quando penso em conviver com a pessoa X mais cinco ou dez anos, é algo que pode impactar na minha saúde, que vai me afetar. (ENTREVISTADA 30)

A entrevistada 25 menciona a carga emocional envolvida no contato com outras pessoas e que saber medir o alcance da sua atuação lhe ajuda a saber que não pode resolver o problema de todos com quem convive:

É pesado carregar tudo isso, então quando você está um pouco mais disposto, o contato com eles é uma troca. De certa maneira eles tem os problemas deles e eles acabam falando. É pesado você ver que aluno não tá bem, aluno tentando se matar, alunos indo mal nas disciplinas e você não sabe como ajudar e, tem gente que lida melhor com isso e gente que não lida tão bem assim. Eu sempre olho e tento pensar: esse problema não é meu, o problema é da pessoa, eu vou ver pra onde eu consigo ir e mesmo que as vezes não é muito simpático da minha parte, eu explico até onde eu consigo ir. Mas tem gente que não consegue as vezes fazer isso. (ENTREVISTADA 25)

Não se trata de desprezar os problemas, mas saber até onde é possível ir. Novamente, saber a que se ater. A categoria 8, cujos resultados são apresentados abaixo, tem como função complementar as questões apresentadas nessa parte. Diante das causas apontadas como causadoras de adoecimento, perguntamos aos entrevistados o que é necessário mudar.

8.8 O que precisa mudar?

Vamos apresentar nessa categoria as respostas dos entrevistados para outra questão que surgiu a longo das entrevistas. Perguntamos a eles o que, na sua opinião, seria necessário mudar. A pergunta foi feita de forma genérica para dar espaço para que cada um identificasse as mudanças que considerasse as mais importantes fossem elas estruturais, institucionais, governamentais ou mesmo pessoais.

Também inferimos, ao fazer a questão, que as respostas teriam relação com os temas apresentados na categoria anterior. Sendo assim, as indicações de mudanças estariam em torno de rever a carga de trabalho, redistribuindo-a de forma mais justa; revisão da cobrança por resultados de modo que a estrutura necessária fosse buscada ou viabilizada, criação de mecanismos de valorização do trabalho de modo a diminuir a sensação de invisibilidade e de vigilância, melhorando como consequência também a competitividade baseada na comparação, aumentando níveis de cooperação.

Obtivemos respostas variadas, porém que se conectam entre si e com outras informações apresentadas não só na categoria anterior, como também nas demais. O entrevistado 1 afirma que gostaria de ter mais tempo para trabalhar com aquilo que mais gosta, seja dando aulas na sua área de formação específica, como em projetos de extensão. Para isso, destaca que precisa de mais tempo que entende que pode ser obtido a partir da diminuição do número e duração das reuniões e da quantidade de trabalho burocrático.

A entrevistada 8 também afirma que gostaria de trabalhar mais na sua área, além de considerar necessário que haja uma evolução, que a universidade amadureça e que se desprenda da sua herança de “colegião”, que exige regras tão estritas.

Eu acho que a nossa universidade é ainda um pouco nova então aqui a gente vê coisas que não vê em outras universidades. Ainda parece que é um colegião. Parece que a cada semestre chega mais trabalho burocrático e cada dia o professor tem menos liberdade de fazer sua aula... Não falta autonomia na sala de aula, mas para chegar até a sala de aula você tem um monte de coisas para preencher e fazer, sabe, que... Nas aulas foi pedido para fazer o planejamento, mas tinha tanto detalhe para colocar, sabe?! Tem que deixar tudo muito explicadinho, aí tem um checklist que outro professor vai corrigir para tudo ficar explicado. Parece que a gente está sendo chamado de idiota, sabe?! Ou chamando o aluno, porque parece que não adianta chegar na sala de aula, explicar conversar. Esse tipo de coisa cada dia aumenta mais. Checklist daqui checklist dali... (ENTREVISTADA 8)

Na opinião da entrevistada 16 deve haver uma mudança nas pessoas, uma vez que trabalhar na universidade é uma escolha e não uma imposição:

Eu acho que o que precisa mudar é no íntimo das pessoas. Porque assim, vou desenvolver. Às vezes me causa uma revolta interna... Eu escolhi prestar esse concurso, eu deixei um monte de gente lá fora, que talvez queria entrar mais que eu, eu escolhi vir para Beltrão. Quando eu prestei o concurso eu sabia que eu ia trabalhar aqui, sabia que eu ia trabalhar 40 horas, sabia que ia dar aula para o curso X, eu sabia que o curso X era diurno, eu sabia que as aulas começam sete e meia e terminam dezoito e vinte, eu sabia de tudo isso, eu não fui enganada. Aí chega aqui e “eu não quero fazer tal coisa, eu não quero fazer isso, eu não quero fazer aquilo”. Então eu acho que não é a universidade que precisa mudar, mas o meu pensamento com relação a minha responsabilidade nesse trabalho que é uma escolha minha e eu não sou obrigada a ficar. Eu posso passar no RH a qualquer momento e pedir a exoneração. Mas as pessoas, algumas delas... entendem que estão amarradas aqui e que foi imposto. Então qualquer coisa que a gente quer fazer para melhorar, nada pode, nada dá... E me incomoda muito o não poder chegar pra você e dizer olha eu acho que assim ficaria melhor, porque se eu fizer pode ofender.

O que a gente pode fazer para melhorar a nossa saúde mental? Eu acho que a gente poderia se ajudar mutuamente. Mas se ajudar pura e simplesmente por se ajudar. Eu acho que isso ia ajudar muito! A gente até tem ajuda, mas a gente tem que pedir por favor. E aí as vezes a gente recebe uma ajuda de bom grado, as vezes a gente não recebe ajuda e as vezes a gente recebe por mero cumprimento do dever. (ENTREVISTADA 16)

A questão da ajuda mútua desinteressada também aparece como um caminho para uma melhor condição de saúde mental na universidade, na visão da entrevistada 16. A fala da entrevistada 30, por sua vez, vai no mesmo sentido:

Pra mim me parece que é algo das pessoas em si, no sentido do que cada um pode fazer melhor. No sentido de: passei num concurso público, mas independente de ser uma atividade pública ou privada, eu tenho uma atividade, uma jornada a cumprir e então vou realizar da melhor forma possível. Se todos tivessem esse pensamento de aproveitar o tempo que tem destinado para a atividade profissional e realizar da melhor forma possível, acho que seria melhor. (ENTREVISTADA 30)

A responsabilidade diante da própria função, que a entrevistada 30 menciona, parece ser o mesmo ponto que a entrevistada 17 destaca. Essa última compreende que essa responsabilidade pode ser obtida através de um maior profissionalismo e seriedade no encaminhamento das atividades da instituição, de forma que seja claro para todos os servidores quais são seus papéis, o que se espera deles e como encaminhar o bom andamento das suas funções.

A universidade como um todo precisa trabalhar com mais profissionalismo, não como uma empresa, mas ver a instituição como séria. Mais formalizado, com procedimentos corretos, pensando nas pessoas que estão ali, nos prazos, pensando, pensando. Isso facilitaria muito o trabalho na ponta, otimizaria muito o trabalho de todo mundo. Porque a gente fica trabalhando numa insegurança, sempre numa insegurança. Como faz? E agora? O que vão pensar sobre isso? Não tem um fio norteador, parece que ao invés de estar numa universidade que seria uma instituição mais madura, você está num jardim de infância de uma instituição. Decisões são tomadas em cima da hora, demora-se muito tempo para decidir uma coisa e daí vem pra você fazer em meio dia, um dia, tomar decisão, sem procedimento correto e isso atrapalha muito, muito mesmo, o trabalho de todos...Uma vez um ex reitor falou que o funcionalismo público é o melhor dos trabalhos porque quem quer trabalhar tem muito trabalho e quem não quer também pode não trabalhar. Então assim, esse não trabalhar desmotiva quem quer trabalhar... Isso pra mim tem que mudar, não tirando a estabilidade, mas flexibilizar, criando mecanismo de gestão, fazer com que os gestores consigam gerir efetivamente. (ENTREVISTADA 17)

O papel da gestão e a necessidade de se estabelecerem projetos a longo prazo para sanar essa imaturidade da instituição vão aparecendo com muita clareza na fala dos entrevistados. O que se percebe é que ao mesmo tempo que os entrevistados descrevem uma quantidade grande de normas e regras que engessam o trabalho, isso não quer dizer que haja clareza com relação aos caminhos que devem ser tomados no encaminhamento de cada situação. As regras parecem existir mais como tapa-buracos do que como linhas norteadoras da conduta e da forma de condução que cada situação exige. Um exemplo dessa condução tortuosa é dado pela ENTREVISTADA 32:

Eu acho que uma coisa que precisa mudar é que se é pra fazer comissão para depois um decidir o que vai ser feito sozinho, então não se faça comissão. Parece que se cria comissão pra dizer que foi dada a participação, que é uma falsa participação, você só faz de conta que está participando porque no final não é a comissão que vai decidir. Acho que a universidade tem que se profissionalizar mais. Nós somos bastante "café com leite". Vemos que outras instituições tem manual, procedimento padrão, tem normas que nós não temos.

A necessidade de profissionalização, indicação de caminhos, criação de manuais aparece também na fala da entrevistada 32, assim como foi mencionado pela entrevistada 16. A entrevistada 26 cita a necessidade de se ter planos a mais longo prazo, que possam ser contínuos e que solucionem a questão das constantes mudanças nas plataformas, por exemplo:

[...] de tentar fazer algo mais estável, que não seja tão mutável. Algumas coisas, outras coisas naturalmente são mutáveis e precisam ser. Mas algumas coisas, é complicado. Por exemplo, para você submeter um projeto para aprovação dentro da universidade. Era de um jeito, depois de outro, agora de outro. E aí você mudando e todo aquele trabalho que você fez nas outras plataformas, morreu. Tem que refazer tudo, senão não vale mais nada. É ruim, sabe, porque você vai gastar todo o tempo que você já gastou pra fazer aquilo. Não tem lógica, as vezes piora.

Eu gostaria que não tivesse tanta impunidade também. Ao mesmo tempo que eu me desdubro infinito para tentar fazer alguma coisa e ainda fico me sentindo culpada por não fazer outras, eu vejo que tem vários colegas meus que estão cagando e andando, desculpa a expressão, mas é... e não acontece nada, eles continuam com o mesmo contracheque. Eu me esforço para que isso fique melhor, para que a instituição fique melhor, para que meu curso seja melhor reconhecido, para que meus alunos sejam os melhores pra que... sabe? Para que tenha uma formação decente. E eu vejo colegas que estão na contramão disso tudo e aí não acontece nada, nada, absolutamente nada. Isso me chateia, me chateia muito. Não tem igualdade, embora há todo um sistema para que isso ocorra. (ENTREVISTADA 16)

Além disso, a participante destaca a questão da justiça institucional, aspecto mencionado por vários servidores em várias das categorias acima apresentadas, especialmente na categoria 7.

No âmbito pessoal, essa profissionalização poderia ser traduzida como maior disciplina na execução das próprias atividades. Assim descreve, sobre esse aspecto, o ENTREVISTADO 20:

Acho que nas pessoas e na gente também, ser mais disciplinados. Digo mais disciplinado no sentido assim de procrastinação, perder o foco naquilo que você vai fazer. Não necessariamente no que você vai fazer hoje, mas naquilo que você quer para amanhã.

Por outro lado, a entrevistada 23 entende que seria importante preencher a falta de servidores especialmente nos setores mais estratégicos, de forma a automatizar alguns processos e facilitar a vida do servidor e do usuário:

[...] na universidade como um todo, faltam servidores... Talvez em setores mais estratégicos, como essa direção, que atende todo mundo, essa questão da inovação, dos sistemas, de facilitar o dia-a-dia dos outros setores talvez seria um setor que facilitaria a vida de muita gente. Menos serviço para gente para poder dar atenção para outras coisas, ter outras ideias, por exemplo com relação a falta de alunos no campus, pensar em outras atividades, ter ideias novas, outras formas de atender. (ENTREVISTADA 23)

A entrevistada 18 cita um aspecto até agora inédito, que é uma das ações de intervenção em saúde mental que vem sendo desenvolvidas na universidade por meio da subcomissão de saúde mental. Segundo ela esse trabalho é importante e deve continuar:

Eu acho que tem bastante coisa que já está sendo feita. Tem o trabalho da subcomissão de saúde mental que tem umas ações bem legais, mas muita gente não vê. Eu acho legal aqueles encontros que são feitos, agora não estamos podendo, mas quando puder, eu acho legal pra fazer. O pessoal as vezes conversa com quem nunca conversou, eu acho que são coisas assim que ajudam a aliviar, trocar uma ideia com alguém, talvez fazer mais essas ações de saúde mental, algo dinâmico que dê para participar. Eu acho que ajuda, porque eu acho que escutando temos uma ideia que as vezes serve para você. (ENTREVISTADA 18)

A convivência que os encontros promovidos pela subcomissão promoveu e a troca promovida neles é um ponto que interessa e é destacado pela entrevistada como positivo.

Percebemos que há grande proximidade entre as respostas dadas à pergunta sobre o que precisa mudar quando comparadas aos aspectos que seriam solução para aquilo que os entrevistados mencionaram como causas do adoecimento. Foram destacadas a necessidade de aumentar o número de servidores e diminuir o trabalho burocrático, visando aumentar o tempo a ser utilizado nas tarefas principais desempenhadas por cada um.

Também foi mencionada a necessidade de revisar as regras estritas (de colégio) e substituí-la por um amadurecimento institucional que aponta mais para o caminho do direcionamento e menos para a lógica da punição. A gestão tem falhado, partindo da visão dos entrevistados, em encaminhar, em ensinar, em ter claras funções e resultados e tem se atido mais e mais em restringir o trabalho a partir de regras que garantam que o servidor – com sua má fama – trabalhe. É a repetição do preconceito externo no interior da universidade, com o agravante de que sentindo essa pressão tão perto, a influência da ideia de que o trabalho público é pouco e não vale nada começa a competir com o impacto que os servidores conseguem perceber a partir da realização de suas atividades. Os mecanismos de gestão, tal como estão estruturados, avalizam a má-fama do servidor.

Considerando a maior dificuldade dos técnicos em perceberem o impacto das suas atividades na consecução da transformação que promove a educação, somada a regras estritas e uma subjugação das suas funções – tidas como inferiores quando comparadas a dos professores – temos que estão muito expostos ao sofrimento mental. Especialmente nos casos em que há pouca ou nenhuma identificação com a tarefa em si, que nesse caso, seria um fator de proteção à saúde mental no trabalho.

Noutro sentido, o aumento da ajuda mútua, a cooperação, zelo, responsabilidade e disciplina com a própria tarefa são pontos que também precisam melhorar, na visão dos entrevistados. Sobre isso é interessante notar que eles atribuem a responsabilidade sobre si mesmos, aumentando a cobrança sobre si mesmos.

8.9 A independência econômica e a representação social sobre trabalho

Perguntamos aos entrevistados se, em caso de ganhar na loteria, seguiriam trabalhando. Esse questionamento é bem interessante porque propõe uma descontextualização da realidade do entrevistado. Projetando-o, através da imaginação, para outro cenário, é possível avaliar o quanto a dependência econômica da atividade profissional influi na representação social que os entrevistados têm sobre o trabalho.

No enunciado da pergunta não houve vinculação entre o conceito trabalho e a atividade profissional. Não perguntamos se seguiriam trabalhando na universidade,

mas sim se seguiriam trabalhando. Com isso exploramos a faceta da representação que corresponde ao que consideram como trabalho e se isso vai além das atividades profissionais remuneradas, alcançando o cerne do que é, de fato, trabalhar. Foi possível assim, de forma bem sutil, perceber se há identificação entre o entrevistado e as atividades profissionais que realiza a ponto de considera-las trabalho, em sua ampla acepção.

Os respondentes trouxeram à luz respostas bem interessantes. Alguns responderam de forma direta, outros questionaram, outros quiseram saber o valor exato do prêmio para dar uma resposta mais coerente.

Dos 28 entrevistados que responderam a essa questão, 15 informaram que parariam de trabalhar na universidade, enquanto 13 afirmaram que seguiriam suas atividades tal como hoje são. Dos 15 que deixariam de trabalhar na universidade, 13 falaram que seguiriam realizando outras atividades, porque consideram a existência de uma atividade e a realização que deriva dela como indispensável. Sobre esse ponto específico, afirmam que ter impacto na vida de alguém e ser útil é o ponto que sustenta essa necessidade. Interessantemente esse é o aspecto que define a ética que, neste trabalho, propusemos ser fator de influência positiva na saúde mental dos servidores. Ao se posicionarem dessa forma, os entrevistados confirmam essa influência, ao descreverem que ela não apenas é positiva, mas sim necessária.

Assim, compreendemos que essas respostas confluem para a confirmação da hipótese de que colaborar, ser útil, impactar na vida dos demais de forma positiva, por meio do próprio trabalho é um elemento que tende a promover a saúde mental no trabalho. Esse elemento é central, uma vez que os respondentes destacam não poder viver sem essa sensação, sem ser útil, sem trabalhar, ainda que não dependam economicamente dessa atividade.

Dentre os respondentes, 2 pessoas afirmaram que não trabalhariam mais na universidade, sem indicar a vontade de realizar outras atividades profissionais. A entrevistada 22 afirma que gostaria de viajar com a família e a entrevistada 4 não menciona a intenção de ter novas atividades profissionais nessa pergunta, porém, noutro ponto da sua entrevista afirma o seguinte:

Então, de fato o momento que eu gosto é laboratório, embora eu faça pouco aqui, a maioria eu faço noutra universidade. Eu perco minhas férias, passo 30 dias lá pesquisando. Eu amo fazer isso, eu não penso que estou de férias. À noite eu fico de férias, mas de dia estou na universidade trabalhando. Passei quase todas as minhas férias nesses anos, trabalhando. (ENTREVISTADA 4)

Assim, embora não deixe claro nessa pergunta se realizaria outras atividades caso ganhasse na loteria, no trecho em destaque acima percebemos que é o que ela já vem fazendo, ainda que somente no período de férias. Fato é que, tal como ela mesma menciona, não considera o fazer pesquisa como um trabalho.

Vamos apresentar na sequência a fala de alguns dos entrevistados porque justificam suas escolhas sobre parar ou não de trabalhar e, ao fazê-lo trazem à tona pontos interessantes para análise.

Sim. Eu ia.. talvez fosse... fazer outro tipo de atividade, tipo numa coisa que de assistência social, algo assim. Não fazer filantropia, mas dedicar o tempo para ações em locais onde as crianças necessitem, sabe?! Ah, vou dar dinheiro para me livrar, não. Eu teria o tempo para dedicar, auxiliar, organizar...Eu ia ajudar!

Eu, eu fui ensinado a ter uma profissão para ganhar dinheiro. Não tô falando que o dinheiro não é importante, porque é, mas para os meus filhos eu falo: vocês têm que fazer uma coisa que vocês gostem de fazer e que vocês consigam viver bem. Não precisa ser milionário, podem até ganhar dinheiro, mas se vocês estão bem, estão fazendo alguma diferença pro mundo e vocês estão se sentindo bem, beleza. Agora se vocês estão fazendo alguma coisa pra vocês e só pra vocês e pronto, vai ser frustrante. Ninguém é feliz sozinho. Tem que fazer alguma coisa que vocês gostem e que faça a diferença. É ao contrário do que foi para mim, do trabalhar para ganhar dinheiro. (ENTREVISTADO 1)

Mais uma vez fica claro o importante destaque de usar o tempo e as condições não somente para fazer algo de bom para si mesmo, mas sim, colaborar. Essa categoria, surpreendentemente, é a que traz mais elementos éticos. Se relaciona com as demais e explica alguns pontos mencionados nas outras.

O entrevistado 6 afirma que continuaria na universidade, porque não faz isso por dinheiro, mesmo que haja dependência econômica:

Com certeza absoluta continuaria. Absoluta! Eu não faço isso por grana. Eu vejo as pessoas fazendo o que eu estou pedindo, me escutando. Pela primeira vez tem alguém me escutando, querendo saber! É estranho... O legal é que eles ainda me pagam pra isso! Era pra eu estar pagando eles! Mas eles me pagam pra isso! Não quero nunca mais parar de fazer isso. Eu pegaria a grana, daria para os meus pais, compraria uma casa, mas continuaria. Quero abrir uma empresa no futuro. Mas nunca quero deixar de ser professor. Até morrer. Até aquele negócio da aposentadoria, eu não vou precisar, vou sair só na compulsiva, com 75 anos. (ENTREVISTADO 6)

A entrevistada 28 foi nesse mesmo sentido:

Eu já me perguntei isso, mas aí fico pensando: o que vou fazer? Não vou viajar a vida inteira, meu filho tem escola, não posso deixar tudo e ficar só viajando. O que eu faria da vida?

Para mim o trabalho é muito importante, sempre foi. Sempre quis trabalhar, ter meu dinheiro. Conquistei o que eu sempre quis. Eu estou num ponto na universidade que eu busquei desde que cheguei. Eu sei qual é meu trabalho, fui me desvinculando daquilo que não está na minha alçada, depois de muita terapia consegui isso, consigo dizer não para aquilo que não é da minha função. Hoje eu trabalho com o que é importante para mim e que eu acho que eu tenho que fazer. Claro que isso gera um pouco de atrito porque meu perfil é de me enfiar em tudo. Mas eu fui me revoltando porque vi que eu estava

enfiada em tudo e que tem gente que não se enfia em nada, então fui vendo que eu tinha que dar um limite para não me sobrecarregar.

Eu não penso em sair daqui, nem se ganhar na mega sena. Eu não sei se sairia. Ficaria totalmente perdida se eu não tivesse meu trabalho. E se você me perguntar onde eu poderia trabalhar, além daqui eu não sei te dizer. Te juro que não consigo te dizer outro lugar que eu poderia trabalhar que não fosse aqui. Nem com outra coisa. Não tem nada que eu pense que eu poderia trabalhar. (ENTREVISTADA 28)

A entrevistada 7 fez lembrar as respostas que os agricultores orgânicos deram a essa mesma pergunta, quando feita por Lorenzson (2014). A maioria deles disse que usaria o dinheiro da loteria para investir na sua propriedade, no seu trabalho e seguiriam fazendo o que faziam. No caso da ENTREVISTADA 7, ela afirma que gostaria de investir em um laboratório, na universidade:

Eu não sei se eu continuaria trabalhando dessa forma que eu estou trabalhando, mas já sonhei muito em construir um laboratório. Investir num laboratório, juro por Deus! Um laboratório top, top, dos melhores. E ficar trabalhando nisso. Não me matar, mas ia trabalhar. Já sonhei muito com isso.

A ENTREVISTADA 8 também afirma que gostaria de construir um laboratório:

Acho que por um tempo sim. Ia comprar um equipamento desses que preciso. Acho que ia construir um laboratório e ia dar aula e fazendo pesquisa, pensando bem. Queria investir, viajar também né?! Talvez ia fazer doações para pessoas que precisam ou outras universidades.

Na mesma linha, o ENTREVISTADO 11 investiria na universidade:

Seguiria trabalhando. Faria o que eu faço. Eu já me fiz essa pergunta. Na fase que eu estou, como comentei, as vezes a questão do dinheiro é bom, todo mundo gosta para viver bem, mas eu acho que a tua contribuição para a sociedade está mais além do que o dinheiro. Então eu continuaria trabalhando da mesma forma e esse dinheiro eu inclusive investiria na universidade. Não tudo né... mas aqui tem muita coisa boa, os alunos, as pessoas.

O ENTREVISTADO 9 considera que poderia encontrar outras formas de ajudar as pessoas:

Eu tenho que fazer uma conta... Acho que a princípio não pararia de trabalhar. A princípio...talvez abriria um negócio. Trabalharia com outras coisas, ajudaria as pessoas de outro jeito. Poderia impactar mais as pessoas de outro jeito.

O ENTREVISTADO 10 investiria em uma maior liberdade, mas afirma que seguiria na universidade:

Continuaria trabalhando aqui, mas com liberdade, caso aconteça alguma coisa, acabe a universidade, eu tô tranquilo, entendeu...Nada mais trabalhoso do que viver sem trabalhar. Ficar sem trabalhar é muito mais cansativo.

Vê-se que há, nas falas dos entrevistados, um medo real de que a universidade acabe. Ou seja, a ideia não é parar de trabalhar por não ter identificação com as tarefas ou por outros motivos, mas sim se proteger caso seja forçado a parar pelo fechamento da universidade.

A resposta do entrevistado 12 é muito interessante. Ele afirma que iria experimentar a oportunidade de escolher, sem ter a pressão da necessidade financeira:

Como eu falei, eu gosto muito de fazer o que eu faço, mas eu acho que daí abriria uma possibilidade, que até hoje eu não tive na minha vida, que é de escolher o que eu vou fazer. Do ponto de vista da liberdade, sabe?! Liberdade para, como te falei, eu fiz a faculdade que eu pude e eu fui conseguindo os empregos que eu pude. Eu nunca fiquei, em momento nenhum da minha vida eu consegui falar assim: eu perdi o emprego, mas tudo bem. Agora vou ficar em casa, vou procurar o emprego que eu quero, na área que eu quero, nem que isso demore 6 meses. Eu vou me preparar para conseguir um emprego ou abrir um negócio. Eu nunca tive essa liberdade. Então provavelmente eu gostaria de experimentar o sabor de fazer isso. De agora é a minha escolha, não vou me preocupar se vai faltar comida, vai estar tudo bem e eu vou escolher o que eu vou fazer. (ENTREVISTADO 12)

De fato, essa liberdade que o entrevistado 12 afirma que gostaria de ter é um privilégio de muito poucos, especialmente dentro das condições político-econômicas atuais. No mesmo sentido de aproveitar a liberdade, a ENTREVISTADA 16 afirma que vai: *parar de trabalhar aqui. Mas, deixar de ser útil, não. Mas aí é um trabalho que não vou ter hora, vou poder ler, conversar, criar...*

O entrevistado 21 também fala sobre querer ser útil:

Sei lá... ia ser útil. Ia poder ser mais útil, mas ia continuar trabalhando com certeza. Ia trabalhar. É necessário a gente tirar um tempo para o ócio, esvaziar a cabeça, eu gosto. Final de semana eu não penso em nada de trabalho, eu gosto de desligar, mas eu acho que o trabalho é fundamental na vida de qualquer um. É isso que eu estava dizendo, é ser útil, fazer alguma coisa, desenvolver algo. (ENTREVISTADO 21)

O entrevistado 13 seguiria estudando, se dedicando ao que mais gosta de fazer que é a pesquisa:

Já me fiz essa pergunta. Eu não sei te responder se eu continuaria trabalhando dentro da universidade como professor. Eu acho que talvez eu ia viver fazendo pós doc, só fazendo pesquisa. Ia voltar a estudar, ser estudante. Voltar para uma bancada, uma simulação, passar o dia inteiro pensando naquilo, ia fugir da burocracia. Mas eu tenho certeza que meu orientador ia me pôr para dar umas aulas (risos). Já pensei que eu poderia abrir uma empresa, mas acho que eu iria para a pesquisa. Eu não ia conseguir parar, ficar sem fazer nada. Ganhei um dinheirão e vou ficar fazendo o que em casa o dia inteiro?! Acho que a vida não foi feita para isso. Mas eu teria mais liberdade, para tirar uns dias de férias. Sem precisar de bolsa, a liberdade é maior. A pesquisa foi o que eu mais me identifiquei aí ao longo da minha vida, é por isso que eu tô aqui. (ENTREVISTADO 13)

Exerceria aquilo que mais gosta, mas com a liberdade que a independência econômica oferece. Em sua fala, assim como na de outros entrevistados anteriores o trabalho segue aparecendo como elemento natural da vida.

Tal como o entrevistado 13, o entrevistado 20 afirma que seguiria estudando e investiria nisso. A entrevistada 18 também, seguiria para outra área profissional e continuaria estudando e investindo na busca pelo conhecimento.

O ENTREVISTADO 14 tem mais identificação com a docência:

Não deixo de dar aula. Vou continuar trabalhando, não sei se continuaria aqui. Mas continuaria dando aula com certeza... Provavelmente iria para a praia, morar lá, bem de boa, mas seguiria dando aula. Eu me sinto feliz dando aula. Mas aula no ensino superior, médio e fundamental não. Aqui posso conversar abertamente com as pessoas, sobre vários assuntos, é diferente do tratamento que tem que ter com crianças.

A entrevistada 26 continuaria a trabalhar na universidade, porém o faria com mais independência das regras estabelecidas:

Sabe que eu já me peguei pensando nisso algumas vezes? E algumas vezes eu penso, não eu só vou ter uma vida melhor e vou continuar trabalhando, mas aí eu vou fazer o que eu quero no trabalho. Como se eu deixasse de ter que seguir regras no trabalho. Às vezes eu penso que ficaria viajando. Mas com certeza, mesmo que passasse um tempo curtindo, um tempo depois eu ia sentir falta dessa sensação de estar contribuindo com alguma coisa, de ser útil, de fazer, de fazer... (ENTREVISTADA 26)

Na sua fala também se destaca a necessidade de colaborar, de ser útil. Assim como a entrevistada 26, a 29 buscaria maior liberdade:

Eu teria uma outra atividade, parar de trabalhar não... Eu trabalharia numa coisa que eu não tivesse que ter um horário fixo cinco dias por semana. (ENTREVISTADA 29)

A entrevistada 30 afirma que sente que precisa colaborar, que não está no tempo de se aposentar ainda:

Eu penso que eu continuaria trabalhando. Não sei se aqui, no serviço público em Francisco Beltrão. Pensando na idade que eu estou hoje, eu ainda quero trabalhar por mais um tempo, mas eu não sei se eu continuaria trabalhando oito horas por dia, todos os dias. Eu quero continuar trabalhando, mas buscaria um trabalho um pouco mais leve. Mas não me vejo não trabalhando, só na academia, ofurô, massagem e compras. Não me vejo nessa condição, eu acho que me causaria um certo tédio, uma frustração. Penso que a parte profissional nessa fase da vida é parte de satisfação, de realização, de gerar um resultado. (ENTREVISTADA 30)

Assim como em outras falas, a entrevistada 31 foca na liberdade de trabalhar sem precisar seguir regras que considera desnecessárias. Afirma que mantendo-se as métricas como meio de avaliação “seria perfeito”:

Eu acho que provavelmente eu trabalharia na universidade. Eu não ia cumprir P, pode entrar com PAD, com o que for... Eu fico pensando que por um tempo eu ainda ia trabalhar, até estabelecer as ideias na cabeça. De repente sem dedicação exclusiva. Não sei, eu penso que a pessoa tem que ter algo que goste para fazer...O trabalho é importante para mim, muito importante, para o meu bem-estar. Sem as pressões. Dar a aula, fazer as pesquisas. (ENTREVISTADA 31)

Para finalizar, a entrevistada 32 afirma que não conseguiria viver sem estar trabalhando, que o trabalho é, para ela uma necessidade:

Talvez eu não continuaria trabalhando na universidade. Mas eu não conseguiria viver sem estar trabalhando. Eu tenho o bicho carpinteiro, se eu tirar mais de 15 dias de férias, eu começo a fazer piscina de bambu do lado de casa. Nos primeiros dias eu descanso, depois faço faxina, depois construo piscina de bambu. Eu preciso fazer alguma coisa, mas quem sabe eu pudesse então me dar ao luxo de fazer algo voluntário, porque pra mim é muito importante sentir que eu faço alguma coisa que impacta na vida de alguém.

Ao mesmo tempo que sei que não sou rica, eu sei que não sou miserável, e eu sei que também faz parte você ajudar as pessoas. Então digamos que se eu não consiga fazer isso no meu trabalho, eu faça isso na minha vida particular, porque é uma necessidade pra mim. Muito provavelmente, se eu ganhasse na mega sena eu faria algo assim. Nem digo de dar dinheiro, porque isso é fácil, pra quem tem, mas fazer alguma coisa que de fato faça a diferença, ir lá e pôr a mão na massa. E como serei milionária, quando quiser tirar férias, poderia viajar o mundo todo, sem a obrigação de cumprir horário. (ENTREVISTADA 32)

Um elemento comum às falas da maioria dos respondentes dessa questão é, tal como já mencionado no início, a necessidade de cumprir uma função, obter resultado e ter impacto positivo na vida dos seres humanos e do mundo. Essa necessidade ética constitui parte importante, tal como já foi mencionado, da saúde mental do servidor no seu trabalho. Um trabalho que permita a realização do servidor nesse sentido, será, conseqüentemente, mais saudável para ele.

Trabalhar, como meio para obter um impacto positivo na vida das pessoas é, segundo os entrevistados, uma necessidade. A ética tem, portanto, relação direta com a manutenção e promoção da saúde mental no trabalho.

9 CONCLUSÕES

Essa pesquisa contou com a captação de dados em várias fontes. Utilizamos a legislação sobre saúde mental e trabalho no serviço público federal, bem como outras que tem relação com o tema para dar uma ideia do quadro geral a respeito de como esse tema vem sendo tratado a nível legal.

Dentre os resultados obtidos, destacamos como importante o fato de que a legislação específica em saúde mental e trabalho é bem restrita, ficando basicamente por conta da portaria 1.261 de 2010, que embora exista e apresente uma concepção bem ampla a respeito do tema, tem sua aplicação na realidade prática da universidade ainda bem restrita.

Consideramos então, esse relatório e os resultados aqui apresentados como fatores importantes de subsídio para que seja possível criar institucionalmente mecanismos de aplicação do que esse documento legal já indica. A intenção que baseou a realização dessa pesquisa esteve muito vinculada à possibilidade de oferecer recursos para mudanças na organização, especialmente respaldando a criação de projetos, programas e ações que sejam capazes de dar resposta aos principais problemas aqui apresentados. Noutro sentido, também nos move a vontade de subsidiar mudanças significativas na forma de condução da universidade, especialmente nos mecanismos de gestão adotados atualmente.

Além da análise da legislação, fizemos uma varredura nas iniciativas e na realidade que a instituição hoje apresenta. Pudemos observar que, tal como acontece com a portaria 1.261 de 2010, há outros documentos legais que, embora existam, não tem sido transformado automaticamente em iniciativas institucionais. Esse é um problema importante, porque a legislação indica como as situações devem caminhar, porém coloca, em geral, a responsabilidade da aplicação dessas instruções totalmente sobre cada órgão. Isso resulta em uma situação de se saber onde se quer chegar, porém não saber como se chegará ao objetivo fixado como meta. Não há um acompanhamento claro e direto nesse sentido, que leve à garantia da aplicabilidade da lei no sentido das demandas de saúde, especialmente quando tratamos de prevenção e promoção da saúde no ambiente institucional.

Os servidores, por sua vez, muitas vezes não têm conhecimento acerca do que a legislação informa com relação à prevenção e promoção da saúde, especialmente

no que diz respeito à responsabilidade da universidade nesse sentido. Esse desconhecimento faz com que tenham uma visão muito individualizada dos problemas, atribuindo-os mais ao indivíduo em si do que à falta de uma atuação institucional concreta.

Podemos verificar, como exemplo, o que ocorreu nessa pesquisa. Ao entrarmos em contato com os servidores, convidando-os para participar das entrevistas, em dois casos recebemos uma negativa sob a justificativa de que por não estarem bem emocional e psicologicamente, não poderiam participar de uma pesquisa cujo tema é saúde mental e trabalho. Buscamos dentro do possível e sem ferir a integridade do sujeito, que detém a decisão final sobre participar ou não, explicar que nosso interesse não estava em ouvir somente aqueles que se consideram totalmente saudáveis, senão que o ponto de vista de todos era importante para nós.

Ainda assim, por motivos emocionais, os servidores entenderam melhor não participar, uma vez que tratar das situações de trabalho seria, para eles, muito difícil, por mobilizar conteúdos psicológicos ainda não digeridos e encaminhados, surgidos justamente no trabalho. Obviamente que respeitamos essa posição, mas, lançando mão do recurso da observação participante, decidimos inserir essa questão como algo para ser notado, uma vez que nos dados apresentados aqui não tivemos a participação de nenhum servidor adoecido psicologicamente e essa é uma lacuna que precisa ser identificada para que os dados sejam melhor interpretados.

Finalizamos a triangulação das técnicas utilizadas nessa pesquisa, somando à análise da legislação e práticas institucionais e à observação participante, a captação dos dados através de entrevista. Nos guiamos pela abordagem das representações sociais e utilizamos a psicodinâmica do trabalho para interpretar essas representações.

Na psicodinâmica do trabalho (Dejours, 1999) se considera que as angústias existenciais do sujeito são confrontadas com as restrições que a organização do trabalho impõe. Dessa luta surgem estratégias individuais e coletivas de luta, de cujo resultado se obterá prazer ou sofrimento. Havendo sofrimento, sem que esse seja compensado, teremos um quadro tendente ao adoecimento mental no trabalho. Agora se a organização do trabalho permite autonomia e criatividade, é possível que se dê vazão a esse sofrimento, gerando melhores condições de saúde para o trabalhador. Nesse sentido, quanto mais restritiva é a organização do trabalho, menos espaço ela dá para que o trabalhador se mobilize subjetivamente em favor de si mesmo e do

próprio trabalho, que vai além do que está prescrito chegando, tal como a ética, à zona do contingente. O trabalho não pode ser compreendido somente sob a face da instrumentalidade, mas deve ter em conta sua face subjetiva.

Essa forma de análise foi a que nos moveu a esmiuçar o conteúdo das representações sociais dos entrevistados em busca da compreensão que tem do seu trabalho e dos mecanismos que tem utilizado para enfrentar aquilo que, sendo da zona do prescrito, não funciona na realidade do trabalho. Foi uma análise “de baixo para cima”, ela começa no indivíduo e termina no social.

Percebemos ao longo desta investigação que nossos entrevistados ancoram suas representações sociais sobre trabalho menos em uma questão de dependência econômica que se resolve por meio do exercício de uma profissão remunerada, do que a um meio, uma forma de ser útil à humanidade e ao contexto em que estão inseridos. Representam socialmente o trabalho como uma necessidade, algo que independentemente da condição econômica, querem e precisam seguir realizando.

Essa concepção ampla do que significa o trabalho nos levou a buscar em Marx (1985) o conceito que a explica, por ter sido essa uma necessidade apresentada pelos próprios dados. Nesse sentido, destacamos o distanciamento entre a compreensão do significado do trabalho e a definição dejouriana daquele que os dados nos forneceram. Embora Dejours (1999) considere que o trabalho não é limitado à sua face prática, ele não o eleva a uma condição de necessidade humana básica. Uma necessidade, que tal como define Engels (1999) “é a condição básica e fundamental de toda vida humana”.

Recordamos que Marx (1985, p. 150) considera ainda que “no fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente.” Nesse sentido, somente é possível caracterizar o trabalho como humano na medida em que este envolva o processo cognitivo mobilizado em torno do resultado do emprego de seu esforço. Marx (1985, p. 150) completa afirmando que o homem “não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade.” As representações sociais sobre trabalho dos entrevistados nesta pesquisa ancoram-se em torno dessa concepção central, ou seja, de que o trabalho é um meio para realizar aquilo que já têm em mente como uma necessidade.

A novidade está em que esse elemento cognitivo está relacionado a um objetivo que é social, que na fala dos entrevistados se converteu na expressão: Ser útil.

Dentro da ideia de ser útil, muitos pontos específicos foram abordados, dentre os quais destacaremos os mais relevantes. Podemos observar que os docentes tem maior identificação com a pesquisa do que com a docência. Desde o contato com a iniciação científica como os próprios programas de pós-graduação *stricto sensu* preparam os alunos para serem pesquisadores e daí nasce uma identificação com essa função. Por outro lado, a docência é um objetivo profissional somente quando já existe uma identificação com a vocação que ocorre a nível individual. Nos programas de pós graduação não há formação ampla para o exercício dessa parte da profissão e os docentes acabam aprendendo por conta própria depois de estarem já inseridos na universidade. No entanto são as tarefas ligadas à docência que mais foram mencionadas como positivas, causadoras de bem estar e que propiciam a execução do objetivo que é ser útil.

Nesse sentido, até nos casos em que realmente não há identificação do trabalhador com a profissão docente, a sala de aula e a interação com os alunos é apontada como uma parte boa e prazerosa do trabalho. Compreendemos através disso que a interação humana realizada com vistas a ensinar ou aprender em ambiente de genuína busca pelo saber tende a ser muitíssimo favorável para a saúde mental, sendo capaz, inclusive de amenizar a falta de identificação com a tarefa. Isso se dá, na nossa compreensão, porque paralelamente à necessidade de trabalhar, enquanto seres humanos temos a necessidade de saber. O saber é o meio pelo qual o ser humano tem conseguido consumir todos os seus objetivos e, ao alcança-lo, se torna capaz de modificar destinos (PECOTCHE, 2015).

Há, portanto, uma diferenciação, feita pelos próprios entrevistados, entre o que constitui o centro do seu trabalho e as tarefas que giram em torno disso, sem ter, muitas vezes, relação com essa demanda principal. Dentre os docentes, o ensino, pesquisa e extensão constituem claramente o centro da sua atenção e congregam a maior importância, segundo pudemos ver por meio das suas representações. Todas as tarefas que precisam ser realizadas sem que tenham relação direta com essas três são vistas como perdas de tempo e dificilmente os servidores conseguem encontrar objetivo na realização das mesmas. Por isso, ao assumirem atividades puramente burocráticas, não conseguem identificar o impacto positivo do seu trabalho e apresentam dificuldades práticas devido a não capacitação para o exercício da

maioria das demandas administrativas. Esse é um problema que fica evidente também quando os docentes se tornam gestores. Precisam aprender a realizar todo um trabalho que não é o centro do seu cotidiano, além de lidar com interação diferenciada com os pares, por serem a personificação das regulamentações restritivas que há na instituição.

No caso dos técnicos-administrativos temos uma realidade um pouco diferente. Por um lado, tal como em partes acontece com os docentes, os técnicos precisam aprender todo o trabalho assim que chegam na universidade. Mesmo em casos de funções que exijam conhecimentos específicos, a realidade da universidade é bem peculiar e a forma de execução das atividades é singular.

Não há programas formais para a capacitação, o que faz com que a prática seja o centro da aprendizagem. Em partes os colegas ensinam, em partes se precisa acessar a legislação e em partes se faz aquilo que se pensa que é certo. Foi muito destacada a questão de que a instituição não tem manuais, procedimentos padrão, nem programa de capacitação. Sendo uma instituição multicampi, o que se tem é uma realidade diferente sendo aplicada em cada campus, dependendo da interpretação dos servidores acerca das normas e leis existentes. A instituição foi caracterizada como colégio, pela quantidade e característica das normas que possui. Também foi usada a expressão “café com leite” e jardim de infância do que seria uma universidade. Muito tempo é destinado para algumas atividades burocráticas, pouco tempo é utilizado para se pensar a revisão da regulamentação e formas de aplicar a autonomia em favor do processo de trabalho e dos resultados que se quer obter. Em poucas palavras, há pouco trabalho no sentido de indicar claramente um caminho e muito investimento em regras para tentar delimitar a atuação e promover justiça organizacional sem que essas regras garantam a consecução dos objetivos que as embasam.

Noutro sentido, os técnicos-administrativos, embora apresentem uma boa condição de identificação com as tarefas que desempenham, por não estarem envolvidos diretamente com a atividade fim da universidade tem mais dificuldades de se verem como profissionais da educação. O trabalho que realizam não apresenta um quadro de impacto tão visível como o é o dos docentes. É um trabalho de apoio, que fica mais nos bastidores. A ligação entre a atividade desempenhada e o impacto positivo que ela gera fica dependente da avaliação e percepção do próprio servidor, porque não há um sistema claro de valorização e o feedback não ocorre de forma tão

direta como ocorre no caso dos professores (cujos alunos tendem a se fazer de ponte e indicarem, pela própria realização, que o professor foi fundamental para sua jornada). Além disso, a hierarquia subjetiva da universidade tende a rebaixar o técnico a uma condição de inferior, seja por nível de formação, seja pela característica da função que desempenha ou pela percepção equivocada de que estar em função de apoio é estar numa função de subjugação.

Isso leva a identificar que a valorização promovida pela instituição é fundamental para favorecer a percepção do técnico acerca da importância e valor social do seu trabalho. Caso contrário, em um cenário de desvalorização, a tendência é que o técnico não consiga se ver como alguém importante e fundamental, a menos que ele, por si mesmo, chegue a essa percepção e à sustente, o que é difícil dentro do cenário descrito.

Um ponto de convergência entre os técnicos e os docentes é que reuniões longas e sem objetivo e participações em comissões que não consigam chegar a um objetivo claro e realizá-lo são vistos como perda de tempo. Essa perda é sentida como um peso pelos servidores porque percebem que teriam finalidades mais úteis para emprego desse tempo.

Os programas e projetos internos promovidos pela instituição, embora tendam a não se manter com o tempo, eles têm influência positiva na saúde mental dos servidores, seja por promoverem o contato interpessoal positivo como pelas informações que agregam. No entanto, seu alcance é limitado. A saúde mental no trabalho é um tema interessante e precisa ser discutido porque ainda paira sobre esse ponto muita dúvida e também preconceito, no entanto é necessário um rearranjo da gestão da universidade em favor de promover a aproximação dos valores dos servidores aos valores institucionais.

Existe uma forte pressão externa que impacta na capacidade de o servidor perceber a importância do seu trabalho, que é a imagem negativa que entendem que a sociedade tem a respeito de quem é o servidor e qual a sua função social. O fato de a educação ser pouco valorizada e a universidade pouco conhecida influenciam nessa imagem equivocada, assim como a propaganda muito negativa que tem sido feita pelo atual governo, buscando descredibilizar deliberadamente o trabalho que se faz nas universidades. As cobranças institucionais tem relação com a internalização desse preconceito e sua replicação no âmbito interno, criando regras e normas que visam comprovar que se está trabalhando. Isso tende a impactar ainda mais diretamente nos

servidores, tal como pudemos ver em suas falas, seja de forma a amarrar procedimentos ou mesmo criando um clima de *big brother*¹² em que todos tem a sensação de constante vigilância.

Sobre isso, consideramos agregar algo da experiência particular. Estando em afastamento das atividades de trabalho para cursar o doutorado, a pesquisadora se viu acometida por essa sensação na imensa maioria do tempo. Todas as vezes que saiu de casa, que fez algum trabalho que não tinha relação com o desenvolvimento da pesquisa (estender roupas no varal, por exemplo), se sentiu como que vigiada. A imagem subjetiva que prevalece é, de fato, de uma vigilância constante. De que a qualquer momento alguém diria que ao invés de estar no mercado fazendo compras deveria estar trabalhando em sua tese. E essa foi a parte mais esgotante do período de afastamento e não, como se poderia imaginar, a realização das disciplinas, leitura, captação de dados, etc. A vigilância está presente nas regras impostas pela instituição, mas ela é algo que se replica no comportamento dos próprios servidores. O que ocorre é que se cria um ambiente de verificação constante em que cada um se preocupa com o que precisa fazer, mas também com a comprovação acerca da atividade do outro. O mecanismo institucional se repete nas relações internas. Fato é que nenhum desses mecanismos, sejam os formais ou aqueles que vão se criando no ambiente da universidade, garantem a justiça institucional, coartando, por outro lado, a autonomia e liberdade na execução da tarefa.

O problema de pesquisa aqui proposto foi o seguinte: considerando que a dimensão ética do trabalho representa o reconhecimento do trabalhador acerca da importância social do seu trabalho e do resultado que obtém com ele (produzir o que faz bem), buscamos saber se essa dimensão ética do trabalho também se verifica no contexto da universidade pública e há relação entre ela e a manutenção ou incremento da saúde mental dos servidores.

A partir disso, formulamos a seguinte hipótese: A ética de trabalho, entendida como reconhecer que por meio do próprio trabalho se é capaz de fazer o bem para si e para os demais, é ponto de sustentação para saúde mental do trabalhador. Diante disso, com base nas representações sociais sobre trabalho e saúde mental analisadas, constatamos que há uma relação entre o reconhecimento da importância

¹² Personagem fictício do romance 1984, de George Orwell. No livro, as pessoas vivem sob total vigilância e são constantemente recordadas de que o Big Brother, ou grande irmão, em português, as está observando e zelando por elas. Ele de fato se trata de um ditador.

social do próprio trabalho, em termos de fazer o bem para si e para o mundo e a manutenção da saúde mental do trabalhador. Do nosso ponto de vista, a hipótese que colocamos para a pesquisa restou confirmada.

Porém, diferente daquilo que se apresentou no trabalho de Lorenzson (2014) a ética se apresentou não somente relacionada ao fazer o bem, mas sim a outros valores fundamentais indicados pelos respondentes, que são: Necessidade de ser útil e gerar impacto positivo por meio do próprio trabalho (que é compatível com o fazer o bem para si e para o mundo); busca por justiça; necessidade de cooperação e identificação pessoal, gosto pela atividade.

Na medida em que os participantes da pesquisa foram expondo suas opiniões e justificativas para os temas abordados na entrevista, bem como ao apresentarem sua representação sobre trabalho, esses valores fundamentais foram ficando mais claros. Tanto ao descreverem a pior e melhor parte do trabalho, como quando citam aquilo que adoece e precisa mudar, por exemplo, vemos que os principais problemas estão associados a essas categorias, assim como as partes que tiveram destaque positivo. O aspecto da valorização também é importante e foi muito citado pelos entrevistados. Consideramos que a valorização é uma derivação do valor de ser útil e gerar impacto positivo, porque deve ser uma consequência dele.

Chama muito a atenção que ao elencarem os principais problemas presentes no trabalho e nas relações que dele derivam, não foi citada a falta de conhecimento técnico, nem o equívoco de apreciação prática que um ou outro trabalhador possa ter cometido. Errar ou ter um colega que erra muito não parece ser um problema no trabalho, porém não cooperar ou deixar de fazer a sua parte, sim.

Passando por cada aspecto, a necessidade de ser útil e gerar impacto positivo por meio do próprio trabalho é um valor importante pela associação que os servidores fizeram, de forma muito intensa e contínua, entre perceber que colaborou (com a transformação de alguém seja de forma pessoal, econômica ou social; ajudou a superar a incapacidade em um ou outro ponto; ensinou; aprendeu algo útil) e que como resultado dessa colaboração se sentiu bem, realizado, feliz, estimulado. Esse aspecto está presente nas falas em praticamente todas as categorias que analisamos.

Ao voltarmos para a revisão da legislação, percebemos que a noção do bem e do mal na moralidade da administração pública se sustenta em seu fim fundamental, que é o bem comum. Assim, identificamos uma aproximação entre aquilo que os servidores buscam como finalidade do seu trabalho e o que descreve a legislação

nesse sentido, especialmente o código de ética do servidor público e o decreto 1.171 (BRASIL, 1994).

A busca por justiça foi um valor que também permeou as falas ao longo de todas as categorias, mas se fez mais presente como justificativa sobre o porquê os servidores têm adoecido na universidade. A distribuição desigual das atividades, a esquiva de colegas em participar e se fazerem úteis no encaminhamento das atividades desemboca na sensação de injustiça. Isso é importante porque, quando sentida de forma muito intensa, ela chega a mermar a percepção da utilidade do trabalho e leva a que o impacto gerado pelo trabalhador seja sentido de forma menos intensa por ele mesmo. A questão da injustiça deve estar no quadro de referência porque sua existência provoca uma briga com os demais valores. Vai tirando importância do impacto percebido, desestimulando a cooperação, etc.

No caso da necessidade de cooperação, ocorre algo similar. A percepção de que há quem jogue contra ou deliberadamente atue de forma contrária aos objetivos vislumbrados pelo conjunto causa uma confusão no entendimento do trabalhador. Isso o leva a criar mecanismos para se defender e a relação interpessoal vai perdendo sua naturalidade. Segue sentindo, porém, a necessidade da ajuda mútua desinteressada. A cooperação é valor fundamental também quando se percebe que há variações na intensidade da entrega do trabalhador ao seu trabalho. Se partimos da realidade de que haverá momentos na vida particular de todos que serão complicados, percebemos que a dedicação ao trabalho vai variar em função de situações como doenças, filhos pequenos, casamento, divórcio, problemas financeiros graves, etc. São situações que tendem a ser passageiras, mas que afetam o trabalho. Somente através de uma cooperação forte é possível passar por esses momentos específicos sem prejudicar o indivíduo e o conjunto.

Por último, decidimos manter a identificação pessoal e o gosto pela atividade, por ser um valor afetivo de grande relevância, ainda que ele não tenha uma conexão direta com a ética enquanto comportamento em relação ao outro. Nesse sentido, se sentir bem com a atividade que realiza é fator de proteção para a saúde mental do trabalhador. Quando unida a uma capacitação que ajude o servidor a entender o que tem que fazer e como fazer, a tendência é que adquira uma segurança no agir e que naturalize a execução das atividades, retirando a tensão que se cria quando não se sabe como encaminhar uma demanda de trabalho. Essa segurança dá espaço para que o trabalhador utilize a energia mental que economiza buscando outras formas de

realização, seja propondo projetos ou se engajando nas mais variadas atividades culturais, por exemplo, que são realizadas no âmbito da universidade. Há também quem utilize esse espaço mental para se dedicar a demandas externas em cuja realização consiga perceber grande impacto e, portanto, prazer.

Os resultados que obtivemos nos autorizam a compreender que não há um interesse ético único atuando no âmbito cognitivo do trabalho, mas sim há vários valores atuando em conjunto e formando um panorama ético que resulta da interrelação entre alguns valores fundamentais: ser útil e gerar impacto positivo, busca por justiça; necessidade de cooperação e identificação pessoal/gosto pela atividade. Certamente não há somente esses valores no panorama ético individual, mas eles foram, isso sim, os que prevaleceram nesse conjunto de servidores. A representação social do trabalho revela, então as necessidades éticas do trabalhador, que podem variar de conjunto para conjunto.

Essas necessidades éticas, para bem da saúde mental do trabalhador, devem estar alinhadas com os valores aplicados na prática do cotidiano da instituição. No nosso caso, é necessário que o ambiente da universidade tenda para a realização desses valores éticos fundamentais.

Cada sujeito, de acordo com sua história, experiência, expectativa vai formular um quadro de referência muito particular onde, inclusive, o peso de cada um desses valores vai ter uma variação. O quadro da mescla dos valores é único, é pessoal. A existência dos valores é potestade do conjunto.

Nesse sentido, de acordo com a submissão a esse conjunto de valores, identificamos um mecanismo de defesa contra a organização do trabalho que denominamos de *virada ética*. É uma forma de se defender que apareceu como resposta à desvalorização do trabalho. Em dois momentos específicos pudemos identifica-lo na fala das entrevistadas. Ocorreu no momento em que a entrevistada 27 ao perceber a desvalorização dos temas relacionados às humanidades na universidade (tecnológica) e mesmo diante da vontade de desistir, de parar de trabalhar, conseguiu reverter a situação assim que percebeu que a ausência da compreensão da importância dos temas que as humanidades põem em debate é, justamente, a justificativa porque ela deve estar na universidade, dando destaque e importância a esses temas que são relevantes, embora não sejam considerados assim ainda.

Outra experiência nesse sentido foi a relatada pela entrevistada 3 ao descrever que não podemos pautar a nossa importância, enquanto trabalhadores, no discurso da sociedade ou do governo a nosso respeito. Ela identifica que a importância está justamente no impacto que percebe diariamente ao realizar suas atividades e que é nisso que pauta a real visão de quem ela é como trabalhadora e do alcance da importância do seu trabalho.

O que ocorre na virada ética é que diante de um contexto desesperançoso, o servidor consegue encontrar, pela conexão com os valores fundamentais que embasam sua atuação, a realidade e, baseando-se nela enfrentar aquilo que atua como obstáculo, impeditivo pra o trabalho.

Muito bem, embora esse mecanismo exista como uma forma de defesa, ressaltamos que os problemas que causam a briga interna de valores permanecem e devem ser enfrentados como causa do problema. Até porque nem sempre é possível lançar mão de recursos para combater as amarras que se impõe no cotidiano de trabalho.

Nesse sentido, destacamos a resignação forçada, como um movimento coletivo também que tende à desistência, ao afastamento subjetivo do próprio trabalho. Diante de tantos obstáculos e amarras, conhecendo como funcionam os processos da universidade, para o bem da própria saúde mental, alguns servidores acabam aceitando, se resignando ao fato de que é assim mesmo e não vai mudar. É uma estratégia de economia de energia mental e emocional, talvez porque já não haja condições psicológicas de enfrentar as dificuldades percebidas. No entanto, não resolve o embate, longe disso. Causa pesar e frustração e atenta contra a manutenção da saúde mental no trabalho.

Diante disso vamos percebendo que essa pesquisa, como exposto anteriormente, parte de baixo em direção ao alto. Parte da realidade de um indivíduo cuja fala em contato com a de outros indivíduos nos fornece a visão de um grupo. Nesse sentido conseguimos ter um quadro institucional bem interessante e de grande valor para implementação de ações futuras. Porém não podemos considerar essa análise como uma análise final, porque o que ela faz é apontar para problemas estruturais que se não encarados não vão resolver as demandas por condições mais saudáveis de trabalho e de vida.

Vejamos, em relação com o governo, que é a chefia máxima da universidade, podemos pensar, o que se espera é o trabalho cooperativo em função de estabelecer

uma estrutura adequada, garantia da estabilidade como um meio ideal para que as atividades em torno do construir o conhecimento se mantenham. Coincidentemente esse texto está sendo escrito no dia em que a direção da universidade aqui em questão enviou esse comunicado aos servidores:

“Como já deve ser de conhecimento da comunidade, sofremos um novo bloqueio do governo federal. A diferença é que este bloqueio foi total, tanto no orçamento, como no financeiro. Isso quer dizer que não temos dinheiro para custeio ou investimento, inclusive para pagamento dos contratos vigentes e demais encargos. Também não podemos anular, reforçar ou fazer novos empenhos.

Esta direção entende que este tipo de ação afeta diretamente a atividade fim da instituição, impossibilitando que cumpramos com o nosso compromisso com a sociedade.”

O bloqueio atual como outros que o precederam são situações que se impõe e que estão acima daquilo que podemos analisar mantendo o foco nos servidores e na instituição. No caso de agora, parece algo muito no estilo de “o último que sair apaga a luz”. Então há que se considerar que ações nesse sentido extrapolam o que conseguimos analisar aqui e precisam ser vistas por terem relação com as causas dos problemas vividos no cotidiano da universidade.

Identificamos que o que vem sendo recebido pela universidade, derivado das mais altas hierarquias, é a imposição de uma lógica industrial de trabalho, unida à diminuição de investimento em estrutura, sob pretexto de focar nos resultados. O que é focar nos resultados quando estamos tratando do processo de construção do saber? E de sua disseminação na forma de conhecimento útil e verdadeiro, a ser utilizado em favor do bem-estar da humanidade?

Nesse sentido, apesar de termos chegado a conclusões interessantes nessa pesquisa, consideramos que elas devem ser unidas a outros estudos que tenham uma característica diferente do nosso e foquem na análise de cima para baixo, partindo do entendimento de como as imposições da lógica industrial de trabalho tem atingido o processo do avanço da construção do conhecimento nas universidades e como isso tem nos impedido de chegar ao fim primordial que é alcançar o bem-estar para nós mesmos e para o mundo.

Finalizamos essa análise deixando expressa nossa intenção de que os resultados aqui apresentados sejam utilizados e trabalhados a fim de se ter uma visão de outro ângulo, para que os problemas sejam vistos por inteiro. Não por acaso

resolvemos manter no tópico de análise de dados muitos fragmentos de falas. Esse material tendo já sido coletado, se não fosse publicado aqui ficaria na dependência de que a pesquisadora realizasse nova análise, o que pode levar um tempo considerável. Assim, publicá-los foi uma forma de deixar o acesso a eles livre, por serem um material riquíssimo e que pode ser mais explorado e também explorado mais a fundo.

REFERÊNCIAS

- ACORSI, A. C.; DAL MAGRO, M. L. P. Saúde Mental e Medicalização na Assistência ao Servidor Público. **Saúde & Transformação Social/Health & Social Change**, v. 8, n. 2, p. 1-14, 2017.
- AHSAN, N. et al. A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. **European journal of social sciences**, v. 8, n. 1, p. 121-131, 2009.
- ALCANTARA, A. C. **Trabalho, adoecimento e saúde mental na Universidade de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde). Faculdade de Odontologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018
- ALDAIHANI, S. G. Administrative empowerment among Kuwait University staff and its effect on their job satisfaction. **Journal of Applied Research in Higher Education**, 2019.
- AMARAL, L. B. C.; TORRES, T. L. Representação social da aposentadoria para professores universitários. **Psicologia e Saber Social**, v. 6, n. 2, p. 130-145, 2017.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.
- ARAÚJO, A. J. da S. et al. Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho. **Fractal rev. psicol**, p. 78-85, 2018.
- ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, F. M. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 427-449, 2009.
- AREIAS, M. E. Q. **Saúde mental, estresse e trabalho dos servidores de uma universidade**. Tese (Doutorado em Saúde Mental). Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP. Campinas, 1999.
- AREIAS, M. E. Q.; GUIMARÃES, L. A. M. Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. **Psicologia em estudo**, v. 9, n. 2, p. 255-262, 2004.
- AREOSA, J. Work as the stage of suffering. **International Journal on Working Conditions**, n. 15, p. 81-95, 2018.
- ARGUELLES, M. C. Z. Los estudios de las desigualdades por color de la piel en Cuba: 2008-2018. **Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina**, v. 9, n. 1, 2021.
- ARRUDA, A. As representações sociais: desafios de pesquisa. **Revista de Ciências Humanas**, p. 9-23, 2002.
- BASTOS, A.V.B. O ofício acadêmico: singular ou plural? **Revista Organização e Sociedade**, Salvador, UFBA, v. 14, n. 3, 2007
- BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. SPE, p. 103-111, 2007.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de ensino superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 15, n. 1, 2012.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007.

BRASIL. **Decreto nº 1.171 de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Brasília: Casa Civil, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em: 16 mai. 2022

_____. **Decreto nº 1.590 de 10 de agosto de 1995**. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.590%2C%20DE%2010,federais%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em: 18 mai. 2022.

_____. **Decreto nº 10.382 de 28 de maio de 2020**. Institui o Programa de Gestão Estratégica e Transformação do Estado, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, altera o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional, para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal, e remaneja, em caráter temporário,, Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE para o Ministério da Economia. Brasília: Secretaria-Geral, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10382.htm. Acesso em 17 mai. 2022

_____. **Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022**. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: Secretaria-Geral, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>. Acesso em 16 mai. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília: Casa Civil, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em 16 mai. 2022

_____. **Decreto nº 6.856 de 25 de maio de 2009**. Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Brasília: Casa Civil, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6856.htm. Acesso em: 16 mai. 2022.

_____. **Decreto nº 7.003 de 09 de novembro de 2009.** Regulamenta a licença para tratamento de saúde, de que tratam os artigos 202 a 205 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7003.htm. Acesso em 17 mai. 2022.

_____. **Decreto nº 7.674 de 20 de janeiro de 2012.** Dispõe sobre o Subsistema de Relações de Trabalho no Serviço Público Federal. Brasília: Casa Civil, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7674.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%207.674%2C%20DE%20,que%20lhe%20confere%20o%20art. Acesso em 18 mai. 2022

_____. **Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília: Secretaria-Geral, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm#art35. Acesso em 20 jul. 2022.

_____. Governo Federal. **Portal do Servidor.** Disponível em <https://www.gov.br/servidor/pt-br>. Acesso em 24 de janeiro de 2023.

_____. **Lei 11184 de 07 de outubro de 2005.** Brasília: Casa Civil, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11184.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.184%2C%20DE%207,Paran%C3%A1%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em 20 mai. 2021

_____. **Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Casa Civil, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 17 mai. 2022

_____. **Lei nº 8.027 de 12 de abril de 1990.** Dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8027.htm. Acesso em: 16 mai. 2022

_____. **Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 16 mai. 2022

_____. **Nota Informativa nº 15.678 de 10 de dezembro de 2018.** Esclarecimentos acerca de remoção a pedido por motivo de saúde, independentemente do interesse da administração. Brasília: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 2018. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/15100>. Acesso em: 18 mai. 2022.

_____. **Ofício-Circular nº 19 de 27 de agosto de 1997.** Recomenda que os dirigentes de recursos humanos enfatizem junto às chefias das unidades a

importância da flexibilidade nos horários de entrada e saída dos servidores, e do uso da alternativa de interrupção para as refeições, de uma a três horas, considerando os termos do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que institui para os servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, possibilidade de jornada de trabalho flexível. Ministério Da Administração Federal E Reforma Do Estado. 1997. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/2519>. Acesso em 17 mai. 2022

_____. **Ofício-Circular nº 4.995 de 22 de dezembro de 2021.** Pesquisa equilíbrio trabalho-família. Brasília: Ministério da Economia, 2021. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/23381>. Acesso em 20 mai. 2022

_____. **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.** Manifestação técnica dos planos de desenvolvimento de pessoas. 2022. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/ManifestaoTcnicaPDP202320230116.pdf>. Acesso em 27 de junho de 2022

_____. **Portaria nº 1.261 de 05 de maio de 2010.** Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2010. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/7838>. Acesso em: 18 mai. 2022.

_____. **Portaria nº 19 de 20 de abril de 2017.** Aprova o anexo a esta Portaria, que dá nova redação ao Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, sobre os procedimentos a serem observados quando da aplicação da Perícia Oficial em Saúde, de que, trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e demais normas aplicadas à matéria. Brasília: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 2017. Disponível em <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/13375>. Acesso em: 19 mai. 2022

_____. **Portaria Normativa nº 3 de 07 de maio de 2010.** Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2010. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/7771>. Acesso em 17 mai. 2022

_____. **Portaria Normativa nº 3 de 25 de março de 2013.** Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2013. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/9279>. Acesso em 19 mai. 2022.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988

BRECHT, B. **A vida de Galileu**. São Paulo: Abril Cultural, 1977.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de burnout e o trabalho docente. In. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, 2002

CARVALHO JÚNIOR, J. S. **Manual de Direito Administrativo**. 24 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2011.

CHERMAN, A.; TOMEI, P. A. Códigos de ética corporativa e a tomada de decisão ética: instrumentos de gestão e orientação de valores organizacionais? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, p. 99-120, 2005.

CORALINA, C. **Vintém de cobre**: Meias confissões de Aninha. Global Editora e Distribuidora Ltda, 2015.

COUTINHO, M. C.; DAL MAGRO, M. L. P.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia: teoria e prática**, v. 13, n. 2, p. 154-167, 2011.

CRESSEY, Donald R.; MOORE, Charles A. Managerial values and corporate codes of ethics. **California Management Review**, v. 25, n. 4, p. 53-77, 1983.

CRUZ, E. S. et al. As representações sociais na articulação da universidade-escolas-poder público-sociedade-resultados preliminares de um estudo etnográfico. **Comunicações**, v. 26, n. 2, p. 243-257, 2019.

DE MEIS, L. et al . The growing competition in Brazilian science: rites of passage, stress and burnout. **Braz J Med Biol Res**, Ribeirão Preto, v. 36, n. 9, 2003.

DE SOUZA, Sandra Cristina Moraes. A representação social da inclusão na formação de professores. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, p. 1420-1444, 2020.

DEJOURS C, ABDOUCHELI E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS C, ABDOUCHELI E, JAYET C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011. p. 119-45.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ed. Cortez; 1992.

_____. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Ed. Atlas, 2015.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Ed. Atlas, 1990

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. (Introdução) In: _____. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DIAS SOBRINHO, J. Avaliação educativa: Produção de sentidos com valor de formação. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 13, n. 1, 2008

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, Curitiba: Editora UFPR, n. 24, p. 213-225, 2004.

DURÃO, F. A. Burrice acadêmico-literária brasileira. **Revista da Anpoll**, v. 1, n. 43, p. 19-33, 2017.

ENDREJAT, P. C.; BARTHAUER, L.; KAUFFELD, S. Let's go out for a drink after work! The relation between leisure time spent with colleagues and employees' life satisfaction. **Journal of Workplace Behavioral Health**, v. 33, n. 1, p. 63-74, 2018.

ESTEVAM, I. D.; BATISTA, P. F. A.; FORMIGA, N. S. A gestão democrática em servidores do IFRN: Um estudo das representações sociais. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 9, n. 2, p. 158-178, 2018.

FEDERICI, S. **Caliban and the witch: women, the body and primitive accumulation**. Brooklyn, USA: autonomeia, 2004.

FLORIANI, D.; VERGARA, N. Rumo a um pensamento socioambiental: aproximações epistemológicas e sociológicas. **Desenvolvimento e Meio Ambiente**, v. 35, 2015.

FONSECA, R. M. C; CARLOTTO, M. S. Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 5, n. 2, 2011.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. Leya, 2014.

FULLER, J. Bryan et al. Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. **The Journal of social psychology**, v. 146, n. 3, p. 327-347, 2006.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GONZÁLEZ-RICO, Pablo et al. Be well at work, be well outside work: a study with university workers. **Studies in Higher Education**, v. 43, n. 6, p. 1034-1044, 2018.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. dos R. **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GRADELHA JÚNIOR, O. Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 13, n. 1, 2010.

GUARANY, A. Trabalho docente, carreira doente: a privatização, a lógica produtivista e a mercantilização na e da educação e seus efeitos sobre os docentes. **Educação Por Escrito**, vol. 3 n. 1, 2012.

GUISSARDI, V. Modelo de expansão da educação superior no Brasil: predomínio privado/mercantil e desafios para a regulação e a formação universitária. **Educ. Soc., Campinas**, vol. 29, n. 105, 2008

GUTIÉRREZ, M. F.; MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, L. Teachers' Social Representations Concerning the Inclusion of Students with Disabilities. **Revista electrónica de**

investigación educativa, v. 22, 2020.

HANNA, P.; MWALE, S. “Não estou com você, mas estou...” Entrevistas face a face virtuais. In BRAUN, V et al. **Coleta de dados qualitativos**: Um guia prático para técnicas textuais, midiáticas e virtuais. Petrópolis: Vozes, 2019.

HERMANN, N. Ética. In Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. **Ética e pesquisa em Educação**: subsídios. Rio de Janeiro: ANPEd, 2019.

HIEMISCH, A.; KIESS, W.; BRÄHLER, E. Mental job strain in a university children's hospital--a study on stress experience and the resulting employee health. **Klinische Padiatrie**, v. 223, n. 4, p. 236-241, 2011.

HOFFMANN, C. et al. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 45, p.1-20, 2019.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** (Pnad Contínua). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/pt/inicio.html>. Acesso em 25 de agosto de 2021.

JACQUES, M. G. C., AMAZARRAY, M. R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da Saúde**, 20(1), 2006.

JACQUES, M. G. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & sociedade**, v. 19, n. SPE, p. 112-119, 2007.

JASPAL, R.; NERLICH, B. Social representations, identity threat, and coping amid COVID-19. **Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy**, v. 12, n. S1, p. S249, 2020.

JIANG, Z.; GOLLAN, P. J.; BROOKS, G. Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 28, n. 7, p. 973-1004, 2017.

JODELET, D. La representación social: fenómenos, concepto y teoría. **Moscovici, Serge (comp.), Psicología Social II**: Barcelona, Paidós, p. 469-494, 1986.

_____. Ponto de vista: sobre o movimento das representações sociais na comunidade científica brasileira. **Temas em psicologia**, v. 19, n. 1, p. 19-26, 2011.

_____.: Représentations sociales: un domaine en expansion. In D. Jodelet (Ed.) **Les représentations sociales**. Paris: PUF, 1993.

JOHNSON, F. M.; ARDUIZ, N. O. Apreciações del profesorado chileno sobre una educación basada en el amor: estudio de casos. **Revista Humanidades**, v. 10, n. 1, p. 108-121, 2020.

JOHNSON, R. B.; ONWUEGBUZIE, A. J. Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. **Educational researcher**, v. 33, n. 7, p. 14-26, 2004.

KARAM, H. (2012). Desafio para a psicodinâmica do trabalho no Brasil: um ponto de vista. In A. M. Mendes, Á. R. C. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas

(Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros (pp. 53-60). Curitiba: Juruá

KIPPER, D. J. e CLOLET, J. Princípios da Beneficência e Não-maleficência. In. COSTA, S.I.F.; OSELKA, G.; GARRAFA, V. (Org.). **Iniciação à bioética**. Brasília: Conselho Federal de Medicina, 1998.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

LANG, M. **Descolonizar o imaginário**. Debates sobre pós-extrativismo e alternativas ao desenvolvimento. Fundação Rosa Luxemburgo, 2016.

LATOURL, B. La tecnología es la sociedad hecha para que dure. In DOMENECH, M. y TIRADO, F. J. **Sociología simétrica**: Ensayos sobre ciencia, tecnología e sociedad. Barcelona: Gedisa, 1998.

LEFF, E. Complexidade, racionalidade ambiental e diálogo de saberes. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, 34 (3): 17-24. set/dez, 2009.

LEITE, J. L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista katálysis**, Florianópolis, v. 20, n. 2, 2017.

LEMOS, D. Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. **Caderno CRH**, v. 24, n. SPE1, p. 105-120, 2011.

LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição** 2009; Vol 14, n. 3, 2009.

LORENZZON, G. S. **Saúde mental e trabalho**: um estudo com agricultores orgânicos no sudoeste do Paraná. 2014. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2014.

LOUREIRO, T.; MENDES, G. H. S.; SILVA, E. P. Estigma, invisibilidad e intensificación del trabajo: estrategias de enfrentamiento del sufrimiento por los asistentes en administración. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, n. 2, p. 703-728, 2018.

MACHADO, L. B. Profissão docente: elementos demarcadores das representações sociais de professores em início de carreira. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, p. 1132-1148, 2018.

MAGALHÃES, T. A. et al. **Trabalho e desgaste mental na perspectiva dos servidores técnicos-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro**. 2018. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, na Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2018.

MAGNIN, L. S. L. T. et al. Produtivismo na pós-graduação em administração: posicionamentos dos pesquisadores brasileiros, estratégias de produção e desafios enfrentados. REAd. **Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 26, n. 2, p. 265-299, 2020.

MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007.

MARK, G.; SMITH, A. P. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. **Anxiety, Stress & Coping**, v. 25, n. 1, p. 63-78, 2012.

MARKS, J. The psychodynamic analysis of work. **Modern & Contemporary France**, v. 28, n. 3, p. 291-307, 2020.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 14, n. 1, 2009

MARTINS, H. H. T. S. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 289-300, maio/ago. 2004.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política**. v. 1. 2. Ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MATTOS, C. B. M. SCHLINDWEIN, V. L. D. C. "Excelência e produtividade": novos imperativos de gestão no serviço público. **Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 2, p. 322-331, 2015.

MAUÉS, O. A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. **Educar em Revista**, n. SPE_1, p. 141-160, 2010.

MENDES, Larissa Sousa; SILVA, Josélia Saraiva e. A representação social da docência em geografia na educação básica. **Geosaberes**, Fortaleza, v. 10, n. 21, pág. 1 a 13, maio, 2019.

MENIN, M. S. S. Representação social e estereótipo: a zona muda das representações sociais. **Psicologia: teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 1, 2006.

MERCHANTE, C. V.; ROMÁN GAGO, S. S; ABAD, D.D. Discurso del profesorado en torno a la sociedad, la familia, la docencia y su función social. **Aposta**, n. 72, 2017.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista pesquisa qualitativa**, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social**. 1994.

MIRANDA, H.S. **Curso de direito administrativo**. 3ª.ed. Brasília: Senado Federal, 2005

MORAIS, P. A. P.; MARTINS-SILVA, P. O. O Processo de Formação das Representações Sociais de Competência dos Profissionais de uma Instituição Federal de Ensino. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 10, n. 2, 2018.

MOREIRA, H. Critérios e estratégias para garantir o rigor na pesquisa qualitativa. **RBECT**, v. 11, n. 1, p. 405-424, jan./abr. 2018.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em Psicologia Social**. Rio de Janeiro: Vozes, 2000

MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. 5 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

MOTA, C. A.; SILVA, A. K. L.; AMORIM, K. Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 891-898, 2020.

MUÑOZ, D. R. e FORTES, P. A. C. O Princípio da Autonomia e o Consentimento Livre e Esclarecido. In COSTA, S.I.F.; OSELKA, G.; GARRAFA, V. (Org.). **Iniciação à bioética**. Brasília: Conselho Federal de Medicina, 1998.

NIEDHAMMER, I. et al. Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. **Journal of psychosomatic research**, v. 61, n. 2, p. 251-259, 2006.

NOSELLA, P. Ética e Pesquisa. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 29, n. 102, p. 255-273, jan/abr. 2008.

NOÛS, C. Invisibilisation de la pénibilité au travail, mixité et rapports de genre. Conducteurs et agents commerciaux dans le secteur ferroviaire. **La nouvelle revue du travail**, n. 16, 2020.

NUNES, A. V. L; LINS, S. L. B. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 51-67, jun. 2009.

O'GRADY, C. Who is Camille Noûs, the fictitious French researcher with nearly 200 papers? **Revista Science**. 2021. Disponível em: <https://www.sciencemag.org/news/2021/03/who-camille-no-s-fictitious-french-researcher-nearly-200-papers>. Acesso em 10 mai. 2021.

OLIVEIRA, E. S. G. O “mal-estar docente” como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas. In **Ciências e Cognição**, vol7, 2006.

OLIVEIRA, M. S. B. S. Representações sociais e sociedades: a contribuição de Serge Moscovici. **Revista brasileira de ciências sociais**, v. 19, n. 55, p. 180-186, 2004.

OPAS (Organização Pan-Americana de Saúde) **Dados sobre suicídio**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/suicidio>. Acesso em 17 de maio de 2021.

OROZCO-SOLIS, M. G. et al. Representación del autocuidado de la salud en el trabajo de conductores de autobús urbano de Guadalajara, México. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 33, p. e00139815, 2017.

Ouweneel, E. et al. Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. **Human relations**, v. 65, n. 9, p. 1129-1154, 2012.

PÁEZ, D.; PÉREZ, J. A. Social representations of COVID-19 (Representaciones sociales del COVID-19). **International Journal of Social Psychology**, v. 35, n. 3, p. 600-610, 2020.

PECOTCHE, C. B. G. **O mecanismo da vida consciente**. São Paulo: Logosófica. 16 ed. 2014.

PESSINI, L. e BARCHIFONTAINE, C. P. Bioética: do Princípio à Busca de uma Perspectiva Latino-Americana. In: COSTA, S.I.F.; OSELKA, G.; GARRAFA, V. (Org.). **Iniciação à bioética**. Brasília: Conselho Federal de Medicina, 1998.

PETRACCI, Mónica; CUBERLI, Milca. eHealth y pandemia Covid-19: nuevos tiempos para las relaciones entre médicos y pacientes. **Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación**, v. 1, n. 145, p. 281-300, 2020.

RAMOS, L. F.C. MACÊDO, K. B. Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico-administrativos em educação/Reflections on the occupational illnesses of technical-administrative employees in education. **Argumentum**, v. 10, n. 3, p. 107-122, 2018.

REVISTA PESQUISA FAPESP. **A crítica da Razão Pura**. Ed. 79, setembro de 2002. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/a-critica-da-razao-pura/> Acesso em: 06 de fevereiro de 2023.

RIBEIRO, P. B.; LOUSADA, E. G. A profissão docente representada por estagiários do curso de Letras. **Entrepalavras**. Fortaleza, v. 8, n. 3, out-dez/2018. p. 40-62

RIBEIRO, R. J. Entrevista. **Revista ADUSP**, São Paulo, n. 36, p. 36-51, jan. 2006.

RICHMAN, Judith A. et al. Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates. **American Journal of Public Health**, v. 89, n. 3, p. 358-363, 1999.

ROCHA, K. B; SARRIEIRA, J. C. Saúde percebida em professores universitários: gênero, religião e condições de trabalho. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional (ABRPEE)**, vol. 10, n. 2, 2006.

ROJAS-SOLÍS, José Luis; GARCÍA-RAMÍREZ, Brandon Enrique Bernardino; HERNÁNDEZ-CORONA, Manuel Edgardo. Mobbing on University Staff: A Systematic Review. **Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones**, v. 7, n. 3, p. 369-383, 2019.

ROSPENDA, Kathleen M.; RICHMAN, Judith A.; SHANNON, Candice A. Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national study. **Journal of interpersonal violence**, v. 24, n. 5, p. 819-843, 2009.

ROTENBERG, Lucia; SOARES LIMA CARLOS, Renata. How social acceleration affects the work practices of academics: a study in Brazil. **German Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 3-4, p. 257-270, 2018.

SARGENT, Leisa D.; TERRY, Deborah J. The effects of work control and job demands on employee adjustment and work performance. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 71, n. 3, p. 219-236, 1998.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, p. 869-878, 2005.

SELIGMANN-SILVA, E. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Ed. Atlas, 2015.

SEN, Amartya. **Sobre ética e economia**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo. Rio de Janeiro: Bestbolso, 2012.

SGUISSARDI, V. Modelo de expansão da educação superior no Brasil: predomínio privado/mercantil e desafios para a regulação e a formação universitária. **Educação & Sociedade**, v. 29, p. 991-1022, 2008.

SGUISSARDI, V. SILVA JÚNIOR, J. R. **Trabalho intensificado nas federais**: pós-graduação e produtivismo acadêmico. São Paulo: Xamã Editora, 2009.

SHARMA, R. D.; JYOTI, Jeevan. Job satisfaction of university teachers: An empirical study. **Journal of Services Research**, v. 9, n. 2, 2009.

SILVA, F. L. (1998). Da Ética Filosófica à Ética em Saúde. In: COSTA, S.I.F.; OSELKA, G.; GARRAFA, V. (Org.). **Iniciação à bioética**. Brasília: Conselho Federal de Medicina, 1998.

SILVA, N. G.; AGUIAR, M. C. C. Representações sociais de professores do ensino superior das ciências exatas e da natureza quanto à definição de docência universitária. **Educação & Formação**, v. 2, n. 1, p. 124-142, 2017.

SOUSA, I. F.; MENDONÇA, H. Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 4, p. 499-508, 2009.

SOUZA, K. R. et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 3667-3676, 2017.

SPINK, M. J. Desvendando as teorias implícitas: uma metodologia de análise das representações sociais. **Textos em representações sociais**, v. 2, p. 117-145, 1995.

SZNELWAR, L. I. UCHIDA, Seiji; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo social**, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011.

TARIS, T. W.; SCHREURS, P. J.G; VAN IERSEL-VAN SILFHOUT, I. J. Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: Towards a dualprocess model for the effects of occupational stress. **Work & Stress**, v. 15, n. 4, p. 283-296, 2001.

TEIXEIRA, E. S.; LORENZZON, G. S. Saúde mental e trabalho: um estudo com agricultores orgânicos no sudoeste do Paraná. **Revista Grifos**, v. 24, n. 38/39, p. 179-198, 2015.

TOHIDIAN, I. ABBASPOUR, A. EMPLOYEES' decision-making power in universities: Employees' right or taken for granted REALITIES? **Cogent Business & Management**, v. 7, n. 1, p. 1785107, 2020.

TUNDIS, A. G. O. et al. Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na Amazônia. **Educação em Revista**, v. 34, 2018.

UTFPR (Universidade tecnológica Federal do Paraná). **Política Anti Assédio Moral no Trabalho da Universidade Tecnológica Federal do Paraná**, 2017. Disponível em: <https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/2eyDlaRhiB4q3P1> acesso em 15 de dezembro de 2022.

UTFPR (Universidade tecnológica Federal do Paraná). **Tabela de benefícios**. Disponível em: <http://portal.utfpr.edu.br/servidores/site/beneficios/tabela-de-beneficios>. Acesso em 09 de junho de 2022

UTFPR. **Lei de criação, estatuto, regimentos**. Curitiba: EDUTFPR, 2018.

VAN CAPPELLEN, P. et al. Religion and well-being: The mediating role of positive emotions. **Journal of Happiness studies**, v. 17, n. 2, p. 485-505, 2016.

VERNAL-VILICIC, T.; VALDERRAMA-ZENTENO, L. Representacion de la labor científica en dos continentes. DAST comparativo entre ninos/as chilenos/as y espanoles/as/Representation of scientific work in two continents. **Chasqui**. Revista Latinoamericana de Comunicación, n. 144, p. 263-282, 2020.

VILLENA, A. P.; HERNÁNDEZ, A. J. M; ALONSO, C C. La solidaridad y la sostenibilidad a través de los docentes con formación en mediación:¿ Una realidad indisociable? **Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales**, n. 38, p. 61-80, 2020.

VOLTARELLI, J. C. Estresse e produtividade acadêmica [Editorial]. In. **Revista Medicina Ribeirão Preto**, vol.35, n.4, 2002.

WALSH, Daniel Alexander Benjamin; FOSTER, Juliet Louise Hallam. A Call to Action. A Critical Review of Mental Health Related Anti-stigma Campaigns. **Frontiers in Public Health**, v. 8, 2020.

WATTS, Jenny; ROBERTSON, Noelle. Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. **Educational Research**, v. 53, n. 1, p. 33-50, 2011.

WINEFIELD, Anthony H. et al. Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. **International Journal of Stress Management**, v. 10, n. 1, p. 51, 2003.

WINEFIELD, Anthony H.; JARRETT, Richard. Occupational stress in university staff. **International journal of stress management**, v. 8, n. 4, p. 285-298, 2001.

WOOD, Fiona. Factors influencing research performance of university academic staff. **Higher Education**, v. 19, n. 1, p. 81-100, 1990.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.