UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

Selma Graciele Gomes

A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

desvelando a invisibilidade do adoecer no trabalho

Florianópolis
2026

Selma Graciele Gomes

A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

desvelando a invisibilidade do adoecer no trabalho

Tese de Doutorado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Serviço Social.

Orientador: Prof. Ricardo Lara, Dr.

Florianópolis
2026

Gomes, Selma Graciele
A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL : desvelando a invisibilidade do adoecer no trabalho / Selma Graciele Gomes ; orientador, Ricardo Lara, 2026.
670 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Florianópolis, 2026.

Inclui referências.

1. Serviço Social. 2. Trabalho, Saúde e Adoecimento. 3. Invisibilidade do Adoecer no Serviço Público Federal. 4. Condições de Trabalho na UFSC. I. Lara, Ricardo. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. III. Título.

Selma Graciele Gomes

A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL:
desvelando a invisibilidade do adoecer no trabalho

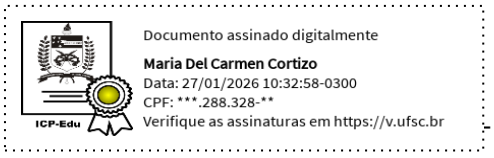
O presente trabalho em nível de Doutorado foi avaliado e aprovado, em 29 de outubro de 2025, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Profª Vera Navarro, Drª.
USP [Universidade de São Paulo]

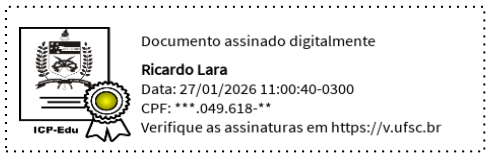
Profª Hamida Assunção Pinheiro, Drª
UFAM [Universidade Federal do Amazonas]

Profª Cláudia Mazzei Nogueira, Drª.
Unifesp [Universidade Federal de São Paulo]

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Doutor em Serviço Social.



_____
Coordenação do Programa de Pós-Graduação



_____
Prof. Ricardo Lara, Dr.
Orientador(a)

Florianópolis, 2026

Dedico este trabalho à minha mãe, Vicentina (Tina), com a qual aprendi a ter profunda sensibilidade e empatia com “meus próximos”. Ensinou-me preciosos valores: lealdade, sinceridade, generosidade, e tantos outros... Mesmo com todas as dificuldades vividas me ensinou a lutar acima de tudo. Foram estes ensinamentos que contribuíram para que eu me reconhecesse neste mundo a partir de uma causa coletiva. A causa da luta por uma sociedade livre da exploração do trabalho, das desigualdades, dos genocídios e de toda forma de opressão que massacra a vida do povo pobre e trabalhador (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

A vida é cheia de caminhos que nos colocam diante de uma diversidade de situações. Algumas dessas seriam mais difíceis se pessoas acolhedoras e amigas não fizessem parte dessa trajetória. Por isso, sempre considero o agradecimento como um dizer ao(a) outro(a) em toda a minha humildade: “obrigada por ter tornado minha jornada mais leve, com mais sentido e com mais perspectivas”. Com este sentimento, e podendo cometer esquecimentos, agradeço tantas pessoas que foram fundamentais para chegar até aqui.

Agradeço profundamente à minha família com a qual mantenho laços de profunda amizade e amor. À minha irmã Mariana, que é um exemplo de mulher – a mais maravilhosa que conheço – me ensinando a cada dia ser uma pessoa melhor. Minha irmã que é o exemplo mais concreto de generosidade, amor, carinho. Que mesmo eu errando várias vezes, sempre olhou para mim com ternura e amor, disposta a me ouvir nas minhas angústias e revoltas… Cada palavra que fez parte de nossas conversas e trocas me ensinaram que a vida vale a pena… Minha irmã, terceirizada, que vive cotidianamente as mazelas do labor, mantendo-se firme na jornada. Minha irmã, que a cada palavra me faz ver que tenho motivos para continuar. Que esteve ao meu lado em cada momento de tristeza, sofrimento e, às vezes, até escondendo seu sofrimento para ter forças para me acolher. Mana, te amo profundamente! Quando ainda não tinha forças para me levantar sozinha, foste o meu motivo para continuar lutando... Ao meu irmão Moizés, por estar ao meu lado, em todos os momentos, tanto os felizes quanto os mais tristes. Que me acolheu junto com minha cunhada e sobrinhos em momento em que eu precisava ser cuidada. Sempre generoso em dividir suas conquistas comigo… Meu irmão, que vive o labor de ser caminhoneiro contratado de uma empresa, pois sempre lutou para “dar uma vida um pouco melhor para sua família”. Viver o labor de ser caminhoneiro não é fácil, mas meu irmão sempre firme no caminho, pois não desiste da vida... Agradeço com muita ternura e amor aos(as) meus(minhas) sobrinhos(as). Thalia, minha grande amiga, confidente. Desde muito cedo tão madura, tão companheira. Companheira de todos os momentos. Nos momentos mais difíceis ela estava ali ao meu lado, firme, mesmo que

sofrendo muito em me ver extremante adoecida. Lia, tu és luz na minha vida, te amo tanto que não tenho palavras para definir… Meus sobrinhos Vinícius, Gustavo e Lívia, que me fazem acordar todos os dias e ver o mundo mais colorido. Amo tanto vocês, obrigada por amarem a “tia Selma”. Por estarem ali, pertinho em todos os momentos... Falo que minha decisão em não ser mãe veio quando vocês apareceram na minha vida. É um amor profundo que me realiza verdadeiramente... Obrigada por esperarem “a tia Selma terminar o livro para ter mais tempo com a gente”. A tia está chegando ao final do livro e terá muito tempo para viver com vocês, meus amores. À minha cunhada, que de forma generosa dividiu o amor e a educação dos(as) meus(minhas) sobrinhos(as) comigo. Que esteva ao meu lado, nos momentos difíceis e felizes. Obrigada por tudo, pelo apoio na minha caminhada de estudos e na vida compartilhada de momentos afetuosos. À minha mãe (*in memoriam*), que é meu exemplo de vida. Costureira e “dona de casa” que sempre lutou e não se deixou abater. Lembro de tantos momentos em que ela pegava alguns bicos e fazia alguns trabalhos para ganhar o sustento... Ela trabalhando e eu brincando… Quantas lembranças…. Até seus últimos dias ela tinha aquele olhar compenetrado, afetuoso, de amor verdadeiro… Minha história é repleta de momentos com minha mãe e é escrita a cada momento com lembranças tristes de muitas dificuldades, mas também com momentos alegres de risadas e de companheirismo. Mãe, obrigada por ter me amado incondicionalmente e por ter contribuído para que eu me tornasse alguém que tem a capacidade de amar sem querer nada em troca, que tem a capacidade de olhar para outros seres humanos com sensibilidade e empatia. Obrigada por dividir comigo uma vida cheia de simplicidade e de valores preciosos e raros, os quais manterei até meus últimos dias de vida. Profundamente emocionada te agradeço… Obrigada por tudo!

À minha avó Rosa e a meu avô Atanázio (*in memoriam*), que fizeram parte de momentos muito importantes da minha vida no interior. Meu avô foi o exemplo mais lindo de ternura e generosidade. Lembro do nosso companheirismo. Quando criança, não desgrudava dele. Corria para casa da minha avó para almoçar com ele, acompanhá-lo no postinho de saúde, ficava sentada na calçada mexendo na cabeça dele, lavava os pés dele em uma bacia de alumínio antes de ele dormir. Assistíamos jornal juntos, e via ele dar boa noite para os apresentadores como se estivessem ali. Ele fazia as coisas da roça e eu estava lá ajudando e ele com toda a paciência do mundo me explicando as coisas… Nossa, quantos momentos, quantas histórias. Meu

avô foi o homem mais lindo e maravilhoso que conheci durante toda a minha vida. Exemplo de ternura, nunca o vi discutindo com minha vó, pois de sua boca só saía amorosidade, carinho, compreensão… Te amo, Vô. Obrigada por tudo!

Aos meus tios e tias, com os quais mantenho momentos fraternos: com cafezinho conversando durante uma tarde toda e não vendo o tempo passar. Tio Jaci, tia Maria, tia Tereza, tia Lena, tia Maria “do tio Quinca”, tio Joaquim (*in memoriam*), tio Leo (*in memoriam*). Meus tios que, quando adoeci, queriam que eu ficasse na casa deles para “cuidarem de mim”. Às minhas primas, que também são amigas: Jaque, Danda, Patrícia (Pati) e outras... Minhas meninas, filhas de primas, que guardo um carinho imenso: Maria Cecilia, Júlia, Alice e outras. Aos amigos e amigas lá do interior de Imbituba, que estiveram ao meu lado sempre, amigos de minha mãe que me acolheram e me acolhem.

Às minhas amigas-irmãs, Simone (Mony) e Ivete, que desde que nos conhecemos foi afinidade, cumplicidade e amizade verdadeira. Mony, lembro que minha situação econômica era muito difícil quando iniciei a graduação. Ela me levava para casa dela aos finais de semana para fazer trabalhos e me apoiar nas minhas dificuldades com as tecnologias e tantas outras. Foi tão generosa que fez da família dela a minha também. Carinho imenso pela dona Ildge, seu Mario, Davi e as meninas. Ivete, minha amiga irmã, com a qual dividi apartamento por mais de 10 anos, com a qual dei risadas, chorei... Minha confidente, amiga, comadre. Obrigada pelo carinho e amizade minha amiga irmã. Amigas que estiveram perto nos momentos bons de festas, comemorações, mas também nos momentos tristes, pegaram minha mão e disseram “estou junto e te acompanharei” e, assim o fizeram. Estas são as amigas com as quais envelhecerei junto “tomando chazinho”. Amigas verdadeiras, parceiras, e que me deram filhos e afilhados maravilhosos, Davi e Aloízio, pelos quais tenho sentimentos muito ternos e verdadeiros. Obrigada amigas-irmãs!

Ao Jonathan, que tem me apoiado em toda a trajetória envolvendo o doutorado. Obrigada pelas gostosas comidas, as palavras nos momentos de angústia. Obrigada por me ajudar na parte de computação e outras.

Às escolas onde cursei minha formação de ensino primário, fundamental e médio. Na Escola Municipal da Penhinha, pertinho da minha casa, foi onde conheci uma das professoras mais sensacionais, professora Marciana: uma educadora genial. Talvez ela nunca veja este agradecimento por termos perdido o contato, mas faço questão de registrá-lo. No Colégio Estadual Visconde do Rio Branco foi onde conheci

a professora de História Lalu. Nossa! Amava as aulas dela. Ficava prestando atenção em cada palavra. Certamente a professora Lalu foi e é minha referência quanto a escolher uma profissão que pensa historicamente as relações sociais. Outras professoras importantes nessa caminhada: professora Kike (Ciências), Maria José (Geografia), Nadir (Inglês) e outras. Também agradeço aos(às) professores(as) que contribuíram com minha formação no EEM Engenheiro Annes Gualberto e EEB João Guimarães Cabral.

Aos(às) amigos(as) e colegas da UFSC pelas vivências de debates, conversas, lutas, elaborações e tantos outros momentos: Cris, Ju, Brenda, Marina, Dalânea, Laís, Bethania, Arely, João e um longo etc…

Às trabalhadoras terceirizadas na UFSC com as quais tenho boas conversas, brincadeiras: Cris, Isabel, Elza.

Às(aos) colegas da DiSS, (Fabiana, Sayonara, Roseclea, Andreia). Em especial à Maria Alice, com quem dividi angústias, problematizações profissionais, e discussões com as quais cresci muito. Obrigada pela gentileza e acolhimento desde minha inserção no setor. Agradeço a ética em me olhar a partir das qualidades, em me acolher nos trabalhos conjuntos e no meu retorno após um longo tempo de afastamento de saúde. Obrigada, acima de tudo, por me ajudar nos momentos de desespero, por palavras de conforto, por contribuir com sugestões sobre escritos que vieram a compor a tese. Sempre disposta a dialogar de forma sincera e respeitosa sobre minhas dúvidas, problematizações…Obrigada pela gentileza, acolhimento e valiosas contribuições profissionais. Ao Ricardo, que sempre foi muito solidário com minha situação de saúde e que, em meu retorno ao trabalho, se dedicou a contribuir com minha inserção e melhora, incentivando-me nas atividades físicas. Obrigada pelas palavras de fortalecimento na minha caminhada. À Tuany, quando nas minhas dificuldades com tecnologias sempre esteve à disposição para me ajudar, contribuindo com o trabalho de formatações e afins. Obrigada pelas contribuições. Àquelas profissionais, não citadas acima, com as quais convivi na minha trajetória na UFSC, em especial Rosana e Simone, que sempre me acolheram. Valorizaram minha caminhada me fortalecendo. Trouxeram também contribuições... Grata!

Ao DAS, pela disponibilização dos dados quantitativos iniciais e apoio. Aos(às) colegas do departamento com os quais tenho convivido mais nesses últimos tempos. Em especial, a Rodolfo e Aure que, em momentos de angústia quanto aos prazos, me

ouviam e contribuíam com o que estivesse à sua disposição. Obrigada pelas conversas e falas de apoio e solidariedade. À Lori pelas trocas de conversas e apoio.

Aos(as) professores(as) do Departamento de Serviço Social, os(as) quais contribuíram com minha formação em graduação. Em especial à Maria Teresa, Beatriz, Ana Cartaxo, Rosana. A todos(as) aqueles(as) que, tanto em sala de aula quanto em outros momentos da vida universitária, fizeram parte de momentos e experiências contribuindo com minha formação profissional.

Ao PPGSS, na figura dos(as) docentes com os(as) quais aprendi em cada aula e conversa; e todos(as) os(as) TAEs que sempre, de forma muito respeitosa e ética, encaminharam as questões concernentes aos afastamentos necessários para recuperação de minha saúde e retorno ao doutorado.

Às(aos) colegas de curso, tanto de graduação quanto de pós-graduação, com os(as) quais aprendi e convivi momentos de parcerias: Daniel (Palmeiras), Jordana, Aline, Tereza, Dilceane, Mirela, Bela, Juciara, Narayana, Mony, Josi, Denise, Tati, Andréia e um longo etc…

Ao meu orientador, pela sensibilidade quanto à minha situação de saúde. Meu orientador foi e é imprescindível para que eu chegasse até aqui. Com palavras de solidariedade, trouxe fortalecimento necessário para que eu continuasse. Ter olhado para a situação como um todo, acolhendo-me, foi um ato de generosidade e solidariedade que só alguém que pensa em outra sociabilidade consegue ter. Obrigada também por ter contribuído com conhecimentos críticos. Sei que tenho muito o que avançar no caminho do conhecimento, mas o pouco que sei deve-se muito ao meu orientador, pelo qual tenho grande admiração e respeito. Obrigada por tudo!

Aos(as) colegas do NEPTQSAL pelos estudos que certamente contribuíram para que eu desse um passo a mais no caminho pela apreensão da particularidade sócio-histórica brasileira.

À banca de qualificação (Edvânia Lourenço, Jorge Souto Maior e Jaime), que contribuiu com vários apontamentos que foram muito importantes para avançar no conhecimento aqui produzido.

À banca de defesa da tese (Claudia Mazzei, Vera Navarro e Hamida Assunção), cujas membras aceitaram fazer parte da banca nesse segundo momento. Agradeço o tempo despendido em ler esta tese e, certamente, pelas contribuições a partir de suas ricas experiências profissionais e de pesquisa.

Aos(às) participantes da pesquisa, que contribuíram com suas vozes no caminho do desvelar do processo que adoece. Mesmo sabendo ser um tema que envolve sofrimento, estes(as) fizeram o esforço por contribuir com a pesquisa entendendo a importância de dar visibilidade ao tema saúde do(a) trabalhador(a) a partir de suas vivências. São os(as) que vivem as mazelas do labor que podem de forma mais qualitativa falar sobre sua realidade... Muito obrigada!

À Marina, que foi, além de tudo, a psicóloga que contribuiu para que eu avançasse na minha recuperação, tanto física quanto mental/psíquica. Profissional ética e competente que contribuiu sobremaneira no processo de conclusão de tese. A postura profissional de não ser só mais uma terapeuta, mas aquela profissional que, fincada nas relações da vida material, com toda a paciência, contribuiu para que eu conseguisse reestabelecer o vínculo com o doutorado a partir do sentido que este retorno teria para a minha vida enquanto profissional, militante e pesquisadora da área. Aprendi que aquilo que faz sentido para minha vida relaciona-se com questões coletivas, e nada mais apropriado do que a pesquisa envolta nesta tese, que, para além de ser uma pesquisa acadêmica, faz parte da própria dimensão da minha vida em sociedade. Marina, obrigada pela imensa contribuição, por me reapropriar e reaproximar da tese e ver sentido na sua finalização… Obrigada por um fazer profissional ligado à uma postura crítica e ética, a qual permitiu que eu avançasse nas elaborações sobre minha vivência cotidiana enquanto ser social… Ao Marcelo, psiquiatra que contribuiu sobremaneira com minha recuperação... Obrigada pela sensibilidade de me ver não apenas como mais uma paciente, mas como um ser humano com toda a minha singularidade que precisava ser vista. Obrigada a ambos os profissionais, que têm caminhado comigo nesta trajetória de recuperação de minha saúde mental e física, pela ética, comprometimento, competência e, acima de tudo, pela sensibilidade de me ver enquanto ser humano, com várias determinações circunscritas por uma trajetória de vida… Grata por tudo!

A todos aqueles(as) que fizeram parte das lutas dos(as) trabalhadores(as) nos espaços do SINTUFSC e em espaços em prol da defesa de direitos. Aos(às) camaradas com os quais, mesmo com muita debilidade, tenho participado no caminho da construção de uma nova sociedade sem exploração e sem opressões. Especial agradecimento aos(às) camaradas, com os(as) quais aprendi e aprendo muito sobre a luta internacional pela revolução comunista. Tarcísio, admirável. Militante desde novo, preso na ditadura e anistiado. Sei que até o final de sua vida estará nas fileiras

da revolução. Também agradecimentos revolucionários à Marina, Diego, Gabriela, Serginho, Gilmar, Joe, Oscar, Cris, Diogo e outros(as), pelas lutas conjuntas pela revolução socialista internacional.

Por fim, a todos(as) aqueles(as) que vivem a barbárie capitalista diária, estes(as) certamente me inspiram a querer estar no caminho da libertação da humanidade de suas amarras. Grata!

“A vida é bela, que as gerações futuras a limpem de todo o mal, de toda opressão, de toda a violência e possam gozá-la plenamente” (Trotsky, 1940).

“Segue-se, portanto, que à medida que o capital é acumulado, a situação do trabalhador, seja sua remuneração alta ou baixa, tem de piorar. Por último, a lei que mantém a superpopulação relativa ou o exército industrial de reserva em constante equilíbrio com o volume e o vigor da acumulação prende o trabalhador ao capital mais firmemente do que as correntes de Hefesto prendiam Prometeu ao rochedo. Ela ocasiona uma acumulação da miséria correspondente à acumulação de capital. Portanto, a acumulação de riqueza num polo é, ao mesmo tempo, a acumulação de miséria, o suplício do trabalho, a escravidão, a ignorância, a brutalização e a degradação moral no polo oposto, isto é, do lado da classe que produz seu próprio produto como capital” (Marx, 2017).

RESUMO

A tese se detém na apreensão da saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público federal, buscando desvendar a invisibilidade do adoecer no trabalho. O significado da invisibilidade da saúde do(a) trabalhador(a) neste espaço é circunscrita pela mistificação das relações de trabalho no serviço público brasileiro. A abordagem histórica assumida possibilitou a desmistificação desta questão, a qual traz a análise do papel assumido pelo Estado burguês no atual estágio de desenvolvimento capitalista. Essa perspectiva permite entender o(a) servidor(a) público(a) enquanto parte da classe trabalhadora, que, embora com especificidades, vive relações de trabalho que se refletem no processo saúde-doença. Frente à observação do fenômeno do adoecimento na UFSC e do levantamento de dados quantitativos de afastamentos de saúde, teve-se como ponto de partida o problema de pesquisa: *Quais são os aspectos da realidade e suas incidências nas condições de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) na Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2017 a 2022?* Para responder a tal questão, abordou-se a constituição da atenção à saúde do(a) trabalhador(a) no Brasil, evidenciadas suas determinações relacionadas à dialética produção e reprodução. O exame desta política trouxe subsídios para a reflexão acerca da particularidade da saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público federal, tendo como base de análise fontes secundárias. Evidencia-se incongruências relacionadas à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), mantendo desde sua gênese sérios problemas, recaindo em uma visão reducionista de saúde do(a) trabalhador(a). Referendando-se na totalidade que envolve a saúde do(a) trabalhador(a) no Brasil e no serviço público federal, foi possível trazer aspectos implicados diretamente na saúde do(a) trabalhador(a) na UFSC, a qual reflete as novas configurações trazidas pelas contrarreformas do Estado. Pautando-se nesta apropriação, foi possível desenvolver a fase qualitativa que envolveu a coleta de dados mediante entrevista semiestruturada. O universo de pesquisa foi definido como sendo os(as) servidores(as) públicos(as) federais técnico-administrativos e docentes da UFSC. O campo de observação foi definido como os(as) servidores(as) TAEs e docentes, que trabalham nos espaços da UFSC, incluindo o Hospital Universitário (HU), em licença para tratamento de saúde no período de 2017 a 2022. A constituição da amostra de sujeitos da entrevista se deu mediante amostra não probabilística. Esta amostra foi constituída mediante inclusão por progressão, sendo findada por critério de saturação. No total foram realizadas 19 entrevistas, sendo 9 TAEs da UFSC; 3 TAEs da UFSC/HU e 7 docentes, também da UFSC. Os resultados das análises das entrevistas trazem aspectos de um processo de trabalho adoecedor, na medida em que várias condições de trabalho são inadequadas. Algumas sequer existem. Desse modo, as condições de trabalho existentes revelam o desgaste no labor e, consequentemente, diversos agravos à saúde. Tem-se o desafio de desvelar esta realidade e, acima de tudo, contribuir para que a pesquisa traga subsídios que rompam com a invisibilidade do adoecer no trabalho na UFSC. Desse modo, busca-se contribuir com o conhecimento que não é neutro e despropositado. É um conhecimento traduzido na luta de classes.

Palavras-chave: Trabalho, Saúde e Adoecimento; Invisibilidade do Adoecer no Serviço Público Federal; Condições de Trabalho na UFSC.

ABSTRACT

The thesis focuses on understanding the health of federal public service workers, seeking to uncover the invisibility of work-related illness. The meaning of the invisibility of workers' health in this context is shaped by the mystification of labor relations within the Brazilian public service. The historical approach adopted enabled the de-mystification of this issue, bringing to light the role assumed by the bourgeois State in the current stage of capitalist development. This perspective makes it possible to understand public servants as part of the working class, who, despite specific characteristics, experience labor relations that are reflected in the health–illness process. Considering the observed phenomenon of illness at UFSC and the quantitative data on medical leave, the research problem was established as follows: What aspects of reality and their impacts influence the working conditions of public servants at the Federal University of Santa Catarina between 2017 and 2022? To answer this question, the study addressed the development of occupational health care in Brazil, highlighting its de-terminations related to the dialectic of production and reproduction. The examination of this policy provided elements to reflect on the specificities of workers' health in the federal public service, based on an analysis of secondary sources. Various inconsistencies related to PASS are evident, maintaining since its inception serious problems that result in a reductionist view of workers' health. Based on the broader context surrounding workers' health in Brazil and within the federal public service, it was possible to identify aspects directly implicated in workers' health at UFSC, which reflects the new configurations brought about by state counter-reforms. Grounded in this understanding, the qualitative phase was carried out, involving data collection through semi-structured interviews. The research universe comprised federal public servants – both technical-administrative staff and faculty members – at UFSC. The field of observation included TAEs and faculty who work in UFSC spaces, including the University Hospital, and who were on medical leave between 2017 and 2022. The interview sample was formed using a non-probabilistic sampling method. Participants were included progressively until the saturation criterion was met. A total of 19 interviews were conducted, including 9 TAEs from UFSC, 3 TAEs from UFSC/HU, and 7 faculty members. The interview analyses reveal aspects of an unhealthy work process, insofar as various working conditions are inadequate—and some are entirely absent. Thus, the existing working conditions demonstrate labor deterioration and consequently multiple health impairments. The challenge lies in unveiling this reality and, above all, contributing through research to break the invisibility surrounding work-related illness at UFSC. In this sense, the aim is to contribute to knowledge that is neither neutral nor purposeless—it is knowledge rooted in class struggle.

Keywords: Work, Health and Illness; Invisibility of Work-Related Illness in the Federal Public Service; Working Conditions at UFSC.

RESUMEN

La tesis se centra en la comprensión de la salud de los/las trabajadores/as en el servicio público federal, buscando revelar la invisibilidad del proceso de enfermarse en el trabajo. El significado de la invisibilidad de la salud de los/las trabajadores/as en este espacio está circunscrito por la mistificación de las relaciones laborales en el servicio público brasileño. El enfoque histórico adoptado permitió desmitificar esta cuestión, al aportar el análisis del papel asumido por el Estado burgués en la etapa actual del desarrollo capitalista. Esta perspectiva permite comprender al/a la servidor/a público/a como parte de la clase trabajadora que, aunque con especificidades, vive relaciones laborales que se reflejan en el proceso salud-enfermedad. Ante la observación del fenómeno del enfermarse en la UFSC y el levantamiento de datos cuantitativos sobre licencias de salud, se tomó como punto de partida el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son los aspectos de la realidad y sus incidencias en las condiciones de trabajo de los/las servidores/as públicos/as de la Universidad Federal de Santa Catarina en el período de 2017 a 2022? Para responder a esta cuestión, se abordó la constitución de la atención a la salud de los/las trabajadores/as en Brasil, evidenciando sus determinaciones relacionadas con la dialéctica entre producción y reproducción. El examen de esta política aportó elementos para reflexionar sobre la particularidad de la salud de los/las trabajadores/as en el servicio público federal, teniendo como base de análisis fuentes secundarias. Se evidencian varias incongruencias relacionadas con la PASS, que mantiene desde su génesis serios problemas, lo que deriva en una visión reduccionista de la salud de los/las trabajadores/as. Considerando la totalidad que involucra la salud de los/las trabajadores/as en Brasil y en el servicio público federal, fue posible presentar aspectos implicados directamente en la salud de los/las trabajadores/as en la UFSC, los cuales reflejan las nuevas configuraciones traídas por las contrarreformas del Estado. A partir de esta comprensión, se desarrolló la fase cualitativa que involucró la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas. El universo de investigación fue definido como los/las servidores/as públicos/as federales, técnico-administrativos/as y docentes, de la UFSC. El campo de observación incluyó a los/las TAEs y docentes que trabajan en los espacios de la UFSC, incluido el Hospital Universitario, que estuvieron de licencia por motivos de salud en el período de 2017 a 2022. La constitución de la muestra de sujetos de la entrevista se dio mediante muestreo no probabilístico. Esta muestra se conformó mediante inclusión por progresión, finalizando por criterio de saturación. En total, se realizaron 19 entrevistas: 9 TAEs de la UFSC; 3 TAEs de la UFSC/HU y 7 docentes. Los resultados del análisis de las entrevistas evidencian aspectos de un proceso de trabajo que genera enfermedad, en la medida en que diversas condiciones de trabajo son inadecuadas. Algunas ni siquiera existen. De este modo, las condiciones de trabajo existentes revelan el desgaste laboral y diversos perjuicios a la salud. El desafío consiste en desvelar esta realidad y, sobre todo, contribuir a que la investigación aporte elementos que rompan con la invisibilidad del proceso de enfermarse en el trabajo en la UFSC. Así, se busca contribuir con un conocimiento que no es neutro ni desprovisto de propósito, sino un conocimiento inscrito en la lucha de clases.

Palabras clave: Trabajo, Salud y Enfermedad; Invisibilidad del Proceso de Enfermar-se en el Servicio Público Federal; Condiciones de Trabajo en la UFSC.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Afastamentos de saúde na UFSC por cargo (2017-2020).....280
Tabela 2 – Afastamentos de saúde na UFSC por CID (2017-2020) 284
Tabela 3 – Número total de Afastamentos de Saúde na UFSC (2017-2020).....287
Tabela 4 – Afastamentos de saúde de curta duração na UFSC (2017-2020).....287
Tabela 5 – Síntese do processo de seleção, convite e realização das entrevistas .316
Tabela 6 – Caracterização dos sujeitos da entrevista – Servidores(as) Docentes..323
Tabela 7 – Caracterização dos sujeitos da entrevista – Ssrvidores(as) TAEs/UFSC....
.....416
Tabela 8 – Caracterização dos sujeitos da entrevista – Servidores TAEs/UFSC/HU
.....536

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Afastamentos de saúde por dias, cargo e ano.....290
Gráfico 2 - Evolução dos dias de afastamentos por cargo 291

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT	Acordo de Cooperação Técnica
AL	América Latina
APUFSC-SINDICAL	Sindicato dos Professores da Universidade Federal de Santa Catarina
APS	Atenção Primária em Saúde
ANDES	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
BM	Banco Mundial
CA	Colégio de Aplicação
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CBO	Confederação Operária Brasileira
CEPSH	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CEREST	Centros de Referência em Saúde do Trabalhador
CESTEH	Centro de Estudos e Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana
CF	Constituição Federal
CGASS	Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor
CGSS	Coordenação Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor
CGT	Confederação Geral dos Trabalhadores
CISPPS	Comissão Interna de Saúde do servidor Público
Cisat	Comissão Intersindical de Saúde do Trabalhador
CISS	Comissão Interna de Saúde do Servidor
Cist	Comissões Inter-Setoriais de Saúde do Trabalhador
CIPAs	Comissões Internas de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNSC	Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira
CNST	Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador
COGSS	Coordenação-Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor
CONAPE	Conferência Nacional Popular de Educação
CONPAT	Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho
CONTEE	Confederação Nacional dos Trabalhadores de Estabelecimentos de Ensino
CRST	Centros de Referência de Saúde do Trabalhador
CSSU	Coordenadoria de Saúde Suplementar
CUN	Conselho Universitário
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DAS	Departamento de Atenção à Saúde
DAA	Divisão de Apoio Administrativo
DBL	Departamento de Benefícios e Licenças

DESAP	Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor
DIESAT	Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho
DIPAS	Diretoria de Benefício, Previdência e Atenção à Saúde
DiSS	Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor
DNIT	Departamento Nacional de Infraestrutura e Transporte
DNP	Departamento Nacional de Produção Mineral
DRU	Desvinculação de Receitas da União
DSST	Divisão de Saúde e Segurança no Trabalho
DSO	Divisão de Saúde Ocupacional
EAD	Ensino a Distância
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
ENSP	Escola Nacional de Saúde Pública
ENWHP	Rede Europeia de Promoção da Saúde no Local de Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ERE	Ensino Remoto Emergencial
FASUBRA	Federal de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
FMI	Fundo Monetário Internacional
FNDEP	Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública
FUNDACENTRO	Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho
Geres	Grupo Executivo da Reforma do Ensino Superior
HU	Hospital Universitário
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMBio	Instituto Chico Mendes
IES	Instituições de Ensino Superior
JM	Junta Médica
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MARE	Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado
MEC	Ministério da Educação
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
MOI	Modelo Operário Italiano
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MT	Medicina do Trabalho
NTICs	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
MT	Ministério do Trabalho
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
NOSS	Norma Operacional de Saúde do Servidor
NPS	Nova Promoção da Saúde

NRs	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMS	Organização Mundial da Saúde
PAAD	Planejamento e Acompanhamento de Atividades Docentes
PAD	Plano de Atividades Docente
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
PCCS	Plano de Carreira, Cargos e Salários
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PCD	Pessoa com Deficiência
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PDRAE	Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado
PDRE	Plano Diretor da Reforma do Estado
PGF	Procuradoria Federal
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PND	Plano Nacional de Desenvolvimento
PNE	Plano Nacional de Educação
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
PNPG	Plano Nacional de Pós-Graduação
PNQ	Prêmio Nacional da Qualidade
PPP	Parceria Público-Privado
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PQSP	Programa de Qualidade do Setor Público
PRODEGESP	Pró-reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
ProUni	Programa Universidade para Todos
Preal	Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina
PS	Promoção a Saúde
PSL	Partido Social Liberal
PSLT	Promoção da Saúde no Local de Trabalho
PST	Programas de Saúde do Trabalhador
PT	Partido dos Trabalhadores
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
Rehuf	Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais
RJU	Regime Jurídico dos Servidores Civis Públicos Federais
RENAST	Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
RSB	Reforma Sanitária Brasileira
SEPLAN	Secretaria de Planejamento e Orçamento
SES	Secretaria de Estado da Saúde
SESMETs	Serviços Especializados Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

Sinaes	Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior
Sint-IFESGO	Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino
SINTUFSC	Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SMRT	Saúde Mental Relacionada ao Trabalho
SNE	Sistema Nacional de Educação
SO	Saúde Ocupacional
SPFs	Servidores Públicos Federais
SRH	Secretaria de Recursos Humanos
SRT	Secretaria de Relações do Trabalho
SUDS	Sistema Unificado e Descentralizado de Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde
ST	Saúde do(a) Trabalhador (a)
TAEs	Técnicos Administrativos em Educação
TCL	Termo de Consentimento Livre e esclarecido
TDAH	Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TEPT	Transtorno de Estresse Pós-Traumático
TICS	Tecnologias de Informação e Comunicação
Uesb	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
Uneb	Universidade do Estado da Bahia
UTI	Unidade de Tratamento Intensivo
VISAT	Vigilância em Saúde do Trabalhador

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 26
1.1 OBJETIVO GERAL 28
1.1.1 Objetivos específicos 29
1.2 A ESTRUTURA DA TESE 29
1.3 JUSTIFICATIVA 38

2 O PROCESSO HISTÓRICO DE CONSTITUIÇÃO DA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NA FORMAÇÃO SOCIAL BRASILEIRA 40
2.1 A ESSÊNCIA DOS AGRAVOS À SAÚDE DOS(AS) TRABALHADORES(AS) NO PROCESSO HISTÓRICO DE CONSTITUIÇÃO DO CAPITALISMO NO BRASIL 40
2.1.1 A constituição do capitalismo no Brasil: condições particulares da formação da classe trabalhadora brasileira 41
2.1.2 A essência do processo que explica o adoecer e morrer da classe trabalhadora 51
2.1.3 Os primórdios das medidas voltadas aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) no Brasil 56
2.2 A POLÍTICA VOLTADA A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO CONTEXTO DE UM ESTADO COORPORATIVISTA E REPRESSOR 61
2.2.1 A política econômico-social do Estado corporativista/repressor frente ao processo de desenvolvimento industrial interno 62
2.2.2. Mudança de rumo nas ações voltadas à saúde dos(as) trabalhadores(as): o assumir de uma política voltada aos interesses do desenvolvimento industrial 67
2.3 O PROJETO BURGUÊS DA DITADURA CIVIL-MILITAR E A LUTA DE CLASSES: AS LUTAS RUMO A CONSTITUIÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) 73
2.3.1 Os pressupostos que criam as condições para a ascensão do projeto ditatorial 74
2.3.2 Projeto ditatorial: o pensar e agir da luta da classe trabalhadora frente ao Estado repressor 77
2.3.3 As ações voltadas ao combate aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) no Estado ditatorial: intenções e tensões 79
2.4 A CONSTRUÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO TERRENO DA LUTA DE CLASSES: SEU AVANÇO, A CONSTITUIÇÃO DE UMA POLÍTICA NACIONAL, DESAFIOS E PERCALÇOS 84
2.4.1 O momento de redemocratização, a crise mundial do capital e os reflexos para a classe trabalhadora brasileira 85
2.4.2 O processo de constituição do campo Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil 90
2.5 A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO CONTEXTO DE CRISE CAPITALISTA E CONTRARREFORMA DO ESTADO 99
2.5.1 A constituição da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no pós constituinte 99
2.5.2 As expressões da Contrarreforma do Estado para as Políticas Sociais no terreno da luta de classes 103
2.5.3 Saúde do(a) trabalhador(a) frente à degradação das condições de vida e trabalho 111

3 A SAÚDE DO TRABALHADOR NO SETOR PÚBLICO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR.....119
3.1 O PADRÃO DEPENDENTE DE EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA NO BRASIL NO CONTEXTO NEOLIBERAL DE DESMONTES DOS DIREITOS SOCIAIS.....119
3.1.1 A política de Educação Superior no contexto de contrarreforma do Estado no Brasil.....119
3.1.2 O aprofundamento da contrarreforma da Educação Superior nos governos PT 130
3.1.3 A agonia da universidade pública brasileira frente ao projeto de aprofundamento do desmonte da educação pública.....137
3.2 A ATENÇÃO À SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL 145
3.2.1 O serviço público enquanto parte do Estado capitalista.....145
3.2.2 O Processo de constituição da Política de Saúde voltada ao(à) Servidor(a) Público(a) no Brasil.....166
3.2.2.1 Os primeiros momentos do Processo de Constituição da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS 173
3.2.2.2 Desvelando a perspectiva governamental referente a PASS e seus principais eixos 178
3.2.2.3 Análise das estratégias de implementação da PASS 187
3.2.2.4 A PASS no pós-2012: sua atualidade frente ao desmonte do serviço público 249

4 PERCURSO METODOLÓGICO: TRABALHO E ADOECIMENTO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL 271
4.1 BREVES CONSIDERAÇÕES 271
4.2 A REALIDADE DE TRABALHO DOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) NA UFSC 271
4.3 PROCESSO CONCERNENTE A COLETA DE DADOS QUALITATIVOS 295
4.3.1 Aspectos relacionados à coleta de dados qualitativos: fase que antecede a entrada em campo 296
4.3.2 Aspectos relacionados à coleta de dados qualitativos: entrada em campo.....319
4.4 DESVELANDO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS (AS) SERVIDORES(AS) NA UFSC 322
4.4.1 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes da UFSC..323
4.4.1.1 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho.....324
4.4.1.2 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes concernentes a relações interpessoais 336
4.4.1.3 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes em relação às políticas de valorização e reconhecimento 362
4.4.1.4 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes em relação a alguns aspectos da organização do trabalho 370
4.4.2 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC 415
4.4.2.1 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho 419

4.4.2.2 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC concernentes a relações interpessoais.....433
4.4.2.3 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC em relação às políticas de valorização e reconhecimento.....495
4.4.2.4 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC em relação a alguns aspectos da organização do trabalho.....514
4.4.3 Condições de trabalho dos (as)servidores(as) TAEs da UFSC/HU. .536
4.4.3.1 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC/HU em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho 538
4.4.3.2 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAEs da UFSC/HU concernentes a relações interpessoais.....548
4.4.3.3 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC/HU em relação às políticas de valorização e reconhecimento.....564
4.4.3.4 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC/HU em relação a alguns aspectos da organização do trabalho.....572

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 587

REFERÊNCIAS.....623

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista Semiestruturada 665
APÊNDICE B – Convite 667
APÊNDICE C - TCL 668

1 INTRODUÇÃO

O processo de pesquisa em pauta requer a compreensão de sua localização enquanto objeto, que faz parte de uma realidade social, na qual os seres atuam, modificam-na, e, com isso, transformam sua forma de pensar o mundo. Como pontua Minayo (2014), o processo de constituição do conhecimento tem como baliza a vinculação entre pensamento e ação. Isso porque "[...] nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeira instância, um problema da vida prática, pelo menos no caso das Ciências Sociais" (Minayo, 2014, p. 173). Essa afirmação parte da premissa de que o conhecimento não brota da espontaneidade do(a) pesquisador(a), descolado da realidade da qual faz parte. Nesta direção, afirma Minayo (2014, p. 173) que a escolha de um tema de pesquisa não surge espontaneamente, surge de interesses e circunstâncias socialmente condicionados, sendo fruto da inserção no real, e neste real encontra suas razões e seus objetivos.

Com base nessa acepção, afirma-se que a escolha do tema que enseja o processo de investigação em tela parte da inserção da pesquisadora em um espaço socioprofissional, mas propriamente a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DISS), vinculada ao Departamento de Atenção à Saúde (DAS), que atua nas questões concernentes à relação trabalho-saúde dos(as) trabalhadores(as) com vínculo estatutário da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Através desta experiência foi possível apreender não apenas fatos da cotidianidade dos(as) trabalhadores(as), mas, sobretudo, expressões das relações contraditórias presentes em uma instituição que faz parte do modo de produção capitalista e, como tal, sofre os efeitos deletérios da política de desmonte dos serviços públicos, engendrada nos últimos anos. Deste modo, a atuação frente a uma gama de demandas que traziam uma infinidade de agravos à saúde[1] remeteu a questionamentos sobre o processo que envolve tais adoecimentos, a fim de compreender este fenômeno em sua essência contribuindo com o debate sobre a saúde do(a) trabalhador(a) no espaço público.

---

[1] Esta categoria é entendida no decurso da tese a partir da apreensão de Lourenço (2009, p. 23) quando esta traz a seguinte afirmativa: "[…] o conceito dos agravos à saúde está sendo empregado aqui para se referir aos acidentes, doenças e adoecimentos relacionados ao trabalho e compreendidos como expressão da Questão Social porque são indissociáveis do processo de organização do trabalho".

Esta experiência foi a referência quanto à escolha do tema que, neste momento, tinha-se nítido, referia-se à Saúde do(a) Trabalhador(a) (ST). Aqui se anuncia duas questões. Uma, refere-se à relação entre sujeito e objeto em uma pesquisa que envolve relações sociais em uma dada sociedade. Cabe mencionar que se parte do pressuposto de que não existe neutralidade axiológica quanto à pesquisa em tela, pois a própria escolha do objeto envolve uma intencionalidade baseada em uma dada inserção social. Isso porque se parte da prática social, prática esta da qual o(a) próprio(a) investigador(a) faz parte, já que este(a) é um ser histórico-social. Assim, a questão central quando se investiga algo é se este objeto tem uma existência real, pois tal como pontua Marx (1845, p.1) "[...] a questão de saber se cabe ao pensar humano uma verdade objetiva – não é uma questão da teoria, mas sim, uma questão prática". Afirma, ainda, que é na práxis que o ser humano tem de provar a verdade. Com isso, entende-se que a neutralidade exigida por certas abordagens não consiste em um critério que garanta a veracidade da investigação, principalmente quando ela se trata de relações humanas dentro de uma certa sociabilidade e forma de produção e reprodução da vida.

Ao resgatar a categoria "decadência ideológica", mediante elaborações de Marx e Lukács, Lara (2013) expõe o cerne do problema que leva a compreensões de cunho apologéticas. Segundo o autor, a burguesia que cumpriu algum papel progressivo no campo do conhecimento passa a cumprir um papel reacionário, pois "[...] o medo do movimento revolucionário de 1848 interrompe o ciclo progressista da burguesia e de suas possibilidades teóricas em dar respostas que expressassem a visão de mundo ascendente do projeto burguês" (Lara, 2013, p. 93). Por isso, afirma que a burguesia opta por uma abordagem teórico-cultural de manutenção da ordem, que dá origem às ciências sociais especializadas. Ou seja, a burguesia abandona a racionalidade, inaugurando o período de estabilidade econômica e política, momento em que o pensamento social foi se adequando às circunstâncias históricas do modo de produção capitalista (Lara, 2013). Portanto, assevera o autor: "[...] a decadência ideológica denunciada por Marx e Engels e interpretada por Lukács é o período claramente marcado pela tentativa de os ideólogos burgueses produzirem conhecimentos que têm como premissa a evasão da realidade social" (Lara, 2013, p. 93).

Por este motivo afirma que as apreensões sobre as relações sociais “[...] oferecidas pelas ciências do espírito, a partir da consolidação da sociedade burguesa, com poucas reservas, colaboraram para a compreensão do homem e da sociedade como partes isoladas da processualidade sócio-histórica” (Lara, 2013, p. 93). Nesses termos, a questão principal da pesquisa não é tratar o objeto descolado da materialidade, mas de compreender que este faz parte de uma realidade em que o(a) pesquisador(a) está compreendido(a) neste objeto e, como tal, não pode se considerar neutro, cunhando uma abordagem a-histórica que contribui para esconder as relações essenciais do modo de produção e reprodução do capital. A segunda questão a ser destacada refere-se ao movimento que envolve o ponto de partida no processo investigativo. Tal como analisa Chasin (1988) a empiricidade foi o ponto de partida do processo investigativo. A esse respeito afirma o autor:

> [c]om relação à empiricidade, reconhece a dialética que o ponto de partida de todo e qualquer conhecimento começa pela janela do fenômeno. Não há outra janela. É a experiência imediata que me traz ao espírito, ao entendimento, à razão, elementos iniciais de contato com o real (Chasin, 1988, p. 8).

Assim, a empiricidade vivida a partir da inserção profissional na UFSC trouxe um momento essencial de indagações quanto ao processo de adoecimento dos(as) trabalhadores(as) desta instituição. Portanto, o ponto de partida quanto a escolha do tema e, por conseguinte, do objeto de investigação, passou a ser compreendido a partir da saúde destes(as) trabalhadores(as) no espaço da UFSC. Desse modo, o ponto de partida da investigação, se traduziu na seguinte questão de pesquisa: quais são os aspectos da realidade e suas incidências nas condições de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) na Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2017 a 2022?

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os aspectos da realidade e suas incidências nas condições de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) na Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2017 a 2022.

1.1.1 Objetivos específicos

a) levantar o número de afastamentos de saúde na UFSC;

b) levantar o número de afastamentos de saúde por cargo;

c) levantar o número de afastamentos de saúde por CID;

d) identificar as condições de trabalho dos(as) servidores(as) adoecidos(as) em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho;

e) identificar as condições de trabalho dos(as) servidores(as) adoecidos(as) concernentes as relações interpessoais no trabalho;

f) identificar as condições de trabalho dos(as) servidores(as) adoecidos(as) em relação às políticas de valorização e reconhecimento;

g) identificar as condições de trabalho dos(as) servidores(as) adoecidos(as) em relação aos aspectos da instituição que envolvem a organização do processo de trabalho.

1.2 A ESTRUTURA DA TESE

A constituição do problema de pesquisa envolveu um percurso de levantamento de fontes de dados secundários de caráter quantitativo solicitados junto ao Departamento de Atenção à Saúde (DAS) da UFSC. Os primeiros dados disponibilizados trouxeram o número de afastamentos de saúde; os afastamentos de saúde por Código Internacional de Doenças (CID) e os afastamentos de saúde por cargo na UFSC no período de 2017 a 2020. Salienta-se algumas dificuldades relacionadas à pesquisa nesta fase frente a incongruências quanto aos dados disponibilizados. Estes, não representavam a sua completude já que, tal como informado, o sistema trazia apenas as 100 informações consideradas mais relevantes. No entanto, não foi possível ter acesso a informações quanto ao critério utilizado para definir tal prioridade. Ademais, os dados referentes ao cargo com maior número de afastamentos aparecem de forma imprecisa, já que são categorizados como “sem cargos”, ou seja, uma definição que impossibilita a utilização destes na pesquisa.

Cabe destacar também as dificuldades quanto ao acesso a dados nacionais de saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) federais, os quais foram solicitados junto

ao Serviço de Informações ao Cidadão do Ministério da Economia. Tais dados inexistem de forma mais sistematizada e pública, havendo apenas informações mais superficiais. Também se fazem referências às dificuldades de acesso a dados de saúde junto as entidades de classe como ANDES e FASUBRA, os quais inexistem. Tais informações poderiam trazer alguns dados preliminares a fim de se ter uma noção geral do adoecimento nas instituições públicas federais de ensino.

Postas estas considerações aponta-se que as situações, apresentadas na singularidade, embora não mostrassem a essência do processo de adoecimento, sinalizavam uma longa caminhada em prol de apreender este fenômeno a partir de mediações histórico-sociais, baseadas na compreensão da Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil. Aqui não se ignora que a aparência seja parte da realidade, mas que ela está ainda no nível fenomênico sem as mediações e conexões necessárias para que a saúde dos(as) trabalhadores(as) na UFSC seja apreendida em sua totalidade, pautada em contradições necessárias à análise dialética. Neste sentido Chasin (1988, p. 8), traz a seguinte reflexão: “[…] eu tenho que partir do fenomênico. Não há alternativa. Mas, eu tenho que cotejar esse fenomênico com a interioridade ontológica do objeto real e aí então fazer a crítica do fenomênico. Eu tenho que desmistificar o fenomênico”. Com base nestes pressupostos, entende-se que, para aprofundar a análise do processo de adoecimento neste lócus específico, coube tecer a constituição histórica da atenção à saúde do(a) trabalhador(a), enriquecendo-a de determinações, necessárias para a compreensão do objeto de estudo.

Assim, pontua-se que a saúde dos(as) trabalhadores(as) da UFSC está relacionada com a saúde do(a) trabalhador(a) no Brasil, pautada nas contradições próprias da relação capital-trabalho. A esse respeito, Wünsch e Mendes (2019, p. 29) mostram que “[a] abordagem da realidade perpassa diferentes momentos e movimentos, buscando na história a gênese do objeto de estudo pelo pesquisador, compreendendo-o, a partir de um contexto mais amplo, os seus determinantes, e as suas contradições”. Por isso, a apreensão da realidade que parte do empírico, mas o extrapola, recorre à historicidade, à totalidade e à contradição. Estas mediações vão constituindo a teia de relações e conexões, que permitem entender a essência dos fenômenos apresentados, tal como analisam as autoras (Wünsch; Mendes, 2019, p. 29). Deste modo, é possível dizer que a abordagem da realidade busca na história a

gênese dos fenômenos, desvendando as diversas conexões que evidenciem as contradições e mudanças advindas de uma dada realidade, da qual o(a) pesquisador(a) se apropriará no movimento de ir tecendo conexões que levem à concretude.

Frente a esta perspectiva se entende que, falar em processo de adoecimento, remete a compreendê-lo a partir da sociedade de classes, mais especificamente, a partir da totalidade que envolve a constituição das políticas voltadas à saúde do(a) trabalhador(a) na formação social brasileira, tal como se percorreu no processo investigativo, resultando no primeiro capítulo desta tese intitulado *O processo histórico de constituição da saúde do(a) trabalhador(a) na formação social brasileira*. Neste capítulo, buscou-se apresentar a essência dos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) no processo de constituição do capitalismo no Brasil, evidenciando as condições particulares da formação da classe trabalhadora brasileira. A necessidade de ir às entranhas do fenômeno do adoecimento da classe trabalhadora no Brasil se faz premente, pois a saúde do(a) trabalhador(a) no país é invisibilizada a partir do momento que esta faz parte do processo de mistificação, próprio da sociabilidade burguesa. Esta abordagem parte da premissa de que o processo de adoecer e morrer da classe trabalhadora está inserido em um modo de produção pautado em relações de dependência que evidenciam as especificidades da questão da saúde do(a) trabalhador(a).

A partir destes pressupostos, se apresenta a constituição da saúde do(a) trabalhador(a) no decurso do processo histórico, mostrando os interesses antagônicos que a circunscrevem. Deste modo, a atenção a saúde dos(as) trabalhadores(as) se mostra como questão a partir do momento em que os acidentes e mortes já não são aceitos como fato natural (Souza, 2012). Frente a isso, se resgatou a constituição das políticas de atenção à saúde do(a) trabalhador(a) em cada momento histórico, caracterizadas pela Medicina do Trabalho (MT), pela Saúde Ocupacional (SO) e pela Saúde do Trabalhador (ST). Este trajeto é mediado por uma diversidade de interesses vinculados diretamente às pautas econômico-políticas, fazendo parte de um processo em que cabe ao Estado atender a demandas que combatam, pelo menos em parte, os agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as). Os nexos constitutivos do objeto envolvem os interesses direcionados ao desenvolvimento industrial, que expressam uma gama de contradições que culminam no projeto burguês da Ditadura civil-militar,

a qual, frente aos antagonismos de classe, desenvolveu políticas de atenção à saúde do(a) trabalhador(a) como forma de compensar a ausência de direitos políticos naquele período. As lutas encampadas contra este regime político foram bases importantes para a constituição da Saúde do(a) Trabalhador(a) enquanto política integrante do Sistema Único de Saúde (SUS). Na exposição destas conformações foi necessário pontuar que a construção do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a), como parte da luta de classes, teve avanços que resultaram na formulação de uma política nacional. Todavia, se deu em um contexto internacional de desmonte das políticas públicas e sociais, ainda que sob a já promulgada Constituição Federal de 1988.

Por isso, para além dos avanços, foi necessário abordar os percalços e desafios frente a este cenário, em especial no contexto que envolve uma crise pandêmica, política e econômica mundial, a qual acentua as péssimas condições de vida e trabalho da classe trabalhadora. Diante deste resgate analítico, cabe pontuar que a busca pela compreensão do adoecimento no espaço da UFSC envolveu sair do fenomênico para fazer uma jornada de apropriação desta temática no decurso da história do Brasil. Esta análise envolve a necessidade de se apreender a dialética da vida social que requer fazer a apreensão através da abstração de categorias as quais, localizadas historicamente, são fundamentais para a compreensão da realidade a qual se pretende estudar.

Diante da relevância da abordagem histórica dos fenômenos, pontua-se que no caso do processo de adoecimento no espaço da UFSC não é possível entender a essência deste fenômeno se não se faz a conexão desta singularidade com a universalidade. Para isso, existe a exigência de certas mediações que se dão no âmbito da particularidade a fim de permitir esta conexão, remetendo à utilização de um método referenciado em uma ontologia, tal como destaca Chasin (1988) quando afirma que na sociedade é preciso partir da configuração ontológica, a qual dá os delineamentos. A partir disso, é possível fazer um recorte remetendo-o ao todo. Com isso, destaca que os seres humanos se põem na existência e para o pensamento mediante três categorias de generalização: singularidade, particularidade e universalidade. Alerta que estas categorias não são apenas conceitos, mas dimensões da existência, ou seja, são categorias da consciência e da realidade. Em convergência com esta perspectiva, Tonet (2013, p. 94) destaca:

> [n]a medida em que, a partir do trabalho, surgem outros momentos específicos da atividade humana e na medida em que há, entre aquele e estes uma dependência ontológica e uma determinação recíproca, determinação que também existe entre os diversos momentos, então o ser social se põe, na bela expressão de Lukács, como um complexo de complexos. Quer dizer, ele tem uma matriz ontológica – o trabalho – cuja natureza matrizadora não pode, de modo algum, ser negada, substituída por qualquer outro momento ou entendida em outro sentido que não o ontológico e com ela se articulam todas as outras dimensões sociais.

A saúde do(a) trabalhador(a) passa então a ser localizada dentro desta perspectiva que tem como base fundante o trabalho, o qual não exclui as outras dimensões da vida social. Assim, falar em saúde do(a) trabalhador(a) exigiu falar no processo de trabalho fomentado a partir de uma história marcada pela luta de classes, a qual envolve um terreno de contradições e antagonismos que constituem uma complexa teia de mediações. É com esta perspectiva que se apreende as categorias componentes do processo saúde-doença na sociedade capitalista, processo este que tende a mascarar a essência dos fenômenos. Por isso, a questão da saúde do trabalhador não pode se resumir à concepção fenomênica que a reduz a uma política pública social. Sob esta análise, todo o problema da questão se resume à esfera da política estatal, sem que mediações e conexões sejam feitas para evidenciar sua essência dentro do modo de produção capitalista. Frente a estes apontamentos coube fazer a relação da questão da saúde do trabalhador (a) dentro do setor público, que é *locus* dos questionamentos e apontamentos desta pesquisa. No espaço do setor público, neste caso o da Educação Superior, a questão da saúde dos(as) trabalhadores(as) é profundamente mistificada, conforme Wünsch e Mendes (2019), que destacam fazer parte de uma construção social que invisibiliza as causas dos fenômenos.

No âmbito da saúde do(a) trabalhador(a), compreender a causalidade e a singularidade dos fenômenos estudados em meio a realidade objetiva exige que a investigação recaia sobre a particularidade de suas causas e efeitos. Com base nesta perspectiva, as causas dos adoecimentos e acidentes relacionados ao trabalho não são frutos de uma causalidade passível de naturalização. Mostram isso, porque na sociabilidade do capital a forma mistificada dos adoecimentos e mortes no trabalho escondem que estes são produtos das relações de produção. Portanto, a mistificação da saúde do(a) trabalhador(a) cumpre o papel do aprofundamento da sua

invisibilização. E esta invisibilização se faz presente quando é feito o recorte da saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público.

Por isso, para a compreensão em sua essencialidade daquelas inquietações iniciais, que partiram da realidade objetiva enquanto instância fenomênica, fez-se indispensável a análise da saúde dos(as) trabalhadores(as) no serviço público, consideradas as conexões necessárias com os interesses hegemônicos, buscando entender o significado das políticas desenvolvidas para este setor e o papel do Estado na operacionalização delas. O destrinchamento desta problemática constituí o segundo capítulo desta tese, intitulado *A saúde do trabalhador no setor público de Educação Superior*. Neste capítulo, faz-se a discussão sobre a Educação Superior no Brasil no cenário de contrarreforma do Estado e, consequentemente, da Educação Superior conformada pelas determinações de uma economia política dependente. Estas problematizações são essenciais para a apreensão do caráter da Saúde do(a) Trabalhador neste espaço, uma vez que o *locus* desta investigação é uma Universidade Pública e, como tal, sofre as consequências das contrarreformas, com implicações para as condições de vida e de trabalho dos(as) servidores(as) que trabalham neste espaço.

Portanto, para apreender o significado da invisibilidade da saúde do(a) trabalhador(a) neste espaço foi necessário compreender o estatuto de ser servidor(a) público(a) em suas especificidades, considerado que o vínculo estatutário faz com que a figura do “patrão” não seja facilmente reconhecida na figura do Estado. Por isso, coube no decurso da investigação estabelecer os nexos relacionais do trabalho no setor público, articular seus fundamentos históricos à sua relação com a dinâmica do modo de produção capitalista. Estas mediações sócio-históricas foram necessárias para apreender o ser *servidor(a) público*(a) enquanto parte da classe trabalhadora e, como tal, crivado de problemas que, embora tenham características específicas, fazem parte do projeto de classe que envolve os anseios dos(as) oprimidos e explorados(as). A partir desta reflexão, foi possível tecer a trajetória de constituição da saúde do(a) trabalhador(a) no setor público, traçando os caminhos percorridos que ensejam a PASS, atravessada pelos efeitos deletérios concernentes ao projeto do capital de desmonte dos direitos e políticas sociais. Sobretudo, foi possível, para além dos dados governamentais, elucidar a lógica que engendra o SIASS, entre outras políticas consideradas parte da PASS.

A PASS não foi aqui interpretada a partir do viés dado a ela pelas instituições governamentais, expresso em uma série de documentos e legislações, mas pelo estabelecimento de uma gama de mediações que possibilitaram sua localização enquanto parte de um projeto de classe. Para a compreensão das nuanças que envolvem a saúde do(a) trabalhador(a) no setor público a partir da PASS, utilizou-se de fontes documentais secundárias, de domínio público, tais como as Atas do Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS), além de informativos, legislações, documentos políticos, ambos disponíveis no canal governamental do SIASS. Cabe mencionar que se optou pelas fontes documentais para apreender a essência do fenômeno que envolve a PASS, pois estes não são apenas papéis e/ou informações disponibilizadas sem interesses, mas documentos históricos e, como tal, frutos de relações sociais em um determinado momento, exprimem sínteses concentradas de interesses de classes em disputa. São documentos que "[...] guardam consigo também as marcas de uma processualidade, de inscrições de seu tempo e de seu espaço" (Oliveira, 2019, p. 83). Referenda-se também que, neste caminho de apreensão das relações de trabalho que envolvem o processo saúde-doença no serviço público federal, fez-se o levantamento bibliográfico dos estudos referentes à PASS, levantamento este realizado mediante bases de dados e repositórios científicos, tais como Google Acadêmico, SciELO, dentre outras. Este levantamento envolveu estudos concernentes à PASS/SIASS, tanto nos seus momentos iniciais quanto em períodos posteriores.

Tendo por base a máxima de Marx e Engels (2007) quando estes afirmam que é preciso, em cada situação particular, que a observação empírica coloque necessariamente em evidência a conexão entre a estrutura social, a política e a produção, buscou-se partir da compreensão da saúde do(a) trabalhador(a) em geral e correlacioná-la com a questão da saúde do(a) trabalhador(a) no setor público, mas não como dados aleatórios e sobrepostos, e sim como uma teia de relações que vão constituindo a saúde do(a) trabalhador(a) no setor público. Ao analisar e interpretar as diversas mediações destas particularidades foi possível capturar a realidade que envolve a saúde dos(as) servidores(as) e sua mistificação, desvelando aspectos do processo de adoecimento neste espaço, expresso também nos dados governamentais, autárquicos (como os disponibilizados pela UFSC), bem como pela realidade de trabalho da própria pesquisadora. Inicialmente, tal como se apontou,

estes dados são desordenados e, como bem expressa Chasin (1988), fazem parte de um todo caótico. Entretanto, com o avanço da apreensão da realidade analisada referente à saúde dos(as) trabalhadores(as), foi possível reter elementos imprescindíveis para uma aproximação com uma realidade bem mais complexa que aquela apresentada inicialmente. Nesta acepção, Lukács (2018) contribui sobremaneira para a compreensão de um método que leve em consideração a realidade e as suas diversas conexões, ou seja, a compreensão de que a realidade é síntese de múltiplas determinações. Ao fazer a crítica ao saber empirista, reduzido a si mesmo, Lukács (2018, p. 297) apresenta a seguinte reflexão:

> [a] crítica de sistema que temos em mente, e que encontramos conscientemente em Marx, parte, ao contrário, da totalidade do ser na investigação das próprias conexões, e busca apreendê-las em todas as suas intricadas e múltiplas relações, no grau máximo de aproximação possível. A totalidade não é, nesse caso, um fato formal do pensamento, mas constitui a reprodução ideal do realmente existente; as categorias não são elementos de uma arquitetura hierárquica e sistemática, mas, ao contrário, são na realidade 'formas de ser, determinações da existência', elementos estruturais de complexos relativamente totais, reais, dinâmicos, cujas inter-relações dinâmicas dão lugar a complexos cada vez mais abrangentes, em sentido tanto extensivo quanto intensivo.

Com isso, reforça uma ciência que não está reduzida a um aspecto da vida social que não se relacionada com outros, tal como a lógica burguesa enaltece. Ao contrário, traz os critérios de uma cientificidade que tem como pressuposto uma crítica ontológica de toda relação, de toda conexão ligada a leis, mas neste caso a leis da dinâmica da sociedade vigente. Ao levar em consideração esta lógica, pode-se abstrair as conexões que envolvem a saúde do trabalhador(a) servidor(a) público(a) na sua relação com a saúde do(a) trabalhador(a) em geral, a qual por sua vez possui uma gama de mediações e categorias próprias da realidade em análise. A análise da política voltada aos(às) servidores(as) públicos(as) só foi possível a partir do momento em que se buscaram estas conexões, como sínteses de múltiplas determinações e, com isso, analisou-se o surgimento da PASS, cravejada pelos interesses que a perfazem, historicamente e em sua atualidade. A partir do momento que são feitas as conexões daquele todo confuso e desordenado com a universalidade, foi possível retornar à realidade como um todo concreto, ou seja, "como uma rica totalidade de muitas determinações e relações" (Lukács, 2018, p. 304).

Em suma, o caminho metodológico escolhido envolveu em esforço de sair do fenomênico, a partir de uma realidade que na sua singularidade ainda estava mistificada, para ir tecendo mediações com a universalidade da constituição da saúde do(a) trabalhador(a) na formação social brasileira. Esta apreensão permitiu trazer a dimensão da particularidade da saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público federal, a qual possibilitou compreender as especificidades desta questão no espaço da UFSC. Neste caminho de volta, aqueles dados e informações da realidade, que apareciam de forma aleatória, passaram a fazer parte de uma rede de conexões e mediações voltada para o concreto não mais de forma caótica e desorganizada, mas de um complexo saturado de determinações sociais, concretamente existente enquanto parte de uma totalidade. A exposição da investigação realizada, que possibilitou ir tecendo estas conexões, justifica o fato de o percurso metodológico ser apresentado apenas no terceiro capítulo. Afirma-se que a lógica do objeto se encontra a partir da sua própria realidade e não de propostas metodológicas pré-concebidas, onde a lógica formal deve se encaixar para responder, *a priori*, a questão de investigação. Ao contrário disso, pretendeu-se buscar na lógica do real, as determinações para a existência do objeto, as quais podem ser aprendidas em sua concreticidade quando retiradas da sua imediata aparência, quando trilhado o caminho necessário para a apreensão dos complexos que envolvem a saúde do(a) trabalhador(a) no Brasil, e mais especificamente no serviço público federal.

Frente ao caminho metodológico assumido, desenvolveu-se o terceiro capítulo intitulado *Percurso metodológico: trabalho e adoecimento no Serviço Público Federal*. Este capítulo traz o percurso metodológico para desvelar o processo saúde-doença na UFSC, destacando a fase qualitativa da pesquisa. O universo de pesquisa foi definido como sendo os(as) servidores(as) públicos(as) federais técnico-administrativos e docentes da UFSC. Entendeu-se ser relevante ir até os sujeitos que adoecem a fim de que estes(as) tivessem voz para expor aspectos concernentes às condições de trabalho existentes, anteriores ao período de afastamento. O campo de observação foi definido como os(as) servidores(as) TAEs e docentes, que trabalham nos espaços da UFSC, incluindo o HU, ambos com vínculo estatutário, em licença para tratamento de saúde no período de 2017 a 2022. O marco temporal de delimitação da entrevista envolveu um período circunscrito por velhas e novas questões, observadas as transformações postas pelo atravessamento do período

pandêmico. Realizou-se entrevista semiestruturada a fim de obter o máximo de informações que pudessem explicar a questão de pesquisa. Foram constituídos três grupos de pesquisa caracterizados da seguinte forma: TAEs UFSC, TAEs UFSC/HU e docentes. A constituição da amostra de sujeitos da entrevista se deu mediante amostra não probabilística. Esta amostra foi constituída mediante inclusão por progressão, sendo findada por critério de saturação. Os critérios principais de inclusão na amostra foram: a) cargos com maior número de afastamentos; b) número de afastamentos nos anos da pesquisa; c) cargos representantes dos três grupos constituídos para entrevista. As entrevistas foram realizadas, em sua maioria, de forma remota via Google Meet, com envio anterior de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e roteiro de entrevista. Três destas foram realizadas de forma presencial. No total foram convidados 105 servidores(as), sendo 40 TAEs da UFSC; 30 TAEs da UFSC/HU; e 35 docentes. Houve 25 aceites para participação, sendo 12 TAEs da UFSC; 3 TAES da UFSC/HU e 10 docentes. Houve 7 desistências, sendo 4 TAEs da UFSC e 3 docentes. No total, foram realizadas 19 entrevistas, sendo 9 TAEs da UFSC; 3 TAEs da UFSC/HU e 7 docentes.

1.3 JUSTIFICATIVA

Frente ao processo investigativo abordado, cabe mencionar aspectos que justificam esta pesquisa enquanto relevante contributo ao desenvolvimento de conhecimento relacionado ao campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Existe a premência de descortinar a essência dos adoecimentos neste espaço, já que a saúde do(a) trabalhador(a) é mistificada, sobretudo a partir da compreensão que vincula os adoecimentos a situações isoladas, sem nexo com a realidade em sua essência. Assim, justifica-se esta pesquisa a partir da reflexão trazida por Alves (2019) quanto a esta invisibilidade. Segundo o autor:

> [é] tarefa científica (e política) dar visibilidade às múltiplas formas da miséria da laboridade no Brasil. A função crítica das Ciências Sociais é expor (fazer ver) aquilo que está oculto pelo fetichismo da mercadoria que impregna a vida social. Entretanto, o fetichismo do capital não apenas oculta, de imediato, o nexo causal entre adoecimento laboral e as condições de trabalho na organização privada ou pública, mas impede o observador de concebê-lo como a manifestação da causalidade complexa entre a forma de exploração

> da força de trabalho e o modo de vida alienado do trabalho vivo (Alves, 2019, p. 16).

Em concordância com esta assertiva, considera-se a pesquisa em tela de fundamental importância do ponto de vista acadêmico e político, porque nele se analisarão questões que poderão trazer um relevante contributo para o avanço das lutas destes(as) trabalhadores(as). Ademais, contribuirá para o avanço dos estudos científicos do campo Saúde do(a) Trabalhador(a). Ao se fazer a revisão bibliográfica sobre a saúde dos(as) trabalhadores(as) servidores(as) públicos(as), observou-se a escassa produção quanto ao tema. No caso da saúde dos(as) trabalhadores(as) servidores(as) públicos(as) federais esta escassez é acentuada. Muitos dos trabalhos realizados partem da análise da PASS/SIASS, mas não avançam para as conexões e mediações necessárias para a compreensão da essência destas políticas. Estas raramente traziam análises do vínculo destas políticas com a situação dos trabalhadores(as) no espaço das universidades públicas. Nem ao menos faziam a análise dos interesses políticos que a permeiam. Assim, busca-se agregar mais conhecimento para a área, embora de forma parcial, já que a realidade, em sua dinamicidade dialética, repõe as situações em novos formatos, com novas complexidades, quantitativa e qualitativamente.

Por fim, a realidade desvelada aponta para um cenário de precarização do trabalho que corrobora com condições de trabalho inadequadas, que trazem implicações ao processo do adoecer no e pelo trabalho. Quebrar a invisibilidade do adoecer no serviço público federal dando voz aos(às) trabalhadores(as), a fim de que tenham mais subsídios para enfrentar os desígnios do adoecimento no labor foi o grande desafio e, espera-se, na leitura dos resultados que seguem, ter-se, ao menos, se aproximado ao propósito almejado.

2 O PROCESSO HISTÓRICO DE CONSTITUIÇÃO DA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NA FORMAÇÃO SOCIAL BRASILEIRA

2.1 A ESSÊNCIA DOS AGRAVOS À SAÚDE DOS(AS) TRABALHADORES(AS) NO PROCESSO HISTÓRICO DE CONSTITUIÇÃO DO CAPITALISMO NO BRASIL

O cerne da discussão referente à saúde do(a) trabalhador(a)[2] está localizado nas relações antagônicas entre capital[3] e trabalho, advindas da constituição do capitalismo no Brasil e, consequentemente, da constituição da classe trabalhadora industrial[4]. Esta análise, a partir do contexto brasileiro, precisa ser refletida mediante uma história que traz como marca a longa duração do escravismo, o qual insere o país em uma condição de subordinação às economias centrais. Desse modo, entender a saúde do(a) trabalhador(a) requer compreender os elementos particulares da formação social brasileira, a fim de que os aspectos específicos na sua relação com o contexto mundial tragam subsídios necessários para a sua apreensão no decorrer do processo histórico[5].

---

[2] No transcorrer dos escritos desta tese usar-se-á a forma feminina e masculina quando for utilizada a categoria Saúde do(a) Trabalhador(a). Será utilizado apenas a forma masculina quando se tratar de uma referência de autores(as), os(as) quais utilizarem somente esta forma. Entende-se como importante esta menção, pois assim como outros aspectos da vida social a gramática não é isenta de perspectivas sócio-históricas, ou seja, ela não é neutra.

[3] No decurso da tese adotar-se-á a categoria capital a partir da apreensão marxista exposta por Lara (2020, p. 53): “Capital é entendido aqui como relação social de produção, em que todas as forças produtivas de uma determinada sociedade são direcionadas para a produção de valor. No caso específico da sociedade capitalista, denominamos simplificadamente de lucro. A maioria do esforço científico e produtivo objetiva, em última análise, a acumulação de capital.”.

[4] Cabe referendar que no escravismo também existiam o adoecimento, acidentes e mortes no trabalho. No entanto, as ações voltadas à saúde do(a) trabalhador(a) somente tornam-se pauta do debate e ação pública a partir da constituição do capitalismo. Segundo Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997, p. 22), “[…] no trabalho escravo ou no regime servil “[…] inexistia a preocupação em preservar a saúde dos que eram submetidos ao trabalho, interpretado como castigo ou estigma: o ‘tripalium’, instrumento de tortura. O trabalhador, o escravo, o servo eram peças de engrenagens ‘naturais’, pertencentes da terra, assemelhados a animais e ferramentas, sem história, sem progresso, sem perspectivas […]”.

[5] Quando se fala em apreender a particularidade do Brasil jamais se busca excluir a relação dialética entre o complexo do sistema mundial com a particularidade da formação social brasileira. Busca-se apenas entender o processo que levou a constituição do capitalismo brasileiro na condição de subordinação aos países denominados “avançados”, considerando a realidade objetiva de uma formação social que, ao contrário dos países centrais, não viveu o modo de produção feudal, mas sim relações escravistas dominantes com outras relações de produção secundárias. Em relação a estas últimas, pode ser citada, segundo Gorender (2016, p. 246), aquelas relacionadas ao modo de produção dos pequenos cultivadores não escravistas, “[…] que foram a classe camponesa possível numa formação social escravista.” Portanto, a intenção não é reproduzir uma autonomização da formação social brasileira. Nesta acepção, Osório (2012, p. 79), traz em sua reflexão metodológica, a apreensão

2.1.1 A constituição do capitalismo no Brasil: condições particulares da formação da classe trabalhadora brasileira

Para a compreensão sócio-histórica, a qual envolve a *determinação social do processo saúde-doença*[6] dos(as) trabalhadores(as) no Brasil, resgata-se a apreensão da dinâmica que envolve a constituição do modo de produção capitalista no país e, as consequentes relações de classes nesse país estabelecidas. Por se tratar de uma dinâmica em que o modo de produção capitalista surgia em concomitância a relações de produção escravistas coloniais, far-se-á a adoção da categoria formação social[7], a fim de explicar a realidade brasileira na sua particularidade. Tal como apontam Marini (2000), Arruda (2012), Gorender (2016) e Moura (2020), estas relações expressam a forma desigual com a qual se deu o desenvolvimento da economia política brasileira.

Ao discorrerem sobre a constituição do mercado de trabalho, brasileiro Lara e Diogo (2022) destacam as marcas de um passado vigente em condições de trabalho altamente degradantes. Essas marcas têm como pressuposto as relações desiguais

---

da relação entre os dois complexos (o sistema mundial e a formação social), os quais são indissociáveis: Afirma o autor: "Um problema teórico e metodológico da maior importância é desvendar os elementos que tornam possível que as mudanças nos centros imperiais propiciem mudanças nas economias dependentes ou, dito de outra maneira, que 'o externo' se 'internalize', e como as modificações no mundo dependente repercutem no mundo imperialista, ou como 'o interno' (visto da periferia) 'se externaliza'. Levantar estes problemas evita compreensões mecanicistas, como supor que bastaria conhecer a dinâmica das economias imperialistas para entender o que acontece no conjunto do sistema mundial capitalista – ou sua contraparte: fica reduzido aos movimentos das regiões dependentes e atribuir-lhe uma autonomia absoluta".

[6] Esta categoria tem Asa Cristina Laurell como sua principal defensora. A autora se debruça em estudos que demostram o perfil patológico dos(as) trabalhadores(as) conforme cada particularidade, evidenciando que os adoecimentos fazem parte de uma determinada formação social e de condições objetivas de vida, as quais implicam o rol de doenças constatadas em suas pesquisas. Assim, avança para uma perspectiva que contrapõe a ideia de saúde-doença pautada no modelo médico biológico, compreendendo que o adoecimento e a saúde fazem parte de um processo social circunscrito por diversos complexos, pautado na totalidade social.

[7] Quanto à categoria formação social Gorender (2016, p.246) explica que "[...] enquanto o modo de produção constitui uma totalidade orgânica específica das forças produtivas e de relações de produção, a formação social pode abranger vários modos de produção articulados sob a dominância de um deles, incluindo ainda em seu conceito as instâncias ideológicas e institucionais de superestrutura". A esse respeito cabe também trazer a análise exposta por Luce (2018, p. 211-212), para quem o "[...] sentido de formação econômico-social, categoria cunhada por Marx, contém a mediação entre o modo de produção e as determinações recíprocas entre forças produtivas e relações de produção, com as relações de classe correspondentes, em uma dada formação histórico-concreta. Ele é por vezes referido como formação socioeconômica ou, simplesmente, formação social. […] A formação econômico-social, por conseguinte, passou a ser conhecida como a síntese de determinações que abarcam as forças produtivas, as relações de produção, as relações de classe resultantes e a configuração do poder estatal, como expressão histórico-concreta do desenvolvimento desigual do modo de produção capitalista enquanto economia mundial."

e combinadas entre Metrópole e Colônia, com a última fundamentada em um modo de produção escravagista. Conforme os autores (2022), enquanto existiu o vínculo com a metrópole, a partir dos interesses voltados ao desenvolvimento da Revolução Industrial na Inglaterra, foi possível a coexistência entre escravismo nas colônias e desenvolvimento capitalista nas metrópoles. Desse modo, expressam a relação de subserviência a qual constituirá a marca da dependência do país, subordinado aos ditames imperialistas. Assim expressam os autores:

> [esse] conflito já habita na própria forma como se realiza o capital mercantil frente ao capital industrial para os estratos senhoriais da sociedade brasileira. Frente ao mercado de trabalho de cariz escravocrata, não há possibilidade de efetivação do capital industrial internamente, apenas é possível efetivar as mercadorias na sua forma elementar mercantil. Assim, ainda fixado no capital mercantil em decorrência do escravismo, o caráter econômico ainda é colonial, mesmo quando ocorre a emancipação política em relação à Coroa portuguesa no século XIX. A determinação econômica ainda perfaz a característica colonialista precisamente pela inserção do país no mercado mundial através do trabalho escravizado. (Lara; Diogo, 2022, p. 78).

Ao analisar a história específica do Brasil, a partir das relações socioeconômicas estabelecidas, os autores asseveram as bases para a condição de dependência do Brasil no cenário internacional. E estas bases são fundamentadas em uma formação social onde persistem traços de relações senhoriais. Arruda (2012, p. 111), aponta que o desenvolvimento da industrialização não representou o fim da classe senhorial, porque a existência de relações sociais pré-capitalistas “[…] contribuía para a manutenção da hegemonia das classes agrárias tradicionais e da troca desigual” (Arruda, 2012, p. 111). Em análise semelhante, Moura (2020) afirma que a sociedade econômica brasileira presenciou uma modernização sem uma modificação de fundo na sua estrutura econômica. A dialética envolta no processo de transição do escravismo para o capitalismo é caracterizada por mudanças que representam até certo ponto o moderno, mas em bases ainda arcaicas, ou seja, “[…] o moderno passa a servir ao arcaico” (Moura, 2020, p. 82). Para Saes (1985), o modo de produção capitalista assume as condições de se colocar enquanto hegemônico apenas quando se dá a criação do Estado burguês brasileiro, o qual assume um papel preponderante na constituição do desenvolvimento industrial, das relações de poder e de subordinação ao elemento externo. Em seu capítulo sobre a transformação burguesa do Estado no Brasil e dos processos decorrentes nos anos entre 1888 e 1891, o autor expõe que

> [as] relações de produção capitalistas germinaram no Brasil pós-1850: em algumas das indústrias, instaladas nesse período, já se configurava a existência da relação capital-trabalho assalariado, do processo capitalista de trabalho. Todavia, tais relações coexistiam com as relações de produção servis (colonato, moradia, quarta, etc.), que se difundiam no campo; e eram, como estas, subordinadas às relações de produção escravistas, dominantes. A extinção legal da escravidão e a formação do direito burguês (capacidade jurídica para os homens, contrato de trabalho, etc.) imprimiram entretanto um novo ritmo – inviável sob um Estado escravista – ao desenvolvimento do mercado de trabalho urbano e, consequentemente, à difusão do trabalho assalariado industrial (Saes, 1985, p. 347-348).

Desse modo, o entrave ao desenvolvimento de relações pautadas no trabalho assalariado somente foi superado com a existência de um Estado burguês capaz de criar as mediações necessárias para o desenvolvimento industrial em patamares superiores. Sua análise evidência não só os elementos econômicos na relação do interno com a influência internacional, mas, sobretudo, a dinâmica interna da luta de classes, que se torna um fator significativo de sua análise. Frente ao exposto, é possível dizer que o engendramento do Estado burguês não se deu apenas como necessidade de desenvolver o processo de industrialização, mas também, como necessidade de barrar as lutas existentes, as quais poderiam assumir uma dinâmica que pudesse, em algum momento, possibilitar uma revolução social. Esta abordagem leva à compreensão de que, ao contrário do que comumente se pensa, a história do Brasil é marcada pelas lutas dos escravizados, que, como Moura (1977) expõe, representavam uma ameaça ao modo de produção vigente e também ao capitalismo nascente, que podia ser aniquilado caso estas lutas ganhassem a consciência política da necessidade de construção de uma outra sociabilidade.

Ao destacar este elemento, traz-se o processo que engendrou a constituição de um capitalismo dependente, que tem em seu cerne a necessidade do capitalismo central se desenvolver mundialmente, em novas bases de dominação. Estas são mediações necessárias para a compreensão do desígnio da subordinação e dependência do Brasil ao capitalismo central. Nesta direção, Arruda (2012) contribui sobremaneira para a apreensão do período de 1889 a 1930, portanto nos anos iniciais da constituição do capitalismo dependente no Brasil, ao evidenciar as relações de poder e os reflexos da política imperialista naquele momento histórico. Esta apreciação parte do pressuposto de que a configuração do capitalismo no Brasil assume papel específico, marcada por uma acumulação originária de capital que se

deu de forma subordinada, a partir da política colonial. Assim, busca-se a apropriação das origens da industrialização no Brasil e suas contradições, baseadas na simbiose entre relações sociais escravagistas e relações sociais de produção capitalista, considerando que estas são questões essenciais para o estudo da formação social e da forma política correspondente adotada no país, que foi engendrada em resposta a uma classe trabalhadora submetida a condições de trabalho altamente degradantes/desgastantes. Com este objetivo em tela, apreende-se a análise do referido autor quando afirma que o desenvolvimento industrial no Brasil se deu de forma lenta e limitada. O período que se abre com a Proclamação da República e se fecha com a Revolução de 1930 representa um período de transição entre os modelos agroexportador e urbano-industrial, com a participação imperialista nesta constituição, e no qual se dá a passagem da hegemonia britânica à hegemonia americana. Evidencia-se que a participação de capitais estrangeiros contribuiu para certo desenvolvimento de alguns setores, no entanto, esta intervenção reforçou o caráter dependente da economia brasileira. Ao analisar o desenvolvimento do capitalismo em sua fase imperialista, Lênin expunha as relações que circunscrevem estas intervenções estrangeiras nos países considerados “atrasados”[8]:

> [as] possibilidades de exportação de capital resultam de um certo número de países atrasados serem, desde agora, arrastados na engrenagem do capitalismo mundial, de aí terem sido construídas ou estarem em vias de construção de grandes ferrovias, de aí se encontrarem reunidas as condições elementares do desenvolvimento industrial, etc… A necessidade de exportação dos capitais resulta da ‘maturidade excessiva’ do capitalismo em certos países, onde (sendo a agricultura atrasada e as massas miseráveis) o capital carece de colocações ‘vantajosas’ (Lenin, 1917, p. 61).

De sua análise depreende-se que o desenvolvimento do capitalismo em patamares superiores em alguns países depende, essencialmente, da condição

---

[8] Neste trabalho a categoria “atrasados”, atribuída aos países periféricos, apenas será utilizada quando o próprio autor fazer uso em sua obra. Isso porque “países atrasados” pode levar ao entendimento de que todos os países estão em condições de igualdade para o desenvolvimento pleno de suas forças produtivas, quando sabe-se que, historicamente o desenvolvimento de países que hoje são considerados grandes potências imperialistas decorrem de uma relação de colonização e dominação sobre países os quais tiveram a marca da subordinação política e econômica. Cabe referendar que esta compreensão não deslegitima os estudos dos intelectuais que se apropriaram das noções de atraso, porque como categoria histórica esta faz parte de cada época, e o “atraso” não é inato a nenhuma sociedade, cuja realidade pode se avançar, tornar-se mais complexa, no processo da sua existência mesma, mesmo sob regimes em que a riqueza socialmente produzida é privadamente apropriada.

“atrasada” de outros, os quais serão usados para criarem as condições ideais para o pleno desenvolvimento das economias do capitalismo “avançado”. Em adendo à análise de Lenin, cabe mencionar que a política de intervenção imperialista em países como o Brasil servia para “[…] criar escoadouros para as mercadorias que eram produzidas nos países imperialistas, garantir as suas indústrias o suprimento de matérias-primas e ampliar a esfera de investimento de capital” (Arruda, 2012, p. 102). Por isso, é possível dizer que os investimentos estrangeiros, por mais que tenham contribuído para avançar na superação das sociedades “pré-capitalistas”, não solucionaram os problemas históricos do desenvolvimento capitalista no Brasil. Ao contrário, tais investimentos causaram um endividamento cada vez maior, que barrava a internalização dos centros de decisão para dentro do território brasileiro em formação (Arruda, 2012). Com isso, os comandos das atividades estratégicas centravam-se nas mãos do capital estrangeiro, relegando-se as burguesias brasileiras um papel secundário. Avançando em sua análise, Arruda (2012, p. 134) sintetiza que

> [se] por um lado, os investimentos estrangeiros reforçavam o caráter complementar da economia brasileira, por outro lado, constituíram uma forma de suplementação da poupança interna, que contribuiu para acelerar o crescimento da oferta […] Diante do fraco nível de desenvolvimento das forças produtivas, os investimentos estrangeiros permitiram ‘saltar etapas’ combinando o reinvestimento produtivo de uma parcela da mais-valia produzida nos países imperialistas com a transferência de tecnológicas até então inexistentes em países como o Brasil, destinados a desempenhar um papel coadjuvante no comércio internacional. Simultaneamente, o próprio mercado para a produção local se ampliava, na medida em que não só aumentavam as exportações brasileiras (nesse caso, havia uma disjunção entre a produção local e a realização da mais-valia, pois a primeira ocorria internamente e a segunda dependia das condições da demanda no exterior), mas também porque os efeitos de encadeamento geravam um embrião de indústria local, que inicialmente serviu para atender ao próprio setor exportador (tecidos grosseiros para vestir os trabalhadores rurais, sacaria de café, indústria de alimentos, utensílios agrícolas etc.).

A análise acurada de Arruda (2012) torna perceptível que a participação da sociedade brasileira nos fluxos internacionais de comércio e investimentos não foi suficiente para chegar ao nível do padrão de desenvolvimento econômico e social alcançado nos países de capitalismo desenvolvido. Por isso, alerta para a necessidade de apreender as particularidades do desenvolvimento capitalista no Brasil na sua relação dialética com a política externa, em que se cristaliza uma forma específica de realização das tendências universalizantes do regime do capital. Moura (2020) chama a atenção para o fato de que as relações capitalistas emergentes eram

dinamizadas na grande parte por setores externos à nossa economia política, com capitais vindos de fora para investir em eixos estratégicos para seus interesses. Conforme o autor,

> […] a grande duração do escravismo brasileiro levou-o a encontrar-se com aquelas forças econômicas exógenas de dominação que não tinham mais interesse em exportar mercadorias, mas capitais. Nesse processo longo e permanente de dominação, preparam-se as premissas para a abolição se processar de tal forma que tanto essas forças externas quanto os antigos membros da classe senhorial encontrem no trabalho livre a continuidade e a manutenção dos seus privilégios existentes durante o escravismo (Moura, 2020, p. 123).

Esta acepção permite evidenciar que, ao contrário do que ocorre nos países imperialistas, onde surge uma burguesia nacional voltada ao desenvolvimento da nação, no Brasil a transição do escravismo ao capitalismo mantém uma classe senhorial agarrada aos seus interesses até o último fôlego do escravismo. E quando não foi mais possível manter este sistema, o Estado brasileiro criou estratégias para manter os interesses privados desta classe. A aprovação da Lei de Terras na prática manteve as terras nas mãos dos senhores, impediu que os ex-escravos delas se apossassem para trabalhar, transformando-os em "trabalhadores livres", que agora precisavam vender a própria força de trabalho para sobreviver. Por isso, não se pode transplantar a história de revoluções burguesas dos países que se desenvolveram independentes politicamente e economicamente, para analisar a realidade no Brasil, pois aqui sequer existiu uma burguesia nacional voltada a desenvolver um capitalismo independente.

Cabe destacar que a perspectiva adotada até aqui pauta-se na relação de leis específicas que permitem entender a relação necessária com o todo. Tal perspectiva está em consonância com a lei do desenvolvimento desigual e combinado na história[9],

---

[9] Leon Trotsky foi o formulador da lei do desenvolvimento desigual e combinado a partir da observação do processo de desenvolvimento econômico-social da Rússia na sua relação com o capitalismo mundial. Para Löwy (1995, p. 73): "A teoria do desenvolvimento desigual e combinado é interessante não apenas por sua contribuição à reflexão sobre o imperialismo, mas também como uma das tentativas mais significativas de romper com o evolucionismo, a ideologia do progresso linear e o euro-centrismo. Segundo Ernest Mandel, trata-se provavelmente da maior contribuição de Trotsky à teoria marxista". A relação dos estudos brasileiros com a referida teoria é abordada por Löwy (1995) e Demier (2007), que mostram que esta teoria contribui para desvelar a essência das relações desiguais entre os países e a coexistência de formas econômico-sociais distintas em uma mesma realidade histórica. Neste sentido Löwy (1995, p. 79) resgata a compreensão de Mandel, segundo o qual "[...] a ideia do desenvolvimento desigual e combinado do capitalismo mundial é – com exceção da concepção de Marx

lei esta que permite compreender a dinâmica do capitalismo mundialmente, mas sobretudo suas características particulares. Desse modo, é preciso destacar que a história do capitalismo se dá desigualmente na medida que o desenvolvimento acelerado de uns revela a subordinação e o "atraso" de outros. Esta dinâmica é analisada pelos autores brasileiros, os quais pensam as relações socioeconômicas existentes no escravismo colonial e no capitalismo a partir da mediação da *formação social* que aí se desenvolveu. Por isso, a abolição formal e real do escravismo e a ascensão tardia do capitalismo, segundo Novack (2005, p. 64), fez do Brasil um Estado nacional que "[…] cresceu como um braço do capitalismo comercial".

Cabe trazer a apreensão de que, em concomitância ao processo vinculado diretamente ao capital estrangeiro, tal como abordou-se, tem-se a tensão interna entre setores da classe dominante. Esta consistiu no conflito entre o novo e o velho, ou seja, entre a burguesia industrial nascente e a classe senhorial, durante o qual se tomaram decisões econômicas e políticas as quais engendraram um mercado de trabalho *sui generis*, com a constituição da força de trabalho[10] conforme os interesses das forças políticas existentes e, sobretudo, conforme a dinâmica da luta de classes. Estas relações devem ser apreendidas quando se quer discutir a saúde do(a) trabalhador(a) historicamente, pois são elas responsáveis pela constituição da classe trabalhadora brasileira, que desenvolve um perfil patológico, conforme as condições vividas nesta formação social. Traz-se esta assertiva, pois tal como afirma Navarro (2016, p. 2),

> [para] se entender como é subtraída a saúde dos trabalhadores no processo de trabalho, como se dá a exploração de sua força de trabalho, é necessário saber de qual trabalho estamos falando. É preciso compreender como se dá a organização do trabalho, saber de quem são as máquinas, qual é o ritmo imprimido, de quantas horas é composta a jornada, qual é o valor do salário, a forma de remuneração, quais são os vínculos empregatícios, quais são os produtos manipulados e como se dá o prolongamento social disto tudo. Ou seja, é preciso conhecer o fenômeno em sua totalidade.

---

sobre a determinação econômica da luta de classes – a tese marxista mais amplamente assimilada desde há meio século, mesmo que raramente seja feita referência ao seu autor". Nesta direção, Demier (2007, p.1) expõe que "[…] a *lei do desenvolvimento desigual e combinado* formulada por Leon Trotsky a partir de suas análises acerca da dinâmica histórica das nações *atrasada*s acabou por se constituir em uma matriz interpretativa para os estudos de renomados intelectuais acadêmicos brasileiros que, nas décadas de 1960 e 1970, opuseram-se às leituras 'etapistas' e 'dualistas' sobre as condições sócio-históricas do Brasil."

[10]Aqui identificar-se-á a referida categoria a partir da compreensão de Marx (2017, p. 242): "[por] força de trabalho ou capacidade de trabalho entendemos o conjunto das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade [Leiblichkeit], na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo."

Nesta acepção, torna-se importante destacar que a constituição da classe trabalhadora, nos primórdios do capitalismo brasileiro, está eivada de elementos ideológicos ligados aos interesses econômicos das classes dominantes, os quais desqualificavam os(as) trabalhadores(as) nacionais, tanto no período da escravidão quanto após a sua abolição. O que mostra que a preferência das classes dominantes não eram os recém-libertos(as), livres para vender a única mercadoria a seu dispor, a força de trabalho. Para Kowarick (2019) e Moura (1977) esta compreensão é fundamental para tecer os elos que criam as relações sociais da divisão social do trabalho no Brasil. À vista disso, Kowarick (2019), afirma que a ideologia criada para os *nacionais* se baseava na ideia de que estes eram vadios, que perambulavam pelas cidades, pois preferiam o ócio. No entanto, as faces deste discurso escamoteavam o fato de que esta massa de pessoas tinha como base aquele trabalho degradante que submetia os(as) escravos(as) as piores condições existentes. Dessa forma, as condições que poderiam contribuir para o desenvolvimento industrial foram inibidas e, com isso, "[…] as profissões não se [desenvolveram], os conhecimentos não se [transmitiram], a destreza [deixou] de ser estimulada, pois o trabalho manual [era] tarefa de escravo(a), aviltante e repugnante para o homem livre" (Kowarick, 2019, p. 72). A ideologia defendida pela classe dominante predominou no período escravocrata a fim de fundamentar a necessidade de se escravizar. Mas isso não bastava. Ao findar o escravismo, os(as) trabalhadores(as) formalmente livres serviam como exército de reserva para o capitalismo. Segundo o autor, este era constituído por negros, mulatos e brancos marginalizados e dispensados do mercado de trabalho. Assim, eram livres formalmente, mas, em essência, continuavam a sofrer com relações arbitrárias, ocupando apenas aqueles trabalhos que os imigrantes rejeitavam. De tal modo, ocupavam as atividades mais árduas, ou seja, trabalhavam "[…] em atividades que antes o escravo não podia fazer e depois o imigrante não queria desempenhar" (Kowarick, 2019, p. 115).

Nesta acepção, Moura (1997) acrescenta que estes trabalhadores se tornavam dispensáveis ao sistema que emergia, sendo substituídos pelo trabalho imigrante, o qual cumpriria a tarefa de compor a força de trabalho na indústria nascente. Explana o autor:

> […] por ser o ex-escravo considerado excedente no novo campo de oportunidades que se abria, não houve nenhuma política de readaptação, integração e assimilação ao sistema que se criava. Pelo contrário. Quando surgiu o trabalho assalariado no Brasil, como forma de produção, o ex-escravo, que até antes da Abolição se encontrava no seu centro, recebeu, imediatamente, o impacto oriundo da concorrência de outra corrente populacional que vinha para o Brasil vender sua força de trabalho: o imigrante. Esse fluxo migratório, ao entrar no mercado de trabalho deslocava o ex-escravo do centro do sistema de produção para a sua periferia, criando as premissas econômicas da sua marginalização (Moura, 1977, p. 29-30).

Tal reflexão demonstra que, com o fim da escravidão, a ideologia dominante precisava criar a ideia de que o(a) escravo(a) não atendia mais aos critérios do trabalho, sendo, por isso, dispensados(as) das atividades centrais da indústria nascente. Dessa forma, o liberto passou a ser incorporado no rol daqueles considerados “vadios” e “preguiçosos”, ocupando, nos termos de Moura (1977), a posição de um “mal cidadão”.

Ao negar o elemento nacional a burguesia industrial nascente precisava preencher o vazio deixado quanto à não utilização do trabalho escravizado. Este vazio foi preenchido pela vinda dos(as) imigrantes, considerados mais aptos a desenvolverem as atividades produtivas nos centros industriais. Tal situação revelava a ausência de interesse de inserção do negro no mercado de trabalho assalariado e, quando este tinha algum vínculo, era em trabalhos altamente desgastantes e aviltantes. De certa forma, estes trabalhos se davam em condições que lembravam a escravidão. Embora seus senhores estivessem em status distinto devido à readequação na economia, continuavam a exercer o papel autoritário assumido em momentos anteriores (Moura, 1977). Esta realidade jogava os recém libertos nas piores condições de trabalho sem o mínimo de ações voltadas à sua saúde. Por conseguinte, tinham o tempo de vida reduzido, porque sujeitos a um desgaste corpóreo muito acima da sua capacidade orgânica.

Frente à investidura do Estado para com a mão de obra imigrante no desenvolvimento do capitalismo dependente, coube ao(à) negro(a), segundo Gorender (2016), ser reserva da reserva da força de trabalho. Este panorama aponta para um presente que carrega o arcaico em seu âmago, pois o processo de desescravização no Brasil foi formal e fenomênico, possibilitando a reciclagem das relações de espoliação e de exploração advindas do colonialismo e do escravismo, as quais, a partir de 1888, se consubstanciam sob o imperialismo e a dependência (Saes, 1985). Por isso, afirma-se que as classes dominantes sem nenhum elemento

revolucionário, foram e são vassalas do imperialismo e da dependência, na medida em que seu movimento é direcionado unicamente para manter seus próprios privilégios. Esta foi a classe que, segundo Lara (2021), moldou as práticas coercitivas e repressivas de cima para baixo, visando perpetuar a desigualdades sociais e raciais, mantendo os negros como reserva da reserva. É vantajoso ao capitalismo manter o(a) negro(a) na condição atual, pautada na ideologia racista. Este será a reserva da reserva sempre à disposição para o trabalho em troca de salários rebaixados, os quais tendem a rebaixar o valor geral da força de trabalho.

São estas condições constitutivas da formação social no Brasil que trazem os subsídios necessários para a compreensão da saúde do(a) trabalhador(a) no país, a qual se engendra frente a um mercado de trabalho que, desde sua gênese, carrega as marcas de relações senhoriais. A esse respeito, Lara e Diogo (2022, p. 87) destacam que

> [o] comportamento da classe dominante senhorial pós-abolição do tráfico negreiro demonstra traços gerais do que seria sua prática efetiva na sociedade brasileira e que irá se tornar patente na transição do mercado de trabalho escravo para o mercado de trabalho assalariado. No interior desse processo, o trabalhador nacional, agora em sua totalidade livre, será pujantemente negligenciado como alternativa de composição ao mercado de trabalho assalariado. A prioridade será dada ao imigrante europeu, e embora este seja recolhido ao ingresso no mercado de trabalho assalariado brasileiro, ele contará com os resquícios das relações escravistas e coloniais. Portanto, se as relações de produção pós-abolição passaram ao assalariamento, as relações sociais precediam do período escravocrata.

Os autores destacam que este movimento de transformação assimilativo teve reflexos em todas as esferas da vida social, rebatendo na forma de reprodução social da força de trabalho. Frente a esta constatação, afirmam que as marcas do passado escravista se expressam constantemente no trabalho assalariado através de salários miseráveis e jornadas extenuantes aos trabalhadores recém-imigrados (Lara; Diogo, 2022). As marcas dessa história fazem parte de uma formação social em que os(as) negros(as) foram alijados(as) das condições mais básicas de sobrevivência, usando do racismo para mantê-los(as) na condição social existente, bem como para mantê-los(as) como reserva da reserva ou, quando muito, em empregos na sua maioria degradantes e precarizados. Estas bases expõem que o trabalho no desenvolvimento capitalista tem forte cariz de relações senhoriais, reservando-se aos(às) trabalhadores(as) assalariados(as) salários rebaixados, condições de trabalho

insalubres e degradantes, trazendo ao mote da questão a dialética entre o adoecimento/morte no trabalho e a luta pela saúde do(a) trabalhador(a) que passa a ser analisada historicamente a partir de suas determinações mais elementares. Daí que, na próxima subseção, façamos a análise da essência do processo que leva aos acidentes, mortes e doenças no trabalho, a fim de não simplificar a questão[11] da saúde dos(as) trabalhadores(as) aos seus efeitos mais imediatos.

2.1.2 A essência do processo que explica o adoecer e morrer da classe trabalhadora

A situação dos(as) trabalhadores(as) nos marcos do desenvolvimento capitalista expressam condições de trabalho altamente degradantes, visto que o processo de industrialização se dava em um ambiente que sequer atendia às condições mínimas de salubridade. Conforme Mendes (1995), no início da industrialização no Brasil as condições de trabalho se faziam deletérias, impactando profundamente a saúde do operariado. Em seu resgate histórico sobre as condições de trabalho neste período, contido no relato de Warren Dean, o autor expõe as duras condições de trabalho, apontando estruturas físicas que não estavam adequadas para a finalidade a qual eram destinadas, uma vez que eram mal iluminadas, mal ventiladas e sequer tinham instalações sanitárias. As máquinas eram amontoadas e não tinham proteção. Tanto esta condição quanto o cansaço por trabalharem diversas horas ocasionava uma série de acidentes no trabalho. Neste relato é evidenciado o trabalho de crianças, as quais eram, em muitos casos, espancadas como forma de castigo por não atenderem aos critérios da exploração. Estas tinham características raquíticas e cansadas. Assim, se fazia a utilização, nos termos de Marx (2017), das forças de trabalho subsidiárias, sem o mínimo de atenção às suas particularidades. O autor expõe que não existiam legislações que regessem as relações de trabalho, valendo a lógica escravocrata, reforçada pelo fato de que muitos industriais eram os ex-senhores de escravos, que reproduziam a barbárie com que estavam acostumados e

---

[11] Em sua tese de doutorado, Souza (2012) trata da dinâmica que leva aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) a partir da perspectiva que envolve o processo ontogenético da questão em pauta. A *questão,* neste caso, é usada para indicar o questionamento sobre a saúde dos(as) trabalhadores(as), bem como compreender o motivo de sua existência, sua natureza e função social, localizada na relação capital-trabalho.

fomentavam relações trabalhistas altamente autoritárias, sem considerações quanto à liberdade e à manifestação política dos(as) próprios(as) empregados(as), ainda coisificados(as), embora já em relações assalariadas de tipo capitalista (Mendes, 1995).

Mendes (1995) resgata os médicos Raul de Frias Sá Pinto e Dr. Gualberto, para quem nesta realidade o operariado não morria naturalmente, mas era “assassinado” aos poucos. Embora em contexto histórico distinto, Engels (2010) também aponta os reflexos da industrialização para a classe trabalhadora da Inglaterra, denunciando condições de trabalho aviltantes, em que o trabalho infantil nas fábricas submetia as crianças a longas jornadas de trabalho. As fábricas não tinham ventilação e as vilas onde habitavam estes(as) operários(as) não tinham infraestrutura mínima, sendo uma atmosfera tóxica para a saúde destes(as) operários(as). Engels (2010, p. 136) se utiliza da concepção circulante na imprensa operária de que este tipo de sociedade comete a todo momento um assassinato social, pois ela “[…] pouco a pouco debilita a vida destes operários, levando-os ao túmulo prematuramente”. Destarte, a *questão* da saúde do(a) trabalhador(a) emerge com a ascensão do capitalismo, que no caso do Brasil, dá-se tardiamente em condições de dependência política e econômica, tal como se viu, numa simbiose entre o arcaico e o moderno. Logo, trouxe para o âmago da questão a necessidade de ruptura com o arcaico sistema de produção para o impulsionar o processo de industrialização.

A apreensão da *questão* da saúde do(a) trabalhador(a) é trazida a partir da ascensão do processo de industrialização, em que ocorre a passagem da subsunção formal à subsunção real do trabalho. Para compreender tais categorias, traz-se a análise de Marx (2017) sobre o processo de industrialização, que embora se dê em momentos e lugares distintos conforme o desenvolvimento desigual e combinado, apreende os elementos essenciais do cerne do processo que gera os agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) no capitalismo. Para Marx (2017) a partir do momento que os(as) trabalhadores(as) perdem o domínio sobre os meios de produção, estes passam a dominá-lo como se tivessem vida própria. Logo, compreende-se que o desenvolvimento da industrialização cria as condições ideais para organizar e consolidar uma divisão do trabalho aceita socialmente, que traz como mote o trabalho

“abstrato”[12], pautado nas relações de troca das mercadorias, inclusive da mercadoria força de trabalho. Por isso, a maquinaria dentro do trabalho abstrato cumpre o papel de manter os(as) trabalhadores(as) presos aos ditames do capital, dentro de um processo de trabalho cada vez mais fragmentado. Conforme análise de Marx (2017), o trabalho reificado coisifica os(as) trabalhadores(as) e dá uma dimensão para máquina como se esta fosse independente da parte variável do processo de trabalho. Nos termos de Marx (2017), é como se a máquina tivesse vida própria. Lara (2016, p. 343) dispõe sobre este processo quando destaca que

> [apenas] quando as formas de trabalho enfrentam o trabalhador como coisa e dele não mais dependem é que o capital subsumi realmente o trabalho. O ‘modo de produção especificamente capitalista’ é aquele no qual o trabalho é subsumido realmente, através de um desenvolvimento do próprio trabalho social em conjunto com aplicação da ciência, tornando os trabalhadores supérfluos, estranho a relação de produção, que agora independente deles quanto mais se autonomiza através do desenvolvimento da maquinaria.

Como reflexo, em muitos momentos o(a) trabalhador(a) sequer reconhece o processo que o levou a adoecer e a se acidentar, pois há um hiato entre o reconhecimento de um processo como um todo e o trabalho que aliena. Deste modo, se veem apenas como trabalhadores(as) que vendem sua força de trabalho para poderem sobreviver, sem reconhecerem os complexos nexos que levam à alienação, pautada na exploração tanto intensiva quanto extensiva do trabalho. Com isso, o ser em sua subjetividade é anulado e, socialmente, é igualado à condição de mercadoria.

Ressalte-se que o desenvolvimento das forças produtivas poderia criar as condições para que os(as) trabalhadores(as) tivessem tempo de vida para a arte, o descanso, e tantas outras atividades que pudessem gerar a sua satisfação e respeitar

---

[12] Em sua análise sobre *A mercadoria* Marx (2017, p. 116) expõe as reflexões, as quais contribuem para a compreensão do *trabalho abstrato*. Assim, escreve: “Abstraindo do valor de uso dos corpos-mercadorias, resta nelas uma única propriedade: a de serem produtos do trabalho. Mas mesmo o produto do trabalho já se transformou em nossas mãos. Se abstraímos de seu valor de uso, abstraíam também dos componentes [Bestandteilen] e formas corpóreas que fazem dele um valor de uso. O produto não é mais uma mesa, uma casa, um fio ou qualquer outra coisa útil. Todas as suas qualidades sensíveis foram apagadas. E também já não é mais o produto do carpinteiro, do pedreiro, do fiandeiro ou de qualquer outro trabalho produtivo determinado. Com o caráter útil dos produtos do trabalho desaparece o caráter útil dos trabalhos neles representados e, portanto, também as diferentes formas concretas desses trabalhos, que não mais se distinguem uns dos outros, sendo todos reduzidos a trabalho humano igual, a trabalho humano abstrato”.

sua subjetividade. Nos desígnios do trabalho abstrato, porém, a redução do tempo de trabalho gera outro processo que adoece tanto quanto a jornada estendida de trabalho. Esta dinâmica evidencia a contraditória relação entre redução do tempo de trabalho e aumento da sua intensidade. Nesse ângulo, Souza (2012, p. 70) aponta:

> [a] redução da jornada de trabalho criou as condições necessárias a uma intensificação do trabalho num nível que seria impossível nas longas jornadas anteriores. E esta intensificação depende diretamente, como mostrou Marx, do desenvolvimento dos meios de produção e do incremento das formas de extração de mais valia relativa, resultando no aumento da produtividade e da tensão da força de trabalho, preenchendo os 'poros da jornada de trabalho'.

Por isso, afirma-se que, contraditoriamente, o desenvolvimento da força produtiva libera o(a) trabalhador(a) de um tempo maior de trabalho, mas impõe um grau de intensificação do trabalho que degrada e degenera a sua saúde. Desta forma, os agravos a saúde dos(as) trabalhadores(as) são decorrentes da utilização da força de trabalho baseada na exploração extensiva e/ou intensiva do trabalho, que gera o desgaste físico e mental, o qual, na maioria dos casos, resulta em doenças, acidentes e mortes.

Diante disso, cumpre trazer a análise de Marx, a qual aprofunda a compreensão sobre a necessidade constante do capital criar mecanismos de aprofundamento da exploração do(a) trabalhador(a), que gera os agravos à saúde destes e leva à degeneração de seu corpo e mente. Indo ao centro das análises que explicam o porquê do adoecimento dos(as) operários(as), Marx (2017) descortina o cerne da *questão* da saúde do(a) trabalhador(a) no sistema capitalista. Em seus estudos, afirma que o sistema capitalista apresenta, permanentemente, a necessidade do aumento do capital constante no sistema industrial. Para chegar ao seu objetivo cria meios para este contínuo crescimento, os quais resultam no aprofundamento da exploração da força de trabalho. Logo, os agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) se explicam pelo fato de o capitalista, de forma incessante, buscar sempre acompanhar o ritmo deste desenvolvimento técnico no terreno da concorrência capitalista, que se faz cada vez mais acentuada. Caso contrário, sucumbirá frente ao avanço daqueles que conseguem sobreviver frente a constantes necessidades de transformações.

Neste sentido, o estudo acerca da saúde dos(as) trabalhadores(as) requer pensar na forma como o capitalismo se apropria do tempo de vida destes(as), a fim

de manter de forma descontrolada seus interesses, pautados no aumento de seus lucros, os quais condizem com a necessidade de reduzir o tempo de retorno do valor gasto com o capital constante. Assim, afirma Marx (2017, p. 105):

> [o] prolongamento da jornada de trabalho não exige qualquer novo desembolso nessa parte mais onerosa do capital constante. A isso, se acrescenta o fato de que o valor do capital fixo é reproduzido numa série mais curta de períodos de rotação, ou seja, reduz-se o tempo pelo qual ele é adiantado para gerar determinado lucro. O prolongamento da jornada de trabalho eleva, assim, o lucro, mesmo quando o sobretrabalho é pago, até certo limite, mesmo quando se paga por ele um valor maior que pelas horas normais de trabalho. A necessidade sempre crescente do aumento do capital fixo no sistema fabril industrial moderno foi, por conseguinte, um dos principais fatores a estimular os capitalistas gananciosos a prolongar a jornada de trabalho.

Torna-se possível entender que a busca contínua pela modernização do capital constante envolve a necessidade sempre imediata de explorar ao máximo a força de trabalho, porque o emprego capitalista da maquinaria gera o fenômeno identificado por Marx (2017) como *exército industrial de reserva*. Ao reduzir a parte variável da composição orgânica do seu capital, o capitalista tem que intensificar ao máximo a exploração de menos trabalhadores(as) em um período menor, porque somente o trabalho vivo pode gerar o mais-valor, que é o motivo de existência da forma de acumulação de capital. Ao contrário, a máquina apenas transfere valor, por isso, torna-se fundamental a maior economia possível na parte constante do capital. À vista disso, Marx (2017) destaca que a economia no emprego do capital constante tem alguns movimentos. Uma das formas desta economia refere-se à "[…] economia que resulta da utilização coletiva dos meios de produção pelo trabalhador coletivo […]" (Marx, 2017, p. 108). Esta forma de economia deve ser localizada a partir do desenvolvimento da maquinaria e da divisão do trabalho, fato que leva Marx a afirmar que "[a] economia das condições de produção que caracteriza a produção em larga escala deriva essencialmente do fato de que estas condições funcionam como condições do trabalho social, socialmente combinado, ou seja, como condições sociais do trabalho" (Marx, 2017, p. 107). Para Marx (2017) esta economia no emprego do capital constante está diretamente relacionada ao modo como se organiza o trabalho e sua legitimação social. Dessa maneira, a concentração dos meios de produção, bem como do emprego massivo destes depende da atuação conjunta dos(as) trabalhadores(as) combinados(as) socialmente. E estas práticas, relacionadas à organização do

trabalho, repetidas constantemente, tornam-se regras socialmente aceitas para o conjunto social. Esta análise contribui sobremaneira na compreensão da essência do processo que gera adoecimentos, acidentes e mortes no trabalho. Em seu objetivo de reduzir o tempo de reposição do valor dispendido com o capital constante, o capitalista reduz o tempo de vida do(a) trabalhador(a) através da intensificação do trabalho, da extensão das jornadas de trabalho e de outros mecanismos que garantam o aumento do mais-valor. A partir desta perspectiva, compreende-se o motivo pelo qual o sistema capitalista é, nos termos de Marx, esbanjador de material humano. O caso brasileiro toma uma face ainda mais brutal, na medida em que a constituição tardia do capitalismo se deu de forma dependente e pautada na ascensão da industrialização em bases ainda arcaicas.

Entretanto, este processo de deterioração da capacidade de trabalho não se dá de forma imutável, pois a *questão* da saúde do(a) trabalhador(a) está localizada, essencialmente, no terreno da luta entre capital-trabalho, luta que pode resultar em ganhos no campo dos direitos e medidas voltadas à saúde dos(as) trabalhadores(as). Tanto estas lutas quanto a necessidade de o capitalismo enfrentar suas contradições, por precisar manter viva a mercadoria força de trabalho, foram os nexos que criaram as primeiras medidas de combate aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) no Brasil, tal como se verá adiante.

2.1.3 Os primórdios das medidas voltadas aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) no Brasil

O cenário apontado anteriormente não limitou o desenvolvimento das lutas políticas e, ao contrário, no processo de industrialização criou-se uma classe operária que não só vivia as agruras do trabalho, mas também as experiências de revoltas e indignação frente à degeneração de sua saúde. Assim, frente à premência de regulamentar as relações de trabalho, a fim de se ter um certo grau de controle e manter viva a força de trabalho, era necessário pensar em ações voltadas a atender algumas exigências relacionadas à saúde do operariado. O processo de industrialização nascente exigia estas medidas, porque precisava solidificar sua existência.

Não era o interesse da burguesia nascente e do Estado burguês priorizarem estas ações, mas diante da mortandade de operários das cidades, os quais construíam as rodovias, trabalhavam nas fábricas e nos portos, foi necessário fazer algo, porque o que estava em risco era a própria vida do capitalismo. Diante desta situação, cabia ao Estado cumprir papel preponderante nas medidas de saúde, constituindo os primórdios da saúde pública no Brasil. Neste sentido, a intervenção da saúde pública nesta área, no final do século XIX e início do século XX, estava baseada no combate a doenças de quarentena como a cólera, a peste e a febre amarela, as quais eram presentes nos portos e cidades das regiões cafeeiras. Isso porque eram doenças que colocavam em xeque a principal força de trabalho utilizada no Brasil, constituída por imigrantes vindos da Europa. Em razão da alta mortalidade entre os(as) operários(as), que se refletia na paralisação de obras, priorizou-se o combate a epidemias relacionadas com o trabalho (Mendes, 1995). Estas ações se baseavam em uma visão em que a "[…] relação trabalho/doenças é vista nas duas mãos de direção: o trabalho (mais 'local de trabalho' que 'processo de trabalho') favorecendo a doença endêmica na região e/ou 'importada') e a doença prejudicando o trabalho" (Mendes, 1995, p. 12). Esta concepção tinha cariz estritamente voltado aos interesses da produção. Assim, este contexto marca o início das ações de saúde relacionadas ao trabalho no contexto do Estado, no qual surgem diversas outras iniciativas que agregam experiências para se ampliar tais ações.

Tendo por base esta demanda e a necessidade de insumos estratégicos para atender as demandas da Primeira Guerra Mundial tem-se, em 1917, através da Comissão Rockefeller, o financiamento e a ajuda técnica para a institucionalização do ensino da saúde pública no Brasil, bem como as ações de controle das endemias rurais. Ademais, formaram-se alguns sanitaristas em escolas reconhecidas como Harvard, que trouxeram ao Brasil a perspectiva de desenvolver a higiene industrial. Neste ponto, é possível refletir que a saúde pública no Brasil parte de uma perspectiva exterior à nossa realidade, cujo ponto central é a formação de profissionais no exterior. Isso porque a condição de dependência econômica, que levou o país a desenvolver tardiamente seu processo de industrialização, resultou em escassas referências quanto às políticas de saúde pública no país, levando estudiosos a saírem do Brasil a fim de buscarem formação. A ausência de criação de uma nação voltada a desenvolver conhecimentos e técnicas para a própria economia, de forma

independente, reflete as frágeis e poucas ações de saúde pública no país no início do século XX. De forma geral, foi "[...] criado em 1923, isto é, com o regulamento Sanitário Federal decorrente da 'Reforma Carlos Chagas', uma Inspetoria de Higiene Industrial no âmbito do Departamento Nacional de Saúde Pública, que permaneceu até 1930" (Mendes, 1995, p. 13).

Em relação às lutas existentes no período, destaca-se que a maioria da classe trabalhadora das fábricas, composta por imigrantes, já vinha da Europa com uma experiência política nos movimentos sindicais e, por isso, contribuiu para o avanço das lutas sindicais. Em decorrência da degradação da vida dos(as) trabalhadores(as), no período da Primeira República, tem-se um crescente de manifestações, as quais eram duramente reprimidas, mas também trouxeram algumas garantias quanto às políticas públicas voltadas aos seus interesses. Maior (2017) traz um resgaste destas lutas, evidenciando que a classe trabalhadora brasileira não é amorfa, ao contrário, constrói sua identidade no terreno da luta de classes. Para isso, constroem suas organizações. Neste sentido, segundo Maior (2017), foi fundada em 1908 a Confederação Operária Brasileira (CBO), de caráter classista. Esta era ligada a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) que fora criada na França. Ressalta que "[…] no período de 1890 a 1906, são catalogadas 106 greves, envolvendo 41 categorias de trabalhadores" (Maior, 2017, p. 12). Expõe o autor que, em São Paulo, de 1905 a 1906, foram constatadas uma série de greves. Neste contexto de efervescência política foi criada, em 1906, a Federação Operária de São Paulo, responsável por organizar "[…] o Primeiro Congresso Operário Brasileiro no mesmo ano, lançando bandeiras da luta pela redução da jornada de trabalho para 8 horas. O movimento dá origem a primeira greve geral paulista, em 1907" (Maior, 2017, p. 12). Muitas das manifestações tiveram influência anarquista e socialista, sendo "[…] tão intensas que, já no início do século XX, as lideranças eram dotadas de grande experiência, sendo que a 'cultura' da greve não era mais estranha à maioria dos trabalhadores e trabalhadoras" (Maior, 2017, p. 127).

Em 1917, conforme Maior (2017), surgiu um movimento operário que teve significativa importância para a regulamentação das relações de trabalho, cujos desdobramentos fizeram-no se expandir para diversas fábricas. As greves que ocorreram no início do século, em especial a de 1917, influenciaram leis como a lei de acidentes de trabalho, o código sanitário que vedava o trabalho de crianças menores

de 12 anos nas fábricas; bem como o trabalho noturno voltado às mulheres; a liberdade aos presos políticos; o direito de associação; a jornada de oito horas; o aumento de 50% para o trabalho extraordinário. Cabe ressaltar que, para o autor, estas lutas tiveram como referência a Revolução Russa, a qual expandiu sua perspectiva revolucionária para o mundo (Maior, 2017).

Embora tenham surgido muitas lutas, referenda-se que ainda se gestava no seio da sociedade um processo de industrialização lento, sendo que a maioria da classe trabalhadora ainda estava localizada no campo. Tal cenário mostrava que "[…] os movimentos operários, grevistas, de natureza puramente reivindicatória, não tinham uma repercussão econômica muito grande, pois a indústria não tinha maior significação no cenário econômico do país" (Maior, 2017, p.131). Outro fator relevante em relação aos problemas vivenciados pelos(as) trabalhadores(as) nas primeiras greves era a ausência de uma forte unidade da classe trabalhadora no país, já que a política espontaneísta, relacionada à tradição anarquista, dificultou a organização dos trabalhadores para construírem mais organicamente suas lutas (Maior, 2017).

Quanto às medidas legislativas decorrentes deste contexto, resgata-se a compreensão do referido autor sobre suas características. Para facilitar tal apreensão o autor subdivide estas legislações e os aspectos que as circunscrevem em 3 períodos. O primeiro refere-se ao período de 1889 a 1902, marcado por projetos que não foram adiante – por exemplo, a legislação sobre o contrato de trabalho de 1895. O segundo período foi de 1903 a 1918 e teve iniciativas que chegaram a se concretizar em normatizações legislativas, dentre elas, o decreto que regulamentou o pagamento de salários aos trabalhadores rurais e o decreto que tratava da inspeção de teatros e outras casas. Foi um momento em que se levantou os pressupostos da necessidade de criação de um Código do Trabalho, o qual teve, entre os anos de 1912 a 1918, uma diversidade de propostas. Uma delas se referia à proposta de projeto apresentada à Câmara dos Deputados em 1917 e tinha como base as seguintes medidas: a limitação de jornada de trabalho, férias, descanso semanal, proteção do trabalho de mulheres e crianças, caixas profissionais de pensões, dispositivos voltados para higiene e segurança do trabalho. No entanto, esta proposta foi rejeitada por boa parte dos congressistas, bem como pelos industriais (Maior, 2017). Devido às pressões da burguesia, contrária a estas medidas, a possibilidade de aprovação de legislações relacionadas aos direitos trabalhistas foi centrada apenas em alguns projetos. Destes,

destaca-se a aprovação da lei de 1919 sobre acidentes do trabalho “[…] e isso porque retiraram-na do celebre projeto de Código do Trabalho para convertê-la no decreto […]” (Maior, 2017, p. 156). A esse despeito, Lourenço (2009) destaca que a lei era de caráter privado.

O terceiro período da história da legislação social vai de 1919 a 1930. Neste período foi instaurada, no primeiro ano da série, a Comissão Especial de Legislação Social, da Câmara dos Deputados, a qual tinha como objetivo criar uma legislação social voltada às relações de trabalho, conforme exigência do Tratado de Versalhes, do qual o Brasil era signatário (Maior, 2017). Foi um momento de debates, “[…] dos quais resultaram inúmeras propostas de regulação das relações de trabalho. As propostas legislativas, no entanto, não avançavam concretamente por oposição da classe dominante” (Maior, 2017, p.145), tal como se deu no período anterior. É certo que as legislações não foram aprovadas na dimensão do que se discutia, mas do processo de debates frenéticos e pressões sociais surgiu a aprovação da lei de férias, a qual foi regulamentada em 1926 (Maior, 2017). No que concerne a influência internacional na direção de pensar ações na área, Loureço (2009, p.105) sublinha alguns episódios: “[…] em 1919 houve a assinatura do Tratado de Versalhes, no final da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”. Em síntese, este foi um período de intensas discussões e criação de propostas de legislações voltadas à regulamentação das relações de trabalho, as quais não seguiram em frente.

Este resgate histórico é de suma importância para se pensar os primórdios da atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as) no Brasil, bem como apreender a perspectiva envolta nas relações e disputas referentes a tal questão. Assim, destaca-se que a perspectiva que circunscrevia as ações neste momento estavam centrada na ideia de risco e infortunística, que impregnava as ações de saúde no país. Logo, as políticas voltadas aos(às) trabalhadores(as) traziam uma ideologia voltada a ocultar as reais causas dos agravos à saúde, dos acidentes e das mortes no trabalho e centrada na ideia de um corpo que estava suscetível às infelicidades da vida. Ignorava-se, com isso, a explicação destes fenômenos mediante a perspectiva da determinação social, isentava-se os industriais do dever de desenvolverem ações no combate aos agravos à saúde do operariado, uma vez vigente a noção de que o capitalista teria a seu dispor uma força de trabalho que, ao ser utilizada, estaria

suscetível aos infortúnios da vida, os quais eram inevitáveis. A esse respeito, Mendes (1995, p. 15) afirma que este foi um viés que impregnou fortemente a Medicina do Trabalho (MT) tanto pela necessidade de escamotear a gênese do processo de adoecimento no trabalho, tal como se apresentou, quanto pela "[…] questão do nexo causal, fundamental na lógica da Medicina Legal e da Medicina do Seguro" (Mendes, 1995, p. 15). A análise das legislações e dos debates políticos da época apontam para a concepção de Seguro – exemplo nítido é a lei de acidentes de trabalho, pautada na ideia de um seguro frente ao acidente ou morte, sem atentar para o processo de trabalho que gera as doenças e estes incidentes. Ou seja, sem apontar para as medidas de prevenção e promoção à saúde do(a) trabalhador(a), reduziam-se as ações ao papel cumprido pela Medicina de Fábrica, tal como aponta Mendes (1995). Desta forma, a perspectiva política ideológica sobre a *questão* da saúde dos(as) trabalhadores(as) era guiada pela ideia muito limitada de agir após o acidente e/ou doença, sem ressalvar a necessidade de agir sobre a causa advinda de um processo de trabalho altamente insalubre, brutalizado e adoecedor.

Por fim, sinaliza-se que, no processo vivido no período posterior, tem-se a ascensão do movimento operário, o qual tensiona para a conquista de políticas que estivessem voltadas aos seus interesses. Nesta conjuntura de efervescência política, tem-se a aprovação de leis e a criação de instituições e políticas estatais, as quais estavam sendo discutidas desde os períodos anteriores. Será a respeito do processo sócio-histórico concernente ao período de 1930 até a instauração da Ditadura Militar que se analisará as medidas voltadas aos(às) trabalhadores(as), em um contexto no qual as práticas políticas fazem parte de um Estado corporativista e repressor.

2.2 A POLÍTICA VOLTADA A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO CONTEXTO DE UM ESTADO COORPORATIVISTA E REPRESSOR

A política voltada ao combate aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) no período da Segunda República tem, como pano de fundo, o aprofundamento do processo de industrialização, compreendendo um momento histórico em que se priorizou o desenvolvimento da indústria nacional. Este processo precisa ser apreendido na medida em que resulta em determinadas decisões políticas, as quais se refletem diretamente na questão da saúde dos(as) trabalhadores(as) no país.

2.2.1 A política econômico-social do Estado corporativista/repressor frente ao processo de desenvolvimento industrial interno

O período que vai de 1930 até a Ditadura Militar abarca uma condição política e econômica, desde o cenário internacional, favorável ao processo de industrialização em bases nacionais. A industrialização teve como pressuposto produzir para o país, já que no contexto da Primeira Guerra Mundial e da crise de 1929 reduziram-se significativamente as importações. O processo de industrialização, como se viu anteriormente, cria, uma classe trabalhadora que agita o cenário político com greves e rebeliões, que contribuem para a Revolução de 1930, que leva à criação do Estado Novo, com Getúlio Vargas no poder. Marini (2017, p.75), expõe que este momento apresenta uma certa estabilidade, em que a burguesia industrial se alça aos círculos dominantes "[…] em associação aos latifundiários e aos velhos grupos comerciantes, ao mesmo tempo em que estabelece um esquema particular de relações com o proletariado." Alerta o autor que esta conjuntura amplia a legislação trabalhista. Em contraponto, traz uma série de restrições para os sindicatos, os quais são subordinados ao governo dentro de um modelo que o autor chama de *corporativista*. Esta nova realidade aponta para o despertar do "padrão industrial internalizado", defendido e analisado por alguns estudiosos (Marini, 2017; Luce, 2018; Osório, 2019). Luce (2018, p. 218-219) contribui para a compreensão deste padrão de reprodução a partir dos nexos que envolvem a relação do elemento interno com o externo. Neste sentido, expõe:

> […] foi nessas economias que se logrou, na conjuntura de afrouxamento *relativo* dos laços de dependência, pôr em marcha novas pautas de produção e, por conseguinte, na reprodução do capitalismo dependente. O substrato dessa nova configuração, foi a existência de um padrão industrial local voltado para o mercado interno, com a presença de uma fração burguesa industrial afirmando sua hegemonia e a consequente modificação da atuação estatal. Sob o padrão industrial internalizado, algumas mudanças concretas foram: aumento da participação da indústria de transformação na composição setorial do PIB, aumento da produção de bens-salários (bens de consumo necessário), aumento da participação do investimento interno (privado e estatal) na formação bruta de capital fixo (taxa de investimento), redução conjuntural do volume de transferências de valor no mercado mundial, aumento da participação da massa salarial no valor da transformação industrial.

Este padrão de reprodução deu abertura não só para a ampliação da industrialização nacional, como envolveu a atenção estatal a algumas demandas advindas da classe trabalhadora. O movimento da realidade econômica-social vivida trazia a fundamentação para se ampliar a atuação do Estado no tocante à política social, a qual, segundo Lourenço (1999) teve uma relação inerente ao trabalho, cuja característica estava baseada na concepção de concessão e não de direito. Desse modo, destaca:

> [...] Getúlio Vargas fomentou o desenvolvimento da indústria privada e estatal e investiu nas instituições de políticas sociais e previdenciária, sendo essa última usada como "capitalização" de recursos econômicos com vistas a financiar o desenvolvimento da indústria[34]. Em seu governo estruturou-se a legislação trabalhista e o sistema de previdência social que, por meio dos Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAP), os quais absorveram as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAP), criados na década de 1920, atendeu às categorias de trabalhadores mais organizadas, e serviu para financiar a indústria nacional […] Tratava-se de um modelo que fragmentava os trabalhadores, conforme a sua capacidade organizativa e contributiva. Assim, os direitos trabalhistas, previdenciários, sindicais e de saúde estavam vinculados à condição de trabalhador contribuinte da Previdência e com Carteira de Trabalho registrada (LOURENÇO, 2009, p.107).

A política social estava ancorada em uma perspectiva restrita, em que o "direito" estava voltado a quem conseguisse inserção no mercado formal de trabalho. Dessa forma, a política social estava, tal como sinaliza a autora, essencialmente atrelada ao objetivo de desenvolver a economia, pautada na necessidade de criação de uma base nacional industrial, a qual ainda se fazia frágil até aquele momento. No tocante ao campo da legislação, este foi um momento de pressão "[ao] governo brasileiro, mesmo antes da Revolução de 30 […] na direção da legislação social" (Maior, 2017, p. 174). Isso porque as necessidades econômicas internas do país, "[…] evidenciadas depois da crise de 1929, exigiam um direcionamento neste sentido, como base para a institucionalização do capitalismo industrial, que tem como requisito […] a constituição da massa trabalhadora e do mercado consumidor interno" (Maior, 2017, p. 174). A respeito da perspectiva norteadora de diversas legislações, Lourenço (1999) sinaliza que a teoria do risco profissional norteou os textos legais daquela época.

Assim, criavam-se as condições para o crescimento do processo de industrialização. Este crescimento só foi possível porque os fatores externos, que bloqueavam a possibilidade de desenvolvimento maior da industrialização, estavam imersos pelos problemas advindos da crise e da guerra. Quanto aos fatores internos,

a necessidade de consumo da população, que em certo ponto era preenchida pela política de importação, precisava ser resolvida. Para isso, era necessário voltar a economia interna para um grau maior de desenvolvimento industrial, o qual atendesse as necessidades da população. E este proposito precisava de um Estado com uma direção política voltada a mediar as relações capital-trabalho, a fim de garantir o desenvolvimento industrial sem ser obstaculizado. Neste sentido, o período de vigência do Governo Vargas abarca um modelo político voltado a formalizar direitos trabalhistas, como também a frear o movimento político dos trabalhadores vigente até então. Por isso, seu governo é marcado por uma série de medidas, as quais expressam uma visão ideológica deste como "pai dos pobres".

Destarte, entende-se que esta ideologia tinha em seu âmago a necessidade de dar respostas à *questão social* [13] *,* que se aprofundava com o processo de desenvolvimento industrial. Para Paranhos (1999, p. 26), o contexto da época mostrava que "[…] o Estado capitalista partia, impiedosamente, para o ataque à autonomia organizativa e à independência político-ideológica da classe operária.

---

13 Netto (2001), problematiza a terminologia em tela, mostrando que a *questão social* deve ser apreendida a partir do momento em que se coloca em cena a luta entre capital-trabalho. Portanto, *questão social* para o autor não deve ser explicada com base naquelas desigualdades e privações existentes nas sociedades anteriores à ordem burguesa, em que a escassez era resultado do baixo nível de desenvolvimento das forças produtivas. O autor chama atenção para os usos reducionistas da categoria, baseados em vertentes conservadoras, que a atribuem um caráter reducionista que faz apelo a medidas atenuantes da "pobreza". A questão social, seria convertida em ação moralizadora, sendo, desta forma, naturalizada. Ao se ter como fundamento esta compreensão reducionista "[…] o cuidado com as manifestações da 'questão social' é expressamente desvinculado de qualquer medida tendente a problematizar a ordem econômico-social estabelecida; trata-se de combater as manifestações da 'questão social' sem tocar nos fundamentos da sociedade burguesa" (Netto, 2001, p. 44). Será somente a partir das revoltas de 1848, cujas expressões culturais, teóricas e ideológicas burguesas foram afetadas, que se coloca em evidência os interesses antagônicos das classes sociais fundamentais; engendrando, com isso, a dissolução do ideário constituído pelo utopismo (Netto, 2001). Assim, "[dessa] dissolução resultou a clareza de que a resolução efetiva do conjunto problemático designado pela expressão 'questão social' seria função da subversão completa da ordem burguesa, num processo do qual estaria excluída qualquer colaboração de classes" (Netto, 2001, p, 45). No entanto, alerta o autor, a consciência política não é a mesma coisa que compreensão teórica, e, por isso, tardaria mais um pouco para que o movimento dos(as) trabalhadores(as) encontrasse os instrumentos teóricos e metodológicos para apreensão da gênese, da constituição e dos processos de reprodução da questão social. O que só ocorre com as publicações de Marx, que tem nas obras O Capital a ascensão da razão teórica para a compressão do complexo de causalidades da 'questão social' (Netto, 2001). Por fim, o autor ressalta que o que difere a explicação da questão social pautada na perspectiva analítica referendada é a compreensão de que "[o] desenvolvimento capitalista produz, compulsoriamente, a 'questão social' – diferentes estágios capitalistas produzem diferentes manifestações da 'questão social'; esta não é uma sequela adjetiva ou transitória do regime do capital: sua existência e suas manifestações são indissociáveis da dinâmica específica do capital tornado potência social dominante. A 'questão social' é constitutiva do desenvolvimento do capitalismo. Não se suprime a primeira conservando-se o segundo" (Netto, 2001, p. 45).

Impunha sua tutela corporativista em troca da subordinação política do proletariado". O autor reflete que esta política partia da premência de conter os conflitos nos espaços urbanos-industriais, a fim de manter o ritmo do processo de acumulação capitalista. Os mecanismos utilizados para se alcançar estes objetivos se deram a partir da dura repressão aos(às) trabalhadores(as) mais politizados(as), bem como na constituição de uma perspectiva governamental paternalista (Paranhos, 1999). Cria-se, assim, um terreno fértil para o desenvolvimento da ideologia do trabalhismo, assentada em uma visão de que Vargas foi o inventor dos direitos dos(as) trabalhadores(as). Esta ideologia foi amplamente disseminada por um Estado corporativista ligado, em essência, à classe dominante.

Este foi um governo que impôs aos sindicatos uma política altamente corporativista e ditatorial, a fim de limitar seu papel no processo da luta de classe. E esta limitação se deu frente a muita repressão aos sindicatos e à aprovação de legislações, as quais buscaram barrar a luta sindical. Os sindicatos não vinculados ao Estado e de matriz anarquista, comunista e trotskista passaram a ser duramente perseguidos e reprimidos. Para combater a Carta de 1934, a qual possibilitava o exercício da liberdade sindical, foi criada, em 1935, a lei monstro que declarava a greve como um delito. Nesta mesma perspectiva, a constituição de 1937 declarou a greve como um ato prejudicial ao trabalho e ao capital e, por isso, contrária aos interesses nacionais (Maior, 2017). Portanto, "[...] aí é que se esclarece a função desempenhada pela imposição da legislação sindical e pela progressiva implantação da legislação trabalhista, dois vigorosos suportes da política de Estado para os trabalhadores no pós-30" (Paranhos, 1999, p. 26). Logo, a partir de um rol de leis trabalhistas publicadas dentro de um contexto contraditório, em 1º de maio de 1943, foi assinada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tornada vigente no referido ano[14]. De forma sintética Paranhos (1999, p. 35) analisa este processo chegando a algumas constatações que remetem à dialética entre direitos trabalhistas e repressão

[14] Boa parte da história do direito trabalhista no Brasil é frequentemente apagada da história, resumida ao momento de aprovação da CLT, como se esta fosse a única responsável pela legislação trabalhista no país. Nada mais enganoso do que atrelar conquistas sociais trabalhistas a um momento histórico unívoco, como se em um passe de mágica aquilo que era ideal fora tornado realidade. Concorda-se com Maior (2017) quando este, apropriado da história da luta da classe trabalhadora brasileira, mostra que a constituição dos direitos trabalhistas faz parte do terreno histórico de constituição do capitalismo brasileiro, pautado em relações antagônicas e na dinâmica de constituição da classe trabalhadora. O autor também afirma que diversos direitos atuais se deram posteriormente ao governo Vargas, mostrando que este não foi o pai do trabalhismo brasileiro.

política. Segundo o estudioso “[...] na impossibilidade de extinguir as lutas de classes, o Estado cuidou de fazer dela um poderoso auxiliar das estratégias de dominação que tinham por finalidade a subordinação política das classes trabalhadoras em nome da colaboração de classes” (Paranhos, 1999, p. 35).

Longe de ser o “pai dos trabalhadores”, Vargas representou um líder político personalista, diretamente ligado aos interesses da classe dominante. Tanto que, a aprovação da legislação trabalhista servia como uma troca, na qual caberia aos(às) trabalhadores(as), diante de tal “bondade”, contribuírem para o desenvolvimento da nação. Assim, o Estado exigia e impunha uma perspectiva de conciliação e colaboração de classe em conformidade com os interesses das classes dominantes, resultando no roubo da fala do operariado (Paranhos, 1999).

Outro elemento que sofre mudanças neste período refere-se à questão dos nacionais, que durante toda a República Velha foram excluídos do mercado de trabalho industrial, jogados em trabalhos brutalizados que os imigrantes se recusavam a aceitar. Todavia, neste período, o Estado muda sua postura, defendendo a utilização da mão de obra nacional. Esta mudança pode ser explicada mediante dois fenômenos: o primeiro refere-se, conforme analisa Kowarick (2019), ao ascenso da luta do operariado, que na sua maioria era constituído de imigrantes, os quais vinham da Europa com a experiência das lutas sindicais. O segundo pode ser localizado no contexto mundial, frente às consequências da Primeira Guerra Mundial e da Crise de 1929, que reduzem a disponibilidade de força de trabalho imigrante. Conforme Kowarick (2019, p.12), a incorporação dos nacionais formava a segunda geração da classe trabalhadora. Neste sentido, a estratégia ideológica de difundir a imagem do nacional como naturalmente disposto à vadiagem é revertida para a ideia de que “[…] o braço pátrio poderia e deveria ser regenerado, pois sua indolência era consequência do abandono a que fora relegado” (Kowarick, 2019, p. 12). Destarte, aquela indolência e vadiagem passam a ser justificadas pela ausência de oportunidade para os nacionais, daí a necessidade de dispô-los ao trabalho no ramo de maior dinâmica do capitalismo. Esta mudança na perspectiva política estatal evidenciava a necessidade de adensamento de um novo manancial de mão de obra, permite entender também que a defesa dos nacionais passava pela necessidade de aumentar a exploração, bem como criar uma massa de trabalhadores(as) livres, a qual engendraria, nos

dizeres de Marx (2017), um *exército industrial de reserva*, também para conter o movimento político sindical.

Aquele contexto econômico-político demostra que, naquele período, as medidas ligadas à saúde dos(as) trabalhadores(as) foram condicionadas pelas necessidades do desenvolvimento industrial, o qual deveria envolver uma classe trabalhadora facilmente controlável. Assim, a ideologia dominante trazia algumas medidas de combate aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as), mas dentro de uma perspectiva corporativista, em que o Estado atendia algumas reivindicações e, em troca, exigia a *colaboração*/conciliação dos(as) trabalhadores(as). Neste sentido, trar-se-á, a seguir, a análise do processo de constituição da política voltada a saúde dos(as) trabalhadores(as) neste período.

2.2.2. Mudança de rumo nas ações voltadas à saúde dos(as) trabalhadores(as): o assumir de uma política voltada aos interesses do desenvolvimento industrial

A discussão sobre as medidas voltadas à saúde dos(as) trabalhadores(as) é realizada por Mendes (1995) quando o autor analisa a patologia do trabalho no período entre 1930-1945, evidenciando que estas expressavam uma política corporativista e paternalista com a participação do Ministério do Trabalho na sua formulação. O autor expõe também que, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o Estado define sua intensa atuação "[…] no campo da 'higiene e segurança do trabalho', retirando da Saúde Pública suas funções anteriores neste campo" (Mendes, 1995, p. 15). Em consonância, Lacaz (1996) aponta que, com a revolução de 1930 e a criação do referido Ministério, ocorreu uma mudança de rumo quanto ao agente que cumpriria o papel de "velar pela higiene do trabalho":

> [oriunda] da abordagem assumida pela Higiene e Infortunística, neste contexto desloca-se a estratégia desenvolvida pela Saúde Pública, calcada no controle sanitário, de caráter público, ambiental-urbano-coletivo e da ênfase sobre as doenças infecciosas-pestilenciais; para a estratégia de controle social, instruído pela Higiene Industrial, de âmbito privado e voltado para o indivíduo, em face do interesse centrado na seleção da força-de-trabalho e de seu acompanhamento no trabalho, para controlar o 'factor humano' na causação dos acidentes e doenças no trabalho, que subvertem a ordem proclamada pela recém-introduzida organização científica. Dessa forma, era imperioso que o trabalhador tivesse, no momento da admissão,

> uma avaliação também ‘científica’ da sua capacidade física e mental (Lacaz, 1996, p. 14).

Essa estruturação tinha como prioridade atender as demandas do espaço fabril, afastando-se da constituição de uma política de saúde pública. Assim, criou-se a ideia não de uma política pública como direito, mas de uma política vinculada à lógica da produtividade, baseada na organização científica do trabalho, ou em outras palavras, no controle sobre os(as) trabalhadores(as) no ambiente das fábricas. Somente seriam recrutados(as) para as fábricas aqueles(as) que se enquadrassem nos moldes exigidos pela ciência do capital, isto é, nos mecanismos que a ideologia capitalista usava para obter mais valia a partir do aprofundamento da exploração. Assim, não caberia entender estes mecanismos de exploração, pois a ideologia dominante voltada para dentro da fábrica disseminava a ideia do corpo suscetível naturalmente aos infortúnios do trabalho. Logo, criam-se ações que buscam o desenvolvimento de uma política de saúde focada em uma perspectiva higienista. E para tal, são “nomeados os primeiros ‘inspetores médicos do trabalho’, a fim de procederem a inspeção higiênica nos locais de trabalho e estudo sobre acidentes profissionais’”, construindo, a partir disso, “[…] um serviço de Higiene do Trabalho, na Inspetoria do Departamento Nacional do Trabalho”. (MENDES, 1995, p.15). Este é um momento em que se desenvolvem preocupações quanto a Patologia do Trabalho, pautada na perspectiva do modelo francês da inspeção médica do trabalho e das normas internacionais trazidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). (MENDES, 1995). Assim, “[…] as doenças profissionais e acidentes do trabalho eram agora objeto da Medicina Legal, vistos como infortúnios do trabalho.” (LACAZ, 1996, p. 14), resultando no campo da infortunística do trabalho.

Pode-se observar os reflexos destas concepções nas políticas assumidas pelo governo Vargas, bem como nas legislações voltadas aos(às) trabalhadores(as), quando estas assumem a perspectiva da ciência capitalista voltada a criar mecanismos para aumentar a produção. Assim, o adoecer, se acidentar e morrer deveria ter como resposta aquelas medidas voltadas a monetarizar os agravos e sequelas à saúde, naturalizando estes agravos e escamoteando a determinação sócio-histórica deste processo. Deste modo, verifica-se que estas ações estão ancoradas em uma perspectiva reducionista de atenção à saúde dos(as)

trabalhadores(as), focada na concepção da Medicina do Trabalho[15]. Dentro disso, tinham-se iniciativas, as quais contribuíam, de certa forma, para pensar nas causas dos agravos. Mendes (1995) mostra que estas iniciativas resultavam na elaboração de uma série de estudos e relatórios, os quais tiveram influência no desenvolvimento da Patologia do Trabalho no Brasil. Agrega-se a isso, as ações do Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM), vinculado ao Ministério da Agricultura, que desenvolveu diversos trabalhos de médicos, os quais acompanhavam as condições de salubridade e higiene em setores como os da mineração, mostrando as doenças dos trabalhadores nos seus relatórios. Estes estudos requeriam do Estado respostas quanto aos agravos à saúde. Decorrente disso o Ministério do Trabalho cria uma comissão de médicos a fim de olhar para estes problemas. Do trabalho da Comissão, resulta, em 1942, o Relatório *Condições de Trabalho nas Minas de Ouro.* (MENDES, 1995). Mendes (1995, p. 16), expõe que as evidências trazidas nos estudos detinham a descrição dos locais de trabalho, bem como as condições de trabalho "[…] incluindo a avaliação quantitativa de alguns parâmetros de higiene do trabalho". Tais estudos permitiram que a Comissão utilizasse de "[...] dados de mortalidade e morbidade geral e específica por causa, a fim de detectar o impacto dos *acidentes do trabalho e* das *doenças profissionais*, com ênfase nas pneumoconioses.". De acordo com o autor, destes estudos surgiram apreensões que associavam as doenças e os acidentes ao tipo de trabalho desenvolvido. Por isso, sinaliza-se que este momento não representou apenas a lógica da produtividade em si, mas trouxe experiências, que envolvem um processo histórico de construção das políticas voltadas ao combate aos agravos a saúde dos(as) trabalhadores(as), já que os referidos dados despertavam preocupações, as quais precisavam de resolutividade. Foi com base nesta necessidade, que estudos referentes à associação entre silicose e tuberculose

---

[15]Segundo Mendes e Dias (1991, p. 341): "A Medicina do Trabalho, enquanto especialidade médica, surge na Inglaterra, na primeira metade do século XIX, com a Revolução Industrial. Naquele momento, o consumo da força de trabalho, resultante da submissão dos trabalhadores a um processo acelerado e desumano de produção, exigiu uma intervenção, sob pena de tornar inviável a sobrevivência e reprodução do próprio processo. Quando Robert Dernham, proprietário de uma fábrica têxtil, preocupado com o fato de que seus operários não dispunham de nenhum cuidado médico a não ser aquele propiciado por instituições filantrópicas, procurou o Dr. Robert Baker, seu médico, pedindo que indicasse qual a maneira pela qual ele, como empresário, poderia resolver tal situação, Baker respondeu-lhe: 'Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. […] A resposta do empregador foi a de contratar Baker para trabalhar na sua fábrica, surgindo assim, em 1830, o primeiro serviço de medicina do trabalho.

pulmonar, foram levados a diversos fóruns científicos como o I Congresso Brasileiro de Higiene e Segurança do Trabalho, que aconteceu no Rio de janeiro no ano de 1949, bem como, a outros congressos que se realizaram a partir deste. Desta maneira, com a socialização das informações dos estudos da Comissão, surgiram uma série de trabalhos de conclusão de curso. (MENDES, 1995).

Além disso, o autor relata que muitos profissionais vão para as escolas de Saúde Pública em Havard, Johns Hopkins, Michigan e Pittsburgh e lá se apropriam de estudos referentes ao campo da Saúde Ocupacional[16]. Com essa experiência, estes estudiosos voltam ao Brasil com o conhecimento e o objetivo de desenvolverem este campo. Cabe apontar que no Brasil a Saúde Ocupacional deu-se tardiamente, pois o desenvolvimento industrial tardio reflete também o desenvolvimento tardio das políticas voltadas à saúde do(a) trabalhador(a). Assim, o momento de apreensão das bases da Saúde Ocupacional começa a se maturar a partir da necessidade de dar respostas a um cenário de lutas dos(as) trabalhadores(as), lutas estas as quais exigiam direitos e medidas para combater o adoecimento e morte relacionados ao trabalho. Frente a esta necessidade, desenvolve-se um intenso processo de contribuições acerca da necessidade de constituição de uma política voltada ao combate aos agravos em saúde, com prioridade no ambiente e não no indivíduo isoladamente. Mendes (1995) expõe que os sanitaristas vindos de fora vão trazer contribuições para o ensino da Higiene do Trabalho. Pautado nos conhecimentos trazidos de fora, no Rio de Janeiro, João de Barros Barreto introduz em 1925 no curso de sanitaristas o ensino da Higiene do Trabalho. Destes estudos resultam diversos trabalhos que apontam para medidas de prevenção e controle, a fim de evitar problemas relacionados a “patologia do trabalho”. Dentre os estudos de significativa relevância para a formação de sanitaristas brasileiros, tem-se o livro *acidentes do trabalho*, o qual foi escrito por João de Barros Barreto em conjunto com outros estudiosos. Esta obra continha diversos capítulos de suma relevância, como o capítulo

---

[16] Frente as transformações ocorridas com o avanço da tecnologia industrial, as consequências da II Guerra Mundial e a ineficiência da Medicina do Trabalho; a qual reduzia sua ação na prática médica e no corpo doente; tem-se como resposta o desenvolvimento da atuação sobre o ambiente, com “[…] o instrumental oferecido por outras profissões. ” (MENDES; DIAS, 1991, p. 343). Segundo Mendes e Dias (1991, p. 343): “A ‘Saúde Ocupacional’ surge, sobretudo, dentro das grandes empresas, com o traço da multi e interdisciplinaridade, com a organização de equipes progressivamente multi-profissionais, e a ênfase na higiene ‘industrial’, refletindo a origem histórica dos serviços médicos e o lugar de destaque da indústria nos países ‘industrializados’.

que tratou da Higiene do Trabalho, publicado em 1942. Em São Paulo foi Benjamin Alves Ribeiro que introduziu o ensino de Higiene Industrial no ano 1934, a partir dos conhecimentos apreendidos no exterior, publicando diversos estudos na área. Esta dinâmica resultara na abertura, em 1945, da intervenção de outros “atores”, fora do Ministério do Trabalho, criando a possibilidade de ações fora do âmbito paternalista do Estado corporativo.

Por ser um período de maior industrialização, tal como se viu, as medidas voltadas aos(às) trabalhadores(as) quanto ao combate aos agravos à saúde, estão vinculadas não só aos seus interesses, mas sobretudo aos interesses do desenvolvimento industrial. Por conseguinte, surgem serviços como o Serviço Social da Indústria (Sesi) e a Associação Brasileira para a Prevenção de Acidentes do Trabalho (ABPA) e, também, a atuação direta das empresas através de serviços médicos, os quais eram fundamentados na perspectiva da Medicina do Trabalho. Ademais, tem-se a atuação do Serviço Especial de Saúde Pública (Sesp), bem como a cooperação técnica e econômica estrangeira (Mendes, 1995). Segundo Mendes (1995), será neste contexto que a Patologia do Trabalho terá um crescimento significativo, que se dá tanto pelas medidas voltadas a recursos humanos quanto aquelas direcionadas a elaboração e divulgação de estudos. Neste caminho percebe-se ações profundamente caracterizadas na concepção da Medicina do Trabalho, quanto o surgimento de elementos os quais pontuam os caminhos para o desenvolvimento da Saúde Ocupacional. Nesta direção, o referido autor pontua que a perspectiva da escola francesa quanto a Inspeção Médica entra em declínio “[…] dando lugar a ‘escola norte-americana’ da Higiene Industrial e da Saúde Ocupacional” (Mendes, 1995, p. 18). A partir deste período começam a ser instalados, principalmente no Rio de Janeiro e em São Paulo, órgãos voltados ao desenvolvimento de ações pautadas na concepção de Saúde Ocupacional. O autor mostra que será a partir de 1949, com a vinda de consultores do estrangeiro, que surge o primeiro Serviço de Higiene Industrial em Niterói. Como consequência deste trabalho surge, em São Paulo, um grupo de Higiene e Segurança Industrial do Sesi.

O autor expõe que os núcleos formados para desenvolver as medidas e o trabalho de saúde na perspectiva da Saúde Ocupacional “[…] tiveram como ponto de partida a etapa sistemática e clássica de identificar os problemas de saúde ocupacional prioritários, realizando ‘inquéritos preliminares’ no estado do Rio de

Janeiro, no município de São Paulo e nas minas de carvão" (Mendes, 1995, p. 19). Estes instrumentos trouxeram significativas contribuições não só relacionadas à metodologia, mas também a aspectos concernentes aos riscos profissionais desconhecidos até aquele momento. Através do Inquérito Preliminar de Higiene Industrial, realizado no município de São Paulo, entre 1952 e 1954, mostrou-se os riscos existentes de adoecimento dentro do ambiente de trabalho nas fábricas. Em alguns casos, faziam-se também inquéritos epidemiológicos focados naquelas doenças mais recorrentes. Eram construídos também, através do Serviço Social da Indústria (SESI), Ambulatórios do Departamento de Higiene e Segurança Industrial, voltados a atendimentos das doenças profissionais. Um deles teve sua estruturação em 1960 na vila Maria na Zona Leste de São Paulo. Sua atuação se deu em três aspectos: aspectos clínicos, aspectos didáticos e aspectos previdenciários (Mendes, 1995). Estas experiências resultavam em estudos que eram apresentados em eventos, que contribuíram para a construção de ações e políticas voltadas ao combate aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) na década de 1950, com destaque para o II Congresso Americano de Medicina do Trabalho, realizado no Rio de Janeiro em 1952, o qual resultou em vários ciclos de conferências. Em 1964 tem-se a realização do Congresso Americano de Medicina do Trabalho e o I Seminário Latino-americano de Saúde Ocupacional, realizado na cidade de São Paulo. Em 1968, fundou-se a Associação Nacional de Medicina do Trabalho e, no mesmo ano, realizou-se em Santos o III Congresso Pan-americano de Medicina do Trabalho. Em termos da criação de instituições voltadas à Saúde Ocupacional, tem-se a criação da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), através da Lei nº 5.161, de 21 de outubro de 1966, com a sua instalação em 1969 (Mendes, 1995), que "tentou ser uma versão nacional dos modelos de 'institutos de saúde ocupacional' desenvolvidos no exterior" (Mendes, 1995, p. 22). Também na década de 1960, ampliou-se a Subdivisão de Higiene e Segurança Industrial do Sesi, localizada em São Paulo, a qual estava relacionada com o desenvolvimento da Patologia do Trabalho. Cabe, por fim, salientar que as medidas voltadas à saúde dos(as) trabalhadores(as), durante muitos anos, foram focadas na figura do médico, tal como aponta a perspectiva da Medicina do Trabalho, mas este modelo precisava ser reformulado, pois não dava conta de atender o novo momento do processo da luta de classes e da industrialização. A reformulação das ações

voltadas à saúde dos(as) trabalhadores(as) passaram a ser pensadas a partir do modelo da Saúde Ocupacional trazido do exterior, em que o processo de industrialização se fazia em condições e momentos distintos de países como o Brasil. Este modelo requeria não apenas o foco nas doenças, mas na prevenção, e partia de uma perspectiva casuística voltada para a higiene nas fábricas, a fim de reduzir os acidentes e as doenças profissionais.

As experiências trazidas de fora foram importantes para o movimento de constituição de ações voltadas à saúde do(a) trabalhador(a) que não focassem apenas no indivíduo enquanto paciente e no médico como único profissional a atender as demandas. No entanto, aponta-se que tais experiências são trazidas de um contexto socioeconômico distinto da realidade brasileira, em que se vivenciou a escravidão, tardiamente abolida, e a constituição do capitalismo e consequente processo de industrialização se deram pautados em relações de dependência dos países imperialistas. Logo, por mais que estas experiências tenham sido válidas para o processo de avanço nas ações voltadas à saúde dos(as) trabalhadores(as), elas partem de uma realidade distinta da brasileira, na qual os agravos assumem características peculiares. Nesta última, existia um alto índice de acidentes, doenças e mortes no trabalho, reflexo de um processo de profunda exploração, pautada na intensidade do trabalho e na extensão da jornada de trabalho além dos limites considerados aceitáveis para manter o mínimo de integridade física.

Será neste terreno socioeconômico que se desenvolverá a Saúde Ocupacional, a qual tem sua origem na década de 1950, ligada a ações estatais e empresariais atreladas diretamente à indústria, como o exemplo do Sesi. A Saúde Ocupacional passa pela década de 1950 e se expande até o período da Ditadura civil militar, caracterizado por um momento de Estado totalitário que reforça a abertura do país para o capital estrangeiro, tendo com isso sérias implicações socioeconômicas. Este é um contexto contraditório, em que a luta de classes se acirra, e que requer a reformulação das políticas em geral e, consequentemente, também se modifica a política voltada à saúde dos(as) trabalhadores(as), tal como se verá.

2.3 O PROJETO BURGUÊS DA DITADURA CIVIL-MILITAR E A LUTA DE CLASSES: AS LUTAS RUMO A CONSTITUIÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A)

A dinâmica envolta pela luta de classes no período traz a derrota da classe trabalhadora, com a irrupção da Ditadura civil militar, na qual se dá o fechamento do Congresso e o fim das liberdades democráticas, quando cessam definitivamente as decisões político-econômicas que ainda garantiam um certo grau de desenvolvimento industrial em bases nacionais. A classe trabalhadora é subsumida aos ditames deste regime, perdendo direitos e sendo massacrada nas condições de vida, o que requer do Estado medidas voltadas a contrabalancear estas condições, a fim de manter o consenso. O próximo item tratará de aprofundar esta dinâmica, a qual cria as condições para pensar a Saúde do(a) Trabalhador(a).

2.3.1 Os pressupostos que criam as condições para a ascensão do projeto ditatorial

A análise do processo que irrompeu a Ditadura civil militar de 1964 evidencia que esta envolveu aspectos das contradições econômico-políticas que haviam marcado o período anterior, em que o grau de estabilidade entre as classes dominantes passa a não ser mais desejado pela burguesia. A partir de 1950, tem-se uma reviravolta, quando ocorre a “primeira fissura” da coalizão entre as classes dominantes representadas pelo setor agroexportador e pela burguesia industrial (Marini, 2017). Na visão do autor, ela ocorre por elementos de pressão externa, mas sobretudo, pelos interesses da burguesia industrial que se apoia no governo eleito para “[…] quebrar a resistência das antigas classes dominantes” (Marini, 2017, p. 76).

Deste modo, o segundo período do governo Vargas é perpassado pela correlação de forças que o leva a adotar uma política considerada mais progressiva e nacionalista, resultando na criação de medidas voltadas ao investimento nos setores de saúde, transporte e energia, no desenvolvimento industrial, no monopólio estatal do controle de bens nacionais como Eletrobrás e Petrobrás, dentre outras. Além disso, o governo nomeia João Goulart para o Ministério do Trabalho, que passa a atuar de forma a mobilizar os operários a seu favor, por meio do aumento do salário mínimo (congelado desde 1945) e do apoio às mobilizações dos sindicatos (Marini, 2017). No entanto, este período não perdurou muito, uma vez que a política de Goulart e Vargas começou a ser vista de forma negativa, entendida como um perigo que poderia levar

a uma “república sindicalista” (Marini, 2017). Logo, as pressões da burguesia fazem Goulart abandonar seu cargo e se exilar no Paraguai. O autor ressalta que este ponto foi nevrálgico para a mudança de postura do governo Vargas, o qual cede às pressões, retrocedendo em muitos avanços anteriores. Com esta atitude, Vargas abandonou as pautas que legitimavam seu governo frente a classe trabalhadora, para adotar uma pauta de retrocesso, perdendo apoio popular. É certo que, para além das contradições internas, existia a pressão internacional para que o país se tornasse mais dependente economicamente das nações hegemônicas. A esse respeito, Marini (2017, p. 79) expõe que a crise do setor externo da economia brasileira trazia “[...] a ruptura da complementariedade que havia caracterizado as relações da indústria com as atividades agroexportadoras. Esta crise se agravou com outro elemento: a remuneração do capital estrangeiro”. Assim, é nesta década que a proposta de industrialização autônoma passa a entrar em declínio dando lugar, no início da década de 1950, a outra etapa econômica, caracterizada pelo: “[…] padrão industrial diversificado na fase de integração ao capital estrangeiro” (Marini, 2017, p. 79). As características deste momento refletem uma política econômica na qual se abre espaço para que o capital estrangeiro possa atuar intensamente em prol da obtenção de lucros. Osório (2012, p.83) explica estas mudanças mostrando que houve

> […] uma guinada significativa no curso da industrialização latino-americana, com uma acelerada monopolização e mudanças na conformação do mercado interno, uma vez que, se no mundo central a maquinaria importada podia fazer parte da produção de bens necessários, no mundo dependente ela emerge como suporte à produção de bens suntuários (automóveis, produtos elétricos: geladeiras, rádios, televisores, etc…), propiciando fissuras e polarizações que terminariam por se aprofundar posteriormente (Osório, 2012, p. 84).

Destarte, a política engendrada pela burguesia no Brasil e pelo capital estrangeiro pressiona Vargas para que retroceda no projeto “nacionalista”. Assim, a relação de dependência econômica, aceita pela burguesia e pelo governo Vargas, aprofunda-se a partir de políticas pautadas impostas pelos Estados Unidos. A política de conciliação com os interesses externos e com a classe dominante selava a ruptura de Vargas com as massas. Estas decisões políticas não levariam Vargas muito longe, visto que o aumento da inflação levou a classe operária a realizar manifestações que pressionavam o governo pela recomposição do poder de compra dos seus salários (Marini, 2017). Por conseguinte, o governo Vargas entrou em um labirinto, de onde

não sairia mais, pois sua política de conciliação direta com os interesses da classe dominante faria o operariado se opor a seu governo, que já não era mais considerado “pai dos pobres”. Com a perda dos principais apoiadores que poderiam mantê-lo no poder, Vargas é destituído no ano de 1954 mediante o cometimento do seu suicídio. Os períodos posteriores evidenciavam um abandono das bases nacionalistas, aprofundando o vínculo de dependência econômica e política.

Cumpre destacar que os anos anteriores à Ditadura civil militar, frente ao aumento dos custos de vida, mostravam a intensificação das lutas e o aumento no número de greves. Marini (2017) caracteriza este momento como pré-revolucionário, que poderia levar à vitória da classe trabalhadora. No entanto, a reação da burguesia seria usar o aparato estatal para a difusão da ideologia dominante, a qual passa a disseminar uma campanha anticomunista para colocar setores da classe média e da pequena burguesia contra o movimento de lutas da classe trabalhadora. Na avaliação do processo histórico se sabe que, quando uma classe não é ganha para o projeto revolucionário, tende a ser ganha para os projetos mais reacionários. Em um momento de crise e de profundas contradições a tendência é que estas classes passem a incorporar um projeto que traga como proposta a elevação do nível de vida, mesmo que ela consista em um engodo. Caso não haja uma direção revolucionária na luta de classes, com condições para arregimentar tanto os trabalhadores quanto a pequena burguesia, estas frações de classe tenderão a assumir um projeto pautado no atendimento dos seus interesses mais imediatos e corporativistas. Frente ao contexto efervescente da luta de classes, Goulart não assume a proposta de mobilizar as massas e sai do Brasil com o discurso de não querer derramar sangue. Neste sentido, Marini (2017, p. 104) aponta que não apenas o papel assumido pela direita e aquele assumido por Goulart, mas também “[...] o comportamento da maioria da esquerda - sobretudo a do PCB, com sua teoria da revolução pacífica e seu cretinismo parlamentar – teve o mesmo efeito, desarmando as massas”. Entende-se que este cenário pré-revolucionário não exigia apenas a indignação das massas frente à perda de direitos e ao aumento dos custos de vida e, com ele, das desigualdades, mas apontava para a necessidade urgente de organização das massas contra o projeto ditatorial que se anunciava.

Assim, o “não querer derramar sangue” resultou no derramamento de sangue, mas apenas da classe trabalhadora e dos militantes que se opunham ao regime

repressor ditatorial. A traição da maioria da esquerda revela a face de um projeto não apenas reformista, mas, acima de tudo, de conciliação com os interesses burgueses, contribuindo para o enfraquecimento das lutas e das mobilizações da classe trabalhadora, que acabou derrotada.

2.3.2 Projeto ditatorial: o pensar e agir da luta da classe trabalhadora frente ao Estado repressor

O contexto apreendido anteriormente mostra que a situação econômica de anos anteriores já não se sustentava e aquele projeto de desenvolvimento industrial em bases nacionais, o qual permitia manter o "compromisso" de uma política voltada ao operariado, já não se mantinha. Se, em momento anterior, tinha-se alguma divisão e fissura entre as classes dominantes, posteriormente, estas se unem, a fim de enfrentarem a situação de crise política e econômica, mantendo o que para elas era vital, o capitalismo. A esse respeito, concorda-se com Fernandes (2020, p. 263), quando ele afirma que

> [a] solidariedade de classe, expressa na defesa pura e simples do status quo (girando, com frequência, em torno da 'defesa' da propriedade privada e da iniciativa privada), sempre foi suficiente para orientar os arranjos e as composições dos setores oligárquicos 'tradicionais' ou 'modernos com os demais setores. [...] Para dar continuidade quer ao desenvolvimento capitalista, da forma que ele era acessível, quer à dominação burguesa, como ela poderia ser praticada econômica, social e politicamente, todos estes setores se viam forçados a manter alianças fundamentais (visíveis ou não), que punham a solidariedade de classe em primeiro lugar e anulavam, sub-repticiamente, os conflitos setoriais partidários aparentemente intransponíveis.

Esta união entre as classes dominantes seria um dos fatores decisivos para o fortalecimento do projeto ditatorial que, em 1964, ascende ao poder. Destaca-se que a Ditadura civil militar trouxe uma política menos nacionalista, com mais desenvolvimento econômico, organizada principalmente pelo setor interno, na medida que correspondia a uma situação objetiva de crise da sociedade e estava localizada dentro das forças políticas em conflito (Marini, 2017). Sobre as características deste regime político Chico de Oliveira afirma que os longos anos de ditadura no Brasil foram caracterizados pela forte repressão política, com coerção estatal sobre os sindicatos e aos movimentos políticos contra hegemônicos. Assim, a política ditatorial

> […] não fez nenhum esforço para liquidar com o patrimonialismo nem resolver o agudo problema do financiamento interno da expansão do capital, que já havia se mostrado como calcanhar de Aquiles da anterior configuração de forças. O endividamento externo apareceu então como a 'solução', e por esse lado abriu as portas à financeirização da economia e das contas do Estado brasileiro, que ficou patente no último governo militar da ditadura (Oliveira, 2013, p. 132).

Por isso, apreende-se que o crescimento e desenvolvimento nas bases de uma Ditadura civil-militar, em um país historicamente subordinado ao capital estrangeiro, só podia resultar em complexos problemas políticos e econômicos que tendiam a se acentuar. Como o crescimento foi baseado na intervenção estrangeira, a economia se desenvolvia tendo como requisito central um maior endividamento e uma maior exploração do trabalho, no qual se "[…] inaugura um novo estilo na política externa do Brasil, cujo principal objetivo parece ser obter uma perfeita adequação entre os interesses nacionais do país e a política de hegemonia mundial levada a cabo pelos Estados Unidos" (Marini, 2017, p. 109). Aqui cabe compreender que a responsabilidade da burguesia brasileira em aceitar o projeto de dependência nacional e de aprofundamento das relações de exploração não deve ser interpretada somente como uma opção imposta de fora. Tal como refletem Oliveira (2013), Marini (2017) e Fernandes (2020), este foi um projeto aceito pela burguesia brasileira a fim de manter seus privilégios de classe. Esta burguesia assumiu conscientemente um projeto associado ao capital estrangeiro de intensificação da exploração, de endividamento do Estado e de perda de qualquer fragmento de autonomia e de soberania nacional frente aos projetos hegemônicos do grande capital. Nesta direção, Marini (2017, p. 131-132), afirma que "[...] a expansão imperialista da burguesia brasileira tem que se basear em uma maior exploração das massas trabalhadoras nacionais" orientada pela necessidade "[…] de uma produção competitiva para o mercado externo – o que implica salários baixos e mão de obra disponível […]" (Marini, 2017, p. 131-132) e marcada pelo "[…] aumento da penetração dos capitais estadunidenses, o que exige a extração de um sobrelucro da classe operária" (Marini, 2017, p. 131-132),

Desse modo, a Ditadura civil militar foi o instrumento necessário para aumentar o grau de exploração da classe trabalhadora – minoradas as condições de resistência, tendo em vista as diversas medidas legislativas implantadas para reprimir duramente todo e qualquer movimento sindical que se opusesse ao regime instaurado. Assim, o

Estado sob controle das Forças Armadas, demarcado seu caráter de classe, atingiu centralmente a classe trabalhadora por meio do arrocho salarial (Lara; Silva, 2015, p. 279). Ademais, “a fixação dos reajustes foi utilizada como instrumento de maximização da exploração da força de trabalho, um meio para realizar a ‘acumulação predatória’. (pagamento de salários abaixo do valor da força de trabalho)” (Lara; Silva, 2015, p. 279). Com isso, a condição de vida da classe trabalhadora se esvaíra no ar, em um contexto marcado pelo crescimento do endividamento público, com reflexo para as políticas sociais. Tudo isso, sem a possibilidade de protesto para que os(as) trabalhadores(as) pudessem, conforme conceitua Oliveira (2013), *colocar limites nos excessos da exploração do trabalho.*

Nesta direção, a década de 1960 foi marcada por uma enxurrada de modificações na legislação trabalhista. Esta legislação foi duramente atacada, com efeitos deletérios para a classe trabalhadora, em um período governado por atos institucionais que na prática modificaram profundamente a Constituição Federal vigente há época (Maior, 2017). Segundo o autor, dos retrocessos da época pode ser citada a substituição da estabilidade no emprego pela criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), através da Lei nº 5.107/66, bem como o retrocesso na legislação acidentária. Será neste contexto, pautado na mais dura repressão estatal e na perda de direitos, que se formou uma política voltada à saúde do(a) trabalhador(a), voltada a contrabalancear as perdas vividas e ganhar para obter o apoio da classe trabalhadora com relação ao regime. Estas políticas não foram suficientes para amenizar os conflitos sociais, que na década de 1980 retomaram seu vigor. Esta dinâmica será apresentada no próximo item a fim de apreender o processo que enseja o campo da Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil.

2.3.3 As ações voltadas ao combate aos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) no Estado ditatorial: intenções e tensões

Em face das conturbações sociais e da postura inexorável do Estado frente aos direitos dos(as) trabalhadores(as) o regime ditatorial precisava eleger um foco de atuação, voltado a atender algumas necessidades postas pela classe trabalhadora para com ela se legitimar. Portanto, priorizou a área da saúde e segurança do trabalho,

constituindo uma Política Nacional de Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho, assumindo, segundo Lacaz (1996, p. 75) “[…] particularmente junto àqueles setores do operariado industrial urbano das empresas de ponta da economia e a setores da classe média, como os profissionais médicos, enfermeiros situados num mercado de trabalho saturado […]”. Conforme o autor, a postura do Estado referente à saúde/doença e trabalho, na década de 1970, tinha como referência a visão hegemônica da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional; como necessidade imediata de pôr em prática a estratégia relacionada à área de saúde e segurança no trabalho, criaram-se alguns instrumentos. Neste sentido, tal como se apontou, originou-se no governo de Castello Branco, através da Lei nº 5.161/1966, a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO). Amparada pelo Ministério do Trabalho (MT), esse órgão assumiu o papel de principal agente ideológico do Estado ditatorial, ganhando pleno vigor nos anos de 1970 (Lacaz, 1996). A Política de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho “[…] aparece no bojo do I e II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) de 1970 e 1974, respectivamente, em que os problemas sociais são assumidos como questões de responsabilidade do Estado brasileiro” (Lacaz, 1996, p.73). Como parte desta política, foram criados os Serviços Especializados Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMETs), cuja operacionalização constituía a estratégia operacional adotada para pôr em prática a referida política.

Cabe apontar que a década de 1970 traz a necessidade de atuar em um projeto de economia voltado a produzir nos moldes do grande capital. Para isso, era preciso aumentar a exploração com jornadas extenuantes. Por isso, a afirmação de Lacaz (1996, p. 760) sobre a política voltada à saúde dos(as) trabalhadores(as) de que ela “[visava] a aumentar a produtividade e a saúde [assumia um] caráter de razão instrumental”. Em suas linhas gerais, a Política preconizava o aumento da produtividade, pautada em uma lógica disciplinadora e adestradora, na qual a *infortunística* servia como receita para a explicação dos agravos à saúde do operariado. Aqui aponta-se que estas medidas se pautavam por uma visão de saúde voltada aos(às) trabalhadores(as) restrita a medidas de higiene, e tinham como pano de fundo a disseminação da ideia de que se agia frente aos vários acidentes de trabalho. Elas serviram para difundir a política campanhista de legitimação da ordem, ou seja, “[...] era preciso dar uma resposta às críticas, particularmente àquelas vindas

do exterior, ao ‘capitalismo selvagem’ instalado com sua contra face o ‘milagre brasileiro’ que se inaugura no período do governo Médici (1969-73)” (Lacaz, 1996, p. 77). Aquele momento foi caracterizado por uma exploração exacerbada, com agravantes adoecedores nos processos de trabalho, expressos no aumento da extensão da jornada de trabalho, no número de horas extras, e no ritmo de trabalho – determinantes que geravam, consequentemente, o crescimento exorbitante no número de acidentes no trabalho (Lacaz,1996). Não à toa, a criação da FUNDACENTRO foi apoiada pela OIT, a fim de manter uma lógica conveniente, legitimadora do processo de exploração e, portanto, da acumulação do capital, mesmo frente aos trabalhadores. Tendo por base este objetivo, o acidente de trabalho era:

> […] tema constante das atividades patrocinadas pelo regime militar como parte da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, instituída em caráter permanente pelo Decreto nº 68.255/1971, sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Previdência Social e realizada anualmente desde essa época. Tal promoção culminava com a realização do Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CONPAT) ao final de cada ano. O CONPAT é um evento que agora passa, oficialmente, a fazer parte da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, dentro do PNVT- Meta IV (Lacaz, 1996, p. 81).

Logo, existia a preocupação em desenvolver ações que buscassem “educar” os(as) trabalhadores(as) para a incorporação das ações estatais voltadas à sua saúde, servindo como panaceia para os problemas vividos pelas camadas assalariadas. Lacaz (1996) resgata alguns documentos da época que, em sua essência, destacam esta lógica ao afirmarem que o governo sustentava uma política de ação estatal voltada para o aprimoramento cultural dos(as) trabalhadores(as), como requisito à(s) sua(s) integrações à lógica capitalista. Os acidentes e as doenças do trabalho eram explicados a partir da ideia da infortunística, que mostrava que os acidentes e as doenças relacionados ao trabalho eram decorrentes do *ato inseguro*. Com isso, responsabilizava-se os(as) trabalhadores(as) pelas mazelas trazidas a partir do processo de intensificação do trabalho e de extenuantes jornadas a que eram submetidos pelo grande capital. Partia-se de uma afirmação individualizante e reducionista, uma vez que focava no indivíduo exposto a *fatores de risco* que, por falta de cuidado, havia se azarado ao se acidentar e/ou morrer. Por isso, Lacaz (1996) afirma que o *Campanhismo* difundia um ideário de culpabilização dos(as) trabalhadores(as). Neste sentido, a concepção de política voltada a atender os

diversos agravos à saúde advindos do processo de exploração capitalista, pode ser caracterizada pela Saúde Ocupacional. Para Mendes e Dias (1991, p. 343), ela

> […] surge dentro das grandes empresas, com o traço da multi e interdisciplinaridade, com a organização de equipes progressivamente multi-profissionais, e a ênfase na higiene 'industrial' refletindo a origem histórica dos serviços médicos e o lugar de destaque das indústrias nos países 'industrializados'".

Para estes autores, as práticas da Saúde Ocupacional (SO) têm como fundamento uma visão de mundo sustentada pela "[…] teoria da multicausalidade do processo saúde-doença, [na qual] os fatores de risco do adoecer e morrer são considerados com o mesmo valor e potencial de agressão ao homem, visto como 'hospedeiro'" (Mendes; Dias, 1991, p. 345). A SO pode ser caracterizada através de três vertentes, as quais sinalizam a sua existência. A primeira refere-se à vertente acadêmica, a partir da qual são criados espaços para a sua disseminação. Mendes e Dias (1991) citam como exemplo a criação da área de Saúde Ocupacional no Departamento de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP). O exemplo desse órgão foi difundido para outras instituições de ensino, bem como disseminado através de cursos de pós-graduação. A segunda vertente se desenvolve através das instituições que operacionalizam as políticas voltadas a promover a higiene e a saúde do trabalho. Por fim, a terceira vertente está relacionada à legislação e,

> […] expressa-se na regulamentação do Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reformada na década de [1970], principalmente nas normas relativas à obrigatoriedade de equipes técnicas multidisciplinares nos locais de trabalho […] na avaliação quantitativa de riscos ambientais e adoção de 'limites de tolerância' (Normas Regulamentadoras 7 e 15) (Mendes; Dias, 1991, p. 344).

Frente a isso, o entendimento da SO é de que os agentes de risco "são assumidos como peculiaridades 'naturalizadas' de objetos e meios de trabalho" (Minayo-Gomez; Thedim-Costas, 1997, p. 23), e com isso são "[…] descontextualizados das razões que se situam em sua origem" (Minayo-Gomez; Thedim-Costas, 1997, p. 23). Por isso, apontam os autores que, mesmo tendo alguns avanços na concepção de saúde voltada aos(às) trabalhadores(as), a SO ainda traz limitações que levam a várias ações decorrentes da MT. Nesta acepção, afirmam:

> [as] medidas que deveriam assegurar a saúde do trabalhador, em seu sentido mais amplo, acabam por restringir-se a intervenções pontuais sobre os riscos mais evidentes. Enfatiza-se a utilização de equipamentos de proteção individual, em detrimento dos que poderiam significar a proteção coletiva; normatizam-se formas de trabalhar consideradas seguras, o que, em determinadas circunstâncias, conforma apenas um quadro de prevenção simbólico. Assumida esta perspectiva, são imputadas aos trabalhadores os ônus por acidentes e doenças, concebidos como decorrentes da ignorância e da negligência (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997, p. 23).

Neste mesmo sentido, Lacaz (2007, p. 759) adverte que esta perspectiva apresenta uma diversidade de limites conceituais, os quais "[…] constrangem a [sua] capacidade interpretativa da realidade". Explica o autor:

> [a] abordagem das relações de trabalho e saúde-doença parte da ideia cartesiana do corpo como máquina, o qual expõe-se a agentes/fatores de risco. Assim, as consequências do trabalho para a saúde são resultado da interação do corpo "hospedeiro" com agentes/fatores (físicos, químicos, biológicos, mecânicos), existentes no meio (ambiente) de trabalho, que mantêm uma relação de externalidade aos trabalhadores. O trabalho é apreendido pelas características empiricamente detectáveis mediante instrumentos das ciências físicas e biológicas. Aqui, os 'limites de tolerância' e 'limites biológicos de exposição', emprestados da higiene industrial e toxicologia, balizam a intervenção na realidade laboral, buscando 'adaptar' ambiente e condições de trabalho a parâmetros preconizados para a média dos trabalhadores normais quanto à suscetibilidade individual aos agentes/fatores (Lacaz, 2007, p. 759).

Esta concepção justificava os exames admissionais e periódicos utilizados, os quais mostravam qual o(a) trabalhador(a) era mais capaz para se adequar a lógica do trabalho. Com isso, o processo de escolha realizado no período aqui estudado, passava por seleções, cabendo aos SESMETs fazerem os exames admissionais e periódicos, a fim de selecionar os mais aptos a se adequarem ao ambiente de trabalho. Dentro destes parâmetros se destacariam aqueles(as) que melhor se adequassem às requisições do capital, na qual subjaziam as mazelas trazidas pelo processo de acentuada exploração. Nesta acepção, o trabalho sofreria algumas alterações com base na adequação deste ao(a) trabalhador(a), mas dentro do limite escolhido pelo capital; ou seja, caberia muito mais ao(à) trabalhador(a) adequar-se ao trabalho do que vice-versa. Esta lógica aparece como uma lei natural, segundo a qual cabe aos(às) trabalhadores(as) mais aptos e resistentes se adequarem aos padrões da exploração. Por isso, se diz que por mais que apresentasse alguns avanços em relação ao que se tinha anteriormente, a SO acabava tendo objetivos similares,

quando simplificava relações sociais e ocultava as reais causas dos adoecimentos, dos acidentes e das mortes no trabalho. Sendo assim, a saúde do(a) trabalhador(a) era abordada a partir de parâmetros simplistas, os quais deixavam de lado as complexas relações existentes entre capital-trabalho, e nelas os aspectos pertinentes à organização do trabalho.

Posto isto, cumpre expor, segundo Mendes e Dias (1991), que a SO não conseguiu atingir os objetivos a que se propôs, voltados a atender a uma necessidade da produção do capital. Os autores apontam diversos fatores que poderiam explicar esta insuficiência, dentre eles salientam-se os seguintes: o mecanicismo existente no modelo da Medicina do Trabalho que persiste na SO; o reconhecimento formal da interdisciplinaridade sem uma articulação factual entre as áreas, que apresentavam dificuldades de articulação, principalmente pela lógica corporativista impregnada em cada uma delas, e notadamente na medicina; a formação dos(as) trabalhadores(as) da área não acompanhava as transformações dos processos de trabalho; a perspectiva adotada enfraquecia a ação coletiva; a permanência da SO no âmbito do trabalho em detrimento da sua inclusão na política de Saúde.

Em contraponto a esta proposta, tem-se o desenvolvimento de uma nova perspectiva de saúde do(a) trabalhador(a). A partir da década de 1970 ascende uma perspectiva de pensamento a partir da *determinação social do processo saúde-doença*, dentro de um processo de lutas e de reivindicações que apontavam para a necessidade de redemocratização das relações políticas. Na década de 1980, tem-se a exacerbação destas lutas, que avançam contra o regime ditatorial exigindo a redemocratização. Será dentro deste cenário que surgirá o campo da *Saúde do Trabalhador*, propositor de um modelo que avança substancialmente em relação aos seus antecessores, mesmo frente a um avanço da ofensiva capitalista, que para enfrentar sua crise, iniciada na década de 1970 nos países centrais, exigiu reestruturações radicais na forma de organização da produção (Antunes, 2009). Será a partir deste panorama que se trará a constituição da Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil.

2.4 A CONSTRUÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO TERRENO DA LUTA DE CLASSES: SEU AVANÇO, A CONSTITUIÇÃO DE UMA POLÍTICA NACIONAL, DESAFIOS E PERCALÇOS

O processo que envolve a constituição da Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil está imerso em uma realidade socioeconômica marcada pela dialética da luta entre capital e trabalho. Esta localização só pode ser entendida se for levada em consideração a localização do país no contexto político internacional, o qual reserva ao mesmo tempo uma condição de subordinação aos ditames do imperialismo. Esta relação entre a particularidade brasileira e o contexto político internacional possibilita entender o processo que resultou em avanços democráticos e, logo a seguir, na avalanche "neoliberal" de desmonte de direitos. Assim, é preciso pensar na constituição do campo da saúde do(a) trabalhador(a) inserindo-a nas contradições inerentes à realidade sócio-histórica brasileira, a qual traz avanços, retrocessos e desafios para o referido campo, tal como se verá adiante.

2.4.1 O momento de redemocratização, a crise mundial do capital e os reflexos para a classe trabalhadora brasileira

O momento de "redemocratização" na história do Brasil foi primordial para colocar em pauta as reivindicações históricas da classe trabalhadora, que durante muitos anos viveu um Estado ditatorial de negação de direitos, principalmente o de liberdade política. A redemocratização se dá a partir do ascenso das lutas da classe trabalhadora, em um momento em que mundialmente se desenvolvia o projeto de ataques frontais pelo capital, em razão do cenário favorável para a hegemonia neoliberal. Estava posto, no cenário nacional, não apenas o enfrentamento ao regime ditatorial, mas também uma "[...] reciclagem do capitalismo dependente no interior da transição lenta, gradual e segura gestada pelos ideólogos do regime ditatorial" (Lara; Silva, 2015, p. 290). Por isso, torna-se necessário apreender o momento de transição entre a ditadura e a redemocratização, a qual culminou na Constituição Federal de 1988. Salienta-se que, no que se refere aos direitos sociais e trabalhistas, as perdas vivenciadas na ditadura foram significativas, devido às medidas que resultaram no arrocho salarial (Lara; Silva, 2015). O país vivia o esgotamento do "milagre econômico" e os reflexos da crise mundial. Por isso, o governo militar "[…] buscou manter o ritmo de crescimento em meio à crise e isso fez com que o país se tornasse um grande importador de petróleo, tendo que suportar grande despesa com o

aumento do barril […]" (Maior, 2012, p. 5). O autor aponta que a situação social vivenciada pelas massas trabalhadoras se refletiu nas ondas de greves, sobretudo a partir de 1978, em São Bernardo dos Campos e na região do ABC paulista. O ascenso do movimento classista e combativo trouxe, na perspectiva de Lara e Silva (2015, p. 280) "[…] uma nova classe operária que [passou] a contestar o modelo concentrador de renda da ditadura civil-militar e a lutar por liberdades democráticas e direitos sociais". Segundo os autores, o avanço das mobilizações entre 1979 e 1989 aponta para lutas pela terra, greves massivas de sindicatos, lutas urbanas, progressos na legislação social, cristalizadas na Constituição Federal de 1988.

É certo afirmar que, por mais que tenham tido forças contrárias à ampliação da margem de direitos à classe trabalhadora, representadas pelos ruralistas, empresários, a Constituição Federal de 1988 traz alguns avanços importantes para os(as) trabalhadores(as) e os movimentos sociais, entre eles o reconhecimento da greve como direito fundamental (Maior, 2012). Dentre outros direitos, a definição de uma política de saúde nos moldes de um Sistema Único de Saúde (SUS), reconhecida como dever do Estado, torna-se exemplo mundial. A Saúde do(a) Trabalhador(a) passou a integrar o texto do SUS como parte do princípio da integralidade do Sistema. No entanto, cabe ressaltar que os anos pós constituição representaram uma avalanche de ataques a estes direitos que, mal foram reconhecidos, já se tornaram obsoletos para a concepção burguesa. A avalanche de desmontes de direitos e de contrarreformas das políticas sociais foi resultado de um processo mais complexo, inscrito no contexto mundial, em que a crise se fazia emergente e trazia em suas entranhas a necessidade de mudanças radicais. Para a compreensão deste contexto social e econômico, faz-se necessário entender o papel que estas crises tomam no campo econômico, trazendo mudanças no campo político e ideológico. Assim, as mudanças ocorridas a partir das contrarreformas ocorridas no Brasil indicam a necessidade sempre premente de o capital se autovalorizar, buscando estratégias para combater a sua crise, que é própria desta forma de organização da produção. De tal modo, a crise econômica mundial originada na década de 1970 nos países centrais e, no Brasil, a partir da década de 1980, traz ao âmago da questão as contradições inerentes a este modo de produção. As contradições inerentes ao processo de produção capitalista mostram a anarquia da produção e a face mais reveladora de sua inconsistência enquanto sistema. Esta é uma produção voltada não

para atender as necessidades das massas, mas para manter de pé um grupo muito seleto de capitalistas. Tais contradições, em muitos momentos históricos, se tornam insustentáveis. Osório (2012, p. 65), evidencia tais contradições quando aponta que

> [a] elevação da composição orgânica, com gastos crescentes em capital constante e em novas tecnologias, equipamentos e maquinaria mais avançados eleva a produtividade, porém às custas de ir gerando uma massa de superpopulação relativa como resultado da diminuição relativa em capital variável. O fortalecimento do polo da riqueza é seguido, assim, pelo aumento do polo da miséria e da pobreza.

O autor explica a lei tendencial da queda da taxa de lucro, buscando mostrar que o desenvolvimento das forças produtivas não é correlato ao desenvolvimento das relações de consumo. Assim, evidencia que a elevação da composição orgânica do capital "[…] provoca, por sua vez, a queda tendencial da taxa de lucro, o que propicia a sobre acumulação (relativa) de equipamentos, maquinaria e matérias primas, os quais não podem ser reincorporados à produção se a taxa de lucro não se eleva" (Osório, 2012, p. 65-66). Para enfrentar esta situação, as crises trazem a necessidade de reestabelecimento de novas condições para aumentar o lucro capitalista. Compreende-se que estas novas condições não acabam com as contradições inerentes ao capitalismo, uma vez que, a partir do momento que este aumenta o capital constante, no polo inverso, reduz o capital variável. A parte que se reduz é justamente aquela que gera a mais-valia, o excedente apropriado pelo capital a fim de manter sua reprodução em escala cada vez mais ampliada.

Cabe destacar também, segundo análise de Osório (2012), que nas últimas décadas, na América Latina, ocorreu uma enorme transformação econômica, a qual teve como pano de fundo a crise capitalista e as profundas mudanças tecnológicas que trouxeram uma nova divisão do trabalho, rearticulando internacionalmente a economia mundial pautada na mundialização do capital[17]. Para o autor esta realidade

---

[17] Aqui cabe sinalizar, segundo Osório (2019, p. 163-164) que a mundialização e o imperialismo "[...] são duas categorias que se referem a processos estreitamente relacionados. Primeiro, por estarem situadas no mesmo nível de análise: o sistema mundial capitalista. Segundo, porque se potencializam e se condicionam mutuamente. No entanto, cada uma delas remete a processos particulares. A existência de uma economia mundial – isto é de 'um sistema de relações de produção e de relações de troca correspondentes que abarcam a totalidade do mundo – é uma condição para que emerja o imperialismo, noção que se situa com uma periodização particular dentro do processo de acumulação e reprodução do capital, que se chegou ao predomínio do capital monopólico e, mais especificamente, do capital financeiro. […] A mundialização abarca, ao contrário, uma etapa particular dentro do processo

mundial, que se reflete nacionalmente, embora de formas particulares, marca nos países latino-americanos, a constituição do novo padrão exportador de especialização produtiva, encerrando o padrão industrial que perdurou até meados da década de 1970, nas principais economias da América Latina. Assim, o autor salienta que, em economias como a do Brasil, permanece um grau relevante de indústrias, todavia estas estão submetidas ao novo modelo exportador, cujos eixos de exportação formam grandes cadeias produtivas que são direcionadas por empresas transnacionais. Essa relação evidencia que os setores mais dinâmicos desta nova forma de reprodução do capital se localizam no exterior. Este processo resulta em uma dinâmica complexa em que as empresas estrangeiras formam grande parte das empresas exportadoras da região. Com isso, tem-se novas "[…] formas de organização reprodutiva que reeditam, sob novas condições, os velhos signos da dependência e do subdesenvolvimento como modalidades reprodutivas que tendem a caminhar de costas para as necessidades da maioria da população" (Osório, 2012, p. 101-102).

Um elemento essencial neste processo de dependência, no seu atual estágio, refere-se a financeirização da economia. Para Oliveira (2013, p. 135), existe uma dependência financeira externa do Brasil que cria "[…] uma dívida financeira interna igualmente espantosa, como a única política capaz de enxugar a liquidez interna produzida exatamente pelo ingresso de capitais especulativos". Essa financeirização representa também "[…] um adiantamento sobre a produção futura, de modo que somando as dívidas interna e externa chega-se à conclusão de que para produzir um PIB anual é preciso endividar-se na mesma proporção" (Oliveira, 2013, p. 135). Neste sentido, o sistema financeiro assume papel essencial para o processo de reprodução do ciclo do capital, tal como afirma Gouvêa (2012, p. 4):

> [ao] fim da década de 1970, e notadamente a partir de 1995, um elemento já existente – o sistema financeiro – integra-se, agiganta-se e passa a influenciar o processo de reprodução do capital em medida tal que adquire novo caráter qualitativo. O aumento da participação do capital fictício na reprodução social capitalista está dialética e intrinsicamente relacionado à lógica de reprodução e expansão da nova ordem social associada a esse modo de produção, construindo-se, ao mesmo tempo, como elemento desestabilizador fundamental, em especial por seu papel no financiamento do investimento que incentiva o aumento das dívidas justamente durante os

---

de constituição do sistema mundial e da necessidade do capital se apropriar extensiva e intensivamente do espaço nas diferentes fases do ciclo do capital".

> períodos cíclicos de crescimento. O processo de financeirização adquire, portanto, uma relevância que jamais teve, ao passo em que a criação e a destruição de capital fictício visando à especulação torna-se o objetivo primordial da oligarquia financeira, propiciando uma mudança na repartição da mais-valia global […] em favor desta fração de classe, globalmente e em cada local.

Para a autora, os reflexos deste processo, o qual leva à queda da produção de mais valia em relação ao capital total, são contrabalanceados pelo aumento do grau de exploração dos(as) trabalhadores(as). Este processo se mantém através de mecanismos que rebatem nos direitos trabalhistas, com a desregulamentação destes e o aumento da exploração. Desta forma, as transformações advindas com a necessidade de o capital se reeditar para continuar no círculo da reprodução ampliada, tal como se analisou, tem profundos reflexos na realidade brasileira. Isso se traduz nos ataques aos direitos dos(as) trabalhadores(as), no aumento do desemprego, no crescimento vertiginoso do trabalho informal e, em consequência, nos casos de adoecimentos, acidentes e mortes no trabalho. Ao estudar as mudanças na forma de o capital reorganizar sua produção, Antunes (2009) mostra os reflexos advindos deste processo em sua dimensão política, econômica e ideológica, evidenciando o “advento do neoliberalismo”, o qual trouxe privatizações do Estado e desmonte do seu setor produtivo, bem como a desregulamentação dos direitos trabalhistas. Para o autor, a reestruturação produtiva surgiu com o objetivo de criar mecanismos que permitissem que o capital repusesse os patamares de expansão de momentos anteriores – daí as mudanças na forma de organização do trabalho. Dentre os reflexos desse processo, encontra-se o rol de desmontes de direitos concernentes às relações de trabalho, que joga a conta da crise mundial nas costas dos(as) trabalhadores(as). O autor aponta que a reestruturação produtiva da década de 1970 nos países centrais e, no Brasil na década de 1980, traz mudanças na forma de organização do trabalho, até então orientada pelo chamado taylorismo/fordismo e, no modo de regulação correspondente, o keynesianismo. Em nível fenomênico, o autor apresenta como resposta à necessidade de mudanças o ascenso do chamado toyotismo, traduzido em formas de organização flexíveis de trabalho. Estas mudanças geram um rol de profundas transformações, a exemplo da terceirização e da informalidade como formas permanentes de relações trabalhistas, as quais buscam eliminar ao máximo o tempo de trabalho improdutivo.

A ideologia que vem junto a estas transformações afirma o individualismo, solicita a participação dos(as) trabalhadores(as) como “colaboradores(as)”. Afirma-se que esta ideologia busca eliminar a compreensão das relações contraditórias entre capital e trabalho, apelando para a harmonia nestas relações. E o fim da história é passado como regra absoluta, restando à classe trabalhadora um sentimento de impossibilidade de transformações radicais. Por toda a sociedade espraia-se a ideologia burguesa que busca o imobilismo e a manutenção da ordem econômica tal como está.

2.4.2 O processo de constituição do campo Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil

A constituição da Saúde do(a) Trabalhador(a) é permeada por uma condição histórica de dependência política e econômica, em um país no qual permanecem formas de trabalho análogas à escravidão, a informalidade, concomitantemente a formas de trabalho assalariado, pautadas na extensão e intensificação do trabalho em moldes que extrapolam os limites considerados “normais”, resultando em deletérios agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as). A Saúde do(a) Trabalhador(a) parte da contestação ao modelo médico dominante, pautado nas ações da Saúde Ocupacional, bem como nas práticas da Medicina do Trabalho. Assim, o processo que ensejou a constituição do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a) deu-se em um contexto histórico no qual o processo de mudanças socioeconômicas e as respectivas lutas trouxeram à cena política a necessidade premente de repensar modelos de saúde reducionistas, que não respondiam e explicavam o alto índice de acidentes, mortes e doenças no trabalho. Neste sentido, pensar uma política de saúde do(a) trabalhador(a) exigia a reflexão sobre as debilidades dos modelos hegemônicos. Como visto anteriormente, os modelos predominantes na história do Brasil focavam nos indivíduos e não na coletividade. A concepção do SO continuou a afirmar a relação de superioridade do médico, a focar no(a) trabalhador(a) como indivíduo hospedeiro que trabalha em um ambiente no qual os fatores de risco constituem o foco central dos agravos à saúde. Esta foi a perspectiva adotada na Ditadura civil militar, quando as próprias campanhas de combate aos acidentes de trabalho focavam na ideia de ato inseguro, em que o(a) trabalhador(a) ferido(a) tinha sofrido um

“infortúnio” por não ter se cuidado. Imputava-se a responsabilidade pelo combate aos acidentes e agravos à saúde ao indivíduo. Com isso, ignorava-se a análise do processo de trabalho e das relações que o circunscrevem, sendo que o objetivo predominante era fazer funcionar a política do “milagre econômico”.

Por isso, aponta-se, a contestação do modelo de saúde estava intrinsecamente ligada às críticas ao sistema econômico e político, pela ausência de democracia e piora nas condições de vida da classe trabalhadora. Destaca-se que estas contradições ensejaram diversas lutas, uma vez que o processo de industrialização do período ditatorial marcou não somente o desenvolvimento subordinado a relações de dependência, mas, acima de tudo, a constituição de uma classe operária urbana industrial. Para Lacaz (1996), na década de 1970 houve um significativo crescimento dos movimentos reivindicatórios, os quais exigiam a regulamentação da jornada de trabalho, o pagamento de maiores salários e melhores condições de trabalho. Desse modo, a organização do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a) se situa em um contexto de protagonismo do movimento operário industrial, com apoio de pesquisadores(as) e profissionais da saúde (Lacaz, 1996). Foi no seio da sociedade capitalista ditatorial que se erigiu a crítica ao modelo de saúde existente, e que requeria sua transformação.

Não só no âmbito das ideias e concepções se faziam as críticas, mas também no campo prático. No caso dos SESMTs, criados em 1978, as críticas advinham do desvirtuamento de sua função (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997). Lacaz (1996), salienta que estes eram espaços usados pelo MT para desenvolver sua política de assistência aos(às) trabalhadores(as), mas não cumpria o objetivo de transparência e senso ético. A cada dia surgiam mais críticas devido à qualidade dos serviços prestados, bem como à prática de ocultação de dados de saúde. Deste modo, a contestação das políticas presentes, em um cenário altamente centralizador e antidemocrático, trouxe um rol de lutas por um novo projeto de saúde, expressas no movimento de Reforma Sanitária. Aqui cabe destacar, segundo Tambellini *et al.* (2013), que estas críticas se aliaram a atitudes propositivas desenvolvidas por militantes de esquerda, por grupos acadêmicos e profissionais, os quais se opunham à política totalitária do Estado brasileiro. Afirmam os autores que este processo esteve envolto por desafios teóricos e técnicos, sendo constantemente retroalimentados. Nesta construção, evidenciam que adquiriu notória importância a contribuição da

Medicina Social Latino-americana, a qual trazia uma nova concepção de saúde. Para Laurell e Noriega (1989, p. 33) esta "[...] apareceu, originalmente, como uma contestação crítica dos pensamentos sanitaristas dominantes e no interior da polêmica gerada pela crise do Modelo Médico", calcado no ideário "[…] da doença como o resultado da ação de agentes específicos – os riscos – e sua solução, na ação curativa" (Laurell; Noriega, 1989, p. 22).

Cumpre lembrar que as bases para a ascensão desta vertente têm origem a partir do final da década de 1960 e início da década de 1970, quando surge o questionamento sobre a organização capitalista e a necessidade de analisar o processo de trabalho na relação com a saúde. Ou seja, foi no processo de questionamento ao modo de produção existente que se criaram práticas e teorias, em que ganhou "[…] corpo a teoria da determinação social do processo saúde-doença […]" (Mendes; Dias, 1991, p. 346). Este processo levou ao desenvolvimento de uma corrente composta por grupos de estudiosos, que passaram a pensar a necessidade de apreender a problemática relacionada à saúde coletiva como um processo social e político, tendo nas Ciências Sociais um aporte explicativo central do campo sanitário. Este aporte e a nova perspectiva pautaram a necessidade de se ter como referência, para a compreensão da realidade, o método materialista dialético, o qual trazia como centralidade o estabelecimento da mediação entre as várias esferas da realidade social, tendo como referência a totalidade (Laurell; Noriega, 1989). Mediante isto, se estabeleceu um novo modo de análise do processo saúde/doença dos(as) trabalhadores(as), que exige que as investigações sejam "[…] relacionadas à determinação e ao caráter do processo saúde-doença coletiva, que levam ao estudo da relação trabalho/saúde […]", centrados no seu caráter histórico e social (Laurell; Noriega, 1989, p. 34). Certamente, esta concepção dá margem para que os questionamentos em relação aos agravos no trabalho saiam da explicação reducionista para o âmbito da coletividade, em suas amplas conexões com os diversos aspectos da vida social. Ou seja, a nova perspectiva avança em uma visão de saúde que entende o ser biológico, mas sobretudo lhe apreende dentro do complexo de relações sócio-históricas em que está inserido.

Dentro desta corrente foram desenvolvidos estudos de suma importância, advindos da Medicina Social/Saúde Coletiva, os quais deram bases científicas para se repensar a saúde no contexto do Brasil e, por consequência, a Saúde do(a)

Trabalhador(a). Em relação às contribuições ao processo de constituição do movimento de reforma sanitária e, por conseguinte, da proposta do SUS, destaca-se o relevante estudo de Noriega e Laurell (1989), que trouxe elementos essenciais de contraponto ao modelo médico dominante, aprofundou o caráter social do processo saúde-doença, e exigiu novas categorias sociais que ultrapassaram o reducionismo envolto na explicação positivista[18] das doenças. Nesta nova acepção, as noções de desgaste e carga de trabalho assumiram centralidade, visto que explicam o cerne que circunscreve os fenômenos sociais. Nesta direção, explicam os(as) autores(as):

> [a] categoria 'carga de trabalho' pretende alcançar uma conceituação mais precisa do que temos consignado até o momento com a pré-noção de 'condições ambientais' no que diz respeito ao processo de trabalho. Dessa forma, busca-se ressaltar na análise do processo de trabalho os elementos destes que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando aqueles processos de adaptação que se traduzem em desgaste, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica. Vale dizer, o conceito de carga possibilita uma análise do processo de trabalho que extrai e sintetiza os elementos que determinam de modo importante o nexo biopsíquico da coletividade operária e confere a esta um modo histórico específico de 'andar a vida' (Laurell; Noriega, 1989, p. 110).

Assim, a *carga de trabalho* e o *desgaste* operário estão diretamente determinados por um processo de trabalho que apresenta diversas nuanças definidas a partir do modo de produção existente, o qual engendra uma carga biopsíquica que gera o desgaste físico e psíquico, provocando uma diversidade de agravos.

Outro estudo que contribuiu sobremaneira com o processo de Reforma Sanitária foi o do médico Berlinguer, sanitarista italiano, que tinha como referência o movimento operário do seu próprio país[19] e defendia "[…] um modelo de proteção

---

[18] A esse respeito Garbois, Sodré e Dalbello-Araujo (2017, p. 72) afirmam: "As regras estabelecidas pelo positivismo de Durkheim não apenas trouxeram, mas, principalmente, legitimaram, no interior das Ciências Sociais, os pressupostos da objetividade, fundamentada na reificação do social enquanto 'fato', a partir de duas características consideradas indispensáveis para a validação científica: a exterioridade, ou seja, a capacidade de mostrar-se como uma realidade independente e externa ao indivíduo e a generalidade, ser comum a todos ou à maioria dos indivíduos. Além de exigir a neutralidade da ciência na análise dos fenômenos sociais […]. Essa caracterização e delimitação do social tornou-o passível de ser isolado, fragmentado e classificado pela ciência. Possibilitou decompô-lo em tantos 'fatores', 'estratos', 'camadas' quanto fossem necessárias para que se estudassem e organizassem as relações de causalidade com fenômenos da vida, como o processo saúde-doença".

[19]Conforme Santos (2021, p.255): "O 'Modelo Operário Italiano´(MOI) de intervenção na saúde tem raiz no desenvolvimento do movimento operário italiano no pós-guerra, retomando na Itália a luta dos Conselhos de Fábrica […] O 'modelo' de ação italiano para preservação da Saúde, centrado no ambiente de trabalho, vem dessa tradição, tendo como fundamento o papel central da fábrica e a luta do trabalhador na identificação dos riscos, na busca de soluções […] Sua construção nasce em meados dos anos 1960, e não de forma espontânea."

sanitária experimentado nas fábricas, com sua carga viva de participação popular, como ponto de referência para a regulação total da relação homem-ambiente e para a administração dos serviços sanitários" (Berlinguer, 1983, p. 23). Portanto, tal como se apontou, a Saúde do(a) Trabalhador(a) "[…] foi resultante de todo um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, com raízes no movimento da Medicina Social Latino-americana e influenciado significativamente pela experiência italiana" (Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997, p. 25). Tendo por base estas referências, nas décadas de 1970 e 1980 foram elaborados uma série de estudos, os quais contribuíram sobremaneira para o desenvolvimento do campo Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil, inclusive pelos(as) pesquisadores(as) brasileiros(as) trazem contribuições fundamentais para a constituição deste campo e são iniciativas que contribuem "[…] com debates, investigações sobre agravos à saúde, formulação e implementação de políticas e programas, avaliação do campo e assessoria a sindicatos e a categorias específicas" (Lacaz, 2012, p. 62).

Para Tambellini, Almeida e Camara (2013), a primeira fase do processo de construção de desafios teóricos e técnicos no Brasil iniciou-se no final da década de 1960, estendendo-se pela década de 1970, quando se iniciou a análise crítica dos pressupostos teóricos, tanto do campo da Saúde Pública quanto da Medicina Preventiva. Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) afirmam que, durante este período, ocorreram significativos avanços científicos da Medicina Preventiva, da Medicina Social e da Saúde Pública, que se contrapunham às abordagens funcionalistas vigentes. Noticia-se a realização de dez encontros, organizados por docentes de medicina preventiva da USP, entre 1969 a 1973, em que se travaram debates sobre os objetivos e a missão das referidas áreas, bem como temas e metodologias das pesquisas, dos programas docentes e de serviços. O resultado final foi condensado no documento intitulado *Documento Básico*, publicado em 1974. Estes eventos permitiram "[a] construção de uma crítica ao conceito de causação assumido pela epidemiologia, que se tornaria importante para a definição da relação saúde-trabalho" (Tambellini; Almeida; Camara, 2013, p. 25). Entre as contribuições acadêmicas, destaca-se que foram nestes espaços que se teve a tentativa de refletir sobre conceitos e teorias, bem como a reelaboração de conteúdos referentes às relações entre saúde/doença/trabalho e suas determinações sociais. Assim, "[...] tratava-se de adotar propostas teóricas que disciplinassem e orientassem as

abordagens e procedimentos metodológicos e analíticos de outras disciplinas do conhecimento científico, consideradas fundamentais parta entender o objeto de estudo" (Tambellini; Almeida; Camara, 2013, p. 25). Os estudos colocaram a saúde para além de seu campo tradicional e buscaram dar ênfase à interdisciplinaridade, à busca por explicações do processo saúde-doença em outras disciplinas, que abordassem aspectos da vida e das relações socioeconômicas. Construiu-se uma maneira "[…] compartilhada de trabalho academia-sindicato e caminhava-se para o reconhecimento do êxito de algumas propostas em andamento, objetivando alcançar formas de institucionalização da área dentro do sistema de saúde que se propunha único" (Tambellini; Almeida; Camara, 2013, p. 30). Esta aproximação se refletiu em estudos sobre produção/trabalho/saúde que eram desenvolvidos de forma interdisciplinar, abrangendo, em sua maioria, as relações entre trabalho, saúde e a vida operária até 1985, quando redundaram na fundação do Centro de Estudos e Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (CESTEH) da Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP) ligada à Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) (Tambellini; Almeida; Camara, 2013). Destaca-se, também, a contribuição da Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, que vinha "[…] desde o início dos anos 1980, hipotecando solidariamente ao movimento, incluindo representantes dos trabalhadores como interlocutores de suas discussões e organizando a apresentação do tema trabalho/saúde em eventos" (Tambellini; Almeida; Camara, 2013, p. 33). Diante destas contribuições, entende-se que a construção de novas práticas, pautadas em novas perspectivas, serviram-nas como subsídios para referendar a criação de ações políticas e técnicas, e preparam um novo cenário para a política de saúde pública no Brasil. A participação política dos(as) trabalhadores(as) tem um ganho importante com a criação, em 1980, do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT), oriundo da Comissão Intersindical de Saúde do Trabalhador (Cisat), originada em 1978 (Fiocruz, 2018).

Segundo a Fiocruz (2018, p. 17), tratava-se da consolidação de uma organização com participação dos(as) trabalhadores(as), com o caráter de "[...] uma verdadeira política nos ambientes de trabalho, de feição contra hegemônica". Lacaz (2007) também destaca o protagonismo dos(as) trabalhadores(as) e técnicos militantes pela saúde através das Semanas de Saúde do Trabalhador, realizadas a partir de 1979. Lacaz (2007) afirma que o DIESAT teve papel importante tanto na

organização conceitual sobre Saúde do Trabalhador quanto na organização prática, assumiu atividades que focaram principalmente na elaboração de textos, documentos técnicos, como na realização de seminários, cursos e assessorias para sindicatos. Assim, o DIESAT tinha o papel fundamental de contribuir com pesquisas que serviram de instrumentos para as lutas dos(as) trabalhadores(as). Esta aproximação da produção científica com a luta dos(as) trabalhadores(as) fortaleceu e legitimou os movimentos políticos não só por maiores salários, mas, sobretudo, por condições de saúde em uma perspectiva coletiva.

No que tange à contribuição técnica, Lacaz (2007) evidencia que a assessoria técnica, junto ao Sindicato dos Trabalhadores Químicos e Petroquímicos do ABC, resultou na proposição à Secretaria de Estado da Saúde (SES), em 1984, do Programa de Saúde do Trabalhador Químico do ABC. Esta iniciativa atribuiu à saúde pública a responsabilidade pelo atendimento médico que até então era desenvolvida no seio dos sindicatos, em uma concepção assistencialista. Segundo o autor, esta foi uma experiência pioneira que teve a efetiva participação sindical na gestão. Neste processo de avanço da participação da saúde pública nas respostas aos agravos em saúde do(a) trabalhador(a) se criaram os Programas de Saúde do Trabalhador (PST), inicialmente nas redes SES de São Paulo para, posteriormente, se espraiarem para outros Estados. As propostas dos PST davam vida institucional à Saúde do Trabalhador dentro do SUS, visto que “[...] seu nome se [aliou] aos pressupostos que [sustentaram] sua atuação” (Lacaz, 2007, p. 761). Dentre os pressupostos mais significativos podem-se citar:

> […] a participação dos trabalhadores, em alguns casos na própria gestão, controle e avaliação; além do acesso às informações obtidas a partir do atendimento; possibilidade de desencadeamento de ações de vigilância nos locais de trabalho geradores de danos à saúde, com participação sindical; percepção do trabalhador como dono de um saber e como sujeito *coletivo* inserido no processo produtivo, agora visto não apenas como mero consumidor de serviços de saúde, de condutas, de prescrições e a compreensão de que o processo de trabalho é danoso à saúde, ultrapassando o horizonte de visão da Saúde Ocupacional, o que aponta outras determinações para o sofrimento, o mal-estar e a doença, relacionados às relações sociais que se estabelecem nos processos de trabalho (Lacaz, 2007, p. 761).

Tais pressupostos confirmavam o esforço e a vontade da constituição da Saúde do(a) Trabalhador(a) não apenas como objeto de atuação do médico e da tutela das

empresas, mas como atribuição do Estado nele incorporada como política de saúde pública. O destaque dado à necessidade de participação e controle social surgiu como contraponto às experiências de um regime político ditatorial que escondia e manipulava dados de saúde decorrentes das ações voltadas aos(às) trabalhadores(as). A constituição da corrente da Saúde do(a) Trabalhador(a) envolveu uma série de eventos primordiais para fomentar as construções coletivas rumo a outro modelo de saúde. A VIII Conferência Nacional de Saúde, realizada em 1986, foi um destes espaços. Para Lacaz (2007, p. 261), "[…] foi nesta Conferência que se consolida a proposta de criação do SUS com atributo de coordenar as ações de saúde, agora alçada à condição de direito social e de cidadania". Este espaço estabeleceu um marco político que, no ano sequente, com o início da Assembleia Nacional Constituinte, possibilitou a criação do Sistema Unificado e Descentralizado de Saúde (SUDS), que serviu como transição para a constituição do Sistema Único de Saúde (SUS). Decorrente desta Conferência, tem-se a I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (CNST), na qual se elaboraram as bases para a inserção da política de Saúde do(a) Trabalhador(a) como ramo particular do SUS (Fiocruz, 2018). Conforme o órgão, na I CNST "[…] distinguiu-se a acepção segundo a qual a saúde dos trabalhadores extrapola os limites da saúde ocupacional, o que possibilita conceituá-la como resultante de um conjunto de fatores de ordem política, social e econômica" (Fiocruz, 2018, p. 19).

Destaque-se que a década de 1980 foi o terreno histórico de ascensão das lutas políticas, em que a saúde passou a ser reivindicada como pauta central na vida dos(as) trabalhadores(as). O Movimento de Reforma Sanitária e estas conferências são expressão da luta de classes, apontam e contribuem para a exigência, através da Constituição Federal de 1988, de implementação da política de Saúde enquanto direito do cidadão e dever do Estado. Nesse sentido, se o processo da Constituinte apresentou avanços de concepção, eles se seguiram de um momento de desmonte das políticas sociais e trabalhistas, decorrentes da vitória do projeto neoliberal, a partir da qual se questionaram duramente os direitos conquistados. Cabe referendar que o momento constituinte foi envolto por distintos interesses, que confrontaram a classe trabalhadora, em sua luta por direitos reivindicados historicamente, com os mercados, orientados pelos objetivos privatistas, cujas vitórias se expressam, por exemplo, na conquista do Art. 199, que reconhece a assistência à saúde como livre à exploração

pela iniciativa privada, e estabelece, no seu § 1º, que “[as] instituições privadas poderão participar de forma complementar do sistema único de saúde, segundo diretrizes deste, mediante contrato de direito público ou convênio, tendo preferência as entidades filantrópicas e as sem fins lucrativos” (Brasil, 1988).

O direito a Saúde, exposto na Constituição em seu Art. 196, é reconhecido a todos os cidadãos como um dever do Estado, e deve ser garantido mediante a operacionalização de políticas sociais e econômicas que visem a redução “[do] risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (Brasil, 1988). Após a Saúde constar na Constituição, sua regulamentação se deu mediante a aprovação da Lei nº 8.080/1990, por meio da qual se criou o SUS. Conforme visualizado, as lutas e debates políticos trouxeram a política de Saúde do Trabalhador para dentro do SUS, cabendo a este sistema a operacionalização da referida política. Conforme Art. 6 § 3º da Lei 8.080:

> [entende-se] por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (Brasil, 1988).

A adoção da Saúde do(a) Trabalhador(a) como parte do SUS foi um dos marcos mais importantes para esta política, visto que aí se constituíram as bases para enfrentar a desarticulação das políticas públicas/sociais e superar a ausência de transparência e participação, tão presentes na época ditatorial. Assim, considera-se a Saúde do(a) Trabalhador(a) como um campo que ganhou notoriedade no processo da luta de classes por condições dignas de vida, por democracia, por participação social, por zelo à vida e que se amalgamou na Constituição Federal de 1988 e, posteriormente, no SUS. Porém, estas conquistas se deram em um contexto mundial de crise capitalista, cujas consequências vieram na contramão desta construção histórica. Isso mostra que a luta social é fundamental, mas não se faz sem contradições, dada sua condição intrinsecamente contraditória. Nesta direção, a seguir serão apresentados alguns dos avanços conquistados no referido período no que concerne à política da Saúde do(a) Trabalhador(a).

2.5 A SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO CONTEXTO DE CRISE CAPITALISTA E CONTRARREFORMA DO ESTADO

A construção histórica que resulta na Saúde do(a) Trabalhador(a) como parte da política do SUS apreende relações conflituosas marcadas pelas transformações socioeconômicas, as quais rebatem nos direitos sociais/trabalhistas. Assim, no pós-constituição tem-se um percurso de muitos desafios para que se estabelecesse as bases para uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, a qual normatizasse sua operacionalização. Neste caminho tem-se ganhos, mas em contraposição, tem uma série de entraves e desafios decorrentes da desconstrução dos direitos sociais e trabalhistas, trazendo uma série de agravos à saúde. Estes agravos se acentuam com o cenário de pandemia e o aprofundamento da derruição das condições de vida e trabalho. A seguir, apreender-se-á a dinâmica de constituição da ST e os desafios e entraves vivenciados.

2.5.1 A constituição da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no pós-constituinte

O processo sócio-histórico analisado aponta para a Saúde do(a) Trabalhador(a) enquanto política pública, em consonância com uma nova abordagem, que leva em consideração a determinação social do processo saúde-doença. É uma política que se faz mediante um conjunto articulado de serviços prestados pelo Estado aos cidadãos, o qual envolve a correlação entre aspectos políticos, institucionais e do conhecimento científico. Por isso, Lacaz (2007, p. 757) defende que “[…] a saúde do trabalhador é um campo de práticas e conhecimentos cujo enfoque teórico-metodológico, no Brasil, emerge da Saúde Coletiva, buscando conhecer (e intervir) [nas] relações trabalho e saúde doença. Nesta mesma perspectiva, Minayo e Thedim (1997, p. 25), afirmam que esta política “[…] compreende um corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, humanas – e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum”.

A dinâmica contínua de constituição e efetivação de uma política de Saúde do(a) Trabalhador(a) no contexto histórico posterior à constituição, a forma em razão

dos resultados obtidos no jogo conflituoso de interesses das classes. O processo de regulamentação e constituição desta política foi pautado nas experiências de ações anteriores, bem como na vasta produção intelectual referente ao tema. Como visto, o campo de constituição teórica relacionado à Saúde do(a) Trabalhador(a) teve uma série de avanços quando ascendeu a discussão da determinação social do processo saúde-doença, levando em consideração os aspectos sócios históricos de cada formação social. Assim, diversos estudos, pautados nas experiências existentes e no e no trabalho científico de refutação ao modelo hegemônico de saúde, fundamentaram as ações que deram base para os próximos passos na constituição da Saúde do(a) Trabalhador(a) enquanto parte de uma política social. E esta prática passou pela necessidade de elaboração da ST não só no campo teórico, mas institucionalmente, através de uma política nacional.

Após a aprovação da ST como parte do SUS se fazia necessário avançar para a construção de uma política na área que só fazia sentido se fosse coletiva. Nesta direção, a II Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, realizada em 1994, foi uma iniciativa voltada à efetivação da área como política pública. Por isso, trouxe a necessidade de formulação de uma proposta que desse corpo e vida à sua existência. Afirmam Vasconcelos e Machado (2011) que esta Conferência, com o tema *Construindo uma Política de Saúde do Trabalhador*, foi um momento central que mobilizou uma ampla gama de representantes, tanto institucionais quanto sindicais, e colocou a exigência de consolidar e provocar o desencadeamento de ações concretas em saúde do(a) trabalhador(a) no âmbito do SUS. No período subsequente, aprova-se a Norma Operacional de Saúde do Trabalhador através da Portaria nº 3.908/GM, de 30 de outubro de 1998.

Lacaz (2007), afirma que esta legislação institucionalizou o direito à informação sobre a saúde, o controle social, a regionalização e a hierarquização na gestão da saúde do trabalhador. Para que estas ações e serviços fossem implantados em nível nacional, era necessário pôr em prática os critérios de descentralização. Logo, era preciso desenvolver ações e serviços pelo país em âmbito municipal. Este processo envolveu o desenvolvimento das ações em Saúde do(a) Trabalhador(a) dentro da atenção primária à saúde, através do SUS. Existiu a aproximação da área técnica de Saúde do(a) Trabalhador(a) com a Atenção Básica no âmbito do Ministério da Saúde a partir de 1998, motivada pelos debates referentes à proposta de uma Política de

Saúde do(a) Trabalhador(a) para o SUS. Com a crítica ao modelo dos Centros de Referência de Saúde do Trabalhador (CRST), foi defendido o deslocamento do eixo destas ações para a Atenção Primária em Saúde (APS). Neste sentido, um dos elementos que cristalizaram esta direção se traduziu foi a Portaria nº 3.120/1998, que definiu a normatização das ações de vigilância no SUS na gestão da atenção básica (UFMG, 2010).

Cumpre sinalizar que este processo contou com diversos debates, os quais contribuíram para a formulação da política nacional de ST. Dentre estes, cita-se o Encontro Nacional de Saúde do Trabalhador, realizado em 1999, com o tema “Desafio da Construção de um Modelo Estratégico”, bem como o Encontro Nacional dos Programas de Saúde do Trabalhador. Estes encontros serviram para fazer o balanço das ações desenvolvidas na referida área nos primeiros anos de SUS, bem como articular uma rede nacional de Saúde do Trabalhador no SUS, a fim de criar espaços que servissem como articuladores e formadores, portanto realizassem a capacitação em vigilância e em rede (UFMG, 2010). Destes debates e disputas políticas resultou, a partir da Portaria nº 1.679 de 19 de setembro de 2002, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), considerada a principal estratégia do SUS para a promoção da atenção integral à saúde dos(as) trabalhadores(as). (Lacaz, 2007). Para a estruturação da Rede, a Portaria trouxe, em seu artigo 3º, a definição das ações que deveriam ser implantadas e organizadas: a) na rede de Atenção Básica e no Programa de Saúde da Família (PSF); b) na Rede de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST); c) na rede assistencial de média e alta complexidade do SUS. A necessidade de municipalizar estas ações teve, na criação dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), importante aliado à política, visto teriam abrangência estadual, regional e municipal, e seriam “[…] responsáveis pelo diagnóstico, tratamento e reabilitação física, de vigilância nos ambientes de trabalho, de formação de recursos humanos e de orientação aos trabalhadores em articulação com a rede de atenção do SUS” (UFMG, 2010, p. 39).

Quanto à sua existência, aponta-se que a RENAST trouxe importantes pressupostos de operacionalização de ações voltadas à Saúde do(a) Trabalhador(a). No entanto, Santos e Lacaz (2011, 91) afirmam que a Portaria recorre em um erro de origem quando descaracteriza a perspectiva de integralidade das ações, visto que “[...] por ter sido gerada pela Secretaria de Atenção à Saúde (SAS), trata somente da

assistência, sem dispor sobre a vigilância nos ambientes de trabalho, pilar fundamental para a prevenção de danos relacionados ao trabalho" (Lacaz, 2011, p. 91). Pode-se afirmar que esta falha não foi desproposital, e evidencia o jogo de distintos interesses na construção de um projeto de política voltado à saúde do(a) trabalhador(a), porquanto atesta pela inviolabilidade da "intimidade capitalista". Nesta perspectiva, considera-se que a Saúde do(a) Trabalhador(a) pode cair em um labirinto sem saída, repetindo erros do passado, em que o centro será a cura pautada no modelo médico dominante, com foco na assistência e deixando em segundo plano o controle social sobre o ambiente no qual se dá o próprio processo de trabalho. Essa preocupação é um dos pilares de ações de prevenção e vigilância em saúde, fundamentais para a produção de dados epidemiológicos em cada realidade, a fim de se desenvolverem as ações que de fato previnam os agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as). O jogo de interesses que permeia as disputas dentro da área pôde ser visualizado na III Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, realizada em 2005. Vasconcellos (2007), observa que, naquele momento em que projetos de saúde foram colocados em disputa, as resoluções da conferência resultaram em formulações restritas, decorrentes da perspectiva da Saúde Ocupacional, que desconsideraram o papel do SUS na Saúde do Trabalhador, bem como o acúmulo em ações de vigilância em ST. Decorrente deste processo, circunscrito pela correlação de forças existente, em 2012 é aprovada a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, através da publicação da Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, que estabelece em seu Art. 2º:

> [a] Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos.

A partir da instituição desta política tem-se um longo percurso rumo à sua efetiva implementação, o qual envolve perdas e lutas, em um contexto de desconstrução dos direitos sociais e trabalhistas frente à crise capitalista, tal como se analisará a seguir.

2.5.2 As expressões da Contrarreforma do Estado para as Políticas Sociais no terreno da luta de classes

A criação de uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora é um ganho no que concerne a sua legitimidade formal, mas ela por si só não efetiva a política, pois esta precisa que o poder público a tome como política social e a financie. No entanto, a situação vivida no atual contexto é de desmonte das políticas sociais, dentre elas as trabalhistas. Entende-se que o pós-Constituição se deu em um terreno de profundas mudanças na relação do Estado com as demandas da sociedade. Boschetti (2010, p. 70), afirma que desde o início da década de 1990, o país vive "[…] um tensionamento permanente entre a restituição do Estado democrático, com a ampliação dos direitos e políticas sociais e sua materialização em um contexto mundial de crise e reestruturação do capital em uma perspectiva neoliberal". Nesse contexto, considerada a ST como política pública conquistada e definida na Constituição Federal de 1988, sua operacionalização se deu (como ainda se dá) em um contexto no qual o projeto, defendido por alguns autores como "neoliberal", deslegitima as políticas e diretos sociais perante os(as) trabalhadores(as).

A década de 1990 foi um palco qualificado destes desmontes, sustentados pela ideologia do Estado como um ente oneroso que precisava ser "reformado". A proposta de *contrarreforma* do Estado, caracterizada pela classe dominante como *Reforma do Aparelho do Estado*, se manifestava no terreno ideológico, mas em essência fazia parte da política socioeconômica adotada para ser a contraface da crise instaurada a partir de 1970 nos países centrais, cujos resultados mais significativos vieram a aparecer posteriormente no Brasil, sobretudo a partir de 1980. Cumpre ressaltar que o projeto de desmonte das políticas sociais se deu com o aval da burguesia brasileira e de seus representantes através do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), encabeçado à época por Luiz Carlos Bresser Pereira. O documento que deu sustentação a esta contrarreforma era baseado nos preceitos defendidos no Consenso de Washington, realizado em 1989.

No plano da aparência formal, esta reforma se deu a partir de uma política organizada pelo Estado brasileiro que estava pautada na difusão da ideologia da ineficácia estatal. No entanto, a causa determinante deste processo era a necessidade

de o capitalismo dar respostas as suas crises, que exprimem a queda tendencial da taxa de lucro e colocam em xeque o próprio sistema. Por isso, no adentrar da década de 1990, os direitos conquistados na Constituição entraram em um quadro cujo mote passou a ser ou sua extinção, ou sua mercantilização, a fim de contrabalancear a crise instituída. Por conseguinte, os mecanismos apontados para darem respostas à necessidade do capital se reestabelecer se traduzem, nos países periféricos, na privatização do Estado, na destituição de direitos, na flexibilização das relações de trabalho, na terceirização dos serviços. Nesta dinâmica, tornou-se fundamental apontar que o papel cumprido pelo Estado rebate diretamente no fundo público, que passa a ser organizado de forma regressiva. O fundo público, constituído "[...] a partir de uma punção compulsória – na forma de impostos, contribuições e taxas – da mais valia socialmente produzida [...] e do trabalho necessário" (Behring, 2010, p. 31) contrarresta a queda tendencial da taxa de lucros, interferindo no ritmo da circulação de mercadorias e dinheiro, intensificando e mediando os ritmos do metabolismo do capital" (Behring, 2010, p. 31). Desta forma, no atual estágio do capital, o fundo público retorna aos circuitos do valor, produtivos de capital, participando da "[...] rotação do capital, tendo em perspectiva o processo de reprodução capitalista como um todo, especialmente em contextos de crise" (Behring, 2010, p. 21). De tal modo, o contexto pós constituição não garantiu a consolidação da proteção social no Brasil nos moldes de caráter universal que foram preconizados na Carta Magna. As políticas sociais sob a gestão neoliberal, tal como salienta Pereira (2009), trazem aspectos da focalização e critérios policialescos, a fim de manter a valorização do capital através de novos nichos para o mercado, exploráveis pelo capital. Desta forma, as políticas sociais são desconfiguradas do seu sentido de ser, sendo diretamente afetadas com o processo de privatização e mercantilização, com destaque para a Previdência Social.

Quanto ao papel assumido pela classe trabalhadora no terreno das lutas de classes, assinala-se que, por ser um momento de duros ataques aos direitos, as lutas sofrem desvio em suas reivindicações mais gerais. Para Lara e Hillesheim (2021, p. 68) "[…] as reivindicações da classe trabalhadora foram defensivas e marcadas por pautas contra os processos de flexibilização das leis trabalhistas". Aqui chama-se a atenção para um período de cooptação de muitas direções ligadas à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e ao papel cumprido pelo Partido dos Trabalhadores (PT) no processo de conciliação com as demandas do capital. Antunes e Silva (2015, p.

511) afirmam que, ao longo de mais de três décadas, a política sindical sofreu profundas mudanças, que mostram que as lutas até então de caráter combativo foram sendo substituídas por “uma nova pragmática sindical”, centrando-se na negociação. Aqui não se quer defender a inexistência da atuação do movimento sindical na década de 1990, mas que neste período a maioria das lutas baseadas no caráter questionador e na defesa de um outro projeto societário foram sendo substituídas por uma perspectiva mais economicista e imediatista.

Diante disso, salienta-se que a marca do governo do PT, na década de 2000, acabou sendo a manutenção e a gestão dos interesses da burguesia brasileira e internacional, mantidos os traços “neoliberais”, embora em outras roupagens. As respostas de Lula à eclosão da crise em 2008 mostram o lado assumido pelo antigo representante dos(as) trabalhadores(as): beneficiamento dos bancos, dos grandes empresários, dos ruralistas do agronegócio, e a adimplência com os juros da dívida, sem questionamentos quanto à legitimidade dessa última – conforme problematizado pelo instituto que propõe a Auditoria Cidadã da Dívida. Do orçamento geral da União arrecadado em 2012, 45% dos recursos foram utilizados para pagamento de juros desta dívida. Em contraponto, as políticas sociais tiveram os seguintes orçamentos: “[...] 4,07% para a saúde, 2,99% para a educação, 2,85% para a assistencial social, 2,29% para políticas do trabalho, 0,12% para a reforma agrária e 0,41% para a segurança pública” (Boschetti, 2012, p. 39). Além disso, a situação torna-se mais complicada para a existência das políticas sociais quando se tem o desvio de recursos da Seguridade Social através da Desvinculação de Receitas da União (DRU), na prática um mecanismo para “usurpar” os recursos públicos das políticas sociais (Boschetti, 2012).

Não se observa, no entanto, uma resignação por parte da classe trabalhadora, que promove um ascenso das lutas sindicais que refletiu a insatisfação com as medidas do governo do PT, sustentadas nos compromissos de classe desse governo. Lara e Silva (2015) apontam que já no governo da presidenta Dilma Rousseff, em 2012, as greves tiveram um aumento de 58% em relação ao ano anterior, sendo o maior número desde 1997. No ano seguinte, as ondas de manifestações populares, concentradas em junho, dada a organização de diversos setores em atos com pautas amplas, manifestavam as contradições do projeto petista a partir de três principais movimentos: “[em] primeiro lugar, as lutas globais do trabalho contra o capital [vinham]

crescendo desde 2008; em segundo, um novo impulso a partir das jornadas de junho de 2013 [e] em terceiro, o descontentamento popular com os gastos exorbitantes da Copa do Mundo" (Lara; Silva, 2015, p. 290). A presidenta Dilma, que esteve de mãos dadas com a burguesia nacional e ao projeto de dependência ao capital internacional, já não conseguia manter o consenso social de anos anteriores, dado o agravamento da desigualdade social, decorrente da manutenção e gestão neoliberal da economia política brasileira dos governos petistas. Vive-se, a partir de 2015, uma crise econômica em conjunto com uma crise política, com diversas denúncias de corrupção que ganharam na Operação Lava Jato seu principal e privilegiado local da cena política (Lara; Hillesheim, 2021).

As políticas que foram massificadas nos governos PT em anos anteriores já não eram possíveis, porque o agravamento da crise econômica requeria a austeridade, o "corte na carne" da população mais pobre. O resultado de um contexto de crise e maior pauperização com perdas de direitos para as classes trabalhadoras produziu o terreno fértil para a mobilização de massas. O descontentamento das massas com o governo PT significava uma fratura no projeto, ainda que estivesse voltado aos interesses burgueses, tornando a sua manutenção inapropriada. Assim, o impeachment da presidenta Dilma foi a saída encontrada pela burguesia e seus representantes, pois frente a ascensão das massas "[…] a conciliação de classe proposta pelo PT não era mais viável aos segmentos da burguesia nacional" (Lara; Hillesheim, 2021, p. 69).

A partir de uma conjuntura complexa econômica e politicamente, com o descontentamento com os governos do PT, envolvido em casos de corrupção, tem-se o interregno Michel Temer até a eleição, em 2018, de Jair Bolsonaro, um governo ultrarreacionário com fortes traços autoritários que flertava a todo o momento com o projeto da Ditadura militar. Destaca-se, durante o governo de Michel Temer, o aprofundamento dos ataques aos direitos trabalhistas assumiu sua face mais profunda com a contrarreforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017. Esta foi fomentada pela ideologia da modernização trabalhista, estudada por Lara e Hillesheim (2021, p. 69). Nesta concepção, "[...] os direitos trabalhistas […] tornam-se os principais alvos perseguidos pelos patrões com a concepção de que o alto custo da força de trabalho, elevado número de processos trabalhistas e uma legislação arcaica eram os principais entraves à retomada do crescimento econômico". Este discurso só

fortaleceu a deslegitimação da proteção social aos(às) trabalhadores(as), tanto do ponto de vista da saúde quanto do ponto de vista dos direitos trabalhistas.

Para Lara (2018) este processo está arraigado na necessidade de o capital se recompor frente a perda da força expansionista que gozou durante o século XX. Por isso, necessita aprofundar a exploração da força de trabalho na direção da sua precarização estrutural e no aprofundamento da privatização do Estado. Segundo o autor, tais ataques são aprovados mediante o discurso ideológico da modernização trabalhista que apregoa um país livre para crescer. Tal como refere o autor, o livre representa meramente “Livre de direitos sociais!!” (Lara, 2018, p. 39), na medida que a sobreposição do legislado “[pelo] negociado para o capital é a mais eficaz norma ‘legalizada’ pela contrarreforma trabalhista para liquidar os direitos sociais e legalizar as fraudes e os ilícitos” (Lara, 2018, p. 38). De acordo com Souto Maior (2017) esta “reforma” trabalhista significou um “golpe” nos(as) trabalhadores(as) na medida que os(as) fragilizou frente à exploração do capitalismo. O autor aponta algumas medidas trazidas a partir desta Lei que romperam com a perspectiva de diretos trabalhistas: a) a autorização desmedida das terceirizações, inclusive das atividades fins; b) o enfraquecimento dos sindicatos; c) a criação do trabalho intermitente de forma indiscriminada e sem garantia de diretos; d) a prevalência do negociado sobre o legislado; e) a autorização da jornada 12 X 36 mediante acordo individual (com possibilidade de realização de horas extras, eliminando o descanso semanal remunerado e os feriados); f) teletrabalho sem limites de jornada, dificultando a responsabilização do patrão por possíveis acidentes de trabalho transferindo os custos decorrentes destes acidentes aos(às) trabalhadores(as); g) a limitação das condenações por danos morais; h) a permissão e o incentivo às dispensas coletivas e o Plano de Demissão Voluntário; i) o aumento da dificuldade de acesso à Justiça do Trabalho. Os resultados destas mudanças foram a profundada precarização do trabalho com

> instituição de formas atípicas de contratação; flexibilização da jornada de trabalho; rebaixamento da remuneração; deterioração da saúde e segurança do trabalho; fragilização sindical e desigualdade de forças entre os agentes da negociação; limitação do acesso à Justiça do Trabalho (Lara, 2019, p. 952).

Em sua análise, Lara e Hillesheim (2021, p. 71) apontam que as medidas decorrentes da contrarreforma trabalhista podem ser caracterizadas como partes de uma *modernização regressiva*, cuja essência evidencia a viabilidade do capitalista "[…] manter as taxas de lucro e explorar a força de trabalho sem limitações impostas por legislações sociais de proteção ao trabalhador, com possibilidades de regredir às condições pretéritas, muito próximas das existentes no início do século XIX" (Lara; Hillesheim, 2021, p. 71).

As mudanças impuseram relações de trabalho altamente degradantes, que aprofundaram a superexploração do trabalho e tiveram, como pano de fundo, a demanda pela continuidade, em grau mais intenso, das relações de dependência do Brasil com a economia política internacional, cabendo à burguesia dos países periféricos organizar, através do Estado, as transformações por essa última exigidas. Na contemporaneidade, estas mudanças não só produzem um grau maior de exploração, mas revelam a maior apropriação do trabalho necessário pelo capital. Nesta direção, ao analisar o capitalismo como sistema mundial, Osório (2019, p. 175), expõe que o capitalismo, no seu atual estágio de monopolização e imperialismo

> […] reclama transferências de valores das regiões periféricas para o centro, [e] as primeiras, como forma de compensar essas transferências, acabam transformando parte do 'fundo necessário de consumo do operário' em um 'fundo de acumulação do capital', dando origem a uma forma particular de reprodução capitalista e a uma forma particular de capitalismo.

Nos termos de Lara e Diogo (2022, p. 167), na formação social brasileira a excessiva exploração da força de trabalho serve como forma de conseguir uma "apropriação dual do excedente econômico". Nesta perspectiva, compreende-se que a configuração do Brasil na divisão internacional do trabalho faz com que este desenvolva mecanismos para explorar ainda mais os(as) trabalhadores(as), a fim de repor parte da mais valia transferida para fora.

Todavia, este processo é uma faca de dois gumes, pois ao mesmo tempo em que o capitalista absorve um lucro maior através da superexploração, também leva os(as) trabalhadores(as) a apresentarem uma série de doenças e acidentes no trabalho, os quais reduzem o tempo de vida da mercadoria força de trabalho, imprescindível ao processo de exploração capitalista. Como se não fosse suficiente o rol de "tragédias" apontadas, este governo ascende aos Poderes Executivo e

Legislativo no momento de uma das maiores crises sanitárias da humanidade, com a morte de milhares de pessoas pelo mundo. Concorda-se com Lara (2020) quando este destaca que a pandemia vivida tem ligação com o sistema capitalista, o qual mantém relações sociais de produção altamente danosas ao meio ambiente. Segundo o autor, nas análises das doenças é imprescindível levar em consideração a coexistência dialética entre saúde e relações de produção, pois compreende-se "[...] que não são somente os processos biológicos e/ou naturais isolados que produzem doenças, mas todas as relações sociais envolvidas na produção e reprodução da vida (biológica e social) em determinadas condições históricas" (Lara, 2020, p. 58). No que se refere aos direitos sociais e trabalhistas, os desmontes não cessaram neste governo, considerado genocida visto que defendeu visões negacionistas e atacou toda e qualquer medida de combate ao COVID-19. Na realidade de crise pandêmica e econômica, pôde-se observar que as contrarreformas aprofundaram aquilo que já era precário, e estabeleceram relações de trabalho altamente adoecedores, que remetiam a relações sociais pretéritas (Lara, 2016).

Na direção anunciada, em 2020 foi sancionada a Lei nº 14.020, por meio da qual se criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda através das seguintes medidas: "[...] I – o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II – a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e III – a suspensão temporária do contrato de trabalho" (Brasil, 2020). Esta Lei expressa a dinâmica por meio da qual as classes dominantes transferem a conta da crise econômica para as costas dos(as) trabalhadores(as), ainda sob o discurso de reduzir direitos a fim de manter empregos. Nada mais falso. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que no terceiro trimestre de 2021 existiam 13,5 milhões de pessoas desempregadas, representando uma taxa de desemprego de 12,6%.[20] Os dados evidenciam também a existência de 5,1 milhões de desalentadas, aquelas pessoas que desistiram de procurar emprego depois de várias tentativas seguidas de insucessos. Portanto, o que ocorreu foi a redução de salários com redução de jornada, a possibilidade de demissão sem que os patrões arcassem com direitos trabalhistas. Por conseguinte, as consequências destas medidas redundaram em uma maior requisição dos(as)

[20] Dados disponíveis em: https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php. Acesso em: 28 jan. 2022.

trabalhadores(as) ao Estado por proteção social, que em resposta passou a complementar a renda com o Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda.

Cumpre sinalizar que o momento referendado trouxe um crescimento exponencial não só no nível de desemprego, mas dos trabalhos considerados *informais*, que vem se forjando como um componente permanente na relação capital-trabalho. Não à toa, as legislações são moldadas a esta lógica. Neste sentido, conforme Oliveira (2013, p. 136), "[…] a tendência moderna do capital é a de suprimir o adiantamento do capital: o pagamento dos trabalhadores não será um adiantamento de capital, mas dependerá dos resultados das vendas dos produtos-mercadorias". Para o autor, estas relações são expressão "[…] de uma mudança radical na determinação do capital variável" (Oliveira, 2013, p. 156). O autor alerta que nesta forma de trabalho o rendimento do(a) trabalhador(a) depende muito da realização do valor da mercadoria. Assim, o(a) trabalhador(a) pode até desenvolver seu trabalho, todavia incerto(a) se terá rendimento para repor suas energias físicas e psíquicas (Oliveira, 2013). Entende-se que o setor informal se espraia por todos os cantos, não como algo passageiro, mas como uma realidade que anuncia uma ampliação de sua permanência como forma de aprofundamento da exploração do(a) trabalhador(a) e, por conseguinte, de sua miséria.

Esta realidade evidencia uma piora nas condições de vida da classe trabalhadora, jogada nas filas do desemprego e do trabalho brutalizado e altamente desgastante, com poucos ou nenhum direito. Nem mesmo a perspectiva de acesso a políticas sociais existe, pois estas sofrem com a ausência de verbas, as quais são direcionadas para o capital financeiro. Assim, a apropriação do trabalho necessário através dos impostos sequer retorna em forma de políticas sociais. Com isso, não se quer trazer a realidade como fato determinado e imutável, mas mostrar que existe uma correlação de forças na atualidade que põe a necessidade de avanço das lutas por pautas não só democráticas, mas pautas mais amplas. No caso do elevado nível de desemprego, entende-se que este fortalece a lógica capitalista, a qual utiliza de toda ideologia para pressionar a classe trabalhadora a não reagir aos seus ataques. Na análise de Marx (2017, p. 707), esta superpopulação relativa forma um exército de reserva que se torna condição necessária para a existência do capitalismo, sendo que este "[…] pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado

por conta própria". Tendo em vista esta realidade é que se apreende a ST, seus percalços, desafios, e que se busca compreender em que momento se encontra, qual seu fôlego para se efetivar, tendo como referência a proposta contra hegemônica decorrente dos movimentos de contestação da década de 1980.

2.5.3 Saúde do(a) trabalhador(a) frente à degradação das condições de vida e trabalho

A realidade sócia histórica analisada revela um contexto de aumento das doenças, dos acidentes e mortes no trabalho, que se dá de forma escandalosa. Os mecanismos para explorar atingem um grau de degradação que, além de debilitarem as condições de existência, causam a morte prematura em níveis alarmantes. Segundo dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, desde 2012 foram registradas 23.084 mortes de trabalhadores(as) com carteira assinada e registrada no INSS, representando 1 óbito a cada 3h 51m 28s. No que se refere aos acidentes, evidencia-se que desde 2012 tem-se 6.304.841 acidentes de trabalho com carteira assinada, representando 1 notificação a cada 50 segundos[21]. Cabe apontar que estes dados tratam apenas do número de mortes e acidentes no trabalho com registro em Carteira de Trabalho. Considerando que no Brasil tem-se um número exorbitante de trabalho informal, com previsão de crescer significativamente devido às várias mudanças nas legislações já descritas, o número de mortes e acidentes é muito maior do que os que aparecem nos indicadores sociais levantados por órgãos, institutos. As mortes não registradas pelo INSS retratam trabalhos em condições altamente degradantes e que dificilmente serão monitoradas e fiscalizadas. Junto a isso, somam-se os trabalhos análogos à escravidão, pautados na ideologia racista, que joga a carga maior de exploração nos setores oprimidos da classe trabalhadora. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), em 2021 foram registrados 1.937 resgates de pessoas nestas condições, sendo que destas mais de 80% eram negras. Já no primeiro mês de 2022, foram resgatados uma média de 15% do total de registros do ano de 2021[22]. Este cenário torna-se extremamente

---

[21] Dados extraídos de: https://smartlabbr.org/sst Acesso em: 26 fev. 2022.
[22] Dados extraídos de: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br Acesso em: 25 fev. 2022.

preocupante, porque as transformações nas políticas sociais e nos diretos trabalhistas tendem a aprofundar esta realidade e apontam para a tendência de que a precarização das relações de trabalho tornem-se a regra, e não a exceção.

Como parte das políticas sociais, a Saúde do(a) Trabalhador(a) não está descolada desta realidade. Ao contrário, frente aos desmontes das políticas sociais e dos direitos trabalhistas, decorrentes da agressividade do capital sobre o trabalho, esta política tem que responder não só a velhos desafios que perduram, mas também a desafios atuais. Ou seja, a política que já sofria com a falta de recursos, entre outras das suas necessidades urgentes, agora, enfrenta um contexto mais complexo. Em momento anterior à aprovação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora Gomez e Lacaz (2005) apontavam uma série de problemas históricos relacionados à área, postos como *velhas questões* centradas na 1) ausência de uma efetiva política, dotada de conceitos claros, diretrizes de implementação e estratégias referentes aos planos de ação e avaliação; 2) a fragmentação da produção científica; 3) o enfraquecimento dos movimentos dos trabalhadores e sociais. Pôs-se com força, novamente, a perspectiva positivista advinda da MT e da SO, parcializada, focalizada, avessa à interdisciplinaridade, e marcada por práticas voltadas ao tratamento de doenças específicas sem relação com outros complexos da vida social. Gomez e Lacaz (2005) afirmam que muitos conceitos dessa perspectiva ainda vinculavam a saúde do(a) trabalhador(a) ao espaço fabril, em que o foco eram as ações voltadas aos operários, sem atender às mudanças advindas do processo de aprofundamento da precarização do trabalho e do crescimento da informalidade. Outras questões problemáticas relacionadas a referida política eram elencadas por Gomes (2011), como a ausência da construção de políticas integradas e intersetoriais que possam orientar as ações e a implementação destas; a insuficiente avaliação das ações conforme as necessidades de saúde dos(as) trabalhadores(as); a falta de articulação entre aqueles(as) que formulam e aqueles(as) que desenvolvem as políticas, tais como gestores, profissionais de saúde, representantes dos(as) trabalhadores(as) e pesquisadores(as); falta de articulação interinstitucional. No campo da organização política, o autor aponta para a fragilidade da participação e ausência de protagonismo do movimento dos(as) trabalhadores(as) na elaboração das ações e na definição de frentes para a operacionalização destas.

Tais problemas faziam parte do contexto em que se apontava a premência da aprovação de uma política que desse vida à ST e enfrentasse os desafios postos, contribuindo com orientações sobre sua organização e efetiva implementação. Como parte desta necessidade, tal como se viu anteriormente, teve-se a aprovação, em 2012, da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNST), que representou um importante marco para o campo da ST, ainda que imersa nas contradições advindas com o processo de transformações socioeconômicas pelo qual passou o capital nas últimas décadas. Minayo-Gomez (2013, p. 22), corrobora com a importância da PNST ao argumentar que ela sintetiza o acúmulo das últimas décadas trazendo "[…] os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observadas pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador". Todavia, a análise dos primeiros anos da Política evidenciava, para o autor, alguns aspectos problemáticos e desafiadores, a exemplo dos limites de boa parte do quadro técnico na execução de ações da RENAST de forma integral; da hegemonia de uma cultura assistencial que persiste e foca no trabalhador já adoecido e acidentado, o que fragiliza a VISAT; da ausência de planos operacionais nos diversos níveis que levem em conta a diversidade dos Cerest relacionados à capacidade de respostas das equipes; da ausência de um diagnóstico nacional do quadro de profissionais que pudesse servir de referência para a elaboração de propostas e sinalização de prioridades; da necessidade de formação da equipe técnica; da fragilidade da participação dos usuários nas instâncias de controle social, tais como as Comissões Interssetoriais de Saúde do Trabalhador (Cist); da distância entre a produção científica da academia e os serviços, tanto no que se refere à produção de conhecimento, quanto de subsídios operacionais; e, por fim, das limitações institucionais em todos os níveis da política de Recursos Humanos na Renast.

Lourenço e Lacaz (2013) também analisaram a implantação da política de ST no SUS, tendo como objeto de análise o caso da região de Franca/São Paulo. Este é um exemplo concreto de como se encontrava a ST, após alguns anos de vida. Os(as) autores(as) trazem aspectos fundamentais para pensar a ST, tanto naquele momento como contemporaneamente. De suas análises, apontam-se também algumas questões problemáticas para o efetivo desenvolvimento da referida política, como sua heterogeneidade e fragmentação, bem como a descontinuidade das ações

relacionadas à ST, que dependiam da boa vontade do gestor municipal, em muitos casos resignado ante a ausência de recursos tanto humanos quanto financeiros. Quanto às notificações em saúde, estas se davam de forma inconstante, o que avaliam ser decorrente da inconstância das ações de ST no SUS (Lourenzo; Lacaz, 2013). No que se refere à vigilância em ST, na região estudada pelos autores esta política "[…] convive com uma falta de interação maior entre interlocutor em ST e fiscal sanitário" (Lourenço; Lacaz, 2013, p. 51), sendo que "[exisita] apenas um profissional responsável pela ST, o que [gerava] uma sobrecarga de trabalho e [inviabilizava] a construção de ações mais amplas e articuladas" (Lourenço; Lacaz, 2013, p. 51). Os(as) autores(as) destacavam a realidade do trabalho na extração de cana, mostrando que este era um setor que apresentava especificidades, pautadas na fragilidade e na intermitência, decorrente da informalidade e da flexibilização, que dificultavam o trabalho em Vigilância Sanitária. Este exemplo é de suma relevância para pensar nos desafios e nas fragilidades no desenvolvimento da Vigilância em ST em uma realidade em que predominam formas de trabalho arcaicas, as quais submetem os designados *boias frias* às piores condições de trabalho, com um desgaste muito acima do que se convenciona como normal. Além disso, mostravam que a inconstância e a informalidade vivenciada neste trabalho impediam, em muitos casos, o acesso ao local de trabalho para fiscalização, o que dificultava a obtenção de dados de Vigilância em saúde.

Tendo por base este processo, apreende-se a atualidade da ST no Brasil, a fim compreendê-la a partir das transformações sócio-históricas ocorridas nos últimos anos. Em análise referente aos desafios vividos pela área de Saúde do(a) Trabalhador(a) enquanto política pública, pertencente ao SUS, Vasconcellos e Aguiar (2017), assinalam a persistência de problemas e desafios históricos. Os(as) autores(as) apontam que ainda existe uma grande lacuna relacionada à ineficaz atenção do SUS para com a ST, que é reduzida unicamente para registros de acidentes (Vasconcellos; Aguiar, 2017). Desse modo, não se observam indícios operacionais de atenção às demandas de saúde do(a) trabalhador(a) pelo SUS. O que se verifica na gestão do SUS são divergências político-partidárias entre entes governamentais; dificuldade de articulação entre as outras políticas sociais; o uso da participação social por entes corporativos escusos ao interesse público; o amadorismo das gestões em todos os níveis (Vasconcellos; Aguiar, 2017). Essas questões, que

respingam na ST e demonstram-na longe de ser prioridade pelo SUS, mostram que o foco segue sendo tratar as doenças e acidentes depois que já ocorrem, relegando a prevenção à saúde ao segundo plano, portanto reforçando a perspectiva medicalizante, tão presente na MT e na SO.

Junto a estas mudanças, existe a constituição e a defesa dos organismos internacionais de uma concepção reducionista de saúde, que contrapõe aquela defendida pelo Movimento de Reforma Sanitária. Segundo Garbois, Sodré e Dalbello-Araújo (2017) a perspectiva de determinação social do processo saúde-doença transmuta-se, nas formulações de órgãos multilaterais, naquela dos determinantes sociais da saúde. Para isso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) criou em 2005 uma Comissão para os determinantes sociais da saúde, a fim de levar a cabo as mudanças nas formulações, sob a justificativa da necessidade de discutir as desigualdades em saúde. Estas mudanças trouxeram reflexos à política de saúde dos(as) trabalhadores(as), e afetaram a perspectiva assentada no método materialista histórico dialético, que articula a relação saúde-doença ao processo de trabalho no capitalismo. Neste sentido, Garbois, Sodré e Dalbello-Araújo (2017, p. 69) entendem que:

> […] a OMS aborda os determinantes sociais da saúde sob o ponto de vista de ‘fatores’ (condições de vida, de trabalho, de moradia, de educação, de transporte, etc…), ‘contextos’, ‘circunstâncias’ e ‘condições’, adotando, assim, uma perspectiva reducionista e fragmentada da realidade social. Isso ofusca sobremaneira o entendimento dos múltiplos processos socioeconômicos, culturais, ecobiológicos, psicológicos que compõem as articulações dinâmicas do objeto saúde-doença, uma vez que não reconhece que o perfil patológico é criado e transformado por cada sociedade em diferentes momentos históricos, ao mesmo tempo que converte as estruturas sociais em variáveis e não em categorias de análise do movimento de produção e reprodução social.

Dessa forma, a concepção abordada pela OMS vem no sentido de desconsiderar o processo dinâmico da sociedade, passível de transformações. Destarte, o que se defende é uma perspectiva de saúde que embasa as políticas de saúde a partir de um viés positivista e funcionalista, em que os conceitos tendem a se enquadrar em todas as realidades, desconsideradas as suas especificidades. Essa perspectiva a-histórica e tecnicista traz reflexos também para o campo da ST, moldando sua imagem e semelhança aos desmontes de direitos, focando a doença como algo natural, e individualizando pautas eminentemente sociais. Nesta direção, a

tendência é desconsiderar as medidas de proteção e segurança no trabalho e esvaziar a pauta política voltada a pensar e concretizar a saúde do(a) trabalhador(a) como uma política integrada ao SUS.

Junto às questões problematizadas anteriormente, a década de 2020, inserida em uma crise econômica, política e sanitária, traz o aprofundamento do desmonte da política social e trabalhista, dentre elas a política voltada à saúde do(a) trabalhador(a). Tal como se verificou, ocorreram mudanças que aprofundaram o processo de precarização do trabalho com a formalização de formas contratuais outrora consideradas ilegais. A contrarreforma trabalhista, que na prática veio ocorrendo ao longo dos anos e foi sintetizada na Lei nº 13.467 de julho de 2017, exprimiu o mais alto grau de desmontes dos direitos do trabalho. Com a publicação do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, regulamentaram-se disposições relativas à legislação trabalhista e instituiu-se o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, que na prática efetiva uma política governamental voltada aos(às) trabalhadores(as), perante os(as) quais se legitimem as práticas ilegais dos patrões. Em um país onde a escravidão durou séculos, no qual ainda se mantêm relações de trabalho em condição análoga à escravidão, não é de se espantar que as políticas trabalhistas criem as condições de aprofundamento de trabalhos precários e degradantes, que vislumbram a superexploração em detrimento de melhores condições de trabalho, negam o mínimo de direitos para que o(a) trabalhador(a) tenha um tempo razoável de recuperação de sua força vital. O referido Decreto traz regras que, na prática, isentam os patrões de manterem regras básicas de proteção e segurança no trabalho. Quando trata da fiscalização das normas de proteção e segurança, o Decreto restringe esta atribuição aos auditores ficais do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, o que dificulta ainda mais que as empresas sejam fiscalizadas por centralizar uma atuação que deveria ser dividida e articulada entre instituições municipais, estaduais e federais. Entidades que poderiam atuar nesta fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho, são secundarizadas, porque para a lógica burguesa é necessário dificultar ao máximo as fiscalizações que possam resultar em multas para os grandes empresários. Ao contrário de avançar na prevenção dos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as), a fim de reduzir e/ou eliminar doenças e mortes, o que a legislação traz é a mudança radical das normas

regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, com a justificativa de que as normas atuais são muito complexas e burocráticas, o que impede que os empresários possam garantir o emprego. Nesta lógica, o Decreto traz "[...] a simplificação e desburocratização do conteúdo das normas regulamentadoras" (Brasil, 2021). No entanto, estas mudanças não são apenas do conteúdo, porque em essência reforçam e aprofundam a forma predatória de se explorar a força de trabalho no Brasil.

Ao contrário do que se vê no contexto atual, a 4ª Conferência de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, realizada no ano de 2014, trouxe propostas e ações na direção de uma efetiva política de Saúde do(a) Trabalhador(a), pautada em princípios e diretrizes ancoradas na proposta do SUS. Por isso, este espaço buscou enfrentar os dilemas da atualidade e criar mecanismos de fortalecimento do processo de implantação da referida política. Nesta direção, o Relatório Final trouxe os seguintes encaminhamentos:

> 1.11 Combater a terceirização em todas as atividades produtivas, seja no setor público ou privado, evitando a flexibilização de direitos, baixos salários, precárias condições de trabalho, carga excessiva de trabalho, que levam ao aumento de doenças e acidentes relacionados ao trabalho. 1.13 Lutar contra toda e qualquer iniciativa de privatização no serviço público, principalmente do Sistema Único de Saúde (SUS) e da Previdência Social. […] 3.31 Investir de poder de polícia administrativa, os agentes de vigilância em saúde do trabalhador de modo a otimizar e fortalecer os mecanismos de fiscalização e controle dos serviços que impactam na saúde do trabalhador e da trabalhadora em todos os entes federativos.

O contexto atual mostra uma política frontalmente distinta do que se traz no texto da Conferência. O lema atual da política voltada à saúde do(a) trabalhador(a) é "Explorar sem limites". Assim, a legitimação do trabalho altamente precário, com o aprofundamento das relações de trabalho flexíveis e informais, é estabelecida a fim de que o capital reponha e aumente seu acúmulo de capital sem nenhum freio à exploração, o que traz para a política de saúde do(a) trabalhador(a) diversos desafios e entraves para a sua efetiva implantação, tal como se mostrou inicialmente. Certamente os agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) serão mais acentuados com o crescimento de doenças, acidentes e mortes relacionados ao trabalho, dado o atual cenário de políticas sociais sob hegemonia "neoliberal". Uma situação que beira a barbárie, sustentada pela classe dominante de forma subordinada aos interesses dos países hegemônicos, a fim de garantir o atendimento tanto dos interesses externos, quanto daquelas frações internas de uma burguesia que mantém os traços

de um passado escravista. Destaque-se que esta realidade está inserida no contexto dos antagonismos da luta de classes e, por isso, coloca um terreno de constantes conflitos que devem ser direcionados a pensar as contradições sociais, e, por conseguinte, a organizar as lutas dos(as) trabalhadores(as), dos oprimidos e oprimidas na direção da defesa dos direitos sociais e trabalhistas que fortaleçam a ação coletiva. Quanto à política de Saúde do(a) Trabalhador(a), esta segue a ser desmantelada e nela se vivenciam tanto os problemas antigos quanto os novos.

Neste sentido, põe-se a necessidade de pensar a política de saúde do(a) trabalhador(a) no espaço do serviço público de Educação Superior, que também sofre com os efeitos de todas as transformações ocorridas nos últimos anos. Estes reflexos serão analisados dentro do contexto da contrarreforma da Educação Superior para, a partir daí, aprofundar-se a reflexão acerca da política de saúde voltada aos(às) servidores(as) públicos(as) federais.

3 A SAÚDE DO TRABALHADOR NO SETOR PÚBLICO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR

3.1 O PADRÃO DEPENDENTE DE EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA NO BRASIL NO CONTEXTO NEOLIBERAL DE DESMONTES DOS DIREITOS SOCIAIS

A universidade brasileira vive constantes mudanças, as quais têm como fundamento o projeto de reconfiguração do capital perante suas constantes crises. Será sobre este processo, baseado nas configurações sócio-históricas assumidas, que se discutirão os subitens a seguir.

3.1.1 A política de Educação Superior no contexto de contrarreforma do Estado no Brasil

Tal como se viu, a crise do capitalismo, vivida na década de 1970 nos países centrais e, no Brasil, de maneira mais sistematizada a partir da década de 1980 (Antunes, 2009), apontou para a necessidade de reestruturação não apenas na organização da produção da vida material, mas também na produção de um projeto político correspondente. Conforme Lima (2007), o enfrentamento à crise do capital, em sua fase imperialista e mundializada, é permeado pela necessidade de reestruturação da esfera produtiva, pelo reordenamento dos Estados nacionais e pela difusão de um novo projeto de sociabilidade burguesa. Dessa forma, a condução da burguesia brasileira na direção da consolidação deste projeto trouxe para o rol de suas ações as mudanças no papel do Estado na operacionalização das políticas sociais e trabalhistas, a fim de criar as condições objetivas para a abertura ao capital internacional de novos eixos para sua valorização. Nesse sentido, a necessidade da contrarreforma do Estado foi trazida a partir da definição de alguns eixos, que apontavam para um modelo gerencial de Estado em conformidade com a lógica de empresariamento (Lima, 2012). O processo em cena, iniciado com os governos de Fernando Collor e Itamar Franco, ganha uma nova racionalidade com o Plano Diretor da Reforma do Estado (PDRE), que trouxe para o mote das ações estatais a profunda privatização do Estado, bem como a desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas (Lima, 2012). Para a viabilidade deste projeto, o Plano Diretor da Reforma

do Aparelho do Estado localizou a educação no núcleo de serviços não exclusivos do Estado, o que abriu as portas para o setor privado atuar na exploração dessa política. Destarte, coaduna-se com Lima (2007) de que este projeto faz parte do processo de mundialização do capital, em que a hegemonia dos países imperialistas domina os países periféricos a tal ponto de conduzir a política desses últimos para que atenda a seus interesses. Claro que, com o aval e subserviência da burguesia no Brasil, identificada por Fernandes (2020) como sócia menor das burguesias do capitalismo central.

Com isso, espraia-se para todos os campos da vida a necessidade de reconfigurar os meios de reprodução da vida, transformando-os em valor de troca. Assim, a educação enquanto direito é transformada em educação enquanto mercadoria, em resposta às pressões dos países centrais, que buscam a abertura das fronteiras dos países dependentes para o livre comércio de seus produtos, entre elas a mercadoria educação. Assim, a mundialização do capital abre as fronteiras para tornar mercadoria tudo aquilo que até então era secundário para o capitalismo. Estas mudanças são construídas nas relações sócio-históricas e têm agentes que organizam a política a fim de encabeçar e implementar o projeto político do grande capital, na concepção de Lima (2007) os *sujeitos políticos coletivos do capital*, que atuam no contexto da mundialização com os projetos econômicos pautados na sociabilidade do capital, com propostas voltadas aos países periféricos que produzem mudanças radicais para as políticas sociais desses últimos. A condição de dependência produzida historicamente se acentua, na medida em que novos empréstimos é condicionada a mudanças nas políticas sociais nestes países. Azzi e Bock (2008, p. 18) apresentam os condicionantes que engendraram as políticas defendidas pelos sujeitos do grande capital:

> [a] década de 1980 consistiu em um período importante de reorientação do papel e das políticas tanto do Banco Mundial ‘quanto dos demais organismos multilaterais de financiamento, como o Fundo Monetário Internacional (FMI). A crise do endividamento dos países do Terceiro Mundo – principalmente com credores privados -, na qual a América Latina esteve no centro, propiciou o contexto político favorável para que o banco assumisse um papel central na renegociação e garantia dos pagamentos das dívidas externas, na reestruturação e abertura das economias dos devedores e na instituição de condicionalidades para a orientação de novos financiamentos.

Colocou-se a obrigatoriedade de atendimento às condicionalidades, que levaram tanto a mudanças em projetos específicos quanto a ajustes estruturais, repercutindo em transformações nas políticas e nas legislações internas dos países endividados. Dentro disso, o Brasil fez parte de um dos principais focos para as mudanças anunciadas, ou seja:

> a política de reformas estruturais para os países que fazem parte da interdependência capitalista, mas estão em suas margens como periféricos, conduzida pelo FMI e Banco Mundial em torno das condicionalidades para seus empréstimos e pacotes de ajuda para o desenvolvimento, intensificou-se a partir de 1985, interferindo na direção das políticas de desenvolvimento nacionais, estimulando a realização de processos de estabilização, liberalização do comércio, reforma tributária, reforma financeira, privatização, reforma trabalhista e reforma previdenciária (Melo, 2005, p. 73).

Cabe aqui ressaltar que estas dívidas fazem partem da condição de dependência histórica do Brasil no mercado mundial. Esta condição se mantém sob o sistema da dívida[23]. Azzi e Bock (2008) também evidenciam a união dos organismos, ainda que com papéis distintos organizados por um interesse comum. Na análise dos autores, um fenômeno novo se apresentava caracterizado pela aproximação do Banco Mundial, do FMI e da Organização Mundial do Comércio (OMC). Países como o Brasil, que negociavam no âmbito da OMC, passaram a "[…] receber cada vez mais pressões do FMI e do Banco para que [aprofundassem] a liberalização comercial, à medida que esta se [impunha] como condição para se receber novos empréstimos" (Azzi; Bock, 2008, p. 20). Estas articulações constituíram uma rede política voltada a abrir mercados em setores potencialmente lucrativos, buscando, com isso, a política de "[…] liberalização do comércio de bens e serviços, dentre os quais está a educação" (Azzi; Bock, 2008, p. 21).

---

[23] Conforme discussões trazidas pela *Auditoria Cidadã da Dívida*, a dívida pública do Brasil faz parte de um sistema sem contrapartida para o Estado brasileiro. Ela retira recursos do fundo público para direcionar, principalmente, ao setor financeiro. Desse modo, tem-se boa parte do PIB brasileiro voltado para o pagamento dos ativos da dívida em detrimento de investimentos em políticas sociais. Segundo informações da página da Auditoria Cidadã da Dívida, em 2021 o governo federal gastou R$ 1,96 trilhão com juros e amortizações da dívida pública, representando um crescimento de 42% em relação ao ano de 2020, que também apresentou crescimento em relação ao ano de 2019 nesse mesmo indicador. Os dados evidenciados revelam que, nos últimos dois anos, os gastos financeiros com a dívida quase duplicaram e que, apesar do dispêndio vultuoso para pagamento dos juros e amortizações, em 2021 a dívida pública federal aumentou R$ 708 bilhões. Esta é uma conta que não fecha e só pode ser compreendida historicamente, o que a coloca como uma dívida que não findará enquanto não findarem as relações de dependência.

Neves (2005), Melo (2005), Lima (2007), como Azzi e Bock (2008) apresentam a trajetória de implementação do *novo projeto hegemônico de sociabilidade* capitalista, que serve como corolário para as contrarreformas ensejadas nas últimas décadas. Dessa forma, as políticas promovidas por estes *sujeitos políticos coletivos do capital*, como o Banco Mundial, a Unesco e a OMC[24] orientam o conjunto de políticas para estes países, pautados no discurso do alívio da pobreza e da governabilidade (Lima 2007). Como se sabe, toda ação política e mudança econômica está envolta por ideias e discursos que buscam sua sustentação. Naquele momento, estas mudanças vieram ancoradas pela ideologia baseada na proposta do "neoliberalismo da Terceira Via", projeto em que

> […] tomam-se as representações de uma dada mudança desvinculadas de sua historicidade por intermédio da pura generalização, projeta-se uma faceta da realidade como a realidade em si desvinculada da totalidade, para depois concluir que no capitalismo contemporâneo não há lugar para antagonismos de classe (Lima; Martins, 2005, p. 54).

Essa concepção se espraia aos quatro cantos do mundo, tendo como panorama histórico a queda do Muro de Berlim e o fim do socialismo real, momento em que se alastra a ideologia do fim da história, do fim das alternativas ao capitalismo. A Terceira Via age como instrumento de consenso poderoso ao enaltecer o individualismo. Segundo essa concepção, o Estado deve deixar os indivíduos atuaram livremente, sem sua intervenção – um Estado mínimo para as demandas sociais e máximo para o mercado. Tal perspectiva ataca frontalmente os direitos sociais, sob a consigna de um Estado mais "enxuto" e menos "oneroso", e da inexistência de conflitos e antagonismos de classe. Cria-se o elo para a concepção de que as soluções dos problemas estão focadas no voluntariado e nas ações individuais. Melo (2005) analisa o documento usado na série de debates especiais do Programa de Promoção da Reforma Educativa na América Latina (Preal) para expor como ele expressa a ideologia da Terceira Via. Conforme a autora, este documento reforça o caráter dado à educação como uma das potenciais armas para a ascensão social,

---

[24] Segundo Lima (2007 p. 71) "[a] OMC foi criada em 1995, substituindo o Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (General Agreement on Tariffs and Trade – Gatt), que foi estabelecido em 1948, mas assumiu uma estrutura permanente apenas em 1960, na medida em que inicialmente foi constituído como um acordo e não como um organismo nos moldes do FMI e BM".

visto que se coloca em destaque “[…] a necessidade de utilizar o ‘capital social e cultural’ que existiria de forma latente nos países periféricos como uma chave, uma alavanca para o desenvolvimento e, consequentemente, o crescimento, a sustentabilidade e a estabilidade” (Melo, 2005, p. 81). Dentro desta perspectiva, a educação passa a ser defendida como a solução para as panaceias sociais, como uma forma de aliviar a pobreza. Nesse momento o discurso de capital humano se transmuta para a expansão da ideia da *sociedade da informação*, trazendo para o âmbito das políticas as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como ponte para acesso ao conhecimento.

Em síntese, pode-se dizer que, ancorada nas condicionalidades postas aos países periféricos e nas políticas constituídas pelos organismos internacionais, tem-se um campo favorável para o desenvolvimento dos pressupostos do capital no âmbito da política educacional, a qual vem sofrendo mudanças radicais em seu modo e motivo de existência desde então. Lima (2007) aponta a década de 1990 e virada do século como o momento em que estes organismos investiram fortemente no reordenamento do papel do Estado na periferia do capitalismo. Ressalta que, nesse processo, a educação sofre um intenso processo de privatização, articulado a partir de dois eixos: a diversificação das Instituições de Ensino Superior (IES) e também dos cursos, bem como a diversificação das fontes de financiamento. O documento do Banco Mundial (BM, 1994), intitulado *O ensino superior: as lições derivadas da experiência*, expressa esta política, cujo debate foi sendo aprofundado nos anos posteriores, tendo como marco potencial a Conferência Mundial sobre Educação Superior no Século XXI, ocorrida em 1998 e organizada pela UNESCO (Lima, 2007). Os eixos temáticos constantes nos documentos que orientaram esta Conferência eram:

> 1) a adequação da Educação Superior à globalização da economia e da sociedade da informação; 2) a criação de uma cultura da avaliação, da regulação e da autonomia com responsabilidade social, fazendo com que as IES oferecessem formação com qualidade (adequada ao mercado), concebessem o papel regulador do Estado e da gestão como uso eficiente da verba pública e da verba privada; 3) o estabelecimento de parcerias das IES com o setor privado para que este setor garantisse a pertinência da formação profissional sob a marca da empregabilidade e do empreendedorismo, diante das alterações no mercado de trabalho; 4) a diversificação das IES e a diversificação das fontes de financiamento da Educação Superior; 5) a revisão curricular para flexibilização da formação profissional, por meio de módulos e formações mais curtas e profissionalizantes; 6) o estímulo à transferência de tecnologia e uso das TIC

> por meio da EAD, especialmente da criação de universidades virtuais (Lima, 2007, p. 67).

Estas análises estão intrinsecamente relacionadas às análises do BM, indicando a relação entre política educacional e setor financeiro na condução da reestruturação do projeto de educação para a periferia do mundo. Quanto ao papel da Organização Mundial do Comércio (OMC), Lima (2007) sinaliza que a concepção de educação como serviço é incorporada por este organismo desde a sua criação. Tanto que, na conferência de Cingapura, ocorrida em 1996, os temas discutidos se referiam à liberalização do comércio mundial, envolvendo a compra pelos governos dos países periféricos de produtos da educação como pacotes educacionais dos países centrais. (Lima, 2007). Nesse momento, a dependência historicamente constituída entre centro e periferia ganha novos contornos, trazendo para a política de educação uma proposta pensada e gerida a partir de fora com o aval da burguesia no Brasil e de seus representantes estatais. Neste sentido, Lima (2007, p. 75) contribui para evidenciar estas relações a partir do momento que mostra que:

> [o] projeto político regido por estes organismos internacionais por meio dos acordos comerciais é caracterizado pelo aprofundamento do processo de privatização de setores estratégicos dos países periféricos, desnacionalizando a educação, a ciência e a tecnologia (C&T) e as telecomunicações. Esta desnacionalização é consequência da pressão que estes organismos realizam para que empresas estrangeiras controlem empresas nacionais, escolas e centros de pesquisa dos países da periferia do capitalismo. O papel destes organismos internacionais nestes países, no sentido de aprofundar a desnacionalização/privatização da educação, especialmente da Educação Superior, tem sido fundamental, com as seguintes evidências: em primeiro lugar, via formação de parcerias entre empresas educacionais, com sede nos Estados Unidos e Europa e polos espalhados por várias regiões de interesse do capital. Estas parcerias viabilizam a venda de modelos pedagógicos, a comercialização de programas de ensino e de livros didáticos, especialmente para a formação e treinamento de professores, objetivando a consolidação de um caldo ideológico e político que legitime e reproduza o projeto burguês de sociabilidade.

Desse modo, a Educação Superior deve ser apreendida a partir do modo como se traduz a política macroeconômica no Brasil, consideradas as nuanças das relações constituídas historicamente com a concordância da burguesia e do Estado que a representa. Nesta perspectiva, a educação cumpre acima de tudo um papel econômico, na medida que, através dela, o capitalismo central abre novos espaços para investir seus capitais, obtendo lucros maiores. Ademais, tem-se a abertura comercial para a venda de tecnologias desenvolvidas no exterior e que precisam ser

realizadas a fim de concretizar o processo de valorização. Estas relações são identificadas e expressas na política de educação e no processo que leva à contrarreforma universitária, que trouxe transformações radicais nos objetivos e na autonomia da Educação Superior brasileira. O momento econômico, tanto interno quanto externo, determina em grande medida as políticas educacionais em resposta às necessidades de desenvolvimento do capital, pautadas nas relações de desigualdade e dependência. Nesta direção, Fernandes (1975), Chauí (2001) e Lima (2007) mostram que estas políticas estiveram intrinsecamente ligadas aos objetivos da produção e do desenvolvimento nacional e internacional. Assim, as concepções de universidades de cada momento histórico são funcionais aos interesses da classe dominante, atreladas diretamente aos ditames do capital estrangeiro.

Ao aprofundar a análise sobre a universidade e seu papel na sociedade de classes, Chauí (2001) evidencia como historicamente a universidade deixa de ser considerada uma instituição social para se transformar em uma organização social. Segundo a autora, a passagem da universidade da condição de instituição à de organização está inserida na mudança geral da sociedade, "[…] sob os efeitos da nova forma do capital" (Chauí, 2001, p.189). A autora identifica três etapas as quais envolvem este processo. Em um primeiro momento tornou-se uma "universidade funcional ao "milagre econômico", como

> [...] prêmio de consolação que a ditadura ofereceu à sua base de sustentação político-ideológica, isto é, a classe média despojada de poder. A ela foram prometidos prestígio e ascensão social por meio do diploma universitário. Donde a massificação operada, a abertura indiscriminada de cursos superiores, o vínculo entre universidades federais e oligarquias regionais e a subordinação do MEC ao Ministério do Planejamento. Essa universidade foi aquela voltada para a formação rápida de profissionais requisitados como mão-de-obra altamente qualificada para o mercado de trabalho. Adaptando-se às exigências do mercado, a universidade alterou seus currículos, programas e atividades para garantir a inserção profissional dos estudantes no mercado de trabalho (Chauí, 2001, p. 189).

O desenvolvimento do capitalismo no período sob as Forças Armadas, de cunho urbano industrial, exigia mudanças educacionais que atendessem às suas requisição. Fernandes (1975, p. 106) aponta que os fundamentos das exigências educacionais estavam dados desde a década de 1950, visto que "[…] as comunidades urbanas dotadas de funções metropolitanas requeriam um tipo de ensino superior que fosse capaz de responder às exigências intelectuais, sociais e culturais da civilização

urbano-industrial". Frente a isso, Lima (2019) expõe o processo de disputa por projetos educacionais distintos, envolvendo a luta de professores(as) e estudantes contra o projeto da monopolização do conhecimento pelas classes dominantes. No polo oposto, localizavam-se as diversas frações da burguesia brasileira, as quais "reivindicavam a modernização da Educação Superior para atender aos objetivos exigidos pela produção" (Lima, 2019, p. 14). Estas disputas se acirraram na década de 1960, quando a reforma universitária passou a ser defendida por movimentos sociais (estudantil, de professores, dentre outros), segundo Fernandes (1975) proponentes de uma concepção de universidade integrada e multifuncional, inscrita como uma das "reformas de base" que propunham uma mudança estrutural nas políticas do Brasil naquele período.

Todavia, tendo por base a condição de dependência econômica historicamente constituída e, por conseguinte, a constituição de um padrão dependente de Educação Superior, Fernandes (1975) aponta que a única reforma possível nestas bases históricas foi a *reforma universitária consentida.* Portanto, as mudanças ocorridas se deram circunscritas pela conciliação dos interesses do capital estrangeiro em consonância com os interesses da burguesia brasileira, levando a cabo o projeto educacional voltado aos interesses do capital monopolista internacional. A burguesia canalizou os antagonismos existentes naquele momento em um GT, composto por Tarso Dutra, Ministro da Educação, e por vários educadores, com o objetivo de criar um anteprojeto de lei da reforma universitária. Para Fernandes (1975), esta política fortaleceu a concepção de universidade ligada aos círculos conservadores da Ditadura militar. Nesta acepção, este modelo levava em consideração "[…] estudar a reforma da Universidade brasileira, visando a sua eficiência, modernização, flexibilidade administrativa e formação de recursos humanos de alto nível para o desenvolvimento do País" (Fernandes, 1975, p. 205). Assim, a tão sonhada reforma universitária defendida pelos movimentos sociais resultou em um emaranhado de "[…] visões parciais e instrumentais da realidade educacional" (Fernandes, 1975, 206-207). Por isso, Fernandes (1975) afirma que a *reforma universitária consentida* foi considerada como uma expressão de tutelagem política e uma simples panaceia.

Nessa perspectiva, Leher (2013) reflete sobre a assimilação, pelo regime ditatorial, de um modelo de educação estrangeiro, que trouxe para o âmbito da reforma universitária a heteronomia cultural na universidade, fazendo de sua

existência o corolário da sistemática atuação da Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento (USAID). Nessa direção, o autor evidencia o processo que leva à americanização do modelo de universidade brasileira, decorrente da reforma universitária consentida, apontando os profundos nexos com a situação atual da universidade brasileira. Segundo Leher (2013), os principais nexos com a realidade presente são: “(1) o deslocamento do eixo da função social da universidade centrado na ciência e tecnologia para um novo lugar, a pesquisa e desenvolvimento ou inovação tecnológica; (2) a expansão dos cursos minimalistas; e (3) a expansão privada-mercantil por meio da indução estatal” (Leher, 2013, p. 320). Tal reforma certamente passou longe da mudança necessária que os movimentos sociais defendiam. Ao contrário, ela solapou qualquer possibilidade de mudanças essenciais na educação, e recrudesceu a lógica mercantil ao abrir caminho para que a rede privada se expandisse a partir dos fundos públicos.

Como resultado, consolidou-se a concepção de universidade de resultados marcada ainda pelo “[...] processo conservador de abertura política da década de 1980” (Chauí, 2001, p. 189). Cabe destacar que, embora esta etapa seja gestada pelo período anterior, a universidade de resultados trouxe algumas mudanças:

> [em] primeiro lugar, a expansão para o ensino superior da presença crescente de escolas privadas, encarregadas de continuar alimentando o sonho social da classe média; em segundo, a introdução da ideia de parceria entre universidade pública e as empresas privadas. Este segundo aspecto foi decisivo na medida em que as empresas não só deveriam assegurar o emprego futuro aos profissionais universitários e estágios remunerados aos estudantes, como ainda financiar pesquisas diretamente ligadas a seus interesses. Eram os empregos e a utilidade imediata das pesquisas que garantiam à universidade sua apresentação pública como portadora de resultados (Chauí, 2001, p. 189-190).

O contexto de abertura democrática esteve envolto pelas divergências de interesses, em que a defesa da educação totalmente pública garantida pelo Estado tinha como marca um passado o qual protagonizava os interesses privados na educação pública, em especial a Educação Superior. Silva (2022) resgata a análise deste momento, o qual compreendeu projetos distintos de educação, onde o solo preponderante das disputas deu-se no processo da constituinte. Segundo a autora, O Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública (FNDEP) defendeu a tese da escola unitária para a realidade brasileira, na qual a centralidade estava nos(as) educadores(as) e não no Estado. Em sua proposta de educação, o fórum afirmava o

caráter democrático, nacional e público da educação, contrário à proposta de educação pública não estatal. A proposta do Fórum representava a

> […] formulação de um Sistema Nacional de Educação (SNE) unitário e qualitativamente distinto dos princípios meritocráticos da 'escola diferenciada'. Primeiro, por ter como ponto de partida a ampliação do espaço público com a mobilização autônoma dos movimentos dos educadores e das organizações dos trabalhadores da educação na construção de consenso desse programa; segundo, porque tinha o propósito de regulamentar dispositivos constitucionais que assegurassem a expansão de uma escola comum e igualitária, como consta na proposta original da Lei de Diretrizes e Bases que tramitou na Câmara dos Deputados, consubstanciada no PL nº 1258-A/1988 (Silva, 2022, p 12).

No entanto, as dissidências por projetos de educação neste contexto abriram margem para que o projeto empresarial de educação angariasse espaço na constituinte. Neste sentido, por mais que a constituinte trouxesse alguns avanços, ela não excluiu os interesses empresariais quando trouxe que o "[...] ensino é livre a iniciativa privada" (Brasil, 1988, p. 124). Na avaliação de Silva (2022), a derrota da proposta do Fórum deu-se devido à crescente hegemonia da agenda neoliberal que avançava mundialmente, tendo o consenso dos setores dirigentes nacionais. Tal como aponta a autora, convencionou-se o ensino obrigatório apenas para o nível fundamental, flexibilizando o conceito unitário de educação básica. Assim, tem-se uma formação reducionista para a juventude trabalhadora; a proliferação dos cursos aligeirados oferecidos em parceria com o setor público-privado. Mesmo trazendo o ensino como uma política pública social, na prática, a Constituição permitiu que se criassem as condições para o fortalecimento do setor privatista de educação, em um contexto de concretização da contrarreforma do Estado pelo governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), através do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRE), que corroborou o caminho para a contrarreforma educacional de cunho fortemente mercantil.

Com base nesta perspectiva, a educação foi incluída no eixo dos serviços não exclusivos do Estado, gerida via contratos de gestão, que incorporaram "[…] as 'organizações sociais' como entidades de caráter público não estatal" (Lima, p. 2019, p 152). Desde então, a contrarreforma da Educação Superior vem sendo materializada mediante uma gama de instrumentos normativos, como leis, decretos, portarias. Como expressão deste processo, tem-se aprovação da Lei de Diretrizes e

Bases da Educação Nacional (LDB)[25], em 1996, nos marcos da lógica construída durante o contexto constitucional. Na concepção de Chauí (2001), neste momento tem-se a *universidade operacional,* voltada para si mesma:

> [regida] por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, a universidade operacional está estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e, portanto, pela particularidade e instabilidade dos meios e objetivos. Definida e estruturada por normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual, está pulverizada em micro organizações que ocupam seus docentes e curvam seus estudantes a exigências exteriores ao trabalho intelectual. A heteronomia da universidade autônoma é visível a olho nu: o aumento insano de horas-aula, a diminuição do tempo para mestrados e doutorados, a avaliação pela quantidade de publicações, colóquios e congressos, a multiplicação de comissões e relatórios, etc…Virada para seu próprio umbigo, mas sem saber onde este se encontra, a universidade operacional opera e por isso mesmo não age. Não surpreende, então, que esse operar coopere para sua contínua desmoralização pública e degradação interna (Chauí, 2001, p. 190).

Nessa concepção, a Universidade passa a ser regida por regras que se assemelham às de uma empresa privada, pautada em critérios quantitativos em que a qualidade e o ensino crítico são destituídos de sentido. A autonomia é entendida como a liberdade para buscar recursos de outras fontes que não sejam a estatal – ou seja, justifica-se a ausência de recurso **público** para a educação **pública** pelo fato de que agora a universidade tem a ampla liberdade de buscar no mercado as verbas para a sua operacionalização. Em lugar do compromisso, como instituição social, com a formação e a compreensão crítica da sociedade, coloca-se para a Educação Superior a produção de ciência para o mercado, com ênfase para a lucratividade das atividades ali desenvolvidas. O processo de desmonte da Educação Superior pública, colocada nos moldes elencados, expande-se para as décadas posteriores, aprofundando-se nos governos considerados populares. Será nos governos petistas de conciliação de

---

[25] Cabe destacar a disputa por projetos educacionais neste momento. O FNDEP assumiu o papel de coletiva e democraticamente formular uma proposta de LDB, a qual tramitou por mais de 8 anos no Congresso. Quando, sob a relatoria do senador Darcy Ribeiro, uma nova proposta de LDB foi apresentada, esta não havia sido consensuada com os participantes de todo o processo (Bollmann, Aguiar, 2016). A referida proposta apresentava "[…] conteúdos que vinham a causar sérios danos à educação pública e gratuita brasileira e com forte apelo privatista, foi designado relator o próprio autor, ou seja, Darcy Ribeiro, o que causou grande indignação, principalmente ao FNDEP, que vinha lutando pela aprovação do Substitutivo de Cid Sabóia". De volta ao Plenário da Câmara Federal, o acirramento dessa disputa teve como resultado a aprovação definitiva, em 17 de dezembro de 1996, de uma nova LDB, cujos princípios gerais contemplavam o projeto Darcy/MEC e não o original da mesma Casa. O presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, sem perder tempo, sancionou a Lei em 20 de dezembro de 1996, sob o nº 9.394, de 1996" (Bollmann, Aguiar, 2016, p. 417- 418).

classes que a contrarreforma educacional terá seu maior desempenho, com o auxílio da desmobilização da classe trabalhadora por um certo período, com graduais medidas que sedimentaram a contrarreforma universitária, e recrudesceram a dependência educacional.

3.1.2 O aprofundamento da contrarreforma da Educação Superior nos governos PT

As transformações da Educação Superior têm sua solidificação nos governos petistas. Com a “reforma universitária”, deram-se de forma mais acentuada o direcionamento substancial de verbas públicas para a iniciativa privada, a precarização da universidade pública, como também a expansão desmesurada do ensino privado. Nesse período ocorre a segunda geração de reformas (Lima, 2009), intrinsecamente relacionadas ao contexto de contrarreforma neoliberal do Estado, seguindo-se a lógica da educação como política de atuação não exclusiva do Estado, cujos eixos são apresentados por Lima (2007, p. 152):

> a) o estabelecimento de parcerias público-privadas para o financiamento e a execução da política educacional brasileira: do combate ao analfabetismo à implementação da educação fundamental, do ensino médio e da Educação Superior e b) abertura do setor educacional, especialmente da Educação Superior, para a participação das empresas e grupos estrangeiros, estimulando a utilização da Educação Superior a distância.

A autora aponta que o projeto de “reforma universitária” não está sintetizado em uma lei, mas faz parte de um processo no qual diversas ações e medidas políticas são defendidas e aprovadas. Assim, desde o início do governo Lula, várias leis, decretos e medidas provisórias estiveram subjacentes ao projeto maior de transformações e reconfiguração do Estado brasileiro. No primeiro mandato do governo Lula, Cristovam Buarque se propôs a dar andamento na proposta do governo para a educação no país. Lima (2007) analisa este período afirmando que o documento relacionado ao programa de governo, no que tange à educação, apresentava uma série de fragilidades. Segundo a autora, a proposta estava baseada na defesa da ampliação de vagas no ensino superior conforme as taxas trazidas pelo Plano Nacional de Educação (PNE). Todavia, esta ampliação não identificava a fonte

de recursos, o que evidenciava que o financiamento da educação não seria 100% público, já que este programa não fazia nenhuma referência à meta estabelecida no PNE da sociedade brasileira que estabelecia 10% do PIB para a educação pública.

Em 2004, o presidente Lula nomeou Tarso Genro como Ministro da Educação e Hadad como seu secretário-executivo, os quais teriam como tarefa dar andamento ao processo de contrarreforma da Educação Superior (Lima, 2007). Para tal, instalou-se um grupo o Grupo Executivo da Reforma do Ensino Superior (Geres) que objetivou a elaboração de um pré-projeto de reformulação da universidade (Lima, 2007). Como observado anteriormente, esta reformulação se deu através de uma gama de medidas, regulamentações e legislações que constituíram um processo de desmonte e contrarreforma sistemática da Educação Superior. Destas medidas e legislações destacam-se a Lei nº 10.861/2004, que estabelece o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (Sinaes); o Decreto nº 5.205/2004, que regulamenta as parcerias entre as universidades federais e as fundações de apoio; a Lei nº 10.973/2004, conhecida como a Lei de Inovação Tecnológica, que estabelece parcerias entre as universidades, centros de pesquisa e empresas; o Projeto de Lei nº 3.627/2004, que trata do Sistema Especial de Reserva de Vagas; o Projeto de Parceria Público-Privado (PPP); a Lei nº 11.096/2005, que criou o Programa Universidade para Todos (ProUni), que oferece isenção fiscal para as instituições privadas de ensino superior mediante provisão de bolsas de estudo para faixas de renda específicas; a política de Educação Superior a distância, a qual teve uma série de documentos voltados a regulamentar o Artigo nº 80 da LDB, sendo fortalecida pela Universidade Aberta do Brasil (Lima, 2007).

Ao longo do governo Lula, a reformulação da Educação Superior enalteceu o direcionamento das verbas públicas para o setor privado. Vale ressaltar que esta política buscava criar estratégias para sanar as dívidas das instituições de ensino privado, evitando sua falência. Sob o ponto de vista da iniciativa privada, estas foram políticas que vieram a sanar grande parte de seus problemas financeiros, fortalecendo o mercado da educação. Faz-se importante lembrar, tal como aponta Lima (2007), que para que se concretizasse tal projeto, o governo mantinha a DRU também retirando verbas da educação pública. Em um arsenal de diversas legislações formou-se um projeto de “Reforma Universitária”, que em dezembro de 2004 teve a divulgação de sua primeira versão de anteprojeto de lei pelo MEC, na forma de síntese de todas

as legislações constituídas ao longo do governo Lula. De acordo com Lima (2007), este anteprojeto aprofundou o padrão dependente de Educação Superior, refletindo uma configuração da educação nos moldes da subserviência aos ditames do capital. A análise do anteprojeto mostra algumas consequências ao ensino superior público, como a quebra da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, já que o ensino será ofertado em centros de ensino; a abertura para cobrança de mensalidades em cursos de extensão, sequenciais; prejuízos à autonomia universitária, que diante das precárias verbas são incentiva as autarquias a buscarem financiamento no mercado; a retomada das parcerias público-privada e do conceito de público não-estatal (Lima, 2005).

Outro ponto central na direção da consolidação da mercantilização da Educação Superior baseada no projeto dependente de educação no país trata-se do uso das TICs, que passaram a ser o principal meio da formação profissional superior. Nesse contexto, tem-se as TICS resumidas ao EAD, fundamentada na ideologia da sociedade do conhecimento. Lima (2007, p. 183) pontua que, ao longo do período entre 1995 e 2004, o EAD foi caracterizado e apresentado como

> [...] passaporte da educação para a globalização econômica e a sociedade da informação; estratégia de ampliação do acesso à educação, a partir da articulação dos conceitos de espaço, técnica e tempo; estratégia de acesso dos setores mais empobrecidos da sociedade especialmente para o ensino fundamental; internacionalização/comercialização da Educação Superior; massificação da educação ou industrialização do ensino, especialmente para a formação e capacitação de professores em serviço; e uma nova designação para o professor, que passa a ser um facilitador, animador, tutor ou monitor, reconfigurando as condições de trabalho docente.

Com base nestes pressupostos, o EAD passou a ser a panaceia para todas as mazelas. Defende-se a ideia de que, para ascender socialmente é preciso ter acesso à Educação Superior, a qual passou a ser vendida como “fábrica de diplomas”. Assim, o tão sonhado acesso à Educação Superior foi esvaziado de sentido e função social, já que o EAD sequer garante os mínimos critérios de qualidade, tal como apontam diversos estudos (Lima, 2007; Pereira, 2009; Gomes, 2010). Este processo ensejou o vertiginoso crescimento tanto da educação privada quanto do EAD, que na sua maioria é ofertado em instituições privadas. Se na educação pública presencial a situação é precária, no EAD esta precarização se acentua. Estudos de Gomes (2010) mostram que o crescimento do EAD veio junto a uma série de insuficiências e

irregularidades, facilitadas pelas legislações que potencializam esta forma de ensino. Nesse sentido, Pereira (2010) alerta que a proliferação do EAD nos governos petistas foi norteada por dois eixos de ações: um vinculado ao fortalecimento do empresariamento da Educação Superior, "[…] que direciona o interesse do empresariado na abertura por cursos na área de Humanas e Ciências Sociais Aplicadas, devido aos baixos custos de lucratividade" (Pereira, 2010, p. 324); o segundo eixo localiza-se no campo das ideias, ou seja, relaciona-se "[…] com a necessidade de manutenção de um consenso social em torno das reformas estruturais realizadas pelo governo federal em absoluta consonância com os organismos internacionais do capital" (Pereira, 2010, p. 324).

Aqui cabe apontar que, mesmo com uma política de "frente popular" desmobilizadora de lutas, as contrarreformas citadas não se deram sem resistências dos movimentos sociais e sindicais. Os ataques às universidades brasileiras tiveram à sua frente as organizações da classe trabalhadora, como Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES), a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA), o movimento estudantil. Como exemplo destas resistências, situe-se a luta contra o REUNI, quando em todo o país diversas universidades foram ocupadas contra o referido Decreto. O REUNI foi apresentado às universidades federais como um contrato de gestão entre o MEC e as IES, condicionando o seu financiamento à execução de metas de expansão de vagas de estudantes, bem como à reestruturação política pedagógica (Mancebo, 2015). Na prática, este Programa trouxe a exigência de metas inatingíveis, exigindo o aproveitamento de 100% da estrutura física e dos recursos humanos como se estes estivessem sobrando nas universidades públicas. Assim, com a mesma estrutura, que já era escassa, exigiu-se "[...] duplicar a oferta de vagas e aumentar, pelo menos em 50%, o número de concluintes, a partir de um incremento de apenas 20% das atuais verbas de custeio de pessoal" (Mancebo, 2015, p. 8). Não à toa em todo o Brasil houve ocupações e manifestações contra o REUNI, que foi aprovado nas IES mediante truculência e violência, sem espaço à escuta das reivindicações das comunidades universitárias.

No que tange à ciência e tecnologia brasileira, salienta-se que esta é assumida na proposição do enaltecimento da competição e da produtividade, exigindo dos(as)

docentes um grau elevado de produção sob a perspectiva empresarial. A fim de apreender esta concepção, Mancebo (2015) resgata a lógica defendida no VI Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG), que trouxe em seu bojo a avaliação intensificada e induzida, desenvolvida principalmente pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); o empreendedorismo reivindicado para os pesquisadores e a internacionalização da pós-graduação. Tal como analisa a autora:

> […] as demandas por inovações tecnológicas e pesquisas aplicadas, induzidas pelos editais de diversas agências de fomento e os novos marcos legais para a produção científica no país carreiam mudanças profundas para as universidades e para muitos docentes alocados em programas de pós-graduação, que passam a executar atividades que antes não lhes eram pertinentes. Para o pesquisador que ingressa nesse movimento, o financiamento e os tempos e controles para a realização de pesquisas são impostos pelo setor produtivo, e o produto da pesquisa aplicada é de pronto incorporado a instituições privadas (Mancebo, 2015, p. 14).

Nessa ótica, a Educação Superior não é um setor produtivo em si, mas faz parte de uma engrenagem, a qual estabelece as condições apropriadas para acelerar a realização do valor em condições de dependência política e econômica. Por isso, torna-se de suma relevância apresentar estas políticas a partir da análise do modo de produção e da forma atual de relações de submissão aos países centrais e ao imperialismo norte-americano. Na década de 2000, Souza (2005) mostrava que o engendramento das políticas educacionais, em específico da Educação Superior, dentro do contexto de contrarreforma educacional, estava circunscrito pela internacionalização da educação. Ao analisar a contrarreforma universitária engendrada pelo governo Lula, o autor alertava que:

> [pela] primeira vez na legislação brasileira [seria] permitida a abertura de 30% e até 50 % para o capital estrangeiro. O Estado está regulamentando a participação dos provedores estrangeiros no promissor ‘mercado educacional brasileiro’ novamente em completa afinidade com a Organização Mundial do Comércio/OMC e os interesses dos países centrais (Souza, 2005, p. 12).

Nesta perspectiva, a educação como mercadoria com subsídio do Estado passou a ser alvo dos grandes grupos e corporações internacionais, que veem na proposta de *educação consentida* grandes privilégios financeiros. A esse respeito, Leher (2013) evidencia que no Brasil a educação nos moldes privados passa a ser contratada pelos fundos de investimentos que possuem uma grande rede

educacional, representando um elevado número de matrículas. Nessa linha de raciocínio, o autor mostra que a educação como mercadoria, controlada pelo mercado e com o aval do Estado burguês, está historicamente circunscrita pela dinâmica do capitalismo dependente, o qual limita as possibilidades de desenvolvimento de uma educação realmente pública e de qualidade voltada aos interesses da nação periférica em que se insere. Com base nas obras de Florestan Fernandes, Leher (2013) analisa a política atual de educação e evidencia, embora com algumas mudanças e descontinuidades, que existem nexos entre presente e passado expressos no problema da Reforma Universitária Consentida. Ao examinar as políticas dos governos petistas reflete o autor que

> [examinando] as políticas de C & T da ditadura, em especial a partir do II Plano Nacional de Desenvolvimento (1974-79), é possível postular que a chamada agenda reformista das três últimas décadas não pode ser desvinculada das medidas empreendidas pela modernização conservadora da ditadura. Existem linhas de continuidade entre o presente e o passado – como o controle governamental sobre a chamada ciência básica, a pesquisa tecnológica e a pesquisa e desenvolvimento e, consequentemente, sobre a pós-graduação – que não podem ser negligenciadas. Estes nexos são intensos e profundos e possuem como nervura principal a vinculação do aparato de C&T e de P&D do estado aos interesses econômicos, organizados fora do alcance da autonomia universitária (Leher, 2013, p. 321).

Desse modo, a tão difundida “reforma” dos governos petistas expressam uma política historicamente baseada em traços autoritários, que ignoram a autonomia universitária nos moldes propostos pelos movimentos sociais. A autonomia entendida na contemporaneidade é a autonomia das autarquias de, diante da fragilidade financeira, angariar recursos no setor privado. Em consonância com a reflexão de Lima (2009) e Leher (2013), Souza (2005) expõe algumas aproximações das políticas aqui analisadas com a reformulação que ensejou a *reforma universitária consentida,* profundamente analisada por Florestan Fernandes, e aponta algumas semelhanças:

> i) a constituição de Grupos de Trabalho compostos por intelectuais com o objetivo de garantir uma aparência democrática a reformulação em curso; (ii) a implementação da reformulação da Educação Superior através da criação de fundações e de parcerias entre professores – pesquisadores e empresas privadas; (iii) a mesma concepção privatista da Educação Superior, um ‘privatismo exaltado’, seja através da ampliação do número de cursos privados ou da privatização interna das universidades públicas; a adequação da Educação Superior às alterações no mundo do capital; (iii) a alocação de verba pública para os privatistas, leigos ou confessionais, através de bolsas para os ‘estudantes pobres’ ou de isenção fiscal; (iv) a organização da ‘pedagógica’ estratégia de financiamento da Educação Superior através dos

> jogos de azar (as loterias); (iv) a desqualificação do ‘radicalismo intelectual’[…]; (v) o aligeiramento da formação profissional e a certificação em larga escala, através dos cursos de curta duração como estratégias de ampliação do acesso à Educação Superior, configurando um novo ‘milagre econômico’; (vi) a indicação de um conjunto de alterações na carreira docente: do fim da estabilidade no serviço público à precarização do contrato e das condições de trabalho; (vii) a submissão às pressões da iniciativa privada, nacional e internacional, e da Igreja Católica (Souza, 2005, p. 13).

Na direção dos pensamentos de Florestan Fernandes, a autora afirma que a reformulação da Educação Superior nestes moldes não teve como pauta romper com o domínio de classe. Ao contrário, se adaptou estrutural e historicamente ao domínio da sociedade de classe. Para Fernandes (1975) o questionamento social da universidade mobilizou a organização da classe dominante para formular mudanças em prol de seus próprios interesses, ainda que buscassem ganhar o consenso de que algo se fez em prol do povo. Esta educação, condicionada aos moldes dos organismos internacionais e nos governos estudados, embora defenda a democratização e a sociedade do conhecimento, na verdade expressa uma massificação da Educação Superior, em que subjaz a necessidade de valorização cada vez maior do capital, assim como a necessidade de formar uma consciência passiva perante a realidade social assentada na exploração e na opressão dos(a) trabalhadores(as), em um país dependente no terreno das relações internacionais.

Como a história não se dá em uma via de mão única, os desígnios do capital nem sempre se mantêm camuflados pela burguesia brasileira. A roda da história se dá pelo desenvolvimento da luta de classes que, em momento de crise, tende a se acentuar as contradições objetivas do regime capitalista. Aqui cabe trazer que, as consequências da crise econômica em 2008 desmontaram a política de conciliação classes dos governos de “frente popular”. Assim, as circunstâncias econômicas que possibilitavam que o governo atendesse a certas demandas sociais foram inflexionadas. Com a explosão das contradições sociais, a resposta do presidente Lula foi salvaguardar as grandes empresas e bancos em detrimento dos interesses da classe trabalhadora, e as mais significativas consequências foram sentidas no momento histórico em que se deu o impeachment da Presidenta Dilma em 2016.

Leher, Vittória e Motta (2017) apontam alguns elementos para entender o processo que resulta no impeachment. Escrevem que as insatisfações com o desemprego que se acentuava; as denúncias de corrupção advindas com o mensalão e a Lava Jato; a degradação das condições de vida; a violência policial contra

populações pobres, principalmente negros e negras das periferias; a deterioração dos direitos dos(as) servidores(as) públicos(as) formaram os componentes que "[…[contribuíram para a irrupção, na forma de movimentos multitudinários, das Jornadas de Junho de 2013, somados às 2.050 greves dos trabalhadores, denotando um forte ascenso das lutas, tendência que permaneceu nos anos seguintes" (Leher, Vittoria, Motta, 2017, p. 16). O momento seguinte ao golpe trouxe, para as políticas sociais e trabalhistas, transformações radicais no sentido de derruir qualquer lastro de financiamento estatal para os direitos e políticas sociais implementadas após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Naquele contexto, a política da Educação Superior foi uma das mais atacadas, com sérias e deletérias consequências à universidade pública brasileira, já tão precarizada, e passou a ser questionada quanto à sua própria existência.

3.1.3 A agonia da universidade pública brasileira frente ao projeto de aprofundamento do desmonte da educação pública

O período que segue ao pós-impeachment de Dilma Rousseff mostrou que a burguesia brasileira não teria, por seu próprio juízo, limites no processo de desmonte dos direitos sociais. Em 2016, aprovou-se a Emenda Constitucional nº 95, a qual instituiu "o novo regime fiscal", congelando as verbas para as políticas sociais por 20 anos, sendo a Educação Superior uma das áreas mais afetadas. Lima (2019) e Leher (2021) apontam que o Brasil entrou em uma nova fase de contrarrevolução, realizada pelas frações mais agressivas do capital, conduzida não mais pela coalização de classes dos anos petistas, mas pelas forças mais hostis e conservadoras da burguesia sob a direção, sucessivamente, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) e Partido Social Liberal (PSL). Ambos analisam as medidas e documentos, que já evidenciavam essa mudança, tal como o documento divulgado em 2015, *Uma ponte para o futuro*, cujo eixo principal trazia a necessidade de enfrentamento da crise fiscal, colocando o financiamento das políticas públicas como o grande problema a ser enfrentado. Tais propostas partiam da lógica de que a crise vivida no país era resultado dos direitos sociais existentes, que significavam um alto custo e, por isso, requisitavam ao Estado buscar por vias de investimento no setor privado. Neste sentido, era necessário desvincular as verbas constitucionais para a política social,

como foi o caso da política de educação. Os ideólogos da privatização só não mostravam que nos últimos anos o setor privado de educação recebeu uma gorda fatia das verbas públicas, angariadas através das políticas envolvendo o setor financeiro. Em entrevista à Revista Libertas, Leher (2021) aponta os exorbitantes lucros obtidos pelo mercado financeiro, estimulados pelo setor estatal, que criou os mecanismos necessários para este crescimento. Tal como visto, o PROUNI foi uma destas políticas. No tocante ao Fies, evidencia-se que em 2010 este fundo mobilizou cerca de 2 bilhões, somando em 2016 34,4 bilhões. Em contraponto, o autor mostra que em 2016, as 63 universidades federais juntas tiveram menos de 10 milhões em recursos de custeio e investimento, o que as levava a viverem uma situação de penúria. Dados da Andifes evidenciavam os problemas financeiros vividos nas IES públicas, onde as perdas orçamentárias foram crescentes. Segundo a Associação, o orçamento de 2017 "[...] representou corte significativo em relação ao de 2016 (6,74% nominal na matriz de custeio, 10% no programa de expansão Reuni, 40,1% e capital, 3,15% do Programa Nacional de Assistência Estudantil e mais 6,28% de inflação no período)" (ANDIFES, 2017). Quanto ao orçamento para 2018 indicado naquele momento, elencava-se que "[...] o orçamento para 2018 [mantinha] os valores da matriz de 2017, [e reduzia] o Reuni em aproximadamente 11%" (ANDIFES, 2017).

Lima (2019) elenca os seguintes pontos trazidos pelo documento *Uma ponte para o futuro*:

> […] o tripé ajuste fiscal para o pagamento dos juros e amortizações da dívida pública, diminuição da alocação da verba pública para o financiamento público das políticas públicas; ii) as desvinculações das receitas da União, especialmente dos gastos com saúde e educação públicas; iii) a contrarreforma da Previdência Social (Lima, 2019, p. 24)

Assim a lógica privatizante e a perda de direitos enaltecidas no documento casam com a Emenda Constitucional 95/2016. Lima (2019, p. 25) defendia que a lógica privatizante que "[...] caracterizou o período de 2003/2016 [seria] ampliada no governo Michel Temer (2016/2018)", e aprofundada com mais voracidade no governo de Bolsonaro. Com isso, tem-se um panorama para as políticas de Educação Superior de aprofundamento de sua precarização, envolvendo cortes recordes de verbas. Estas políticas potencializaram o crescimento do setor privado na oferta de vagas, que

já eram altas em anos anteriores, tal como alertava Pereira (2008), e que neste período cresceram de forma vultuosa.

Com o advento do governo Bolsonaro, a realidade de agonia da Educação Superior se aprofundou, acompanhada por uma "guerra cultural" contra as instituições públicas de Ensino Superior (Leher, 2021). Bolsonaro buscou dar a cartada final para as universidades, por meio de uma série de medidas para transformar a educação em mercadoria amalgamadas no projeto intitulado "Future-se". A análise da proposta mostra a perspectiva de se ter 100% do setor de educação pública sob a lógica do lucro e do mercado, trazendo o empreendedorismo como a salvaguarda dos problemas atuais. Em seu Art. 1º, o projeto trazia como finalidade fortalecer a autonomia administrativa e financeira das Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, por meio de parceria com organizações sociais e do fomento à captação de recursos próprios (Brasil, 2020). O programa apresentava três eixos: "I – gestão, governança e empreendedorismo; II – pesquisa e inovação; e III – internacionalização" (Brasil, 2020). Leia-se, gestão e empreendedores privados; pesquisa e inovação para o mercado, e internacionalização dentro da lógica de total abertura para o capital financeiro internacional lucrar sem precedentes. Cabe salientar que a proposta foi severamente criticamente pelas comunidades universitárias, e ensejou lutas e reivindicações no país[26] que a fizeram ser reprovada. Sinaliza-se que a EC 95 favoreceu proeminentemente esta proposta, visto que, ao congelar/reduzir verbas para a educação por vinte anos, cortou-se a própria possibilidade de existência destas instituições. Não à toa Leher (2021) afirma que a EC 95 é a matriz de desconstrução das políticas sociais.

Torna-se de suma relevância destacar que essa proposta está localizada dentro do panorama de crise mundial, a qual traz para os países dependentes a sua face mais nefasta, expressa no recuo das políticas e direitos sociais e na ascensão de projetos políticos de ultradireita. Bolsonaro remete ao que há de mais agressivo na política, pois quis acabar de uma só vez com a educação pública de forma a abri-la cada vez mais aos investimentos do capital financeiro internacional. Segundo Leher (2021, p 728):

---

[26] Para maiores informações, acessar: www.andes.org.br.

> […] a particularidade brasileira advém do fato de que a maioria dos estudantes do ensino superior é cliente de grupos financeiros e de capital aberto. Em decorrência da representação de acionista (em geral, indicados pelos fundos de maior participação na organização educacional) nos Conselhos de Administração, nenhuma decisão educacional relevante é tomada sem anuência dos agentes do mercado. Ao contrário, os representantes dos acionistas alertam que mais e mais reestruturações nas empresas são necessárias para saciar as expectativas de lucros dos investidores. Por isso, os cortes nos gastos com pessoal são sempre de grande monta, em geral acompanhados da introdução de plataformas tecnológicas.

Esta situação se fortaleceu com Bolsonaro, não só nas propostas legislativas que tenderam a piorar os desmontes, mas também sob o ponto de vista de um projeto ideológico que buscou demonizar as instituições públicas de educação. O desprezo pela ciência veio junto aos cortes de verbas drásticas, trouxe um discurso frontal às IES públicas, de cunho altamente negacionista, preconceituoso e moralista. Caso emblemático foi a postura do Ministro da Educação Abraham Weintraub, em 2019, que profanou o discurso de que a universidade é um espaço de balbúrdia.[27] O ataque ideológico em prol da defesa da neutralidade na educação e na ciência está de acordo com a proposta da Escola sem Partido, apoiada por Bolsonaro quando este se colocou a favor de uma ideologia da *Pátria, Família e Deus,* contra uma suposta *ideologia de gênero* e um suposto *kit gay*. São pronunciamentos tão absurdos que não passaram desapercebidos no cenário mundial. A cada dia o governo estarrecia com pronúncias altamente homofobias, machistas e negacionistas. O Brasil vivenciou cenas deploráveis e, em específico nas instituições públicas de ensino superior, mostrou-se a face mais autoritária do governo quando este colocou interventores não escolhidos pela comunidade universitária como reitores, os quais se enquadravam no projeto negacionista da ciência. Deste modo, o contexto educacional passou por momentos de ataques ideológicos frontais, os quais tiverem como pano de fundo a privatização das instituições públicas. Os cortes de verbas foram tão drásticos que as Universidades públicas pelo país praticamente entraram em colapso, com dificuldades de pagar bolsas de pesquisa, e em alguns casos as próprias contas de luz e água.

Cabe destacar que este cenário de devastação dos direitos sociais foi aprofundado pelo momento pandêmico, não só pelas mortes e pelo colapso no sistema de saúde público, mas sobretudo pela abertura de possibilidades para que o

---

[27] Informações disponíveis em: http://www.cartacapital.com.br. Acesso em: 22 jan. 2024.

capital aprofundasse os ataques ao povo trabalhador e pobre, fortalecendo os espaços de lucratividade para o mercado. Destaca-se aqui que, no momento mais grave da pandemia, vários setores públicos como a educação adotaram o trabalho remoto, que ressignificou as relações dos(as) trabalhadores(as) com os próprios empregos. Houve todo um discurso ideológico de que era necessário “garantir a educação” e, por isso, devia-se buscar estratégias para a concretização desta garantia. Em análise crítica a esse momento, Saviani e Galvão (2021, p. 43) expõem que “[a] grande justificativa para a adesão ao ‘ensino’ remoto foi se tratar de uma solução emergencial […], ‘que nos tira de uma situação de ausência’ desse tipo de atividade, mas respeitando o isolamento social […]”. Entretanto, os autores questionaram a adoção do modelo remoto de educação ao afirmarem seu lado precarizado e insuficiente do ponto de vista do cumprimento dos objetivos da educação escolar. Com isso afirmaram que se fechou “[...] a tríade conteúdo-forma-destinatário no ‘ensino’ remoto nos seguintes termos: conteúdo esvaziado, forma empobrecida e destinatário excluído a priori ludibriado sobre sua aprendizagem” (Saviani; Galvão, 2021, p. 43).

Aqui trata-se de entender, além de tudo, como o sistema capitalista se apropria das tragédias para abrir novos mercados, bem como expandir o processo de valorização para áreas como a educação. Portanto, no momento pandêmico, em que se deram milhares de mortes no mundo, criou-se o contexto mais favorável historicamente para o aprofundamento de um projeto de educação altamente atrelado aos interesses do mercado e, no caso do Brasil, subjugado a uma condição profundamente dependente. Assim, cabe localizar, tal como apresentam Grohmann (2020), Saviani e Galvão (2021), e Guerra e Martins (2022), que a inserção das TICs como instrumento principal do ato de educar nunca encontrou momento tão favorável como durante a pandemia, articulado política e ideologicamente pelos organismos internacionais do capital. Guerra e Martins (2022) analisam o projeto de educação constituído nos últimos tempos, o qual partiu do processo de Bolonha, assumindo novas configurações na atualidade. Assim, expõem que

> […] na agenda socioeconômica mais alargada da EU (recordemos a Estratégia Europa 2020), a educação e a formação constituem áreas fundamentais, cabendo ao Processo de Bolonha estabelecer periodicamente o monitoramento, avaliação e correções de rota da maior reforma educacional transnacional já realizada. O Processo de Bolonha, neste contexto, entra em

> uma nova fase com a proposta da educação digital, defendida como ‘uma educação verdadeiramente inclusiva e de alta qualidade na Europa’ (Guerra; Martins, 2022, p. 579).

Desse modo, o projeto destacado por estes entes reconfigurou o cenário de desastre humanitário a fim de trazer as TICs, através da ideologia da era digital, como amenizadora das mazelas sociais. As autoras elencam que, no atual contexto, aquelas pautas que não foram implementadas de forma mais radical devido às várias resistências e lutas, como o caso da substituição da educação presencial pela modalidade EAD, encontraram um momento favorável à sua defesa e, quiçá à sua implementação. Destarte, expõem o pano de fundo dos propósitos em tela:

> As esperanças depositadas nos avanços tecnológicos da educação digitalizada se configuram, no contexto da pandemia de Covid-19, como o placebo planificado ao longo dos últimos vinte anos do Processo de Bolonha […] agora materializado no *Plano de Ação de Educação Digital* (2021-2027), lançado em novembro de 2020 pela CE, com o objetivo de reconfigurar a educação e a formação para o que consideram ser a ‘era digital’ (Guerra; Martins, 2022, p. 579).

O projeto de educação propagado por estes sujeitos políticos do capital foi trazido, ou melhor, transportado para o Brasil de uma forma mais intensa durante a pandemia. Naquele momento, tinha-se no país, em específico na Educação Superior, o aprofundamento do ensino a distância sob a defesa do seu uso em uma fase emergencial que acabou não sendo tão momentânea, pois no caso da Educação Superior, dado seu momento de penúria frente aos cortes de verbas, as tecnologias e a modalidade EAD foram postas como uma forma de se gastar menos nas universidades. Assim, o momento trágico que envolveu o trabalho remoto exige a análise para além do momento emergencial, ou seja, do projeto de educação defendido dentro dos marcos da dependência política e econômica. Trata-se, portanto, de findar a educação como direito para se produzir uma educação voltada para a produção do lucro, preterida a qualidade mediante a redução dos investimentos e da quebra do tripé ensino, pesquisa e extensão.

Quanto à política pautada na chamada era digital, Seki e Venco (2022), problematizam a proposta da “Educação 5.0”, mostrando seu espraiamento em vários espaços. O(a) autor(a) analisam a proposta da Confederação Nacional dos Trabalhadores de Estabelecimentos de Ensino (CONTEE), produzida a partir do debate realizado na Conferência Nacional Popular de Educação (CONAPE), em 2022.

Na proposta analisada, mostra-se a defesa de uma “universidade pública digital”, amparada em plataformas digitais. Nesta dimensão, alerta-se que

> [tal] proposta, é preciso dizer, apresenta-se no documento da CONTEE menos de um mês após a divulgação do Ministério da Educação do governo Bolsonaro do programa Reuni Digital, cuja primeira versão foi apresentada em maio de 2021. O programa tem o objetivo de ampliar a institucionalização do ensino a distância nas universidades; fomentar programas e currículos digitais; desfigurar por completo as já vilipendiadas carreiras do magistério superior; e tudo isso sob o pretexto de realizar a ‘transformação digital’ da Educação Superior. E, ainda, propõe-se – Pasmem! – analisar a criação de uma Universidade Federal Digital. A CONTEE, contudo, foi mais ousada que o Ministério da Educação de Bolsonaro e propõe que essa universidade digital tenha como tarefa principal a formação de professores ‘digitais’: seja em nível de formação inicial aos professores já em exercício na educação básica pública, ainda sem graduação, ou como formação continuada para aqueles já graduados com vistas a ‘uma apropriação autônoma e pedagógica, inovadora, das ferramentas e ambientes digitais de ensino’ (Seki; Venco, 2022, p. 10).

Essa proposta segue as diretrizes que mudaram a LDB através do Art. 80, mas com um grau de aprofundamento e ousadia em relação às propostas anteriores para o EAD. Aqui trata-se de propor um mundo virtual para formar pessoas que deverão ser educadas para difundirem as ideias da classe dominante, pautadas no escamoteamento da luta de classes e na exacerbação do individualismo. Este projeto expõe a subsunção real em seu grau mais profundo, na qual o papel dos(as) professores(as) se torna fluido frente ao processo de trabalho em que a plataforma digital é o principal elo no ato de educar, tendo na figura do tutor o sujeito que fará a mediação entre o ensino e o estudante. O processo educativo se esfacela no espaço digital, tornando o acesso à Educação Superior esvaziado de senso de realidade. Ao aprofundar a análise sobre as relações entre comunicação e circulação do capital em contexto de plataformização, Grohmann (2020) contribui para compreender o projeto político e econômico desta perspectiva de educação. Segundo o autor, discutir o papel da comunicação na circulação do capital é

> […] componente central para compreender o processo de plataformização, entendida como a crescente dependência dessas infraestruturas digitais para as mais diversas atividades, dentre as quais a comunicação e o trabalho. Para isso, é central compreender as plataformas como meios e tecnologias de produção, comunicação e circulação (Grohmann, 2020, p. 11).

Esses elementos integram o processo de valorização para acelerar a circulação e a realização do valor. Nesse sentido, compreender os ataques à educação pública federal exige entender como o capital se movimenta para agilizar a rotação de suas mercadorias, garantindo que o valor nelas investido seja valorizado e retorne o mais rápido possível. Nessa lógica, as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) — como parte do mundo "digitalizado" — surgem como ferramentas ideais para criar novos espaços de circulação para mercadorias digitais produzidas nos grandes centros capitalistas. Ao propor a substituição da Educação Superior presencial pelo EAD, o capital busca não apenas um retorno imediato de lucro, mas também a captura de recursos do fundo público, viabilizada por políticas de um Estado que prioriza os interesses do capital financeiro. Assim, a convergência entre meios de produção e de comunicação encontra na Educação Superior um campo de alta lucratividade e um veículo para difundir a ideologia colaboracionista (Pereira, 2008). Sob essa ótica, a era digital constitui uma nova estratégia de expansão do capital, que busca valorizar-se em escala ampliada ao adentrar setores com potencial de geração de valor. Esse cenário explica o desmonte da educação pública presencial: trata-se de abrir espaço para o mercado. Portanto, além da expansão do setor privado e do EAD, o objetivo atual é encontrar nichos de lucro dentro das próprias universidades públicas. Para além do papel já exercido pelas fundações, busca-se agora atingir o âmago das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas, inviabilizando sua existência autônoma para que o mercado possa se apropriar plenamente delas.

Frente ao exposto, cabe destacar que as políticas governamentais voltadas à Educação Superior estão em profunda afinidade com padrão dependente de educação, com a ampliação da atuação do setor privado e na atuação de grandes grupos financeiros – os quais, tal como se viu, têm papel preponderante na bolsa de valores. Ademais, a proposta de contrarreforma administrativa, continuada no atual governo Lula, representa outra medida que busca fragilizar o serviço público e os direitos dos(as) servidores(as). Afirma-se que o governo Lula mantém a condição de penúria das universidades públicas, com cortes de verbas e ataques[28] que trazem a continuidade da agonia destas instituições. Sob o ponto de vista da dependência econômica e política, o projeto governamental analisado está de acordo com o padrão

[28] Para maiores informações, acessar: https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/governo-amplia-bloqueio-orcamentario-saude-e-educacao-estao-entre-as-mais-atingidas1

compósito de hegemonia (Fernandes, 1975), que torna o país ainda mais dependente economicamente e socialmente dos países centrai. À vista disso, a Educação Superior serve para aprofundar os elos de dependência e de submissão.

Por fim, ressalta-se que o processo de destruição das universidades públicas está em consonância com o projeto do capitalismo dependente, o qual aprofunda as desigualdades sociais, o desemprego, a retirada de direitos, a precarização das condições de trabalho e dos serviços públicos. Esse conjunto de determinantes traz para o Campo da Saúde dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) uma série de agravos e consequentes afastamentos de saúde, potencializa o adoecimento destes(as). Apontando a necessidade de apreender esta realidade sob o ponto de vista da Saúde do trabalhador(a) traz-se, no próximo item, a discussão sobre o processo de constituição da política de saúde dos(as) trabalhadores(as) no setor público.

3.2 A ATENÇÃO À SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A Saúde do(a) Trabalhador(a) passa a ser discutida, a partir desse momento, em sua inserção no espaço que é lócus da investigação da Tese, o serviço público brasileiro, mais especificamente da esfera federal. Para a análise em questão é necessário apreender os meandros que circunscrevem a constituição e fundamentação da atenção à saúde dos servidores públicos no decorrer dos últimos anos e, portanto, faz-se relevante compreender as especificidades do serviço público brasileiro enquanto parte do Estado burguês.

3.2.1 O serviço público enquanto parte do Estado capitalista

Segundo Di Pietro (2016), o serviço público abarca três grupos, distinções que ajudam a distinguir as formas de gestão do trabalho no serviço público. O primeiro refere-se aos(às) servidores(as) estatutários(as), regidos(as) por lei específica enquanto ocupantes de cargos públicos. O segundo, refere-se aos (às) empregados(as) públicos(as) regidos(as) pela CLT. O terceiro, refere-se a servidores(as) que ocupam funções como temporários. Grosso modo, esta é uma

concepção meramente formal para se compreender o que vem a ser o serviço público. Para ir além nesta apreensão, faz-se necessário localizar as relações que circunscrevem o serviço público enquanto parte do Estado capitalista, que tem em seu bojo contradições permeadas pela luta de classes e, portanto, pelas relações sociais decorrentes da produção capitalista, as quais têm, no Estado, muitos mecanismos de operação dos seus ciclos de valorização.

Resgatando a longínqua história do “termo” serviço, Pena e Minayo-Gomez (2010) afirmam que ele tem uma compreensão ampla, significando em alguns documentos a condição de servo. Afirmam que esta palavra surgiu no século XI, tendo origem no latim e significando estado escravo, servidão do vassalo em relação ao seu soberano. Expõem que, do ponto de vista histórico. “[…] o setor serviço não resulta de uma revolução, como a industrial, mas surge insidiosamente desde a antiguidade, a partir da emergência do sistema tributarista” (Pena, Minayo-Gomez; 2010; p. 373). Todavia, chama-se a atenção para a reflexão de que, por mais que “serviço” enquanto categoria social tenha surgido em tempos longínquos, anteriores ao modo de produção capitalista, o significado central nesta discussão é aquele determinado por essas relações sociais, as quais dão uma nova dimensão à categoria em tela, na medida em que essa última assume papel decisivo à autorreprodução do capital.

Assim, por mais que a grande mídia associe a noção de serviço ao setor terciário, esta concepção não desvela a capacidade que este setor tem para a dinâmica do funcionamento capitalista contemporaneamente. Existe uma incompreensão quanto à importância do setor de serviços para a economia, principalmente quando estes serviços estão relacionados ao rol de direitos sociais. Faz-se necessário, portanto, caracterizar o papel assumido pelo setor de serviços no atual estágio de desenvolvimento capitalista, no qual o Estado é condição necessária para a realização do valor. Para tal apreensão e aprofundamento da característica do setor de serviços e, por conseguinte, do trabalho do(a) servidor(a) público(a) na sua acepção histórico-social, torna-se essencial o resgate da concepção marxista sobre o trabalho produtivo e improdutivo. Para a apreensão desta análise, recorre-se a Marx (2017) quando este discorre sobre os pressupostos da constituição da formação social e econômica capitalista. Mostra que, se na produção artesanal, o(a) trabalhador(a) desenvolvia suas atividades de forma individual reunindo em si todas as funções do processo, mais tarde estas funções se apartam umas das outras. Afastadas umas das

outras, as partes do trabalho tornam-lhe cada vez mais coletivo, sendo que o(a) trabalhador(a) já não domina os meios de produção, e passa a ser dominado por eles. Com isso, concretiza-se a subsunção real do trabalho ao capital, conforme escreve Marx (2017, p. 577):

> [o] produto, que antes era o produto direto do produtor individual, transforma-se num produto social, no produto comum de um trabalhador coletivo, isto é, de um pessoal combinado de trabalho, cujos membros se encontram a uma distância maior ou menor do manuseio do objeto de trabalho. Desse modo, a ampliação do caráter cooperativo do próprio processo de trabalho produtivo de seu portador, o trabalhador produtivo. Para trabalhar produtivamente, já não é mais necessário fazê-lo com suas próprias mãos; basta, agora, ser um órgão do trabalhador coletivo, executar qualquer uma de suas subfunções. A definição original do trabalho produtivo citada mais acima, derivada da própria natureza da produção material, continua válida para o trabalhador coletivo, considerado em seu conjunto. Mas já não é válida para cada um de seus membros, tomados isoladamente.

Nesta acepção, a questão central não é se o trabalho produtivo desenvolvido por um(a) trabalhador(a) individual, por mais que este trabalho gera um produto ao final do processo. A questão central é se este trabalho é consubstanciado pela produção de mais-valor. Nesta direção, o(a) trabalhador(a) já não produz para si, mas para o capital dentro do circuito ampliado de acumulação e valorização do capital. Por isso, Marx (2017) chama a atenção de que não basta fazer parte de um trabalho geral, este(a) trabalhador(a) tem que fazer parte do processo de valorização. Deste modo, afirma que “[...] só é produtivo o trabalhador que produz mais valor para o capitalista ou serve à autovalorização do capital” (Marx, 2017, p. 578).

A análise trazida por Carcanholo (2007) sobre os serviços públicos apresenta algumas distinções com relação a alguns autores (Rubin, 1987; Dal Rosso, 2014), quanto à caracterização dos(as) servidores(as) públicos(as) no âmbito da discussão do trabalho produtivo e improdutivo. Ao avaliar as políticas privadas de saúde e educação, Carcanholo (2007) tem interpretação semelhante a Rubin (1987), mas ao discutir e analisar o desenvolvimento destas políticas enquanto serviços públicos, o autor se distancia das apreensões deste último. Carcanholo (2007) avalia que estas atividades podem ser consideradas produtivas, mesmo que regidas pelos preceitos públicos. Neste sentido, afirma o autor:

> Aqueles profissionais produzem valor e excedente-valor que não é pago pelos que imediatamente usufruem que, se são trabalhadores, têm o valor da

> sua força de trabalho reposto ou ampliado. Não só o excedente, mas o próprio valor produzido pelos profissionais funcionários públicos reaparecerá nas mãos dos capitais que contratem os trabalhadores sem que lhes custe nada (salvo quando algo pagam de impostos correspondentes). Se estes trabalhadores são produtivos, aquele valor e aquele excedente se transformam em mais lucros para o capital global. A atividade dos mencionados profissionais funcionários públicos é, então, duplamente produtiva; não só o excedente que produzam, mas todo o valor reaparece como lucro do capital· (Carcanholo, 2007, p. 6-7).

Nesta perspectiva, os serviços públicos desenvolvidos pelos(as) servidores(as) estatutários(as) se constituem em trabalho produtivo a partir da análise do processo de reprodução da força de trabalho, tendo como base os(as) usuários(as) dos serviços públicos e sua localização no processo de produção e reprodução capitalista. Na busca por encontrar uma abordagem analítica mais ampla, Meirelles (2006) aponta a necessidade de afirmar que os serviços públicos não podem ser resumidos a um trabalho secundário no plano econômico. A autora expõe que a concepção habitualmente usada pelos padrões de contabilidade, tanto nacional quanto internacional, foca em uma visão meramente material e tangível da economia, reduzindo os serviços a um produto intangível e não como processo. Mediante esta perspectiva, questiona a autora: como seria possível conciliar esta concepção residual com a importância dominante dos serviços na atualidade? Diante disso, defende que "[...] serviço é trabalho em processo, e não o resultado da ação do trabalho; por esta razão elementar, não se produz um serviço, e sim se presta um serviço" (Meirelles, 2006, p. 134). A autora caracteriza *serviço* como *realização de trabalho em processo,* se distinguindo das características formais do processo produtivo, bem como do produto resultante deste mesmo processo. A partir desta perspectiva, Meirelles (2006) referenda ser possível aferir uma caracterização mais ampla do papel dos serviços nos marcos da economia. A prestação de serviço pode ocorrer de três formas distintas, conforme o processo econômico no qual este serviço está inserido: nos processos de trabalho puro, nos processos de transformação e produção ou nos processos de troca e circulação. A autora defende essas formas como não estanques e tampouco fragmentadas, mas que organizadas analiticamente permitem melhor a apreensão das diversas formas possíveis destas atividades no contexto econômico-social (Meirelles, 2006). Na esteira da análise dessas formas, a autora também aponta para os reflexos à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) nelas inseridos(as):

> [em] primeiro lugar, a natureza **intangível** dos serviços está associada à sua natureza de processo e não ao produto resultante, sendo processo é a priori intangível. Por ser um processo de trabalho, a prestação de serviço tende a acontecer pari passu ao consumo, ou seja, a produção é **simultânea** ao consumo. A produção só acontece a partir do momento em que o serviço é demandado e se encerra assim que a demanda é atendida. Esta **simultaneidade** entre o ato de produzir e consumir torna, por sua vez, o serviço **inestocável,** pois o seu fornecimento se dá de forma contínua no tempo e no espaço e ele se extingue tão logo se encerra o processo de trabalho. Sendo fluxo de trabalho os serviços apresentam também como atributo característico a **interatividade**. É condição sine qua non para a prestação de qualquer serviço a interação entre prestadores e usuários de serviço, pois é impossível a existência de um fluxo contínuo de trabalho sem um canal interativo que lhe dê suporte. Esta interação tanto pode ser pessoal e direta, através da presença física de prestadores e usuários, como essencialmente técnica, definida a partir de meios físicos de conexão, como as redes físicas de fios, cabos e dutos utilizadas para a prestação de serviços de infraestrutura econômica. A natureza de fluxo revela ainda outro atributo dos serviços, que é a **irreversibilidade**. Ao disparar o processo de realização de trabalho não é possível revertê-lo. É possível interrompê-lo, mas não revertê-lo, porque parte de sua ação e de seu efeito já se deu ao longo do processo de trabalho (Meirelles, 2006, p.133).

Estas características específicas se traduzem na forma como o serviço se apresenta no processo de acumulação capitalista e, por isso, sua verdadeira contribuição para a economia capitalista para a geração de valor resulta ocultada. Ademais, a autora defende que, por mais que serviços públicos como os de educação e os de saúde não sejam considerados diretamente trabalho produtivo, ainda assim eles geram valor na medida em que são trabalho em processo.

No exposto, chama-se atenção para a característica intangível dos serviços, não podendo ser esta a única determinante para definir um trabalho como produtivo ou improdutivo. Os diversos exemplos de Marx (2017) referentes a trabalho produtivo se deram tanto no chão de fábrica quanto em outras esferas, como em uma escola, em que os produtos/mercadorias não eram tangíveis. Alertava Marx (2017) para o fato de que o trabalho de um mestre escola em um espaço privado, orientado por princípios capitalistas, ao aumentar o lucro do capitalista era considerado trabalho produtivo, independentemente de ser um trabalho de cunho educativo, em que a mercadoria não era visível e sensível aos olhos e mãos de quem a possuía. Assim, a referência central para a compreensão de trabalho produtivo não tem como fator decisivo o conteúdo do trabalho (Rubin, 1987), mas sim se este trabalho é organizado em princípios capitalistas ou não. A esse respeito Rubin (1987, p. 281) afirma “[...] o trabalho produtivo para Marx, significa: trabalho engajado no dado sistema social de produção”. Destarte, não se trata de quantas e quais mercadorias foram produzidas, mas de qual

sistema social de produção as engendra. No caso do trabalho produtivo de capital trata-se daquele trabalho “[…] organizado sobre princípios capitalistas e, assim, incluído no sistema de produção capitalista” (Rubin, 1987, p. 282). Com base nisso, Rubin (1987) enaltece que, sob estes princípios, o trabalho produtivo independe do seu conteúdo objetivado. Por isso, tanto faz se esse trabalho está voltado para necessidades materiais ou espirituais, pois a análise marxista pauta-se na forma social em que se dá este trabalho. Diante disso, é possível afirmar que um(a) trabalhador(a) pode ser produtivo(a) trabalhando no setor de serviços, desde que suas atividades sejam organizadas sob os preceitos da produção capitalista e gerem lucro àquele que contrata sua força de trabalho.

Esta acepção mostra que o setor de serviços envolve uma gama de atividades que podem ser localizadas como trabalho produtivo, mas também uma série de serviços que são caracterizados como atividades “improdutivas”. Posto isso, o que falar do trabalho realizado pelos(as) servidores(as) públicos(as) regidos pela lógica da Administração Pública? O trabalho do(a) servidor(a) público(a) estatutário(a) é entendido como trabalho improdutivo, porque pautado em um regime específico com regras distintas daquelas válidas para a lógica da produção capitalista. Grosso modo, Rubin (1987, p. 283) afirma que, do ponto de vista da perspectiva de Marx sobre trabalho produtivo, o trabalho do(a) servidor(a) público(a) “[…] não pode ser relacionado a trabalho produtivo. Não porque este trabalho seja ‘inútil’ ou porque não se materialize em ‘coisas’, mas apenas porque está organizado sobre princípios de direito público, e não sob a forma de empresas capitalistas privadas”. Para Rubin (1987), o definidor do que vem a ser trabalho produtivo está na forma social deste trabalho, que pode se dar em empresas privadas ou no serviço público, desde que ele seja regido e direcionado pelos critérios capitalistas e voltado para gerar lucro a quem paga o salário. Em interpretação semelhante, Dal Rosso (2014) problematiza esta questão ao coadunar com a tese de que o valor é uma relação social entre pessoas, e está relacionado ao processo de produção. Para facilitar sua interpretação quando o debate se complexifica o autor parte “[…] do pressuposto de que nem todos os serviços são improdutivos de valores” (Dal Rosso, 2014, p. 86). Por isso, supõe a separação dos serviços produtivos daqueles serviços que não produzem valor segundo as redes às quais estão vinculados. Isso porque:

> [serviços] produzem mercadorias, valor e mais-valia quando estiverem presentes as condições de serem executados por trabalho assalariado contratado, com o fim de realizar ganhos e se, por meio do trabalho, houver produção e circulação de mercadoria de tal modo que o valor se realize, resultando em mais valia que pode ser apropriada pelos contratadores ou por outras agências do capital (Dal Rosso, 2014, p. 85).

A perspectiva em tela assinala que a divisão social do trabalho deve ser apreendida a partir de sua totalidade. Deste modo, alguns serviços produtores de valor devem ser analisados em suas vinculações dentro do processo produtivo. Disso se supõe que o trabalho em serviços, dependendo da rede a qual faz parte, pode ser produtivo de valor. Frente a isso, busca-se entender como o autor avalia aqueles serviços desenvolvidos no âmbito do Estado enquanto prestação de serviços públicos. Neste caso, entra em sua análise a educação pública, a saúde pública. Conforme expõe o autor,

> [o] Estado não assalaria indivíduos para produzir ganhos com o labor desses servidores. Contrata-os para responder por meio de prestação de serviços públicos, gratuitos em sua maior parte, às demandas populares. Tais atividades públicas não produzem mercadorias que, vendidas no mercado, geram ganhos econômicos. Se não há mercadoria, não há valor, nem mais-valor, não cabendo, portanto, a questão do labor produtivo ou não produtivo (Dal Rosso, 2014, p. 86).

Por fim, cabe destacar que o autor cumpre a proposta indicada por Rubin (1987) quanto à análise da forma social do trabalho na interpretação se este vem a ser produtivo ou improdutivo, inclusive do ponto de vista metodológico:

> [a] proposição de que determinados serviços são produtores de valor e outros não rasga, por assim dizer, o setor terciário da economia ao meio. Empregar o argumento do trabalhador global, do trabalhador coletivo, para resolver a questão do trabalho produtivo ou não de valores em atividades de serviços, é politicamente relevante para manter a unidade, a força de ação coletiva da classe trabalhadora, estabelecer possibilidades de relações de identidade. A estratégia não tem o mesmo efeito para resolver a questão do labor produtivo ou não. Pelo argumento do trabalhador global, todos os trabalhadores dos setores de serviços seriam classificados conjuntamente como produtivos ou como improdutivos. O entendimento sugerido neste artigo consiste em uma análise mais detalhada da questão do trabalho produtivo ou não produtivo, caso a caso, setor por setor, categoria por categoria, conforme necessário a cada situação (Dal Rosso, 2014, p.87).

Esta interpretação se distingue daquelas que consideram o serviço público em geral como trabalho produtivo de valor (Meirelles, 2006; Carcanholo, 2007), na medida em que busca localizar se este serviço está relacionado à lógica pública, enquanto

prestação de serviços que se traduzem em direitos sociais, ou se está embasado pelos critérios de produção capitalista. Na perspectiva em tela, afirma-se que os serviços públicos que se dão sob os preceitos da lógica pública e se prestam como direitos sociais não são considerados produtores de valor, mesmo que em alguns casos seus(suas) consumidores(as) sejam trabalhadores(as) produtivos(as) de valor inseridos no processo de valorização e acumulação do capital. Entretanto, tais serviços cumprem papel preponderante no atual estágio de desenvolvimento capitalista, ao contrário da secundarização desse setor veiculada nas grandes mídias, e suas respectivas operacionalizações trazem reflexos e consequências para os direitos do povo trabalhador.

Nessa esteira, faz-se necessária a compreensão do Estado capitalista na periferia desse modo de produção. A abordagem trazida por Osório (2019) a esse respeito evidencia a relevância do Estado nas transformações econômicas e políticas, e contrapõe as teses segundo as quais as mudanças advindas com a mundialização geram o enfraquecimento e a desintegração do Estado. O autor afirma ser fundamental para o capitalismo mundial que exista a desigualdade de soberania entre centro e periferia. Osório (2019) imprime algumas particularidades do Estado no atual estágio de desenvolvimento capitalista, permitindo aludir um grau maior de compreensão sobre as relações socioeconômicas que o circunscrevem:

> a) O Estado é a única instituição que tem a capacidade de fazer com que interesses sociais particulares possam aparecer como interesses de toda a sociedade. Esta tarefa não pode ser realizada por instituições tão importantes na organização societária moderna como as igrejas, os meios de comunicação, as corporações empresariais, os partidos políticos, os sindicatos ou outra qualquer, que não o Estado; b) O Estado sintetiza costumes e valores compartilhados e projeta rumos e metas comuns para os membros da sociedade. O Estado se apresenta como comunidade; c) O poder se reproduz em e a partir de todos os rincões e vasos capilares da sociedade, sendo o Estado o centro do poder político, a condensação em que todas as redes e relações de poder encontram seu núcleo de articulação; d) As sociedades não apenas produzem, mas também se reproduzem, nos campos material, social, político e ideológico, e é o Estado a entidade que cumpre o papel essencial nesse processo. Os tecidos fundamentais que geram a reprodução societária estão atravessadas pelas funções estatais. (Osório, 2019, p. 18-19).

Estas são características que apontam para um papel preponderante do Estado na sociedade capitalista, e contribuem o para a manutenção da dominação de uma classe sobre a outra. Tal como apontam Luxemburgo (1999), Trotsky (2005), Lênin

(2007), Marx (2011) e Engels (2012), o Estado sob o capitalismo é determinado pelo conteúdo da dominação, e expressa um antagonismo inconciliável entre as classes fundamentais desse modo de produção. Osório (2019) avança nesta interpretação, aprofundando os elementos contemporâneos do papel que assume o Estado na ordem de mundialização do capital, cada vez mais financeirizada. O autor exibe estes elementos apreendendo as mistificações acerca do Estado, que muitas vezes disseminam a ideia da sua "neutralidade" frente às relações socioeconômicas.

Nessa linha de pensamento, cabe destacar a abordagem de Lara (2015) sobre os complexos sociais de Lukács, quando este analisa o papel destes na reprodução social na direção da dominação de classes. Um dos complexos analisados é o jurídico, o qual traz subsídios para a análise em tela. Lara (2015) mostra ser o complexo jurídico um dos mediadores destas relações sociais capitalistas na medida em que assume a regulação jurídica das condutas humanas e da dominação de classe. Expõe o autor que alguns complexos, como o direito e a política, enquanto formas específicas da ideologia, estão interligados à reprodução social e têm no Estado capitalista a sua institucionalização. Assim, afirma-se que o complexo jurídico é "[...] permeado de socialidade; não é neutro e muito menos autônomo, mas está inserido nas contradições sociais e se origina para dar respostas aos conflitos sociais" (Lara, 2015, p. 259). Com isso evidencia que este complexo opera na direção da legalização das forças políticas da classe dominante, a qual tem como linha argumentativa a defesa da promoção do "bem comum" e da "justiça social".

Nesta linha argumentativa e na direção de compreensão e desmistificação da neutralidade do Estado, Osório (2019) aponta alguns elementos que o constituem: possuir um conjunto de instituições; possuir um corpo de funcionários que administra e trabalha em tais instituições; ser regido por leis, normas e regulamentos; solidificar uma rede de relações de poder, dominação, força e laços comunitários que perpassam a sociedade. Alguns destes elementos são visíveis e outros são mais ocultos. São as relações sociais de produção que, obscurecidas, dão sentido aos primeiros e legitimam o Estado enquanto tal, configurando sua tarefa de dominação e poder de classe. Nesta acepção, "[...] o elemento específico e essencial do Estado é, portanto, o poder e a dominação de classes" (Osório, 2019, p. 19). Desse modo, o elo de ligação do Estado com a economia se manifesta nas relações sociais, econômicas e políticas que mantêm a dominação através do poder, que pode se dar de forma mais

abrupta e violenta ou mais sutil. O autor critica as concepções que tendem a mascarar a unicidade dialética entre estrutura econômica e superestrutura, como se uma fosse separada da outra. Avalia que esta distorção da realidade também faz parte do papel do Estado, visto que este sedimenta a ideia de que existe tal separação. Estas relações fazem parte do processo de fetichização capitalista. Isto é,

> […] o Estado tende a se apresentar de forma distorcida, invertido em relação ao que é; aparece como Estado de todos, como comunidade, como árbitro, mas não como síntese relacional do poder e da dominação de classe. E isso é possível pois as relações sociais se manifestam como relações entre coisas, ocultando-se e, assim, distorcendo-se. Esse processo recebe o nome de fetichização: outorgar a coisas processos que são resultado de relações entre homens (tal como se atribui a um boneco a propriedade de fazer mal a uma pessoa ou à pata de um coelho a propriedade de trazer boa sorte) (Osório, 2019, p. 28).

De acordo com esta perspectiva, também Osório (2019) realiza a crítica à visão que atribui aos espaços do Estado o lócus privilegiado para se alcançarem transformações que atinjam as desigualdades sociais em seu âmago. Segundo o autor, essa concepção não se sustenta, posto que este espaço pode até expressar alguns interesses dos(as) trabalhadores(as), mediatizados e distorcidos, sempre com determinados limites, para que não se ameace o sistema dominante. Netto (2011, p. 28) coaduna com esta proposição quando afirma que

> [assinalar], portanto, a compatibilidade da captura do Estado pela burguesia monopolista com o processo de *democratização* da vida sócio-política não é iludir o fenômeno real de que o núcleo dos sistemas de poder opera em favor dos monopólios – e, menos ainda, que jogue no sentido de reduzir os conteúdos de direitos e garantias de participação política. Ao contrário, equivale a indicar que um componente, mesmo amplo, de legitimação é plenamente suportável pelo Estado burguês no capitalismo monopolista; e não só é suportável, como necessário, em muitas circunstâncias históricas, para que ele possa continuar desempenhando a sua funcionalidade econômica. Por outro lado, e nunca em último lugar, esta indicação desobstrui a via para a compreensão do rebatimento, no sistema estatal, das efetivas contradições que se desenvolvem na ordem social: a partir do momento em que procura legitimar-se mediante os instrumentos da democracia política, *uma dinâmica contraditória emerge no interior do sistema estatal.*

Com isso, o autor não afirma que as conquistas políticas e econômico-sociais voltadas aos(às) trabalhadores(as) e população subalterna sejam inerentes ao capital monopolista, mas sim que estas são garantidas para pôr fim aos reclames populares

que possam levar à subversão. Ademais, aponta que elas mesmas são redirecionadas para atender aos objetivos dos superlucros. Portanto:

> [é] a política social do Estado burguês no capitalismo monopolista (e, como se infere desta argumentação, só é possível pensar-se em política social pública na sociedade burguesa com a emergência do capitalismo monopolista), configurando a sua intervenção contínua, sistemática, estratégica sobre as sequelas da 'questão social', que oferece o mais canônico paradigma dessa indissociabilidade de funções econômicas e políticas que é própria do sistema estatal da sociedade burguesa madura e consolidada. Através da política social, o Estado burguês no capitalismo monopolista procura administrar as expressões da 'questão social' de forma a atender às demandas da ordem monopólica conformando, pela adesão que recebe de categorias e setores cujas demandas incorpora, sistemas de consenso variáveis, mas operantes (Netto, 2011, p. 30).

A partir da abordagem sócio-histórica sobre o Estado no capitalismo, é possível trazer a apreensão dos reflexos das mudanças econômicas, culturais e ideopolíticas advindas das novas formas de organização e gestão do trabalho para os serviços públicos em razão da crise da década de 1970. Essas transformações trouxeram significativas mudanças para o serviço público, aqui se destacando aqueles ofertados enquanto políticas públicas. Chanlat (2002) analisa como o processo de mudanças advindas da reestruturação produtiva trouxeram, para o setor público, a ascensão de uma nova lógica, a do gerencialismo. Assim, expõe que a preeminência do privado como "[...] modelo organizacional eficiente e do mercado como mecanismo de regulação das trocas, têm de fato influenciado profundamente não só a nossa visão da ação pública, mas também as políticas, os programas, as estruturas e a cultura das organizações estatais" (Chanlat, 2002, p. 1). O autor analisa as concepções e formas de ser da nova lógica que se estende para o espaço do Estado, em específico para os serviços públicos. Tal como se expôs, em capítulo anterior, a crise é decorrente da essência própria do sistema capitalista, e para contrapor sua tendência e enfrentá-la, o capital reestrutura a forma de organizar a gestão do trabalho a fim de manter a sua autorreprodução. Posto isso, resgata-se a análise de Alves (2017) quanto aos reflexos trazidos pelas mudanças decorrentes de tal processo, cujas exigências resultam naquilo que o autor define como "precarização estrutural do capital", a qual se constitui pela nova precariedade salarial, baseada na lógica do trabalho flexível. Não se trata somente, no seu entendimento, de um novo padrão de regulação do trabalho capitalista flexível, mas de uma "[...] situação-limite na forma de

exploração da força de trabalho nas condições históricas da Quarta Revolução Industrial, caracterizada pelas inovações informacionais, que se desdobraram no século XXI" (Alves, 2017, p.89). O autor evidencia que a flexibilidade, decorrente dos modelos de gestão toyotista, tem como cerne de sua aplicabilidade a força de trabalho, o capital variável – sem o qual, na composição orgânica do capital, não existe a extração de mais valor. O autor dá uma importância primordial para a análise da flexibilidade no atual estágio de exploração capitalista, ao afirmar que

> [é] a *flexibilidade da força de trabalho* que expressa a necessidade imperiosa de o capital subsumir, ou ainda, submeter e subordinar, o trabalho assalariado à lógica de valorização, através da perpétua sublevação da produção (e reprodução) de mercadorias, inclusive, e principalmente, da força de trabalho. É por isso que a acumulação flexível se apoia, predominantemente, na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho e ainda, dos produtos e padrões de consumo. É a flexibilidade do trabalho, compreendida como sendo a plena capacidade de o capital tornar domável, complacente e submissa a força de trabalho, que irá caracterizar o 'momento predominante' do complexo de restruturação produtiva do capital (Alves, 2017, p. 92).

Portanto, a submissão da força de trabalho à flexibilidade ocorre a partir de um amplo processo ideológico, que incorpora e justifica a nova necessidade do capital. Assim, a restruturação produtiva, que trouxe o novo modelo técnico de organização do trabalho a nível mundial, exigiu também novas concepções de mundo, justificadoras do modelo de gestão flexível, em suas múltiplas variações gerencialistas, as quais formataram um novo trabalhador coletivo do capital (Alves, 2017). Este trabalhador está imerso pelo

> […] discurso da *pedagogia da competência* que implica novas capacidades operativas advindas das novas rotinas do trabalho flexível. *Competência e resiliência*, tendo em vista que as pessoas humanas-que-trabalham precisam se dispor *subjetivamente* a aceitar a colonização/redução do seu tempo de vida pelo tempo de trabalho. O capital operou, deste modo, com a III Revolução Industrial, não apenas revoluções tecnológicas, mas também, uma nova Revolução Cultural capaz de produzir personalidades simulacros que consentem com o amesquinhamento do seu campo de desenvolvimento humano. Máquinas flexíveis exigem homens e mulheres flexíveis em suas capacidades de intervenção na produção. A *formação profissional* exigiu não apenas *habilidades técnico-operacionais*, mas também *habilidades comportamentais (e morais)* do trabalho vivo, tornando-o adequado para o exercício do princípio toyotista da 'autonomização', isto é, torna-os operadores capazes de intervir no processo de produção visando resolver problemas ou dar palpites para otimizá-lo (Alves, 2017, p. 93-94).

Deste modo, a reestruturação produtiva trouxe mudanças não só referentes aos marcos tecnológicos pautados na informatização, mas também trouxe aquilo que o autor designa como o espírito toyotista, que captura a subjetividade do(a) trabalhador(a). Para Alves (2017), o espírito do toyotismo nada mais é do que a expressão real da lógica que torna os(as) trabalhadores(as) gerenciáveis. Destarte, a perspectiva gerencialista se espraia por todos os espaços de trabalho, não só privados, mas também públicos. Este é um processo conhecido como o movimento gerencialista, para o qual Gaulejac (2007) contribui analiticamente. Segundo este estudioso,

> [sob] uma aparência objetiva, operatória e pragmática, a gestão gerencialista é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenhos, e esses desempenhos em custos ou em benefícios. Indo buscar do lado das ciências exatas uma cientificidade que elas não puderam conquistar por si mesmas, as ciências da gestão servem, definitivamente, de suporte para o poder gerencialista. Elas legitimam um pensamento objetivista, utilitarista, funcionalista e positivista. Constroem uma representação do humano como um recurso a serviço da empresa, contribuindo, assim, para sua instrumentalização (Gaulejac, 2007, p.36).

Vê-se que esta ideologia, expressão da realidade em voga, acentua ao máximo o grau de individualismo na sociedade capitalista, buscando apagar a luta de classes no seio das relações trabalhistas. Isso porque, nesta acepção, o(a) trabalhador(a) passa a ser definido(a) e compreendido(a) como colaborador(a). Esse é um dos princípios desta ideologia, apagar da consciência do(a) trabalhador(a) o seu pertencimento de classe. Estes(as) "colaboradores(as)", imbuídos nesta lógica, são gerenciados para obterem maior desempenho e cumprirem metas, a serem alcançadas a qualquer custo. Destaca-se que este "*a qualquer custo"* pode resultar em processos de assédio, entre tantas outras violências que inundam o terreno das doenças dos(as) trabalhadores(as), em especial as de cunho psicossomáticas. Ao debater a violência engendrada pela "Cultura da Excelência", pautada no gerencialismo, Silva (2011) evidencia que esta cultura fortalece as práticas de assédio pode ser indutora deste e cria, por um lado, o consentimento com o assédio enquanto, por outro, estimula a competição. Nessa lógica, "[…] tudo pode ser atropelado, inclusive a dignidade dos subordinados ou colegas cuja capacidade e dedicação possam ser percebidas como ameaça à posição ocupada ou às ambições daquele que se torna assediador" (Silva, 2011, p. 495). Com isso,

> [a] imposição da cultura da excelência é perpetrada de modo a envolver, de modo suave, desde o treinamento, os novos colaboradores – eufemismo adotado para ocultar a relação de subordinação. As exigências de dedicação total são assim disfarçadas, mas gradualmente a empresa e suas metas passam a ocupar o lugar dos próprios desejos ao se apossarem da vida mental e do tempo do novo empregado. A absorção do colaborador pela empresa o sequestra de outros espaços – a vida familiar, o círculo de amizades, as práticas de lazer e outras formas de participação social. Ocorre o sacrifício do repouso e mesmo do horário antes dedicado ao sono. Quando a empresa se torna a *dona* e o centro de sua vida, a percepção da fadiga e o temor de não conseguir manter a própria *excelência* significam horror e podem ser a véspera de um horror maior – perda de prestígio, ser *barrado* na competição interna ou até ser despedido. É também o momento em que deixa de receber estímulos sedutores para tornar-se alvo de ironias e pressões portadoras de ameaças inicialmente veladas, mas que, em pouco tempo, se transformam em manifestações de uma violência psicológica mais explicita: zombaria, humilhação ou ameaça – de rebaixamento funcional ou demissão. Depressões, esgotamento profissional (burnout) e outros agravos psíquicos e psicossomáticos tem emergido nesses percursos (SILVA, 2011, p. 495).

A autora mostra que o gerencialismo ocorre em diversas organizações privadas que adotaram a cultura da excelência, e se espraia também para as instituições do serviço público. De acordo com Gaulejac (2007), a ideologia gerencialista tem sua evolução primeiramente nas empresas multinacionais e se alastrando para todas as grandes organizações, privadas e públicas, a partir dos anos 1980. As multinacionais têm a colaboração de consultores, que elaboram as tecnologias gestionárias, as quais o autor designa como instrumentos do *poder gerencialista*. Estes desígnios enaltecem a cultura do desempenho e colocam as pessoas em concorrência, ranqueia os mais hábeis na corrida pela excelência e no cumprimento de metas estabelecidas pelas empresas. Nessa corrida, já não se veem parceiros de classe, mas sim alvos a serem derrubados para que a corrida rumo ao primeiro lugar se concretize. Já não basta produzir, faz-se preciso se destacar no mercado das ideias e das práticas individualistas. A sociedade apresentada pelo capitalismo como a sociedade do “bem comum”, antagoniza-se com a sociedade dos adoecimentos, uma sociedade que formaliza a violência como a regra do jogo. Neste sentido, Gaulejac (2007, p. 45) afirma que “[a] violência se banaliza, as degradações das condições de trabalho e o desenvolvimento da precariedade tornam-se condições da corrida para o desempenho”, as quais se universalizam, extrapolam o mundo corporativo, passando a fazer parte do metabolismo social como um todo (Alves, 2007).

O processo analisado tem como projeto maior a reestruturação do Estado, que passa a ser criticado para que se adeque à perspectiva do mercado. Como se analisou

em momento precedente, o projeto ideológico analisado constrói uma necessidade imposta pelo capitalismo, a fim de manter o circuito de acumulação e contrarrestar a tendência da queda das taxas de lucro. Nesse caminho, o Estado passa a ser requisitado como um dos principiais mecanismos para salvaguardar o sistema econômico dominante, e reformulado a fim de possibilitar os objetivos almejados pelo capital. Estas mudanças só são possíveis se se constituir um ideário social de que esta instituição precisa ser reformulada. Para que ocorram as mudanças no Estado, é preciso fazer crer que este é ineficiente. Gaulejac (2007, p.270) analisa o processo ideológico que enseja este ideário, em que

> [a] ausência de distância crítica em relação à gestão em seu conjunto e a aceitação da ideologia gerencialista é acompanhada de uma concepção negativa do papel do Estado, que não é mais considerado como um elemento central de regulação, mas como um aparelho não rentável, que convém 'modernizar'. Com efeito, importam para ele os modelos de gestão supostos como eficazes, sem que uma reflexão de fundo tenha sido realizada sobre sua pertinência. Como nas empresas privadas, preconiza-se mais flexibilidade, uma redução dos efetivos considerados pletóricos e uma melhoria do serviço prestado. Para alguns, trata-se de se dirigir para uma privatização generalizada; para outros, de aplicar no setor público as técnicas de gestão do privado. As lógicas financeiras e comerciais são projetadas como fatores de progresso e como elementos de 'realidade'.

Na medida que se ganha o consenso de que algo não funciona, é preciso reformar. No caso dos países centrais, os quais viveram o Estado de Bem-Estar Social, houve uma ruptura brusca com o modelo até então adotado. Esta ruptura foi baseada por todo um discurso conservador, que apregoava que a crise vivida como "[…] uma crise de governabilidade causada pelas excessivas demandas democráticas dirigidas aos Estados nacionais, que adotavam um extensivo Estado de Bem-Estar, [defendendo-se com isso] o retorno ao ideário liberal" (Pereira, 2008, p. 113). Em relação ao Brasil, as expressões deste processo têm suas especificidades, exatamente por se situarem em uma formação social na qual sequer existiu o Estado de Bem Estar Social. Aqui, a contrarreforma do Estado trouxe-lhe mudanças mesmo recentemente redemocratizado, que sequer se fortaleceu em termos de efetivação dos direitos e políticas sociais reconhecidas na promulgação da Constituição Federal de 1988, e já se tornou obsoleto para a lógica conservadora. A contrarreforma do Estado, conforme apontado em capítulo anterior, teve na década de 1990 o marco principal de aprofundamento das críticas ao "Estado Social", reconstruído para tornar-

se mínimo e enxuto para os(as) trabalhadores(as), baseado na concepção gerencialista.

Cabe ressaltar que, no Brasil, o gerencialismo teve como ponta de lança o governo FHC, durante o qual Luiz Carlos Bresser Pereira ocupou a função como Ministro da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE), o principal ideólogo da contrarreforma estatal. O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) foi o principal documento orientador. A proposta de mudança com base na perspectiva gerencialista, amparada pelo mercado, trazia em seu mote o discurso do enfrentamento à burocracia, colocada como o principal empecilho dos problemas estatais e sociais. O PDRAE defendia a necessidade de "[...] descentralização e a ideia de que o cidadão é um cliente dos serviços oferecidos pelo poder público" (Reis, 2019, p. 83). Era necessário implementar a Administração Pública gerencial, com relações mais flexíveis, o que aumentaria sua eficácia, promoveria um governo empreendedor por meio da cultura do *management*, referendando um discurso empresarial que resplandece a figura do homem de negócios. A autora sistematiza os principais aspectos que caracterizam o gerencialismo até final do século XX:

> 1) governo empreendedor; 2) orientação para o mercado; 3) ambiente de competição entre agências públicas e o mercado; 4) descentralização do serviço público: descentralização das ações do poder central para os núcleos no âmbito federal, estadual e regional. Além disso, verifica-se o estímulo em firmar parcerias com o setor privado e com as organizações não governamentais (ONGs); 5) maior autonomia para as agências públicas; 6) privatização e terceirização; 7) lógica empresarial, substituição de cidadão por cliente; 8) desregulamentação do mercado de trabalho, flexibilização das leis trabalhistas, fim da seguridade do emprego público, negociação coletiva, novas formas de contratos de trabalho; 9) uso da linguagem empresarial: busca por eficiência, eficácia, foco em resultados, gestão horizontalizada, redução de custos, controle dos processos e do trabalhador, mecanismos de avaliação de desempenho, incentivo ao planejamento estratégico de médio e longo prazo, uso de técnicas do setor privado como Total Quality Management (qualidade total), e transformação da cultura do serviço público para uma cultura da empresa privada na administração pública; e 10) aplicação do contrato de gestão para controle dos gestores públicos (Reis, 2019, p. 85).

Tais aspectos descaracterizaram profundamente o Estado (naquilo que lhe cabia como público), visto que passou a não ser intrínseco ao público a prestação daqueles serviços e direitos que a CF preconizou como exclusivos do Estado. A ideologia constituída até então escamoteava as reais causas dos problemas

existentes quanto aos serviços públicos, como a ausência de recursos, o sucateamento, a falta de pessoal/concurso públicos. Ao não se mostrar a essência dos problemas existentes, defendeu-se que o melhor caminho seria absorver a lógica das empresas privadas, as quais permitem a concorrência e, com ela, os melhores resultados; e se ocultou o conteúdo de fundo quanto à responsabilidade exclusiva do Estado na execução de serviços públicos essenciais à vida da população: estar intrinsecamente pautado no interesse coletivo, atribuído de uma dada finalidade social. Grosso modo, este é essencialmente distinto do conteúdo do setor privado, pautado em uma lógica produtivista, a qual aspira a concorrência e o lucro, em atendimento aos interesses dos detentores privados dos meios de produção. Em síntese:

> [a] ideia de administração gerencial voltada para o setor público, tendo a reforma do Estado brasileiro de FHC como expressão, foi responsável por elaborar projetos, modelos e formas de pensar acerca do funcionamento das instituições públicas baseadas na flexibilização das ações administrativas e diretivas. Trata-se de um projeto de reestruturação da organização do serviço público visando favorecer a edificação de uma imagem de que o setor público necessitaria urgentemente se modernizar pela via da flexibilização gerencial para se adequar ao progresso tecnológico, político, econômico e até mesmo societal. O gerencialismo, valendo-se de uma narrativa baseada na primazia da técnica, da especialização, das normas e regulamentos, buscou despolitizar a organização do serviço público, os conflitos e lutas sociais na sociedade civil em favor de interesses de poucos, distanciando-se da participação popular nas decisões estatais e no acesso aos bens e serviços públicos (Reis, 2019, p. 87).

Embora com oposição dos movimentos sociais, sindicais e populares, este processo engendrou a flexibilização do espaço público, a abertura do Estado para atuação do setor privado em políticas como educação e saúde, reforçando a desresponsabilização do Estado para com a garantia dos direitos e operacionalização das políticas públicas. Presencia-se a expansão desenfreada da atuação das fundações dentro dos espaços públicos, vide os exemplos das universidades públicas, as quais mantêm as fundações como se fossem inerentes à sua existência autárquica. Outrossim, a implementação do EAD, largamente aprofundado após a LDB, faz parte deste processo de desmonte, que em essência guarda profundas relações com o capital financeiro internacional. Tal como alerta Fattorelli (2016), ocorre a *sangria do fundo público,* direcionado aos interesses do capital financeiro internacional em detrimento dos interesses da maioria do povo trabalhador, refletindo a redução de

serviços públicos ofertados e a sua precarização. Todo esse processo acarretou significativas mudanças para os serviços públicos, trouxe consigo a desqualificação dos(as) servidores(as) públicos(as) perante a sociedade, que passou a ser bombardeada por uma campanha ideológica que disseminava a ideia de que os(as) trabalhadores(as) contratados pelo Estado estariam na posição de marajás, de privilegiados(as). Nesta acepção, se os referidos serviços são burocráticos também os são seus(suas) servidores(as) – daí que, a partir dessa lógica empreendida pela Administração gerencialista, a força de trabalho empregada no Estado tivesse que ser "refuncionalizada", isto é, flexibilizada em seus métodos e ações. A esse respeito, Ribeiro e Mancebo (2013, p. 199) expõem que

> […] as organizações públicas estão inseridas em um contexto cercado de limitações [...] somadas a uma atitude hostil da sociedade dirigida a tudo o que tem origem no Estado, que prega a valorização do privado em detrimento do público. Fala-se dos serviços ruins das escolas, dos hospitais, dos museus, dos órgãos públicos de maneira geral, em uma tentativa constante de desqualificação [...]. Verifica-se, na prática, uma verdadeira campanha caracterizada por atitudes de desprezo, discriminação, descrédito e desvalorização direcionada a esse setor. Por público, considera-se tudo o que é ineficiente, associado ao desperdício, à corrupção, à falta de controle e coordenação, [enquanto] o privado é apontado como o lugar de eficiência e de excelentes resultados. O serviço público carrega consigo características depreciativas atribuídas tanto aos órgãos em si quanto aos servidores que neles trabalham.

A grande mídia e os agentes do capital contribuíram, como ainda contribuem, com a depreciação dos(as) servidores(as) públicos(as), ao disseminarem uma lógica que os violenta e desqualifica, e estas depreciações não são fatos isolados dentro do serviço público, constituem o modelo de gestão, fazem parte do projeto maior de flexibilização das relações de trabalho e desconstrução dos direitos sociais e dos serviços públicos. Chanlat (2002) aponta as mudanças específicas ocorridas no serviço público, amparadas pelo modelo de gestão analisado até aqui. A primeira mudança, advinda deste processo e que se reflete na "motivação para o trabalho"[29],

---

[29]Aqui usar-se-á a terminologia usada pelo autor, embora tenha-se considerações quanto ao seu uso indiscriminado quando se discute Saúde do(a) Trabalhador(a). Várias discussões apontam a *motivação* para o trabalho de forma mecanicista, reduzida a uma mera vontade individual, dissociada das relações socioeconômicas engendradas pelo modo de produção existente. Assim, ignoram as reais causas da dita desmotivação, as quais estão diretamente relacionadas ao processo de exploração e suas expressões. Traz-se um exemplo da violência usada nas empresas de telemarketing, em que se busca a "motivação" a partir de técnicas altamente assediadoras, usadas como forma de incentivar a equipe a competir e querer vencer. No âmbito do serviço público, tal como apontam Heloani e Barreto (2018),

refere-se ao aumento da carga de trabalho. Segundo o autor, existe um aumento da carga de trabalho, advinda da redução de pessoal e dos novos imperativos de desempenho e produtividade. O autor mostra que existe, junto desta carga, uma maior pressão dos(as) usuários(as) dos serviços, com origem em diversos fatores como o "[...] discurso sobre a importância do cliente, exigências crescentes dos cidadãos para com sua administração, dificuldades sociais crescentes (desemprego, precariedade, pobreza, miséria,...) subida da incivilidade (ensino, transporte,...)" (Chanlat, 2002, p. 4). Agregam-se a estes fatores os reflexos advindos da análise feita até aqui sobre a disseminação da ideologia depreciativa do serviço público e dos(as) servidores(as) que trabalham nestes espaços. Certamente, tal ideologia burguesa se materializa quando é absorvida pela população como verdade absoluta. Nesta perspectiva, os(as) usuários(as) dos serviços públicos passam a compreender tais servidores como inimigos, sob a premissa de que, se existem problemas, estes seriam decorrentes da ineficiência e da falta de vontade de tudo que está associado ao público. A aparência, neste caso, passa a ser a regra, escondendo-se todo o processo de reconfiguração do Estado, marcado pela redução de verbas, de pessoal, privatização, flexibilização das relações de trabalho, mercantilização, precarização. Não se mostra que existe luta de classes envolvida na expropriação do fundo público, e tampouco que esta expropriação traz sérias consequências para a reprodução da vida dos(as) trabalhadores(as).

A segunda mudança está relacionada à autonomia. Segundo Chanlat (2002, p. 4-5), existe um "[…] verdadeiro apelo para aumentar a responsabilidade e a imputabilidade dos empregados do setor público e notadamente dos funcionários, esta vontade gerencial não deixa de se enfrentar com as contradições e incoerências da realidade". A perda de autonomia se dá frente a uma hierarquia que está muito presente e impõe muitos limites, e as novas tecnologias contribuem para isso na medida que permitem maior controle sobre os(as) servidores(as) (Chanlat, 2002). A terceira mudança se refere ao reconhecimento: "[...] no decorrer dos últimos vinte anos, os empregados do setor público e notadamente os funcionários sofreram mais ou menos fortemente o discurso sobre sua suposta ineficiência, sua fraca produtividade, até sua verdadeira utilidade" (Chanlat, 2002, p. 5). Criou-se, a partir

---

o uso da violência serve como regra de gestão, gestão esta que virou um espaço de convivência assediadora e adoecedor.

disso, uma concepção negativa do servidor público, que afetam a saúde destes(as) trabalhadores(as) e sua identificação com o trabalho. O quarto aspecto diz respeito ao apoio social, que pode se dar tanto em relação ao fortalecimento destes(as) servidores(as) quanto à sua desqualificação.

Segundo o autor, com a introdução de novas práticas de gestão de pessoal, a qual traz uma série de formas de contratos de trabalho dentro do serviço público, tem-se uma série de adversidades que surgem e se aprofundam tais como a fragmentação das equipes; consequências para a qualidade dos serviços prestados; abalo da segurança da manutenção do vínculo. Este último aspecto é um componente importante do serviço público e que mantém, inclusive, a possibilidade de que exista uma autonomia maior, a fim de que as decisões sejam pautadas nas legislações referentes ao serviço público, e não nas politicagens que, no caso do Brasil, representa *uma chaga que não se apaga*. Afinal, nossa realidade é circunscrita por um passado que traz fortes marcas do coronelismo, no mandonismo, nas heranças que se mantêm como fardo, principalmente para o povo pobre e preto desse país. Aqui, entende-se que, se a segurança do vínculo empregatício se quebra, pode se quebrar também a qualidade dos serviços, o compromisso com o acesso ao direito, visto que a gestão será baseada no medo, sobretudo em contextos de desemprego galopante, fator que acentua a violência no trabalho e, consequentemente, os adoecimentos. Por fim, Chanlat (2002, p. 5) expõe “[...] um quinto elemento constitutivo de todo trabalho de serviço público que se evoca regularmente nos discursos mas que nem sempre é levado em conta na realidade das mudanças, [...] o componente ético que lhe é peculiar”, baseado na defesa do bem comum, ou seja, no social e não no individual, e portanto na separação entre os interesses da vida privada e os interesses do público.

Neste processo de base gerencialista, criam-se regras que elucidam o cumprimento dos objetivos de enxugamento do Estado, notadamente na operacionalização das políticas das IFES públicas[30]. Segundo Silva (2015, p. 9), para tal enxugamento surge “[…] por parte dos processos de gestão de pessoas do governo federal, a necessidade de dimensionar a força de trabalho no âmbito das IFES e o estabelecimento da gestão por competência”. A gestão por competência

---

[30]A partir daqui, far-se-á a discussão em vários momentos com foco nas IFES públicas, visto ser este o espaço de pesquisa delimitado para o aprofundamento dos estudos.

responsabiliza os servidores trazendo as seguintes exigências: serem flexíveis, multifuncionais, competentes. No entanto, a autora alerta que este discurso escamoteia que o objetivo real destas exigências se traduz na busca da racionalização do trabalho dentro do setor público. Tanto que, em 2006, foi publicado o Decreto nº 5.707/2006, que instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal. No seu artigo 1º, o Decreto traz as seguintes finalidades: melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados; desenvolvimento permanente do(a) servidor(a) público(a); adequação das competências exigidas dos servidores em conformidade aos critérios da das instituições; direcionamento e gerenciamento das ações de capacitação e racionalização e efetividades dos gastos com capacitação. Em seu artigo 2º, a capacitação é compreendida como "[...] processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais" (Brasil, 2006). No inciso II desse artigo, traz-se a concepção de gestão por competência como "[...] gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento de conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição" (Brasil, 2006). A partir dessa perspectiva, a gestão da administração pública passou a ser compreendida mais evidentemente a partir dos preceitos do mercado, apagou-se a criatividade e a autonomia dos indivíduos na medida que, quando se estabelece a gestão por competência, em essência se requer uma completa adequação aos critérios institucionais, pautados na competitividade, nas disputas, na produtividade, pouco afeitos à concepção mais crítica de serviço público.

Em consonância, Silva (2015) analisa o Decreto nº 5.825/2006, que estabeleceu diretrizes para nortearem as IFES na elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação. Conforme a autora, este decreto estabelece o

> […] dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, para tanto, busca a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à concepção etária e a saúde ocupacional; análise da estrutura organizacional e suas competências; análise dos processos e condições de trabalho e das condições tecnológicas das IFES. Por dimensionamento, o decreto entende como o processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais,

> considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito das IFES (Silva, 2015, p. 10).

O Decretou foi meticulosamente elaborado para planificar ações para solucionar a “gestão ineficaz”, como reorganizar os preceitos institucionais a fim de criar mecanismos que permitissem adentrar na subjetividade dos(as) servidores(as) e constituir uma consciência para tal projeto. Neste caso, o projeto a ser absorvido seria aquele em que os(as) servidores(as) incorporam a lógica do setor privado para si, tendo a concorrência e a corrida por resultados como regras. Ao incorporar estes princípios, estes(as) trabalhadores(as) não visualizariam perspectivas de lutas, passariam a assumir a ideia de que, para dar conta do trabalho, teriam que se desdobrarem para cumprir as metas de produtividade dentro dos prazos estabelecidos. As ditas tecnologias servem para enquadrá-los(as) ainda mais a estes critérios, os quais solapam as condições de existência na medida que a gestão é realizada através da violência psíquica – em muitos casos invisibilizada, mas com resultados e consequências desastrosas à saúde dos(as) servidores(as). Tendo essas consequências deletérias em vista, adentrar-se-á, a seguir, na apreensão dos delineamentos que envolvem a constituição da política de atenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) no Brasil.

3.2.2 O Processo de constituição da Política de Saúde voltada ao(à) Servidor(a) Público(a) no Brasil

Até aqui, foi possível apreender as dimensões sócio-históricas das nuanças que circunscrevem o trabalho desenvolvido dentro do Estado para a operacionalização dos serviços públicos, os quais caracterizam as políticas sociais no Brasil. A compreensão destes serviços e do trabalho desenvolvido dentro da esfera pública permite apreender especificidades que permeiam as relações de trabalho neste espaço. Estas características poderiam representar condições menos adoecedoras de trabalho se o processo geral de desmonte dos serviços públicos fosse barrado e se garantissem as condições básicas de trabalho, com valorização, direitos, recursos adequados, concursos para reposição do quadro funcional. Não obstante, tal como aponta Marx (2011), os homens fazem a sua história, mas não em circunstâncias de sua escolha. Assim, o projeto neoliberal de desmonte dos direitos e

políticas sociais, por mais que tenha se dado em um terreno que envolveu a luta dos (das) trabalhadores(as), vem obtendo êxito. Com isso, a discussão sobre a saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) é localizada neste contexto de contradições e lutas antagônicas, em que vigora o projeto de Estado conhecido como gerencialista, tal como se analisou até aqui como expressão da necessidade de reorganização da produção e reprodução do capital. Neste sentido, é de suma importância apreender a constituição da saúde do servidor público dentro das relações contraditórias, que trazem alguns avanços, bem como retrocessos, decorrentes da efetivação da CF em meio ao projeto do capital de derruição de direitos e políticas sociais.

A política de saúde do(a) servidor(a) público(a) federal é nova se comparada a outras, e traz consigo uma série de contradições que precisam ser apreendidas a fim de se compreender sua atualidade. Entende-se que sua existência recente se deve, principalmente, ao fato de que o serviço público adquire maior visibilidade com a CF, a qual trouxe novas dimensões ao estatuto do(a) servidor(a) público(a), posteriormente regulamentado pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Esta Lei criou o Regime Jurídico dos Servidores Civis Públicos Federais (RJU), e trouxe uma série de especificações sobre o trabalho realizado neste espaço. Cabe mencionar que a CF de 1988 não criou o serviço público[31], mas lhe atribuiu uma nova concepção, que contrapõe as práticas de apadrinhamentos e vínculos empregatícios baseados em interesses pessoais que vigoraram nos anos de ditadura militar.

Diante destas considerações, cabe trazer a trajetória de constituição da saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público, dentro da ótica de constituição das políticas sociais, em específico, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), como parte integrante do SUS. Em tese, esta política é voltada tanto aos(às) trabalhadores(as) da iniciativa privada quanto dos serviços públicos. Entretanto, a saúde dos(as) trabalhadores(as) denominados servidores(as) públicos(as) foi quase que inexistente nos grandes debates referentes ao campo da

---

[31]Segundo Zanin *et al.* (2015), a trajetória do serviço público profissionalizado surge no país em 1936 com a criação do Conselho Federal do Serviço Público Civil. Apenas no ano de 1970 foi criado o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). No entanto, este Sistema não previa nenhuma organização referente a atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as) deste setor. Analisando este momento, os autores afirmam que "[...] quanto à definição de uma política nacional de saúde do servidor articulada e centralizada, a promulgação da Constituição de 88 não modificou esse quadro. Como consequência, a ausência de regulamentação fez com que Ministérios e demais órgãos públicos federais passassem a criar serviços de saúde próprios, com recursos financeiros, estruturas físicas e organizacionais e critérios periciais diversificados" (Zanin *et al.*, 2015, p. 89).

Saúde do(a) Trabalhador(a) (Ramminger e Nardi, 2007). Os autores problematizam o foco central das políticas voltadas à saúde do(a) trabalhador(a) nas organizações e empresas privadas, que deixavam uma lacuna relevante quanto à atenção à saúde voltada aos(às) servidores(as) públicos(as). Ao afirmarem tal exposto, refletem que tal lacuna se fez presente na formulação da Saúde do Trabalhador das Conferências Nacionais. Segundo autores, esta questão não foi tratada na 1ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, momento em que o tema ficou reduzido à remuneração e à capacitação. Na 2ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, realizada em 1994, sob a vigência da CF e da Lei Orgânica da Saúde, que trazia que a Saúde do(a) Trabalhador(a) como responsabilidade do SUS, este tema apareceu para além dos tópicos da 1ª Conferência, tal como mostram Ramminger e Nardi (2007, p. 219):

> [em] relação à saúde do servidor público, aparece a preocupação em garantir ações dentro do sistema de vigilância e fiscalização nas instituições públicas e privadas (p. 27); a criação de Comissões de Saúde do Trabalhador nos serviços públicos e privados (p. 20); e a exigência de que o serviço público em todas as esferas de governo, enquanto empregador, passe a emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) (p. 35). Ao trabalhador da saúde foi declarado um capítulo específico (capítulo V – Recursos Humanos para a Saúde do Trabalhador), o qual afirma a necessidade de regulamentar e cumprir as regulamentações e resoluções já existentes em relação à formação de recursos humanos para a saúde; defende que os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador sejam locais de formação na área de saúde e trabalho, reconhecendo a natureza multidisciplinar e continuada da formação nessa área, bem como a necessidade de inclusão dos profissionais de serviço social e psicologia nas equipes de saúde, 'permitindo maior humanização do serviço e defesa dos interesses dos trabalhadores'. […]. Sobre gestão dos recursos humanos pelo Estado, afirma-se que o governo deve investir na qualificação dos trabalhadores dos serviços públicos de saúde; ampliar, mediante concurso público, o quadro de pessoal voltado para as ações de saúde do trabalhador no SUS; implantar o Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), incentivando o regime de dedicação exclusiva para os profissionais da saúde; e, finalmente, regulamentar a formação profissional e a situação trabalhista dos agentes comunitários de saúde. Considerando a atuação dos profissionais da área, o relatório explicita que se deve 'tomar como objeto de análise, nas ações de vigilância em saúde do trabalhador, as relações profissionais de saúde, contemplando, inclusive, aspectos de sua saúde mental' […].

Andrade, Martins e Machado (2012) compreendem que esta Conferência dá um passo à frente em relação à primeira, pois aprova propostas que tratam de assuntos pertinentes a saúde dos(as) servidores(as) públicos(as), apontando a necessidade de acolher as demandas daqueles(as) profissionais que atuam na atenção à saúde de outros(as) trabalhadores(as). Não obstante, Ramminger e Nardi (2007) avaliam que, na prática, tanto a 1ª quanto a 2ª Conferências não avançaram

para a apreensão da realidade da organização do trabalho[32] no espaço público. Neste sentido, afirmam que nas Conferências realizadas até então as questões sobre a organização do trabalho no serviço público "[...] não foram priorizadas, sequer problematizadas […]" (Ramminger, Nardi, 2007, p. 220). Assim, os autores entendem que os debates travados nas Conferências, que assentavam a Saúde do(a) Trabalhador(a) enquanto política pública pertencente ao SUS, não foram estendidos para o setor público, o que deixou este espaço limitado a debates e ações fragmentadas. Deste modo, enquanto se caminhava na unificação das ações de atenção à saúde existentes pelo país, a fim de que estas fizessem parte de uma rede articulada como parte de uma política pública, as ações no serviço público continuaram a se dar de forma fragmentada, conforme o interesse particular de cada instituição. As ações pontuais propostas para os(as) servidores(as) públicos(as), a partir das referidas Conferências, não priorizaram a prevenção, a promoção à saúde e nem o protagonismo dos(as) trabalhadores(as) que atuam na esfera pública na constituição e na formulação das políticas públicas para a área. Quanto ao capítulo dedicado à formação em recursos humanos, este se direciona à preparação de profissionais do serviço público para atuarem na política voltada à Saúde do(a) Trabalhador(a), buscando a formação para a qualificação na prestação dos serviços e aprimoramento da política. Esta é uma iniciativa fundamental, mas não se atém ao fato de que os(as) trabalhadores(as) que atuam na própria política de atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as) também devem ter acesso à saúde e à segurança no trabalho de forma a também se entenderem enquanto trabalhadores(as) sujeitos(as) aos mais variados processos de adoecimento no trabalho. Outrossim, cabe destacar, este Capítulo deveria tratar da realidade do serviço público e de suas especificidades, buscar a proposição e extensão da Saúde do(a) Trabalhador(a) a este espaço, de forma que os(as) servidores(as) públicos(as) se compreendam enquanto parte do conjunto da classe trabalhadora. Entende-se que esta questão da identidade de classe faz parte do processo histórico contraditório que envolve as nuanças da Saúde do(a) Trabalhador(a), as quais resultam em um rol de problemas e adversidades que têm seus reflexos na atenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as).

---

[32]Entende-se por organização do trabalho "[...] a forma de conceber os conteúdos das atividades de trabalho, bem como a sua divisão entre os trabalhadores" (Silva, 2011, p. 163).

Os estudos de Souza e Reis (2013) trazem elementos importantes para esse debate, e seus resultados partem dos relatos de representantes da referida área que atuavam em sete instituições públicas de um município do Sudoeste da Bahia. Souza e Reis (2013) destacam a carência de ações voltadas aos(às) servidores(as) públicos(as) dos municípios do sudoeste baiano, inclusive para aqueles(as) que trabalhavam na própria política de saúde do(a) trabalhador(a). Para estes(as) profissionais, relatavam-se uma série de dificuldades, como centralização de planejamento, burocracia, mudança constante de gestores e, por consequência, descontinuidade das ações. Também se relata a descaracterização do que vem a ser Saúde do(a) Trabalhador(a), já que muitas ações desenvolvidas se restringem a ações individualizantes, tais como feiras de saúde, vacinação, dentre outras. Para aqueles(as) entrevistados(as) que não trabalhavam na área de Saúde do(a) Trabalhador(a), os relatos evidenciaram o desconhecimento da política, inclusive a partir da afirmação de sua inexistência para o setor público. Portanto, este estudo mostrou a ausência de políticas e ações referentes à área, principalmente para os(as) servidores(as) daquela esfera da federação, e evidenciou que mesmo existindo a PNSTT, voltada a todos(as) trabalhadores(as), sejam eles(as) da esfera privada ou pública, na prática se convencionou que esta política é direcionada aos(as) trabalhadores(as) regidos(as) pela CLT.

É certo que existe toda uma conjuntura que traz consequências à atenção à saúde do(a) servidor(a), que cria a ideologia de que o servidor(a) público(a) é privilegiado. Entende-se que, ao se pensar em privilégio, fortalece-se a ideia de que o espaço público é isento de contradições e antagonismos de classe. Decorrente disso, uma série de adversidades e problemas são vivenciados pelos(as) servidores(as) que atuam na PNSTT, tal como expõem os estudos de Souza e Reis (2013, p. 103): “[...] foi relatado que a equipe do CEREST da região Sudoeste não tem como atender as demandas e que estão trabalhando com as maiores prioridades, sendo citadas demandas do setor privado”. Mesmo diante de um processo de trabalho adoecedor, as autoras afirmam a inexistência de ações de saúde voltadas aos(às) servidores(as) públicos(as) naquele município, e identificam apenas a existência de ações e iniciativas voltadas à esfera do serviço público federal. Em acepção semelhante, Ramminger e Nardi (2007), apresentam resultado de pesquisa em que se mapeou a política e os serviços de atenção à saúde do(a) servidor(a) público(a), com ênfase

para aqueles(as) que atuavam na área da Saúde. Os autores chamam a atenção para o fato de que, embora tenham conhecido a realidade de apenas um estado brasileiro, faz-se possível considerar tal realidade como representativa de outras unidades federativas. A pesquisa apontou que as políticas desenvolvidas nos CERESTs são insuficientes, somente direcionadas para questões pertinentes aos(às) trabalhadores(as) celetistas. Em contraposição, as ações voltadas à saúde dos(as) trabalhadores(as) que atuam no serviço público eram centralizadas no Centro de Perícias Médicas[33], o que lhes permitia refletir que

> […] a extrema vulnerabilidade das ações voltadas à atenção da saúde do servidor público que, definitivamente, não integram uma política pública, mas ficam a mercê dos diferentes governos, sendo que os enunciados da saúde do trabalhador parecem ter uma frágil penetração em uma área ainda hegemônica da Medicina do Trabalho (Ramminger, Nardi, 2007, p. 223).

Os avanços no campo da Saúde do(a) Trabalhador(a) com relação ao projeto da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, pautados na determinação social do processo saúde doença, não atingiam o espaço público. Neste, a ST se resumia a ações focalizadas no âmbito da perícia médica e fortalecia ainda uma visão conservadora de saúde como a ausência de doença, uma perspectiva que endossava as práticas de saúde voltadas aos(às) servidores(as) com foco na inspeção para identificar os mais aptos ao mercado. Enquanto se fortalecia a perspectiva da Saúde do(a) Trabalhador(a) no âmbito privado, espraiava-se pelo setor público a perspectiva conservadora pautada na Medicina do Trabalho e na Saúde Ocupacional. Carneiro (2006)[34] apontava os problemas atinentes à saúde e trabalho no serviço público municipal, refletindo sobre as dificuldades relacionadas à gestão dos serviços de saúde do(a) servidor(a) público(a). O autor expunha a dificuldade existente no país

---

[33]Quanto às afirmações da ausência de ações voltadas aos(às) servidores(as), chama-se a atenção para dois aspectos: o primeiro refere-se ao fato de, mesmo afirmando a ausência de ações, não desconsideravam a aprovação do Decreto n. 5.961/2006, que instituiu o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal; e a Portaria 1.675/2006, que instituiu o Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Civis Federais, ambos voltados ao âmbito federal. O segundo refere-se à reflexão de que, ao criticarem a lacuna na atenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as), os autores expõem que tal afirmação não deve ser confundida com a defesa da criação de centros específicos de atenção, que na perspectiva da Saúde do(a) Trabalhador(a) é uma proposta inadequada. O que os autores trazem é a necessidade de se conhecer esta realidade e propor ações condizentes às especificidades do setor público.

[34]Cabe mencionar que, posteriormente, Sérgio Carneiro assumiu cargo como Diretor do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (DESAP), vinculado ao MPOG, Ministério responsável por desenvolver a Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS).

quanto a esse debate em razão da existência de poucos estudos sobre o tema, o que dificultava uma análise mais global que envolvesse outras realidades. As ponderações do autor retratavam a realidade referente à política de saúde do(a) trabalhador(a) voltada ao serviço público no início dos anos 2000. Para o autor, o serviço público "[...] [investia] mais no 'controle individual' do absenteísmo que nas ações coletivas de saúde" (Carneiro, 2006, p. 26), o que levava a ações com pouco impacto, e qye se traduziam em experiências isoladas e descontinuidade administrativa, característica de boa parte das políticas públicas (Carneiro, 2006, p. 26). Quanto a outros empecilhos vividos pela área, Carneiro (2006) apontava as dificuldades de realização de ações de saúde do(a) trabalhador(a) na direção da promoção à saúde; a inexistência de dados consolidados referentes à saúde dos(as) trabalhadores(as) públicos(as), o que dificultava o levantamento de dados epidemiológicos; o vácuo quanto à responsabilização legal pelo cumprimento das normalizações referentes à segurança no trabalho; o desconhecimento das políticas e das legislações, bem como a pouca participação dos(as) trabalhadores(as) do serviço público; a inexistência de um sistema integrado entre as informações disponíveis nos vários municípios e Estados, o que impossibilitava elaborar um perfil de morbidade do(a) servidor(a) público(a) brasileiro(a); subnotificação dos acidentes e das doenças de trabalho, dificultando entender as causas da mortalidade e do adoecimento dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) brasileiros; ações pulverizadas e fragmentadas de assistência médica ao(à) servidor(a) frente aos parcos recursos, sendo que em vários casos os órgãos públicos têm suas próprias iniciativas a fim de responder a estas demandas, com modelos antagônicos entre os casos identificados. Além disso, foi possível identificar o reducionismo do ato pericial do ponto de vista das habilidades e/ou possibilidades de quem adoece. A esse respeito, o autor apontava que:

> [na] maioria dos órgãos públicos, existem juntas médicas ou serviços exclusivos que funcionam em separado da área assistencial e de promoção à saúde. Avaliam-se os impedimentos, as incapacidades e não existe olhar para as habilidades ou possibilidades. As opções restringem-se ao apto ou inapto, ao capaz ou incapaz, invalido ou não (Carneiro, 2006, p. 30-31).

Para o autor, estas práticas são consequência de uma Administração Pública que tem como principal foco o controle burocrático da assiduidade, e que requisita a intervenção da unidade de perícia médica, a fim de resolver o problema da ausência.

Conforme o exposto, até os anos 2000 a atenção à saúde do(a) servidor(a) público(a) se deu à margem da política de Saúde do(a) Trabalhador(a), ficou reduzida a iniciativas de cada instituição, fragmentada, sem uma definição e uma coordenação geral que a articulasse de forma integrada e planejada, nos moldes de uma política pública subsidiada pelo Estado. Punha-se uma demanda crescente, dado o vertiginoso crescimento do adoecimento no trabalho no setor público, que precisava ser amparada por uma política que, para além do ato médico pericial, apreendesse as dimensões da organização do trabalho que adoece, a fim de que se criassem alternativas de prevenção e promoção à saúde na forma de uma política pública. Assim, com base na necessidade destas respostas se criou, a partir da década de 2000, um rol de iniciativas que culminaram na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), com uma série de contradições e desafios.

O próximo item focará na constituição da atenção à saúde dos(as) servidores(as) na esfera federal, espaço escolhido como foco de pesquisa e também uma das esferas em que se tiveram maiores ações e iniciativas para a atenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos. Posto isso, aborda-se a seguir o processo de constituição da PASS a partir dos anos 2000 e seu estágio atual, dado o complexo processo de desmonte do serviço público brasileiro.

3.2.2.1 Os primeiros momentos do Processo de Constituição da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS

Pelo menos até os anos 2000, as diversas dificuldades existentes quanto à atenção à saúde dos(as) servidores(as) evidenciavam um panorama de descaso e de descompasso na implementação de ações em relação aos(às) trabalhadores(as) que atuam no setor privado com vínculo celetista. Assim, os(as) servidores(as) públicos(as) era marginalizados na PNSTT, e quando muito eram atendidos por iniciativas isoladas que partem das gestões dos órgãos nos quais atuam. A partir dos anos 2000, algumas ações foram desenvolvidas a fim de se engendrar uma proposta de política de atenção à saúde dos(as) servidores(as) de forma mais sistematizada e coordenada, em âmbito federal, sob diversas justificativas. Pena e Minayo-Gomez (2010) mostram-no como espaço em que o número de adoecimentos e afastamentos

de saúde é significativo, o que acarreta uma série de questões que pressionam o Estado a direcionar sua atenção para esta realidade. Segundo os autores, características próprias do setor de serviços como a co-presença, a simultaneidade, o autosserviço, o controle emocional, nas quais grande parte do funcionalismo se enquadra, envolvem uma série de exigências que apontam para maiores fatores de risco à saúde. Destaca-se a necessidade de se levar em consideração abordagens específicas referentes ao setor de serviços, levando em consideração a proximidade entre trabalhador(a) e consumidor(a). Com isso, afirmam que esta especificidade deve servir para o aperfeiçoamento de prognósticos no campo da Saúde do Trabalhador. Consequentemente,

> […] o uso destas aproximações permite compreender como novas formas de sofrimento psíquico, distúrbios e patologias do trabalho se alastram no setor de serviço, diferentemente da indústria, e como outras se redimensionam em função das especifidades dos processos de trabalho (Pena, Minayo-Gomez, 2010, p. 382).

Assim, analisam categorias específicas do trabalho em serviço que contribuem para se avançar na reflexão sobre o processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as) intitulados servidores(as) públicos(as) e, por conseguinte, em intervenções mais concretas quanto à proteção à saúde no serviço público. As justificativas e fundamentações sobre a construção da política de saúde do(a) trabalhador(a) voltada ao setor público são evidenciadas por Andrade, Martins e Machado (2012) em um retrospecto do processo que enseja a sua criação no Brasil. Os(as) autores(as) consideram que, com a elaboração da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) em 2004, criou-se uma prerrogativa de responsabilidade pública de garantir ações voltadas à saúde do trabalhador da esfera pública, uma vez que "[...] entre as diretrizes desta política destaca-se a orientação para que o Estado cumpra seu papel de empregador, garantindo o atendimento de ações e saúde do trabalhador" (Andrade; Martins; Machado, 2012, p. 8). Assim, o documento da PNSST/2004 traz a defesa da atuação em Saúde do Trabalhador voltada ao Serviço Público ao caracterizá-la da seguinte forma:

> [para] fins desta Política são considerados trabalhadores todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, no setor formal ou informal da economia. Estão incluídos nesse

> grupo todos os indivíduos que trabalharam ou trabalham como: empregados assalariados; trabalhadores domésticos; avulsos; rurais; autônomos; temporários; **servidores públicos**; trabalhadores em cooperativas e empregadores, particularmente os proprietários de micro e pequenas unidades de produção e serviços, entre outros (Brasil, 2004, p. 4, grifo nosso).

Desse modo, para Andrade, Martins e Machado (2012), a partir do momento que se colocou a exigência de implementação de uma política nacional de saúde do(a) trabalhador(a), buscou-se construir estratégias para a implementação das ações de atenção a saúde dos(as) trabalhadores(as) no âmbito do serviço público federal. A fim de cumprir esta determinação jurídica, "[...] foi criada, no âmbito da administração pública, uma unidade responsável pela construção de uma política voltada especificamente para as relações de trabalho-saúde do servidor público" (Andrade; Martins; Machado, 2012, p. 8). Nessa esteira, em 2006 foi instituído o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), através do Decreto 5.961/2006, pelo Ministério do Planejamento. Na compreensão dos(as) referidos(as) autores(as), a partir deste momento, o Estado passou a assumir "[…] formalmente sua responsabilidade como empregador no âmbito da saúde ocupacional, uniformizando protocolos e procedimentos" (Andrade; Martins; Machado, 2012, p. 8).

A análise do SISOSP evidencia que, ainda que com avanços, este bebe na fonte da Saúde Ocupacional e da Medicina do Trabalho, e redunda nas mesmas concepções questionadas no âmbito do movimento de construção da Saúde do(a) Trabalhador(a). Em seu Art. 1º destaca como finalidade a uniformização de procedimentos administrativos-sanitários na área de gestão de recursos humanos e a promoção à saúde ocupacional do servidor. O Art. 2º define diversas atribuições no escopo da SO e da MT, na contramão do que se convencionou nas Conferências Nacionais de Saúde do(a) Trabalhador(a). Assim, as práticas, ações e perspectivas antes questionadas são reforçadas na própria fundamentação legislativa concernente à constituição da política de atenção à saúde do(a) trabalhador(a) no âmbito do serviço público federal. Se no campo da Saúde do(a) Trabalhador(a), constituída através das estratégias dos Cerest's, tem-se um avanço teórico-metodológico, no seio do serviço público tem-se a assunção da perspectiva da Saúde Ocupacional e da Medicina do Trabalho, problematizadas por diversos estudiosos (Mendes; Dias, 1991; Lacaz, 1996; Minayo-Gomez; Thedim-Costa, 1997; Lourenço, 2009). Portanto, o que se quer

mostrar é que, por mais que a Saúde do(a) Trabalhador(a), quando tratada a partir da atenção aos(às) trabalhadores(as) da esfera privada, enfrente diversas dificuldades e desafios para o seu cumprimento, no serviço público a questão que se coloca ultrapassa estes problemas e desafios. Neste espaço, a própria concepção de Saúde do(a) Trabalhador(a) está amparada em uma perspectiva teórico-metodológica preceituada pela SO e pela MT, as quais focam em ações fragmentadas que se sobrepõem, reforçando a ideia do(a) trabalhador(a) como o corpo hospedeiro, que deve ser enquadrado ao trabalho conforme as aptidões deste corpo. Nesta acepção, o indivíduo é reduzido a um ser fragmentado, sujeito aos diversos exames que cumprem o critério de adequá-lo e ajustá-lo ao trabalho. Outro aspecto a ser referendado a partir da análise do SISOSP trata da relação trabalhista entre Estado e trabalhadores(as) dentro do setor público. O SISOSP passa a ser uma das primeiras ações frente à exigência legal de que o empregador, na figura do Estado, fosse responsabilizado pelas condições de saúde e segurança no trabalho. Quanto ao processo de constituição do Sistema, no âmbito do serviço público federal, cabe mencionar que este foi realizado mediante Grupos de Trabalhos nas instituições, que eram compostos por servidores(as) que já atuavam na área de atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as). No entanto, são escassos os relatos de organização concreta de serviços sob a orientação do SISOSP, mesmo que essa seja uma de suas atribuições (Andrade; Martins; Machado, 2012). Por isso, tal como apontaram Carneiro (2006), Ramminger e Nardi (2007), mesmo com a existência do SISOSP, tornou-se premente a existência de algo mais articulado e integrado nacionalmente.

Em 2003, o governo criou a Coordenação-Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), a qual tinha como principal desafio “[...] superar as distorções existentes entre os diversos órgãos do SIPEC e implementar uma política de atenção à saúde baseada na equidade e na universalidade” (Brasil, 2008, p. 1). Para o governo, o processo de constituição de ações voltadas à atenção a saúde do(a) servidor(a) é anterior ao SISOSP, e se inicia com a criação da referida coordenação, que seria responsável pela “[...] sistematização de uma política de saúde para o servidor público” (Brasil, 2008, p. 1). Segundo Andrade (2009) essa unidade passou a centralizar atribuições dispersas em setores da Secretaria de Recursos Humanos (SRH), com o objetivo de dar uniformizar benefícios e normatizar

as relações saúde-trabalho no serviço público. A experiência do SISOSP deveria cumprir o desafio proposto desde a criação da referida Coordenação. Entretanto, conforme o próprio documento governamental, o desenvolvimento do Sistema não atingiu este objetivo por não ter se traduzido em ações que de fato pudessem ser articuladas e concretizadas nacionalmente. Frente a isso, passaram a ser desenvolvidas ações na direção de construir uma política específica para a saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) federais que cumprissem os objetivos inalcançados pelo SISOSP. Conforme o documento governamental, houve

> […] processo de construção coletiva da política de saúde do servidor com encontros, oficinas e reuniões com as áreas de recursos humanos, os técnicos de saúde e entidades sindicais com o escopo de compartilhar experiências, dificuldades e projetos. Trata-se do desafio de construir uma política transversal com os diferentes órgãos da Administração Pública Federal, com diretrizes centrais de natureza normatizadora, mas com sua implantação desconcentrada e coletivizada, por meio de gestão participativa dos atores envolvidos com foco na integralidade das ações (Brasil, 2008, p. 1)

Em outro documento governamental, no qual se traz o processo de constituição da PASS, ressalta-se que, mesmo com as medidas elencadas anteriormente, foi apenas a partir de dezembro de 2007 que

> [...] se [estabeleceu] o compromisso de construir e implantar, de forma compartilhada, uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS, sustentada por um sistema de informação em saúde do servidor, uma sólida base legal, uma rede de unidades e serviços e a garantia de recursos financeiros específicos para a implementação de ações e projetos. Movimento que deu consequência à criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS. (BRASIL, 2010, p. 2).

Portanto, mesmo com a criação da Coordenação-Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor (COGSS) e do SISOSP, considera-se que foi a partir de 2007 que se iniciou um movimento governamental rumo à constituição de uma política direcionada à saúde dos(as) servidores(as). Cabe mencionar, conforme documento do governo, que naquele momento persistiam os problemas elencados no decorrer da discussão sobre a saúde dos(as) servidores(as): disparidade dos serviços e ações nos órgãos no território nacional, distorções de concepções existentes quanto à saúde e segurança no trabalho, ausência ou quase inexistência de dados a fim de se levantar um diagnóstico/dimensionamento da realidade existente, critérios periciais

diversificados e diferenciados. Na perspectiva governamental, estes problemas começaram a ser enfrentados a partir das iniciativas rumo a constituição da PASS. A partir deste marco, definiu-se um rol de referências legais e documentais, e se realizaram espaços para a constituição da política a partir de seus interesses governamentais que foram estruturando a sua implementação nos órgãos públicos da esfera federal de forma estratégica. Sendo este processo constituído a partir de uma política governamental, mais especificamente nos governos petistas, torna-se importante a apreensão da PASS a partir da própria perspectiva governamental expressa em seus documentos bases e nos marcos legislativos, que sistematizam as estratégias que constituem os eixos da política. A partir disso, traz-se a análise da essência da PASS, evidencia-se seus limites e contradições, as quais se refletem na atualidade da política no cenário brasileiro, tal como se verá nos próximos itens.

3.2.2.2 Desvelando a perspectiva governamental referente a PASS e seus principais eixos

Na perspectiva governamental, apresenta-se alguns caminhos trilhados para se constituir a PASS e que mostram não só os eixos e as estratégias, mas também as concepções adotadas nestes anos e que fundamentam a referida política, representada no documento base de 2010, intitulado “Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal”. Conforme o referido documento, os principais desafios a serem superados consistiam nas distorções existentes entre os vários órgãos pertencentes ao SIPEC, a implementação de uma política equitativa e universal de direitos e benefícios, bem como a uniformização de procedimentos e otimização de recursos para a promoção da atenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) (Brasil, 2010).

Também serve como referência, para a construção do documento base da PASS, a realização da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal, sintetizado no “Relatório Final da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal-2009: A democratização das Relações de Trabalho: Um novo olhar sobre a política de gestão de pessoas da Administração Pública Federal”. A estrutura do relatório trouxe, como motes: a defesa da democratização das relações de trabalho; diretrizes de carreira; gestão por

competências e avaliação de desempenho; Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor; Sistemas e Processos de Gestão de Pessoas. O relatório incorpora a discussão referente à saúde-trabalho como parte da política de Recursos Humanos na Administração Pública Federal, com o aprofundamento dos desafios para a implantação da Política de Atenção à Saúde do Servidor e a elucidação de algumas experiências concernentes ao SIASS (Brasil, 2009). Reivindicando as consignas de democratização/transparência, o evento apresentou-se como um espaço de socialização entre os diversos atores incluídos, buscando um clima de harmonia tal como se coloca a seguir:

> [neste] espírito foi realizada a Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal, um espaço para […] falar e ouvir, que contou com a participação de membros do Governo, sindicatos e representantes da sociedade civil. A Conferência Nacional de Recursos Humanos ampliou o debate sobre os estudos e projetos elaborados pela Secretaria de Recursos Humanos trazendo à discussão todos os atores desse processo, o que confere legitimidade às soluções encontradas, na medida em que é discutida com seus destinatários, mas não é só. Elaborar políticas de recursos humanos de portas abertas e colocar esta política em conferência trazendo o debate a todos os envolvidos, inclusive à sociedade brasileira, demonstra transparência, objetividade nos critérios, equidade das soluções, impessoalidade e profissionalismo. Características que buscamos incessantemente na solução de gestão de pessoas no Governo Federal. Isso por si só seria desafio suficiente. Mas pensar que esta Conferência de Recursos Humanos foi realizada durante uma crise econômica internacional como a de 2009 demonstra o quanto progredimos e o quanto é possível realizarmos com planejamento, competência, vontade política e democracia (Brasil, 2009, p. 15-16).

Destarte, o evento expressou de forma contundente a política dos governos petistas, em que a aparente conciliação de interesses mostrava uma certa harmonia e transparência nas relações de poder. Não à toa, muitas contrarreformas não realizadas nos governos tidos como neoliberais foram aprovadas nestes governos, inclusive uma nova contrarreforma da previdência. Junto a todo o painel de reivindicações neoliberais subjaz o projeto gerencialista, cuja defesa traz no discurso a necessidade de realizar uma gestão por competência. A justificativa desse modo de gestão partia da premissa advinda do setor privado:

> [a] abordagem de gestão por competências ganhou força no Brasil naquela década, principalmente no setor privado e em empresas públicas que, atualmente, vivenciam os resultados do modelo e sua consolidação. Exemplos concretos são as experiências do Banco do Brasil, Petrobras e Caixa Econômica Federal que agregaram o conceito de competências ao seu

> modelo de gestão de pessoas e puderam utilizá-lo para ações de desenvolvimento, seleção e mensuração do desempenho (Brasil, 2009. p 54).

Frente a isso, destacava-se que:

> [...] o desafio que se [colocava] para a Administração Pública, mais do que apropriação do conceito de competências, [era] o desafio cultural de transformar estruturas burocráticas, hierarquizadas e que tendem a um processo de insulamento, em organizações flexíveis e empreendedoras. No setor público, mais do que em qualquer outro setor, a base fundamental da abordagem de competências deixa de ser o desenho de cargos e passa a ser o conceito dinâmico de habilidades e competências necessárias ao cumprimento da missão do órgão.

Este documento traz de forma mais sistematizada o processo de contrarreforma do Estado empenhado pelo segundo governo Lula, que teve repercussões na política direcionada à atenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as), em particular da esfera federal. Nesses moldes, por mais que a PASS tenha sido formulada com algumas participações de profissionais e representações sindicais, consolidou-se uma política de cima para baixo engendrada a partir do processo de desmonte do Estado. Cabe entender, nesse sentido, se a defesa da transparência e da participação aludida partiam de uma perspectiva consubstanciada pela necessidade de envolvimento dos(as) trabalhadores(as) em todas as fases de constituição de uma política, ou se esta participação representava apenas a socialização dos riscos decorrentes do enxugamento do Estado. Faz-se necessário compreender aprofundadamente o objetivo governamental com a implementação da PASS, e ela própria enquanto política, para que se evidenciem as nuanças quanto aos reais objetivos com ela tencionados, crivados por interesses de classe.

Quem formulou a PASS foi a Secretaria de Recursos Humanos do MPOG, nas figuras do Secretário, Duvanier Paiva, e Sérgio Carneiro, Coordenador Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor, que ajudou a construir uma experiência na área de saúde do(a) servidor(a) na prefeitura do município de São Paulo no período de 2001 a 2004. As discussões trazidas por Carneiro (2006), naquele momento, já sinalizavam a concepção adotada para a constituição da política voltada ao serviço público federal, como incumbência do MPOG e não do Ministério da Saúde (MS). Naquele momento, o autor elencava alguns problemas existentes nos serviços de saúde, dentre eles a localização administrativa e de gestão das áreas referentes à atenção a saúde dos(as) servidores(as). Segundo Carneiro (2006, p. 26),

> [os] setores responsáveis pelas áreas de perícia, assistência médica, saúde e segurança (promoção à saúde) no setor público, em geral, são separados administrativamente, o que dificulta a elaboração de políticas de saúde do servidor mais amplas. A administração pública vive constantemente a questão de onde localizar a área responsável pela perícia médica, pela assistência e por ações de prevenção de doenças e promoção à saúde do servidor, se no quadro de saúde ou no da gestão de pessoas, razão pela qual é constante a movimentação da estrutura entre as secretarias de saúde e as de administração/gestão.

Para o autor, esta forma de organização traz uma diversidade de problemas, uma vez que,

> [as] questões relativas à saúde do servidor dizem respeito, fundamentalmente, à gestão de pessoas e devem incorporar práticas e concepções de saúde pública, principalmente de saúde do trabalhador, seja na resposta institucional ao atendimento médico, seja na melhoria dos ambientes de trabalho, seja na avaliação pericial para a capacidade laboral. Localizar essa área na gestão de recursos humanos possibilita contato institucional mais amplo com o conjunto das unidades da esfera administrativa, assim, como o aporte de recursos específicos (Carneiro, 2006, p. 26).

Entende-se que, na defesa do autor, existe como pressuposto uma perspectiva que está circunscrita por todo o ideário de reformulação do papel do Estado, engendrando a contrarreforma estatal e com ela mudanças profundas nas políticas e direitos sociais. Assim, não se trata de pensar e problematizar a saúde do(a) trabalhador(a) que atua no setor público enquanto parte da política do SUS, tal como tratou a PNSTT, mas sim de pensá-la a partir de uma nova política, na qual a especificidade não seria apenas a compreensão dos espaços de atuação do(a) servidor(a) público(a), mas sim de pensar uma nova política na perspectiva da gestão de pessoas, ou em outras palavras, na perspectiva da gestão por competência. Entende-se as críticas fundamentais de diversos autores como Ramminger e Nardi (2007) e Pena e Minayo-Gomez (2010), quanto à necessidade de análise da especificidade do serviço público. Porém, o caminho adotado para a atenção à saúde do(a) servidor(a) público(a) federal tendia à construção de uma nova política, específica para o serviço público da esfera federal, administrada e gerida pelo Ministério do Planejamento, já que o processo saúde-doença era analisado a partir da perspectiva gerencial – basta analisar o estudo de Carneiro (2006) para verificar que a linguagem gerencial toma conta de boa parte de seus argumentos. A ótica do

gerencialismo se espraia por toda a política governamental menos em palavras do que em concepções orientadoras das práticas e ações. Não à toa se impõe a necessidade de deslocar a PASS para dentro do âmbito de gestão de pessoas, no qual os fundamentos da política se adequam, a exemplo da eficiência na utilização dos parcos recursos existentes, mesmo para a implementação da contrarreforma do Estado. O documento da PASS contextualizava que

> [um] levantamento dos recursos humanos, físicos e materiais existentes nos diversos órgãos foi realizado para melhor dimensionar as necessidades e fornecer os subsídios para a assinatura de Acordos de Cooperação Técnica que potencializem as ações de saúde do servidor. Trata-se da construção e consolidação de uma política transversal de gestão de pessoas, que compromete os diferentes órgãos da Administração Pública Federal, com ações na área de saúde e segurança no trabalho público federal (Brasil, 2010, p. 4).

Desse modo, o governo enaltece como corresponsáveis pela política os atores envolvidos, dando ampla margem de organização e participação quando se trata de recursos físicos e humanos disponíveis para fins de execução da PASS. Assim, parece haver uma disjunção quanto à efetiva participação, uma vez que se fortalece tanto a participação quanto a responsabilidade com os custos da referida política. A defesa persistente do MPOG em construir uma política integrada nacionalmente, com base em princípios participativos e descentralizados, refere-se tão somente ao aproveitamento dos recursos, já escassos em razão do desmonte do funcionalismo público federal, existentes nas instituições. Grosso modo, quando o governo atestava as disparidades entre os órgãos, na verdade defendia a aglutinação em um sistema integrado das instituições públicas já precarizadas que sobrecarregava as menos sucateadas no ranking dos desmontes, responsabilizando-as grandemente pelas ações operacionalizadas pela PASS. Portanto, em razão da inexistência de recursos próprios para a implementação da política, naquele momento se definiram prioridades a serem assumidas pelos órgãos.

O documento em análise é um instrumento importante para se entender, desde o início, com qual propósito se constitui a PASS, vigente até os dias correntes, suas diretrizes e parâmetros, estruturada em eixos com um rol de ações elencadas: vigilância e promoção à saúde, assistência à saúde do servidor e perícia em saúde. A PASS

> [...] está fundamentada na abordagem biopsicossocial, em informação epidemiológica, na interrelação dos eixos, no trabalho em equipe multidisciplinar, no conhecimento transdisciplinar e na avaliação dos locais de trabalho em que se considerem os ambientes e as relações de trabalho (Brasil, p. 2010, p. 5).

Na PASS é defendida uma concepção que rompe com o atendimento centrado na figura do(a) médico(a); aposta-se em abordagens multiprofissionais a fim de apoiar as ações em saúde do(a) trabalhador(a) de forma transdisciplinar. Essa diretriz é importante na medida em que o setor público, tal como mencionado, está profundamente vinculado às abordagens da Medicina do Trabalho, que deposita no(a) médico(a), e no ato pericial por ele executado, a dimensão em si da atenção à saúde do(a) trabalhador(a). Em muitos casos, desdobra-se essa abordagem no papel disciplinador, em que o principal objetivo é a adequação ao modelo e padrão organizacional dos órgãos. Posta esta observação, para a qual se trará uma análise mais aprofundada posteriormente, apresenta-se os eixos tal como destacados e apresentados no documento da PASS. Quanto ao eixo Perícia, o documento define que

> [as] iniciativas na área pericial visam à uniformização de procedimentos, transparência dos critérios técnicos, eficiência administrativa, humanização no atendimento, racionalidade de recursos, bem como ao apoio multidisciplinar e às relações com as áreas da assistência e da promoção à saúde. Uma perícia compromissada com o retorno ao trabalho e preservada pelos preceitos éticos da relação entre o perito e o periciado (Brasil, 2010, p. 5).

Este eixo se torna, na Política, um dos que mais precisam ser transformados, já que a visão unilateral da perspectiva médica precisa ser questionada a partir do debate que amplie a visão de perícia e junta médica a uma perspectiva multidisciplinar, que substitua a noção de perícia médica pela de perícia em saúde. Aponta-se a necessidade de ressignificar o ato pericial, entendendo-se que, além das características específicas que requerem a avaliação para a concessão de licenças e benefícios, os(as) servidores(as) adoecidos(as) vivem realidades e questões para as quais outras áreas do conhecimento, dotadas de profissionais peritos(as) ou não, podem contribuir com subsídios para a decisão pericial. Quanto a este eixo, o documento da PASS afirma a relevância da equipe multiprofissional como parte integrante da avaliação, na medida em que

> [...] tem a função de subsidiar as decisões periciais, avaliar os ambientes e os processos de trabalho, acompanhar os servidores afastados por motivos de saúde e dar suporte no tratamento e nas restrições de atividades, visando a uma integração das ações de assistência, prevenção aos agravos e promoção à saúde de modo a possibilitar um retorno mais rápido ao trabalho (Brasil, 2010, p. 6).

Na PASS, a equipe multiprofissional cumpre um papel importante no processo pericial, porque, para além do ato pericial e seus diagnósticos, avança na apreensão das relações da organização do trabalho e seus reflexos. Sendo assim, esta equipe deve trazer elementos que transpassem a relação entre perito(a) e periciado(a), na qual por vezes escapam diversos aspectos que envolvem a relação trabalho-saúde. A equipe multiprofissional deve unir conhecimentos a fim de transcender a dimensão unicamente biológica do atendimento para analisar as condições do(a) periciado(as) em suas relações sociais. Neste sentido, a PASS é pensada a partir de uma perspectiva que avança quanto ao entendimento do processo de adoecimento dos(as) trabalhadores(as), embora sua finalidade aponte para uma lógica produtivista que busca tornar mais rápido o retorno ao trabalho. Existe, nesse sentido, uma incongruência quanto aos desafios postos no entendimento do caráter multi e interdisciplinar, já que seus objetivos reducionistas acabam por fortalecer a lógica biologicista, que busca tratar o corpo doente para adequá-lo novamente ao trabalho.

Ainda sobre este eixo, foi lançado em 2010 o “Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal”. O documento surgiu como uma forma de padronizar as ações e referenciar as unidades de operacionalização do SIASS. Com este objetivo, o Manual traz: Conceitos Básicos de Perícia Oficial em Saúde; Princípios da Perícia Oficial em Saúde; Procedimentos da Perícia Oficial em Saúde; Equipe de Perícia Oficial em Saúde e Atribuições Gerais da Perícia Oficial em Saúde. Segundo a apresentação trazida por Sérgio Carneiro no referido documento,

> [o] manual foi construído em processo coletivo com a contribuição de diversos técnicos e reflete um conjunto de consensos construídos ao longo de um ano e meio de trabalho. Avançamos em um modelo de avaliação da capacidade laborativa que transcende o aspecto da legalidade e do controle, pois busca aproximar a perícia da realidade e do cenário do mundo do trabalho no qual vive o servidor público federal. O conceito de perícia em saúde elimina as avaliações centradas unicamente no ato médico e abre espaço para o entendimento das diversas faces que compõem a avaliação pericial. Tratamos das relações éticas no ato pericial, do sigilo profissional, de ações

> transdisciplinares e, sobretudo, do respeito e da humanização nas relações entre administração, perito, assistente e servidor (Brasil, 2010, p. 3).

Desse modo, avança-se em relação às concepções anteriores da ST, na medida que no documento se aponta para uma visão mais ampla que apreenda, na avaliação das situações, as dimensões da relação saúde-doença-trabalho. Com base nessa apresentação, entende-se que existe a urgência de ultrapassar os limites de uma prática reducionista assentada na lógica predominante nos atos periciais, que apreende a dimensão da doença isolada dos seus aspectos sociais, que envolvem a organização do trabalho, relações socioprofissionais. O documento traz também a necessidade de levantamento de dados que contribuam para a promoção e a prevenção em saúde, a fim de que os eixos da política estejam articulados e integrados a uma rede epidemiológica consistente. São dados que podem incorporar ações de promoção, prevenção e vigilância aos ambientes de trabalho.

Nesse sentido, a Perícia também deve estar articulada aos outros eixos, e em relação de igualdade quanto ao potencial que tem para o desenvolvimento da PASS, e não reduzida à emissão de pareceres periciais. Acredita-se que, por mais limites que tenha, problematizam-se os aspectos da atenção à saúde dos(as) servidores(as) negligenciados durante anos. Contudo, ao analisar o escopo do Manual, observam-se afirmações que se contrapõem com este objetivo e fortalecem, em diversos momentos, o ato pericial em si, bem como a lógica de Junta enquanto ato médico, o qual deve servir ao controle da força de trabalho. Deste modo, algumas colocações do Manual estão imbuídas de desconfianças, traduzem uma concepção policialesca e fortalecem interpretações fragmentadas da realidade. Essa perspectiva pode ser observada nos trechos extraídos da Sessão do Manual que trata dos Princípios da Perícia Oficial em Saúde, em se reconhece que

> [na] relação pericial, pode haver mútua desconfiança. O periciado tem o interesse de obter um benefício, o que pode levá-lo a prestar ou omitir informações que levem ao resultado pretendido e o perito pode entender que existe simulação. […] Deve ainda o perito ficar alerta para uma boa observação clínica com o intuito de identificar simulações (Brasil, 2010, p. 4-5).

Ademais, observa-se em diversas passagens do documento uma superioridade da ação pericial reduzida ao profissional médico que se contraria ao proposto no início do documento. É destacado o papel da Equipe Multiprofissional em Saúde, mas com

muitas limitações, sempre condicionada à iniciativa do perito na solicitação de parecer. Assim, a integração e interação, tanto em termos de dados epidemiológicos quanto em termos de subsídios para as decisões periciais, são dificultadas, e, portanto, não há mudanças necessárias quanto à articulação dos eixos que compõem a PASS. Até mesmo um simples sistema que possibilite a troca entre a equipe inexiste[35]. Quanto ao eixo Vigilância e Promoção à Saúde, o documento aponta que

> [executar] ações de vigilância e de promoção à saúde, que alterem ambientes e processos de trabalho e produzam impactos positivos sobre a saúde dos servidores federais constitui o grande desafio da política de atenção à saúde do servidor. A principal estratégia para promover saúde é aliar um sistema de vigilância epidemiológica, que interprete dados da saúde do servidor a ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e com a negociação das prioridades estabelecidas nos locais de trabalho. As ações de vigilância e de promoção à saúde propostas na PASS fundamentam-se no conhecimento multidisciplinar e na participação dos servidores em todas as fases do processo de intervenção nos ambientes, para melhor entender a relação saúde-trabalho (Brasil, 2010, p. 6).

Aponta-se que a promoção à saúde deve partir de um conhecimento do processo de trabalho, a fim de que se construam ações de promoção na direção das necessidades reais dos(as) servidores(as). Para tal, torna-se imprescindível o levantamento de dados epidemiológicos que permitam compreender as demandas, como os próprios processos de adoecimento. Deste modo, a PASS evidencia que os atendimentos devem estar ancorados na atuação da equipe multiprofissional, a qual contribuirá nas intervenções em saúde com base nos dados levantados. A PASS absorve elementos da PNSTT quando cita a necessidade de que este processo seja participativo, o que coloca a necessidade se criarem instrumentos de participação dos(as) principais envolvidos(as), que são os(as) servidores(as) públicos(as). Na direção de um processo mais coletivo, aponta-se a necessidade de que estes(as) trabalhadores(as) participem de todas as etapas de elaboração das ações de

---

[35] Como parte da equipe de saúde que trabalhou na unidade SIASS/UFSC no início de sua implementação, faz-se um adendo quanto à tentativa de trabalho mediante um sistema que articulasse estes saberes e ações, a partir do qual as situações poderiam ser encaminhadas da Perícia para acompanhamento por outros(as) profissionais da equipe de atenção à saúde do(a) servidor(a) e vice-versa. Era uma tentativa que poderia contribuir para facilitar esta troca de saberes, em uma visão mais ampla das situações de saúde. Entretanto, o sistema deixou de vigorar devido a problemas técnicos, a problemas de gestão. Avalia-se a existência de dois fatores principais que podem ter levado a que este sucumbisse: a) predominância da lógica hegemônica do ato médico, em que se sobrepõe o poder pericial sobre todas outras ações relacionadas à promoção, prevenção e vigilância em saúde, fragilizando ações mais coletivas; b) o sistema esfaleceu junto ao próprio processo de constituição da política, por tratar-se de uma política de governo.

vigilância e de promoção à saúde. Cabe lembrar que muitos dos problemas evidenciados nos debates referentes à saúde dos(as) servidores(as) trouxeram a ausência de democracia e de participação nas decisões/elaborações das políticas, que remetem ao distanciamento das suas reais necessidades, a distorções da realidade dos(as) profissionais, bem como ao escamoteamento dos conflitos existentes nos ambientes de trabalho. Quanto o eixo referente à Assistência à Saúde, o documento da PASS orienta

> […] a provisão de recursos voltados para a reparação do estado de saúde, com a finalidade de manter ou restabelecer a saúde ou minimizar os danos decorrentes de enfermidades ou acidentes. Tal cuidado necessita de serviços articulados em rede, com suporte laboratorial e hospitalar capazes de responder de forma eficaz à demanda (Brasil, 2010, p. 8).

A concepção de Assistência adotada pelo governo talvez seja a maior incoerência quanto à política de atenção à saúde do(a) servidor(a), tendo em vista que resume assistência à saúde aos planos de saúde privados, no bojo dos desmontes do funcionalismo público e das políticas sociais. Por isso, torna-se imprescindível não só apresentar o que propõe a PASS e no que ela avança em relação ao que havia nos modelos que a antecederam, mas sobretudo apresentar a análise e a reflexão dessa política a partir do que nela se propõe, como e com qual objetivo foi constituída no decorrer dos últimos anos. Para tal, serão apresentadas as estratégias para a PASS definidas no âmbito governamental, a fim de se caracterizarem seus elementos, cotejando-os com os grandes limites e incongruências que se refletem na atualidade de sua implementação.

3.2.2.3 Análise das estratégias de implementação da PASS

Muito além da perspectiva escrita e defendida pelo governo na figura do MPOG, trata-se de trazer a essência da PASS a partir das estratégias constituídas para pôr em movimento a referida política. O documento da PASS lança mão de algumas estratégias para alcançar os objetivos relacionados à sua implementação e consolidação. Dentre as estratégias elencadas pelo documento, destacam-se: o SIASS; o diagnóstico dos serviços de saúde em âmbito nacional; o Sistema de Informações/implantação do SINAIS; a capacitação e comunicação; a organização da

rede de unidades SIASS; a uniformização do benefício de saúde suplementar; a ampliação dos serviços de perícia em saúde; a ênfase nos eixos de vigilância e promoção a saúde (Brasil, 2010). Das estratégias elencadas, a que obteve maior atenção foi o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), criado a partir do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Em seu artigo 1º, o Decreto institui "[...] no âmbito do [MPOG], o subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS, integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC […]", o qual tem como objetivo:

> […] coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, **estabelecida pelo governo** (Brasil, 2009, p. 1, grifo nosso).

Aponte-se para a concepção de ações em saúde adotada, que orienta ultrapassa-las à perícia – a qual, como já se argumentou, tem sido o foco das ações voltadas aos(às) servidores(as) e serve, em grande parte, aos interesses institucionais referentes ao controle da força de trabalho. Nas primeiras formulações do Decreto, busca-se definir as ações de prevenção e promoção da saúde dos(as) servidores(as). Neste sentido, no documento governamental, intitulado "Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal: um projeto em construção coletiva" aponta-se que

> [a] organização do SIASS contempla uma política sustentada a partir de 3 grandes eixos: assistência, perícia, promoção e vigilância à saúde fundamentada em gestão com base em informação epidemiológica, em inter-relação entre os eixos, trabalho em equipe multidisciplinar e avaliação dos locais de trabalho que considere os ambientes e as relações de trabalho constituindo outro paradigma da relação saúde e trabalho no serviço público. (Brasil, 2008, p. 2).

No entanto, é necessário compreender de qual promoção e prevenção de saúde se trata e como estas são desenvolvidas no contexto das unidades de referência do SIASS. Cabe compreender também se ações concernentes à dimensão da promoção e da vigilância são prioridades na PASS. Ademais, outro aspecto a ser destacado refere-se à apreensão da dimensão realmente pública da política estabelecida. Frente ao exposto no referido documento do governo, entende-se que a política referendada parece estar associada mais a uma política de governo do que

a uma política pública - a qual ultrapassaria os limites de uma determinada gestão. Na concepção de Pereira (2009, p. 287), estas políticas

> […] por serem públicas (e não propriamente estatais ou coletivas e privadas), têm a dimensão e escopo que ultrapassa os limites do Estado, dos agregados grupais, das corporações e, obviamente, do indivíduo isolado. Isso porque o termo 'público', que também qualifica a política, tem um intrínseco sentido de universalidade e de totalidade orgânica.

Por isso, a autora chama a atenção de que esta jamais deve ser confundida com a política de governo ou com a política estatal. Nesse último caso, mesmo com a participação estatal, a política deve ultrapassar a concepção corrente de que, para ser duradoura, deve ser uma política de Estado. A política pública deve ser tratada como coisa de todos, para todos, comprometida com todos. Entende-se que, de encontro com essa concepção, a Lei que cria o SIASS a deixa nítida enquanto uma política de governo aliada a determinados interesses políticos. Tanto que os vários documentos governamentais, assim como o documento que endossa a PASS, atêm-se a características que a mostram, para além dos interesses exigidos historicamente pelos(as) trabalhadores(as), como projeto de governo atrelado às diretrizes do processo de contrarreforma do Estado, pautado na desconstrução das políticas públicas e sociais. Não à toa que o seu conteúdo desresponsabiliza o Estado de financiá-la via fundo público. Em nenhum momento, na PASS se delimitam os recursos necessários para o tamanho do desafio de sua implementação. O documento governamental de 2008 já evidenciava, em suas entrelinhas, qual seria a perspectiva adotada para a PASS. Segundo o documento:

> [no] ano de 2008, iniciou-se um processo de implementação negociada entre as áreas de recursos humanos, os técnicos de saúde e entidades sindicais com foco na integralidade das ações e na **racionalização dos recursos.** Trata-se do desafio de uma política transversal entre os serviços dos diferentes órgãos da APF, que [deveria] acontecer com diretrizes centrais de natureza normatizadora e implantação desconcentrada e coletivizada, com gestão participativa dos atores envolvidos, através de convênios entre os órgãos com o patrocínio do Ministério do Planejamento (Brasil, 2008, p. 2, grifo nosso).

Na teoria, o MPOG seria o patrocinador da política. Porém, a política dava diretrizes difusas quanto às fontes de recursos, na esteira em que exigia que as instituições federais públicas alocassem seus parcos recursos humanos e materiais

para sua implementação. Concomitantemente, preconizava-se uma unidade de referência – aquela que, na comparação entre todas as participantes, tivesse melhores condições e reunisse experiências com ações e/ou serviços na área de saúde voltada aos(às) servidores(as). Para esse levantamento, caberia a estratégia utilizada pelo MPOG referente ao Diagnóstico, reduzida ao levantamento dos recursos existentes nas instituições, tal como apontado a seguir:

> [o] levantamento dos dados sobre recursos humanos, materiais, técnicos, de infraestrutura e das atividades desenvolvidas nos serviços de saúde dos órgãos federais foi iniciado em novembro de 2007 […] Os dados consolidados revelam potencialidades, identificam problemas e produzem informações gerenciais essenciais para apoiar a organização das unidades de saúde e a implementação das políticas que sustentam o SIASS nos Estados. A avaliação dos recursos existentes subsidia a proposição de organização das unidades e possibilita a incorporação de novas abordagens ao processo de construção coletiva (Brasil, 2008, p. 6).

A realização do diagnóstico já tinha uma intencionalidade que reconhecia a escassez de recursos e orientava sua otimização, trazia elementos reais de sobrecarga daquelas equipes com experiências e que atuavam com ações voltadas à saúde dos(as) servidores(as) nos seus respectivos órgãos, fato que poderia interferir diretamente na saúde destes(as) profissionais. Em resposta, aumentou vertiginosamente a demanda para uma equipe restrita, que deveria atender, além das requisições já existentes nos seus órgãos de origem, àquelas advindas de todos os órgãos que, porventura, compusessem a unidade SIASS de referência. Em decorrência dessa elevação de demandas de trabalho, chegou-se a cogitar uma gratificação para profissionais atuantes nos SIASS[36], mas sem que isso tenha sido cumprido durante sua implementação. Ademais, também foi cogitado o levantamento de recursos para construção de espaços físicos próprios para atuação da equipe SIASS, sob a justificativa de que, por meio deles, seria enfrentada a fragmentação das ações. Supunha que, com essa proposta, cada unidade participante poderia dispor de profissionais para a política, os quais seriam centrados conforme o seu órgão de lotação e não conforme as necessidades e demandas exclusivas do SIASS.

Na ótica da otimização de recursos, o Decreto que criou o SIASS sequer apontava para o estabelecimento de um recurso inicial para o desenvolvimento das

---

[36] Para maiores informações acessar: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml.

suas ações, e deixava explícito que a origem dos recursos, materiais e de pessoal, partiriam das unidades envolvidas. Tal como já apontava o documento de 2008, o SIASS requeria a otimização dos recursos existentes, isto é, não definia investimentos próprios, mas dos existentes nas instituições para a implementação de um novo sistema. Nas suas próprias palavras, o documento afirmava o SIASS como "[...] um sistema estruturante de gestão de pessoas [cuja] finalidade [era] articular os recursos existentes e propor medidas para a implementação de ações da PASS" (Brasil, 2010, p. 7).

Posto isso, traz-se algumas iniciativas e caminhos tomados para a constituição do SIASS nas IES federais, os quais trarão importantes elementos para a análise de como se encontra a PASS atualmente. Primeiramente, cabe salientar que o caminho que ensejou a criação do SIASS conta com espaços que endossaram a PASS e orientaram discussões que problematizavam o adoecimento dos(as) servidores(as) públicos(as) federais. De certa forma, segundo Bizarria, Tassigny e Frota (2013, p. 4) um aspecto importante a ser refletido refere-se ao fato de que "[…] as questões relativas à saúde dos servidores só se tornam prioridades quando o adoecimento ocasiona ausência ao trabalho". Assim, depois de muitos anos sem a preocupação com a atenção à saúde do(a) trabalhador(a) público(a), colocam-se como questão os afastamentos de saúde e as aposentarias precoces, que se refletem no alto índice de absenteísmo[37], dentre outros problemas expostos por diversos estudos (Andrade *et al.*, 2008; Assunção; Oliveira, 2009; Cunha; Blank; Boing, 2009; Marques; Martins; Sobrinho, 2011; Palazzo; Carlotto; Aerts, 2012). Cunha, Blank e Boing (2009, p. 234) que

> [na] Administração Pública, a preocupação com os custos gerados pelo absenteísmo – doenças por vezes supera a significação do processo adoecimento-afastamento do trabalho, dando ênfase às políticas de controle de benefícios. Emerge a necessidade de visualizar as cifras do absenteísmo, na sua representatividade maior, de pessoas que estão adoecendo de forma alarmante, desprovidas de políticas de saúde.

A crítica remete à realidade encontrada no setor público para o qual, durante anos, não foram formuladas ações adequadas à segurança e saúde no trabalho. As

---

[37] A Organização Internacional do Trabalho entende absenteísmo doença como a ausência ao trabalho por incapacidade, com exceção de situações de gestação e prisão.

políticas existentes após a CF de 1988 se restringiram às definições de benefícios, licenças e afastamento de saúde e não se ativeram na atenção à saúde destes(as) servidores(as). Essa precisa ser compreendida como uma questão para além do controle da força de trabalho e faça parte de uma política social que assimile as reivindicações dos(as) trabalhadores(as). Entende-se que a PASS surgiu como uma destas exigências e que, quando se fala no SIASS como estratégia da PASS, este poderia ser um meio para a concretização da política na sua dimensão de promoção/prevenção e vigilância, perícia e assistência.

Cabe trazer à tona o processo que ensejou o SIASS e como este se desenvolveu no país para, a partir disso, apreender seu movimento de constituição como resposta governamental, dadas as demandas dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) diante do crescente adoecimento no trabalho – ou, como refere a linguagem dos organismos internacionais, ao "absenteísmo/doença". Em estudo sobre o processo de implantação da política de atenção à saúde do(a) trabalhador(a) nas instituições públicas federais, Andrade (2009) resgata o caminho trilhado para que se constituísse a PASS, bem como os desafios iniciais para que esta política fosse pensada a partir da integralidade das ações de saúde. A autora avalia que, a partir de 2007, o MPOG retomou os trabalhos do SISOSP e estabeleceu a meta de construir e implementar, até 2010, uma política de saúde voltada aos(às) trabalhadores(as) do serviço público federal:

> [em] maio de 2007, preocupados com a implantação da política de saúde para os servidores das unidades de saúde das instituições federais do Rio de Janeiro, por iniciativa da coordenação de saúde dos trabalhadores – CST/FIOCRUZ/MS, instituição federal da área de ciência e tecnologia em saúde junto com a coordenação geral de recursos humanos – CGRH/MS, foi realizado, em 22 e 23 de maio de 2007, o I Fórum de Saúde do Trabalhador no âmbito do Ministério da Saúde – 'A coletividade construindo modos de fazer'. Neste evento estiveram presentes integrantes dos grupos de atenção à saúde dos trabalhadores dos hospitais federais do município do Rio de Janeiro e interlocutores internos e externos da CST/Fiocruz. Assim, foi elaborada pelo GT participante uma agenda de trabalho para discussão sobre insalubridade, vigilância, treinamento e formação além de dados de informação. O objetivo deste GT era manter um relacionamento institucional, fortalecendo os grupos que trabalhavam na atenção a saúde do servidor. […] No Rio de Janeiro, a equipe da COGSS da SRH/MPOG juntou-se a este grupo coordenado pela CST/Fiocruz/MS e pela CGRH/MS, que já havia ampliado sua participação para todas as instituições públicas federais do Rio de Janeiro. Este fórum culminou com a criação de um GT permanente de discussão em Saúde do Trabalhador no sentido de retomar as ações de construção do SISOSP (Andrade, 2009, p. 39-40).

A partir da criação do GT e construída sua estratégia, foram divididos três subgrupos técnicos voltados à discussão de Perícia; Vigilância e Promoção à Saúde; bem como um outro subgrupo, que tinha como objetivo criar subsídios para a organização da implantação dos serviços voltados à saúde dos(as) servidores(as) no Rio de Janeiro. Decorrentes dos trabalhos dos subgrupos, foram trazidas propostas de diretrizes para a estruturação de uma Comissão Interna de Saúde do Servidor (CISS), bem como o trabalho de revisão do Manual para os serviços de saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) civis federais. Também foram realizadas sugestões para a revisão de legislação, cujo conteúdo se referia aos procedimentos para a realização de exames periódicos[38]. Cabe também destacar, segundo Andrade (2009), que este processo ensejado pelas experiências em atenção à saúde do(a) trabalhador(a) resultaram, no ano de 2008, em cinco encontros realizados pela equipe do COGSS-SRH/MPOG no Rio de Janeiro, no formato de oficinas para a uniformização de conhecimentos e trocas de experiências sobre as ações realizadas na área de Saúde do(a) Trabalhador(a). Certamente, pelo histórico incipiente de ações em diversos Estados, estas experiências e ações foram justificativas suficientes para que o MPOG indicasse o Rio de Janeiro como um dos precursores na constituição das estratégias da PASS. Ademais, Andrade (2009) mostra que, com a existência do Decreto nº 6.833, o Rio de Janeiro teve um grupo indicado pela COGSS-SRH/MPOG para coordenar os trabalhos de implantação das primeiras unidades de referência do SIASS naquele estado. No entanto, mesmo com a indicação deste grupo, feito por uma instância do governo, a autora reitera que este não teve uma formalização via portaria e/ou similares, o que já evidenciava como se dariam os trabalhos e a implementação do SIASS posteriormente.

Outro ponto a ser destacado trata da participação dos(as) trabalhadores(as) na elaboração e na implantação desta política, haja vista que uma participação de fato democrática não se resume apenas à execução da política. No Rio de Janeiro, o MPOG realizou eventos, os quais tiveram alguns espaços para debater o tema. Tal como aponta Andrade (2009), em 2008 a COGSS/MPOG realizou três encontros com inscrições abertas para todo o Brasil, a fim de discutir a construção da atenção à saúde

---

[38] Segundo Andrade (2009) parte destes materiais contribuíram para a discussão do Encontro de Vigilância e Promoção realizado no Estado de São Paulo em 2008. Este contou com a participação de representantes de órgãos federais de vários Estados.

do(a) servidor(a), ou seja, a instauração das unidades de referência do SIASS. O primeiro foi o *II Encontro Nacional de Perícia Médica*, que ocorreu na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), e o segundo foi a *Oficina de Promoção e Vigilância dos Servidores Públicos* realizada em São Paulo na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Em outubro daquele ano, foi realizado em Brasília o *I Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor,* com a participação de 583 servidores(as) públicos(as) a fim de discutir a construção da PASS e os modos de implementação dela nos diferentes estados (Andrade, 2009). Deste evento, resultou-se um relatório final no qual se reiteraram pontos que já haviam se destacado nos grupos de trabalho do Rio de Janeiro, como

> [a] implementação de uma política única em nível nacional para o servidor público; estabelecimento de regras de equidade para todos; ter um programa de capacitação permanente para a equipe de saúde do trabalhador; manter articulação e integração das equipes de trabalho em saúde do trabalhador (comunicação); garantia de recursos orçamentários para as ações; conscientização dos gestores para comprometê-los na implementação e desenvolvimento da política do SIASS (Andrade, 2009, p. 42).

Estes pontos vieram não apenas por parte do governo, mas também dos(as) trabalhadores(as) que compunham as equipes técnicas, de especialistas e gestores que atuaram na implementação da PASS, que vivenciaram as dificuldades concernentes ao tema na realidade das instituições em que ela se deu. Por ter sido um espaço com um número de participação relativamente alto, o evento trouxe significativas análises que deveriam ser levadas em conta para se pensar a PASS. Porém, conforme Andrade (2009) os resultados do Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal mostraram que o trabalho referente à saúde dos(as) servidores(as) não atendia às suas necessidades enquanto trabalhadores(as) na esfera federal. O evento, ainda assim, apontou para as necessárias mudanças não só de práticas institucionalizadas, como das próprias concepções biomédicas nos serviços de saúde, que restringiam as ações de saúde ao momento do adoecimento. Acima de tudo, o evento trouxe a necessidade de potencializar o processo participativo dos(as) trabalhadores(as) como forma de fundamentar a PASS.

Cabe desvelar se a referida política, em seu processo de formulação e implementação, caminhou nessa direção. Andrade (2009) aponta os principais desafios e problemas evidenciados mediante estudo realizado junto a gestores das

instituições responsáveis pelo SIASS e junto à representação governamental. Do ponto de vista do estudo realizado junto aos gestores que compõem o governo através da COGSS, os quais participaram do início do processo de implementação do SIASS, os dados evidenciaram a ausência de articulação com as coordenações de negociação e relações sindicais; de estudos e informações gerenciais; e de carreiras e análise do perfil da força de trabalho – as quais compõem o Departamento de Relações de Trabalho. A Coordenadoria, até aquele momento tratada como um Departamento, ainda não havia sido formalizada como tal. Assim, a atenção à saúde, que deveria estar articulada a outras dimensões diretamente relacionadas com a Saúde do(a) Trabalhador(a), ficou isolada e fragmentada quanto ao desenvolvimento das ações, além de ter ocupado uma posição inferior a outros departamentos, o que fragilizou sua atuação dentro da Secretaria de Recursos Humanos. Na questão da articulação necessária entre as áreas, também foi apontada a desarticulação entre os Ministérios, o que dificultava a interface da política nacional de atenção à saúde do(a) servidor(a) com a PNSTT. Isso porque, segundo a opinião da gestão, historicamente o servidor não foi visto e não se via como trabalhador. Também foi apontada a dificuldade prática quanto às competências para a fiscalização e aplicação de punições relacionadas às normas de trabalho, já que o serviço público conta com diversas peculiaridades – portanto, ficaram indagações quanto à responsabilidade por determinadas atribuições, ou seja, até que ponto um órgão responsável por determinadas atribuições trazidas pela PNSTT podia intervir no setor público (Andrade, 2009). O estudo também apontou que, ao contrário da iniciativa privada, dotada de legislação própria para atribuir responsabilidades entre ministérios (Ministério do Trabalho – fiscalização; Ministério da Previdência Social – benefícios; e Ministério da Saúde – vigilância, atenção, assistência e investigação das doenças profissionais), o setor público não tinha a mesma articulação. O estudo também levantou a questão da atenção à saúde dos(as) terceirizados(as), já que estes trabalham no mesmo espaço do(a) servidor(a) público(a), mas sob as regras do setor privado. Segundo os gestores, colocava-se o imperativo do princípio da universalidade como meta a ser alcançada, cujo desafio seria a implementação de um modelo integral de saúde dos(as) trabalhadores(as) (Andrade, 2009).

Quanto ao orçamento, foi colocado que a COGSS tinha recursos próprios, tanto para a saúde complementar quanto para a reforma de unidades e equipamentos, e

contava também a possibilidade de financiamento de projetos de promoção e de capacitação (Andrade, 2009). Entretanto, não se tratava de um fundo específico direcionado ao desenvolvimento dos SIASS, mas de um fundo pulverizado nas diversas ações dentro da COGSS. Logo, a política iniciou com ausência de verbas em um cenário de profunda precarização. Quanto à Comunicação e Informação, as falas dos gestores do MPOG na figura da COGSS/SRH/MP mostraram maiores preocupações para com a implementação do SIAPE-saúde, "[...] o sistema de informação criado para tratamento dos dados registrados sobre a Saúde dos Trabalhadores [com] o objetivo de transformá-los em informações com estrutura de análise com visão epidemiológica, a fim de subsidiar a ação" (Andrade, 2009, p. 57). Para além da comunicação e informação, este sistema também seria aquele que articularia os(as) profissionais de saúde responsáveis pela execução da política e promoveria, portanto, um espaço mais horizontal de atuação da equipe multiprofissional em uma perspectiva interdisciplinar. Assim, por exemplo, a perícia poderia atender a uma situação e avaliar encaminhamento para outros(as) profissionais da equipe, que contribuiriam com parecer técnico quanto a outros aspectos do processo de adoecimento-trabalho. Também se avaliava que esta proposta estaria diretamente relacionada com o levantamento de dados da realidade, fortalecendo a política de vigilância, a prevenção e a promoção à saúde. Essa proposta era forte já que, conforme o próprio governo, historicamente não existiam dados epidemiológicos sobre a realidade de adoecimento dos(as) servidores(as) públicos(as) no Brasil. Também foi colocado pela representação do governo a necessidade de se ter um mecanismo de escuta dos(as) servidores(as) que trouxesse a sua organização por local de trabalho. O estudo de Andrade (2009, p. 58) mostra que a compreensão da gestão governamental sobre *organização por local de trabalho*, era reduzida às coordenações locais do SIASS, "[...] que [deveriam] ter um papel de representação local e assim [serem as articuladoras] das ações entre as unidades de Referência". Aqui apreende-se que o sentido dado para a representação dos(as) trabalhadores(as), na perspectiva adotada, seria limitada a uma representação de gestão, padronizada pela perspectiva institucional em locais de trabalho a ela subsumidos. Ao contrário das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), que propunham a participação direta dos(as) trabalhadores(as), esta representação seria estritamente burocrática, ao nível de uma gestão que,

independentemente dos atributos gerencialistas, em sua maioria se afasta do cotidiano dos(as) trabalhadores(as) nos seus locais de trabalho. Embora a pesquisa tenha mostrado a preocupação da gestão para com a participação para uma construção coletiva, é fato que esta não se reduz a uma participação de gestão. Compreende-se que, para pensar a política de atenção à saúde dos(as) servidores(as) torna-se imprescindível a participação dos(as) trabalhadores(as), não só como ouvintes de algo pronto, mas decisivamente como interlocutores da constituição desde os primórdios da política, sem a qual o processo redunda na completa burocratização da política. Observava-se que, naquele momento, o caminho que se seguia era inverso a um processo participativo e democrático, tal como pressupunham os fundamentos do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Segundo Andrade (2009), não havia até aquele momento um fórum de representação das entidades dos(as) trabalhadores(as) constituído, e

> [...] a fala dos gestores [demonstrava] uma preocupação em incluir a representação dos trabalhadores no processo de construção do sistema, mas por enquanto os trabalhadores, através de suas entidades representativas, [participavam] apenas como 'convidados', em reuniões abertas, não sendo incluídos diretamente no processo de implementação do Sistema, bem como, das instâncias deliberativas (Andrade, 2009, p. 57).

Esse modo de implementação, no qual a participação centra-se mais no poder de gestão do que na ação efetiva dos(as) próprios(as) trabalhadores(as), diverge em muito do processo de constituição de uma política enquanto direito. Com isso, não se quer dizer que não se teve nenhuma participação daqueles(as) que trabalham com as ações de atenção à saúde, como os(as) profissionais de saúde das instituições, mas que nestes espaços foi praticamente inexistente a participação daqueles(as) que sofrem os efeitos deletérios de um espaço de trabalho adoecedor, e que trariam aportes fundamentais para se compreender a relação saúde-adoecimento nos locais de trabalho.

Andrade (2009) também apresentava as debilidades quanto ao quadro de pessoal para a realização das atividades mencionadas na política do SIASS voltadas à promoção, prevenção e vigilância em saúde. Neste sentido, expunha-se a tensão entre as várias exigências e as condições reais de realizar as ações do SIASS, considerados os já existentes acúmulos dessas demandas nas instituições que viriam a implementá-lo – ou ainda, nos casos em que às ações de atenção à saúde

inexistiam, as experiências, recursos e equipes específicas para tal. Frente às demandas existentes, aquelas que mais eram desenvolvidas pela equipe eram as assistenciais, o que permitia inferir que as demandas imediatas estavam concentradas naquelas que envolviam o adoecimento (Andrade, 2009). Outros problemas apresentados estavam relacionados às instalações físicas e maquinários precários; o não conhecimento por parte dos(as) trabalhadores(as) da PNSTT; falta de recursos financeiros e a debilidade de participação com controle social, tão presente nas diretrizes da PNSTT. Ademais, ao falar da atuação do MPOG na constituição do SIASS no Rio de Janeiro, Andrade (2009) destacava que a implementação se iniciou pelas ações de perícia, conforme determinação do COGSS-SRH/MPOG. Esta experiência contou com a junção de instituições federais dispostas a fazer parte da unidade de referência, tendo alguns pressupostos trazidas pelo Decreto do SIASS. Cabe sinalizar, que, neste momento, o Decreto era o único subsídio para a constituição das unidades de referência. Para a formação das unidades de referência o Decreto do SIASS apontava em seu artigo 4º a constituição do Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS), no âmbito do MPOG, com as seguintes atribuições:

> I - aprovar as diretrizes para aplicação da política de atenção a saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, e para a capacitação dos servidores em exercício nas unidades SIASS; II deliberar sobre as propostas de criação, jurisdição e funcionamento das unidades do SIASS; III deliberar, em relação às unidades do SIASS, sobre os instrumentos de cooperação e as inciativas para provimento de materiais e equipamentos, força de trabalho, imoveis e instalações, bem como sobre contratos de segurança, limpeza e conservação; IV deliberar sobre os procedimentos para uniformização e padronização das ações relativas ao SIASS; V orientar e acompanhar a execução das ações e programas no âmbito do SIASS; VI aprovar regras e procedimentos para guarda e utilização das informações pessoais sobre a saúde dos servidores, de acesso restrito às pessoas a que elas se referirem ou a servidores autorizados na forma da lei (Brasil, 2009, p. 1)

O Comitê seria a referência para as ações na área, bem como para a formação das unidades de referência. Isso porque a PASS, através da estratégia do SIASS, deveria se dar de forma padronizada, de modo a enfrentar as disparidades existentes entre os diversos órgãos. As representações trazidas pelo Decreto, à época, buscavam articular outros Ministérios, tal como trazia a PNSTT, em busca da integralidade das ações, já que a mudança do SISOSP deveria ultrapassar a perspectiva de SO e MT, e vislumbrar a perspectiva do campo da Saúde do(a)

Trabalhador(a), isto é, articular os processos de saúde-doença às relações sociais de produção. Nesta acepção, Cecilio (2009) contribui para uma apreensão da integralidade em um sentido ampliado, ou seja, trata-se da *integralidade da atenção* que parte das necessidades de saúde, e precisa ser trabalhada em diversas dimensões a fim de que seja alcançada de forma mais completa possível, articulando a imediaticidade do indivíduo às dimensões mais complexas da sua existência. A primeira, imediata, o autor chama de integralidade focalizada, cujo resultado deve se dar a partir do esforço de cada um dos trabalhadores e da equipe como um todo; a segunda o autor defende como "integralidade ampliada", como

> [...] articulação em rede, institucional, intencional, processual, das múltiplas 'integralidades focalizadas' que, tendo como epicentro cada serviço de saúde, se articulam em fluxos e circuitos, a partir das necessidades reais das pessoas – a integralidade no 'micro' refletida no 'macro'; pensar a organização do 'macro' que resulte em maior possibilidade de integralidade no 'micro'. Radicalizar a ideia de que cada pessoa, com suas múltiplas e singulares necessidades, seja sempre o foco, o objeto, a razão de ser de cada serviço de saúde e do 'sistema' de saúde. A integralidade ampliada seria esta relação articulada, complementar e dialética, entre a máxima integralidade no cuidado de cada profissional, de cada equipe e da rede de serviços de saúde e outros. Uma não é possível sem a outra. O cuidado individual, em qualquer serviço de saúde, não importa sua 'complexidade', está sempre atento à possibilidade e à potencialidade de agregação de outros saberes disponíveis na equipe e de outros saberes e práticas disponíveis em outros serviços, de saúde ou não (Cecílio, 2009, p. 123-124).

Coloca-se, portanto, a necessidade de participação de outras políticas públicas que atinjam a totalidade do processo saúde-doença destes(as) trabalhadores(as). Esta dimensão exige o trabalho em rede e nunca um serviço ou uma política pública isolada, pois a integralidade se dá apenas em rede e de forma intersetorial. Quanto à intersetorialidade, componente imprescindível e indissociável da integralidade da atenção às necessidades em saúde, Tamoso e Schutz (2010, p. 71-72) afirmam que esta representa a possibilidade de "[...] ultrapassar a lógica da fragmentação, do paralelismo de ações e da centralização de informações, decisões e recursos. Enquanto estratégia, ela se constitui em pressuposto para a abordagem e atendimento das necessidades sociais em sua integralidade", e vale como referência para a PASS, como diretrizes e preceitos essenciais da atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as) do serviço público no Brasil.

Quando criado, o SIASS absorveu de documentos governamentais a necessidade da integralidade, por isso, envolveu a criação do Comitê Gestor, tal como

se referendou anteriormente, com a participação de diversos Ministérios, cada um com suas incumbências na implementação da PASS. Segundo o artigo 5º do Decreto do SIASS, este seria composto pelas seguintes representações: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (que seria o coordenador); Casa Civil da Presidência da República; Ministério da Saúde; Ministério da Previdência Social; Ministério da Educação. Posteriormente integrou-se o Ministério da Fazenda; o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Justiça[39]. Cabe apontar, quanto ao papel destas representações na implementação da PASS, que a integralidade em um sentido ampliado não se reduz a órgãos ministeriais sobrepostos cumprindo papéis normativos, meramente formais. Por sua vez, a designação desse Comitê Gestor decorreu de uma concepção reducionista de integralidade que, na prática, veio a legitimar a tomada vertical de decisões, que não estabeleceu relações transversais com as políticas sociais públicas, não zelou pela troca de informações, pela transparência, e pela prestação de serviços públicos de qualidade comprometida com a efetivação dos direitos. Observa-se que, no processo de implementação da PASS/SIASS, os Ministérios cumpriram quase nenhum papel para sua consolidação, ficando a cabo quase exclusivamente do MPOG dar os direcionamentos. Tal afirmação parte da análise das atas das reuniões do Comitê Gestor que tiveram início formal no dia 19 de junho de 2009[40]. Ao adentrar no portal do SIASS verifica-se que o Comitê realizou 23 reuniões[41]. As reuniões contaram com a presença de representantes do MPOG, da Casa Civil, do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Saúde, do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério da Educação e do Ministério da Fazenda. O Comitê teve como presidente Sérgio Carneiro, da Coordenação Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor (CGSS), o qual conduziu as reuniões. Com isso, a PASS teve o MPOG como principal articulador e executor da política. Em algumas reuniões também esteve presente Duvanier Paiva, secretário de Recursos Humanos do MPOG.

---

[39] Para maiores informações acessar: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml.
[40] As atas estão disponíveis no endereço https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml e foram acessadas no período entre 22 de outubro de 2022 a 25 de abril de 2023.
[41] O comitê gestor foi revogado pelo decreto nº10.087, de 5 de novembro de 2019, que declara a revogação, para os fins do disposto no Art. 16 da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, de decretos normativos. Cabe sinalizar que as reuniões do comitê gestor ocorreram até o dia 29 de junho de 2012 (com data de publicação no site em 07 de novembro de 2012), ou seja, no portal do SIASS tem-se registrada até a 23º ata, não constando neste documento possíveis interrupções ou motivos de descontinuidade dos trabalhos.

Na análise das atas, observou-se que houve representação dos Ministérios referendados em praticamente todas as reuniões. Embora as reuniões contassem com a presença das representações de outros Ministérios, a linha geral, em todas as reuniões, deu-se com base nas definições e estratégias estabelecidas e executadas pelo MPOG. As discussões que basearam as linhas de atuação, as ações e medidas, estiveram estritamente ligadas à execução do MPOG, e a articulação entre as diversas políticas públicas, em busca da integralidade, reduziu-se a uma participação para reafirmar as decisões do MPOG. Ou seja, a articulação em prol da integralidade não ocorreu, na medida em que os outros ministérios que compõem o Comitê não articularam as ações concernentes à sua competência e nem construíra a PASS conjuntamente. Em algumas afirmações, chega-se a afirmar que as políticas de competência de cada Ministério não faziam parte da atenção à saúde do(a) servidor(a) – que o SUS, por exemplo, teria a competência de atuar na saúde do(a) trabalhador(a). Na prática, coube ao MPOG, a partir da política de gestão, a função de elo central na elaboração e execução do SIASS, cabendo aos outros ministérios apenas a posição de consultores. Ademais, também se observa uma série de assuntos sobrepostos, que se resumiram à formação das unidades de referência, sem o aprofundamento de análise das condições e das possibilidades desta constituição, ou seja, sem a proposição de um plano estratégico e de uma avaliação das ações referentes à atenção à saúde dos(as) servidores(as) até aquele momento.

Quanto à “Avaliação” e “Participação”, o MPOG trazia as oficinas das unidades do SIASS como um dos espaços[42]. Nas oficinas realizadas foram privilegiados os relatos de experiência acerca da implementação dele nos estados, em detrimento da ampliação da participação para a construção do processo de forma mais democrática. A questão da representação e da participação dos(as) trabalhadores(as), pauta histórica dos movimentos sociais, foi sinalizada nas primeiras reuniões do Comitê, quando foi destacado o tema das **Organizações por Local de Trabalho**. Foi discutido o nome a ser dado para a Comissão, até que na 8ª reunião chegou-se a decisão da denominação de Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP). Chegou-se, inclusive, à elaboração de uma minuta de normativa referente ao tema, tal como

---

[42] A primeira Oficina Nacional das Unidades SIASS ocorreu em 2010, a segunda em março de 2011 em Natal/RN com o Tema: “Tecendo a Rede SIASS: gestão, interiorização e trabalho em equipe” e a Terceira ocorreu em abril de 2012 em Florianópolis/SC.

se apresenta nos trechos extraídos de algumas atas das reuniões do Comitê: “Foi solicitado o envio do novo texto do Decreto da CISST aos membros do CGASS”; “Terminada a apresentação e discutida a última versão do Decreto, decidiu-se esperar pela sua aprovação e publicação”. Evidencia-se que se chegou à elaboração de uma minuta de normativa sobre algo que seria vital para que a política tivesse uma tônica mais democrática e fortalecesse a participação dos(as) servidores(as) nos seus locais de trabalho. Porém, a forma como se deu já estava errada e enviesada desde sua gênese, verticalizada e sem a participação efetiva dos(as) trabalhadores(as). Pela fragilidade do Comitê, e por não ser de interesse do governo petista fomentar este espaço histórico para os(as) servidores(as) públicos(as), o tema se perdeu no decorrer do caminho. Para que a CISSP fosse aprovada, precisaria da força do movimento social, mas ao ser condicionada em um governo conciliador de classes, a desmobilização da classe trabalhadora deu força ao governo para que esse último atendesse aos seus próprios interesses. Tanto que, na 2ª reunião, foi apontada a necessidade de uma decisão de governo anterior ao chamamento do movimento sindical, o que retrata como a constituição da PASS lhe conferiu feições de política de governo, deixando-a sujeita à boa vontade da gestão daquele momento. Assim, sem a participação dos(as) trabalhadores(as), deu-se grande ênfase aos Acordos de Cooperação Técnica (ACT) como instrumentos para a formação de uma unidade SIASS.

Colocou-se em perspectiva a criação de uma normativa que regrasse os ACT para a criação de uma unidade SIASS e preenchesse, portanto, as lacunas existentes no Decreto que regulamentou o SIASS. Como o processo de implementação do SIASS foi pautado no diagnóstico[43] de uma realidade muito precarizada e que carecia de recursos suficientes para o desenvolvimento da política, mediante a austeridade fiscal seria necessário criar estratégias que incumbissem os órgãos federais das responsabilidades para com a execução das ações de atenção à saúde do(a) servidor(a). Dentre as estratégias, definiram-se normatizações para endereçar as responsabilidades dos órgãos públicos federais pelo desenvolvimento do SIASS, retirando-se a responsabilidade do Estado para com o financiamento próprio da

---

[43] Cabe relembrar que o documento da PASS traz como uma das estratégias para a sua implementação um diagnóstico, que se resumiu a fazer o levantamento das ações desenvolvidas nas instituições da Administração Pública Federal.

política. Uma das Normativas que cumpriu este papel foi a Portaria Normativa nº 2/2010/MPOG, com orientações básicas sobre os procedimentos mínimos para a realização de ACT[44] para a criação das unidades SIASS[45]. O artigo 3º da referida Portaria definia que

> [o] objeto do presente Termo será cumprido mediante a realização de ações conjuntas, onde buscar-se-á: I – potencializar o resultado das ações de saúde desenvolvidas pelos órgãos; II – propiciar aos partícipes o uso racional de materiais, equipamentos, força de trabalho, imóveis, instalações e contratos, dentro dos princípios da eficiência, eficácia e efetividade; e III – **otimizar recursos orçamentários** (Brasil, 2010, p. 1, grifo nosso).

A regulamentação da ACT, portanto, foi apresentada pelo governo no sentido de que os órgãos fizessem esforços por si mesmos para implementar o SIASS, isto é, mobilizassem recursos já escassos para formar unidades de implementação da política que até então não existiam em diversas instituições. Ademais, focava-se em princípios consoantes com o projeto gerencialista e utilitarista, centrado na relação custo-benefício, orientado pela lógica do enxugamento do Estado e de sua desresponsabilização pelas políticas sociais públicas, sem levar em conta a necessidade de critérios nítidos e condizentes com a realidade de cada instituição, tampouco com as normativas baseadas no campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Nesses termos, o Artigo 5º define a responsabilidade de coordenação dos acordos ao Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (DESAP/MPOG), atribuindo aos órgãos partícipes a execução dos serviços. Não à toa a responsabilidade de coordenação ficou centrada no referido Departamento, visto que este foi responsável pelo processo de implementação do SIASS, no qual se encontram assuntos referentes aos eixos da política – dentre eles o eixo de assistência, que mantém estreita relação com a lógica privada. Ademais, o

---

[44] Segundo documento do MPOG intitulado “Orientações Gerais Para Elaboração do Acordo De Cooperação Técnica e dos Termos Aditivos ao Acordo” disponível no portal do SIASS, “O acordo de cooperação técnica visa a criação de unidade do SIASS, que tem por objetivo a execução de ações e atividades de prevenção aos agravos, promoção e acompanhamento da saúde dos servidores e perícia oficial, com vista a garantir a implementação da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Decreto nº 6.833/2009”.

[45] Segundo as informações do portal SIASS, esta Portaria revogou a sua antecessora de 2009, que usava a terminologia "conveniados" e "convenientes", usados quando da constituição de convênios, o que não caberia aos acordos de cooperação. Também destaca que, “[...] da mesma forma, a expressão ‘contrapartida’ não deve ser utilizada nos instrumentos de acordo e aditivo, uma vez que não há previsão de transferência de recursos entre os partícipes por intermédio destes instrumentos, devendo ser utilizado a palavra ‘contribuição’”.

Departamento assumia a execução de medidas da contrarreforma do Estado, entre elas a contrarreforma da previdência destes(as) trabalhadores(as). A PASS, portanto, foi localizada dentro da pasta que mais estava afinada aos desmontes do serviço público brasileiro, fazia jus às regras neoliberais que afetam diretamente a saúde dos(as) servidores(as) e sua condição de vida. No seu Artigo 8º, o Decreto definia que:

> [as] ações consensuadas no [ACT] serão avaliadas quanto ao cumprimento de seus objetivos, após um ano de sua assinatura, quando serão utilizados os critérios de avaliação estabelecidos pelo Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor, em consonância com o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor - CGASS (Brasil, 2010, p. 2).

Não se chamaria a atenção quanto à necessidade de avaliação de uma política pública como a PASS, na presente Tese, se ela não estivesse direcionada de encontro à Saúde do(a) Trabalhador(a), em conflito com esta perspectiva. Quando a Portaria define estes responsáveis pela avaliação das ações consensuadas nos ACT, traz consigo uma avaliação pautada em critérios produtivistas. Basta analisar o Decreto do SIASS acerca do papel do Comitê Gestor. O § 2º do Artigo 4º apontava que "[o] comitê gestor pautará suas ações visando tornar célere o atendimento ao servidor, especialmente no que se refere às ações preventivas, e reduzir o tempo de ausência do servidor do seu ambiente de trabalho" (Brasil, 2009, p. 1). Deste modo, quando a Portaria elencava que as ações deveriam estar em consonância com o Comitê, é possível entender que as ações que fariam parte da política estariam centradas na concepção tradicional da MT e da SO, com foco da atenção à saúde nos marcos da produtividade, posta no imperativo da busca permanente da retirada do(a) servidor(a) da condição absentada, prevista legalmente no Decreto. Observa-se que os artigos posteriores reforçavam a responsabilidade dos órgãos na alocação de recursos financeiros, humanos, materiais, em prol da economia do Estado, com base em uma concepção reducionista que resume a efetividade e a eficiência às suas dimensões meramente tecnicistas e produtivistas. O Art. 10º apontava, por exemplo, que:

> [compete] aos órgãos e entidades partícipes do Acordo, conjuntamente, na forma descrita no artigo 4º desta Portaria Normativa: III – acompanhar e avaliar os resultados alcançados nas atividades programadas, visando sua otimização e/ou adequação, quando necessário; V – conduzir todas as atividades com eficiência e dentro de práticas administrativas, financeiras e técnicas adequadas; VII – disponibilizar pessoal para compor a força de

> trabalho da unidade do SIASS; VIII – disponibilizar recursos materiais, equipamentos, imóveis e instalações. (BRASIL, 2010, p. 2-3).

Em seu artigo Art. 11º, o Decreto definia a competência do MPOG, em consonância com o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor:

> IV – disponibilizar, de forma complementar, **observados os limites orçamentários consignados na LOA**, os recursos financeiros para a instalação das unidades do SIASS, assim como prover materiais e equipamentos necessários à realização do objetivo do Termo de Cooperação Técnica, além dos recursos necessários à implantação e implementação das ações e programas no âmbito do SIASS. […] Art. 13. As obrigações assumidas pelos partícipes, visando à execução do objeto do Acordo de Cooperação Técnica, serão custeadas pelos pactuantes, de acordo com as disponibilidades previstas em seus orçamentos, quer no que se refere à interveniência das equipes técnicas, quer no uso de materiais e equipamentos (Brasil, 2010, p. 3-4, grifo nosso).

Quando o Decreto estabelece que disponibilizará verbas de forma complementar e atrelada à LOA, o que afirma é que a política em si não terá um fundo próprio, condicionando a garantia de algum recurso a critérios imprecisos. Com isso, não existe, em nenhum momento, a obrigatoriedade de que o Estado cumpra com as condições mínimas para a existência da PASS, restritas a um rol de legislações fundamentadas na mesma lógica. Quanto à competência das unidades SIASS a Portaria destacava, em seu Artigo 12, que :

> Compete às Unidades do SIASS: I – realizar perícia oficial: ação médica e ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde para o exercício das atividades laborais; II – atuar na prevenção aos agravos, promoção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento dos servidores, tanto nos aspectos individuais como nas relações coletivas no ambiente de trabalho; III – executar ações de vigilância para avaliar os ambientes e a organização de trabalho, com emissão de relatório ambiental contendo medidas de mudança das condições de trabalho, visando a promoção à saúde, no âmbito dos órgãos partícipes do Acordo de Cooperação Técnica; IV – avaliar ambientes de trabalho e emitir laudos técnicos para fins de concessão de adicionais ocupacionais, no âmbito dos órgãos conveniados, partícipes do presente Acordo; V – executar as atividades pactuadas neste instrumento, com fiel obediência ao plano de trabalho (Brasil, 2010, p. 3-4).

Considera-se importante pensar em uma proposta que vá além das ações periciais. No entanto, chama-se a atenção para a reflexão sobre a essência de uma legislação a qual estabelece uma diversidade de responsabilidades a serem executadas por uma equipe enxuta, a qual não terá espaço específico para sua a

execução, acumulando, com isso, as funções de seus órgãos e mais as atribuições advindas com as demandas do Acordo de Cooperação Técnica (ACT). Assim, o que se exige é algo que vai além da capacidade psíquica e física de uma equipe, já precarizada em suas condições de trabalho em razão de um grau maior do seu desgaste, essencialmente dado pelas consequências deletérias de toda contrarreforma do Estado em curso. Frente a isso, algumas questões precisam ser problematizadas: como investir e avançar na prevenção e segurança no trabalho quando os(as) próprios(as) trabalhadores(as) sequer têm condições mínimas de trabalho para existirem enquanto tal? como pensar em uma política de atenção integral à saúde, articulada intersetorialmente em suas ações, quando o próprio Estado se desresponsabiliza de seus deveres? Tal como se viu, o processo iniciado desde 2007 a fim de implementar a PASS via SIASS mostrou uma diversidade de problemas e contradições que se formularam nas legislações, e passaram a fazer parte do escopo de ações governamentais que estão mais direcionadas a resultados para produzir “bons indicadores” estatísticos, por vezes omissos quanto à dimensão qualitativa do trabalho realizado com o desgaste objetivo e subjetivo dos(as) servidores(as) públicos(as).

Posta esta ponderação em relação aos ACTs, cabe apontar que outros temas importantes foram discutidos no Comitê Gestor, como a insuficiência de recursos materiais e humanos para a implantação do SIASS. Foram, inclusive, apresentadas informações referentes à possibilidade de concurso público direcionado aos SIASS nacionalmente. No entanto, esta informação não passou de expectativas, visto que no decorrer dos anos tal concurso, para tal objetivo, não ocorreu. Não distintamente ao que já traziam os regulamentos, o Comitê expôs possibilidades de recursos que o MPOG poderia destinar às ações do SIASS, mas estes não tiveram previsão definida, bem como planos para um fundo destinado especificamente para a política. Assim, o que se tinha era a intenção consciente, por parte do governo, de desenvolver ações, porém sem as condições e sem os recursos necessários para tal, condenando a PASS a definhar desde sua gênese. As reuniões do Comitê também mostram diversos outros entraves iniciais para o desenvolvimento do SIASS, que levou à discussão sobre uma carta de serviço, tal como se pode observar nos trechos extraídos da ata da 20ª reunião, que ocorreu no dia 2 de setembro de 2011:

> [...] diz que a organização da rede SIASS está em outro grau de problematização. Diz ter observado que algumas unidades constituídas estão reproduzindo o que faziam anteriormente e solicita que os membros do CGASS pactuem com a implantação da carta de serviço nas unidades do SIASS, no sentido de levantar a discussão no que se refere ao púbico, rotinas e organização, orientando os órgãos a desenvolver esse processo. Foi sugerida a unidade do SIASS/MPS/MTE/DF como piloto na implantação da carta de serviço.

Nas discussões realizadas, não se aprofunda o porquê de as unidades estarem realizando as mesmas atividades, o que poderia contribuir para se pensar em alternativas para os problemas vivenciados. Uma delas seria o concurso para provimento de novos(as) servidores(as), o que não resolveria os problemas, mas traria mais condições para a ampliação das ações para além de perícias e atendimento ao(à) servidor(a) já adoecido(a). Ademais, seria importante também pensar em que estrutura e com quais servidores(as) as unidades de referência estariam trabalhando. Isso porque, até onde se analisou, estas unidades não só não contaram com recurso próprio e com concurso, mas também com espaço físico próprio, o que fragmenta ainda mais a equipe, já que cada qual continua em seu órgão de atuação, sendo que as unidades SIASS terão como sede aquele órgão que possua mais recursos materiais e humanos, bem como mais experiências em ações voltadas a atenção à saúde do(a) servidor(a). Na prática, será este órgão sede que assumirá a carga de responsabilidades advindas com os ACTs, porque, dentre os órgãos envolvidos, boa parte sequer tem equipe de saúde – ou, se tem, resume-se a um quadro muito reduzido, já sobrecarregado com as tarefas do seu órgão de origem. Esta incongruência jamais deveria ser ignorada pelo governo, visto que não se pode falar em Saúde do(a) Trabalhador(a) sem que os(as) próprios(as) profissionais que trabalham nesta área tenham as condições adequadas para o desenvolvimento de seu trabalho. Neste sentido, a carta de serviços serve mais para uma punição do que para se avançar na política.

Sobre as discussões realizadas pelo Comitê, cabe ainda citar aquelas referentes ao escopo da relação público x privado, como o regime de previdência complementar direcionado aos(às) servidores(as) públicos(as), uma marca do governo petista, que instituiu a Lei n º 12.618/2012, mesmo com a resistência do movimento dos(as) trabalhadores(as). Na 19ª reunião do Comitê, ocorrida no dia 13 de maio de 2011, o coordenador Sérgio Carneiro trouxe a discussão sobre previdência complementar (FUNPRESP/PL 1992/2007, à época em trâmite no Congresso

Nacional) e defendeu que esta fazia parte de uma demanda política grande aprovada pelo governo. Com isso, fica nítido o porquê da PASS se localizar dentro do MPOG: não se tratava de propor e desenvolver uma política pública voltada aos interesses dos(as) trabalhadores(as), mas de abrir as portas para os fundos de investimentos privados usufruírem dos recursos públicos, tornando-os ativos financeiros mediante a adoção dos(as) servidores(as) ao regime previdenciário complementar. O mesmo ocorre com a Saúde Suplementar, que foi trazida dentro do escopo da PASS como uma das suas principais estratégias – compondo, inclusive, um dos seus eixos. O § 1º do Art. 3º do Decreto do SIASS definia assistência à saúde como as "[...] ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal" (Brasil, 2009, p. 1). Um ano após o Decreto, o documento da PASS destacava a concepção de assistência à saúde como: "[...] a provisão de recursos voltados para a reparação do estado de saúde, com a finalidade de manter ou reestabelecer a saúde ou minimizar os danos decorrentes de enfermidades ou acidentes" (Brasil, 2010, p. 6). Ou seja, o governo assumia, como política de assistência, as ações em saúde pautadas na perspectiva privada. O documento da PASS deixa mais nítida a defesa dessa concepção político-econômica ao apontar que "[o] Governo Federal decidiu investir na gestão do benefício de saúde suplementar, que é um benefício compartilhado entre a administração pública e o servidor, além do Sistema Único de Saúde – SUS, que é ofertado a todos os cidadãos" (Brasil, 2010, p. 5). Nesta acepção, a assistência em saúde é reduzida à ideia de planos de saúde privados, que desvirtua a concepção defendida pelo movimento da reforma sanitária.

O privilegiamento dos regimes complementares, como na política de saúde e previdência, assumido pelo governo petista de conciliação de classes, não apenas não rompeu com os marcos da política mercadológica, como fomentou sua disseminação. Cabe sinalizar a problematização de Krüger (2014) sobre os marcos que fortaleceram este movimento na política de saúde. Segundo a autora, as conquistas do direito à saúde trazidos pela CF de 1988 também vieram marcados pelos interesses privados, expressos nos artigos 197 e 199, os quais abrem espaço para que a execução dos serviços de saúde seja realizada também pela esfera privada. Desse modo, "[…] o ganho histórico em termos do reconhecimento da saúde

como direito humano, e não como direito do consumidor aconteceu em paralelo a uma regulamentação e acomodação do setor privado de saúde junto à saúde pública." (Krüger, 2014, p. 110-111). Assim sendo, as concepções de saúde e de assistência definidas no texto da PASS não são novas, e vêm sendo norteadas pelos interesses do setor privado investidos nas políticas sociais públicas. Quando as atas das reuniões do Comitê Gestor registram a discussão da previdência complementar e dos planos de saúde, afirmar que, assim como outras políticas sociais, a PASS faz parte de um processo maior, em que o grande capital abre novas portas, exerce novos domínios para auferir mais lucros, nesse caso espoliando o fundo público para tal.

Assim, a saúde entendida a partir de condições dignas de vida é substituída por uma política austera que reduz o acesso a estas condições, na medida que subtrai parte do salário dos(as) servidores(as). Isso acontece tanto com a previdência complementar quanto com os planos de saúde suplementares. Por isso, por mais que se entenda a PASS como um processo que parte também das demandas dos(as) trabalhadores(as), em sua essência ela é parte, principalmente, de uma engrenagem muito mais complexa, direcionada para a ampliação da acumulação capitalista. Portanto, mesmo que os(as) servidores(as) públicos(as) atuem, na sua grande maioria, na execução de serviços entendidos como direito social, e que do trabalho para a operacionalização deles não seja gerada a mais valia, seus processos e resultados tendem a ser transferidos para dentro do circuito da acumulação, ainda mais em tempos em que a lógica do valor enquanto lucro capitalista se expande para todas as esferas da vida social, inclusive para as políticas sociais públicas. Partindo destes pressupostos, a concepção trazida pelo SIASS consegue ser mais reducionista que aquela trazida pelo artigo 230 da Lei nº 8.112, que prevê

> [...] assistência médica, odontológica, psicológica, farmacêutica e fisioterápica para os servidores federais ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas. A diretriz básica para a implementação dessas ações deverá ser preventiva, voltada para a promoção da saúde e serão prestadas pelo Sistema Único de Saúde – SUS, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento (Brasil, 1990).

Vê-se, a partir da análise do documento da PASS, que a ousadia dos representantes do governo desborda o mínimo de critérios apontados pelo RJU quanto ao eixo Assistência, desconsiderando por completo que a primeira opção

quanto à prestação dessa política antecede as alternativas oferecidas publicamente pelo SUS com relação às formas complementares subsequentes. Os governos petistas, em contraposição às iniciativas existentes nos órgãos que prestam a assistência social pública, vislumbraram que estas fossem tanto mais residuais, que se disseminasse para todos os(as) servidores(as) e órgãos as opções da saúde e previdência suplementares. Ademais, defendiam que o acesso aos planos através de subsídios públicos garantiria a universalidade, a equidade e a isonomia entre as instituições, ainda que com proeminência da iniciativa privada nas ações referentes ao eixo Assistência. Assim, não se trata de ir a fundo em questionar o porquê apenas alguns órgãos têm estes serviços via SUS, tal como trata a Lei 8.112/1990, mas sim que esta alternativa aparece apenas como indicação de pouca importância na política voltada à atenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as). Frente a isso, considera-se que se tem uma inversão do que vem a ser direito. Entende-se que o governo se apropria de forma consciente de um conceito usado na política pública, a noção de direito, para conferi-la um formato dado a ele pelo mercado, ou seja, usa daquela terminologia que seja mais sonora e agradável a quem recebe a mensagem sobre a nova mercadoria disponível. Em reunião do Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, como em diversos documentos governamentais, observa-se o uso da universalidade reduzida ao critério mercadológico de seguro. Dito de outra forma, a universalidade é usada na PASS quando se discute o eixo Assistência de uma forma reducionista, totalmente distanciada da ideia de direito. Na 11ª reunião do Comitê, o Secretário de Recursos Humanos Duvanier Paiva expressou de forma contundente qual lógica governamental era adotada para a assistência à saúde:

> [na] Saúde Suplementar tem-se buscado a forma mais eficaz de fazer a gestão do recurso. Estamos em via de chegar a um sistema de gestão que objetiva a universalização desse direito, pois esta contribuição tem um significado econômico importante para o servidor no acesso à saúde suplementar. Um dos eixos da Política de Atenção à Saúde do Servidor é esse, de modo que o servidor produza um serviço de qualidade para a população.

Portanto, a PASS tem em sua essência um vínculo direto com o mercado, e expressa assim as contrarreformas em que o setor privado captura verbas públicas com o aval do governo em detrimento do financiamento público. Prazeres (2016) traz contribuições relevantes para a apreensão da dimensão público-privada dos planos

de saúde suplementares dentro da esfera estatal. Segundo a autora, os investimentos em plano de saúde "[..] provenientes da União, mais especificamente da previdência social, são injetados na iniciativa privada, fazendo com que a instituição de caráter privado passe a ter sua fatia de mercado garantida por meio do seguro social público" (Prazeres, 2016, 128). Faz-se pertinente a reflexão da autora ao contextualizar que

> [em] meio às contradições entre público e privado, o servidor público vem perdendo sua identidade, pois, ao mesmo tempo que é contratado pelo governo para atuar com, no e para o público, se vê como 'beneficiário' do privado, com recursos públicos, passando de servidores públicos para consumidores privados.

Este, como dito, é um processo que tem como pano de fundo as transformações ocorridas nas últimas décadas, que criam novos mecanismos de auferir lucros, e trazem consigo diversas contradições que, nesse caso concreto, atingem diretamente as condições de vida dos(as) servidores(as) públicos(as), que veem reduzindo ainda mais o valor do trabalho realizado na esfera pública. A lógica dos planos de saúde suplementares apresentada pelo agentes do governo quando discorrem acerca da PASS e do SIASS, não foge à regra privatista: a PASS traz na "universalização" dos seguros ou planos de saúde suplementares a necessidade de que estes se expandam para todos os(as) servidores(as) em valores "equitativos", tal como aponta a Portaria Conjunta SRH/SOF nº 1, de 29 de dezembro de 2009, que trata dos valores dos benefícios da saúde suplementar condizentes à idade e remuneração de cada servidor(a). No discurso governamental, que inclusive compõe o texto do documento que trata da PASS, esta seria uma forma de isonomia garantida ao(à) servidor(a) público(a), porque "[...] o benefício tornou-se equânime, de forma que os servidores com menores salários e mais idosos recebem um per capita maior do governo do que aqueles com maiores salários e mais jovens" (Brasil, 2010, p. 7). Quando critica aquelas instituições que desenvolviam algum tipo de serviço voltado à assistência à saúde dos(as) servidores(as), o governo afirmava "[...] quanto aos atuais serviços de assistência médica isolados, existentes em alguns órgãos, a previsão é de mantê-los de forma residual, desestimulando a criação de novos serviços e possibilitando a integração desses a rede SIASS" (Brasil, 2010, p. 7). Com isso, aqueles serviços de assistência existentes nas instituições públicas federais deveriam acabar, a fim de que os(as) servidores(as) fossem integrados(as) e padronizados(as)

em um sistema gerido nacionalmente. Aqui traz-se duas observações. Uma delas refere-se aos serviços de saúde existentes nos órgãos, em que alguns contavam com a própria equipe de saúde, outros com estrutura de outros profissionais pertencentes ao SUS, sendo ofertados de forma pública e gratuita.

Quando avaliado em sua dimensão eminentemente pública, pode-se trazer questionamentos quanto ao “privilégio” de atenção à saúde específica aos(as) servidores(as), problematizado por se atravessarem as filas de espera existentes nos serviços públicos de atenção à saúde. No entanto, para além desta questão, entende-se que ao desestimular os serviços existentes nos órgãos e colocar como alternativa os planos de saúde suplementares, o governo cria outros problemas para a equidade de acesso, restringindo o acesso a serviços para setores da população em idades mais avançadas e de menores rendas, precarizando suas condições de produção e reprodução da vida. Além disso, existem reflexos nefastos desta forma de “assistência à saúde” ao SUS. Ao discutirem os modelos de privatização na política de saúde, Passos e Krüger (2014, p. 114) mostram que o cofinanciamento dos planos privados de saúde para os(as) trabalhadores(as) do setor público representa “[...] mais uma modalidade de desinvestimento no setor público estatal da saúde”. Evidenciam, ainda, que ocorre uma dupla cobertura, já que os cofres públicos não têm o ressarcimento dos planos privados, inclusive para aqueles tratamentos de custo alto que, não cobertos pelos planos de saúde, são realizados pelos serviços públicos para funcionários(as) contribuintes de regimes complementares.

Torna-se importante a compreensão de outra estratégia elencada pelo MPOG para a implementação da PASS, com ênfase em Vigilância e Promoção à Saúde. O documento que norteia a PASS destaca este eixo quando apontava que “[executar] ações de vigilância e de promoção a saúde, que alterem ambientes e processos de trabalho e produzam impactos positivos sobre a saúde dos servidores federais [constituía] o grande desafio da política de atenção à saúde do servidor” (Brasil, 2010, p. 4). Consequentemente, a política deveria ultrapassar o foco das ações relacionadas meramente nos afastamentos e licenças de saúde, buscando a proteção e promoção à saúde dos(as) servidores(as). Para isso, tornava-se essencial que as políticas fossem pautadas em bases de dados sobre a realidade de trabalho destes(as) servidores(as). Aqui se entende uma articulação intrínseca entre a promoção à saúde com a vigilância, pois não é possível estabelecer propostas voltadas à promoção sem

ter em tela a realidade dos ambientes e processos de trabalho. Neste sentido, a PASS apontava que “[...] a principal estratégia para promover saúde é aliar um sistema de vigilância epidemiológica, que interprete dados da saúde do servidor a ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e com a negociação das prioridades estabelecidas nos locais de trabalho” (Brasil, 2010, p. 4).

Na PASS, entendia-se que as “[...] ações de vigilância e de promoção a saúde propostas na PASS fundamentam-se no conhecimento multidisciplinar e na participação dos servidores em todas as fases do processo de intervenção nos ambientes, para melhor entender a relação saúde-trabalho” (Brasil, 2010, p. 4). O trabalho em equipe e a participação social eram referenciais imprescindíveis, e portanto o eixo de promoção e vigilância à saúde só poderia se concretizar se levasse em consideração uma visão multidisciplinar. Para além disso, apontava-se ser necessário, ainda, avançar para um fazer em equipe em uma concepção transdisciplinar em que a decisão fosse conjunta, em igual nível de relevância e participação, cujas contribuições se complementem e cheguem a um objetivo em comum. O aspecto concernente à participação é de suma relevância: se a implementação da política implica na produção de dados e indicadores que contribuam para a interpretação de uma determinada realidade, ela só pode ser apreendida em seus aspectos essenciais se levados(as) em consideração aqueles(as) que trabalham e, porque trabalham nas condições em que trabalham, adoecem. Isso porque são estes(as) que vivem cotidianamente os processos adoecedores.

Além da Vigilância e Promoção que compõem o eixo da PASS, faz importante salientar a Prevenção, em muitos casos confundida com a promoção (Buss, 2000; Araújo; Staliano, 2011), o que interdita a compreensão da própria política de atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as). Segundo Czeresnia (1999, p. 704),

> [as] ações preventivas definem-se como intervenções orientadas a evitar o surgimento de doenças específicas, reduzindo sua incidência e prevalência nas populações. A base do discurso preventivo é o conhecimento epidemiológico moderno; seu objetivo é o controle da transmissão de doenças infecciosas e a redução do risco de doenças degenerativas ou outros agravos específicos. Os projetos de prevenção e de educação em saúde estruturam-se mediante a divulgação de informação científica e de recomendações normativas de mudanças de hábitos. 'Promover' tem o significado de dar impulso a; fomentar; originar; gerar [...] Promoção da saúde define-se, tradicionalmente, de maneira bem mais ampla que prevenção, pois refere-se a medidas que ‘não se dirigem a uma determinada doença ou

> desordem, mas servem para aumentar a saúde e o bem-estar gerais' [...]. As estratégias de promoção enfatizam a transformação das condições de vida e de trabalho que conformam a estrutura subjacente aos problemas de saúde, demandando uma abordagem intersetorial […].

Embora o documento que trata da PASS não traga a prevenção, o Decreto que institui o SIASS aponta a promoção, a prevenção e o acompanhamento como parte da política de atenção à saúde. O § III do Artigo 3º considera promoção, prevenção e acompanhamento da saúde aquelas "[...] ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho" (Brasil, 2009, p. 1). Assim, é importante fazer tal diferenciação de forma que os eixos se articulem, levando em consideração que são expressão de uma determinada perspectiva localizada historicamente e, como tal, não estão isentos aos atravessamentos da luta de classes. A Vigilância, nesse sentido, também é caracterizada a partir de concepções distintas, podendo ser localizada como restrita ou, de outro modo, ampliada. Teixeira, Paim e Vilasbôas (1998) explicam a Vigilância à Saúde em sua concepção restrita tal como o

> [...] conjunto de ações voltadas para o conhecimento, previsão, prevenção e enfrentamento continuado de problemas de saúde, selecionados e relativos aos fatores e condições de risco, atuais e potenciais, e aos acidentes, incapacidades, doenças - incluindo as zoonoses, e outros agravos à saúde de uma população num território determinado, significando, portanto, uma ampliação da vigilância epidemiológica, com incorporação da vigilância sanitária, sem, entretanto, prever a reorganização do conjunto das ações e serviços de atenção à saúde, aí incluídas a intervenção sobre determinantes sociais, de um lado, e a assistência médico hospitalar, de outro (Teixeira; Paim; Vilasbôas, 1998, p, 15).

Na concepção restritiva, a intervenção está centrada em fatores de risco das doenças, sem, no entanto, aprofundar os determinantes sociais destas e articulá-los a rede de atenção à saúde – a qual não está localizada apenas na assistência médico hospitalar, mas também na rede de atenção básica, bem como em outras políticas, cuja competência deve envolver um rol de situações e relações sociais. Por sua vez, a concepção ampliada de vigilância

> […] fundamentar-se-ia no diagrama proposto por Paim (Figura 3), resgatando o desenvolvimento conceitual e metodológico que se vem verificando a partir de uma visão ampliada de Saúde e da formulação de modelos de interpretação dos determinantes, riscos, agravos e danos, à luz da moderna Epidemiologia, articulando-os em um esquema operacional que resgata e amplia o modelo clássico da História Natural das Doenças, incorporando

> desde as ações sociais organizadas pelos distintos atores até as ações específicas de prevenção de riscos e agravos, bem como as de recuperação e reabilitação de doentes (Teixeira; Paim; Vilasbôas, 1998, p, 15).

Nesta acepção, a Vigilância em Saúde é abordada não apenas as doenças em determinados espaços, mas sobretudo as relações socioeconômicas em determinado território. Para além da história das doenças, trata-se de abordar a história daqueles(as) que adoecem em determinada realidade social, pautada no modo de produzir a vida em sociedade. Importa destacar estas apreensões, pois, conforme dito anteriormente, parte-se do pressuposto de que as ações referentes à PASS não estão isentas de concepções pautadas em uma base material. Por isso, torna-se indispensável compreender o que se tem de avanços e retrocessos quanto às políticas endossadas a partir dos documentos, das legislações e ações, as quais abarcam o eixo Vigilância e Promoção à Saúde, a fim de compreendê-las em sua essência. Quando a PASS traz em seus documentos este eixo, aponta consigo legislações que foram decorrentes do processo concernente à sua constituição, resultando em direcionamentos que abordam e abarcam as ações pertinentes à vigilância e à promoção. Assim, compreende-se que algumas legislações que foram fruto deste processo, baseado em interesses antagônicos, resultaram em alguns avanços e também em limites que persistem.

No rol das legislações que vêm a fundamentar e criar diretrizes para a Vigilância e Promoção à saúde dos(as) servidores(as), destaca-se a Portaria Normativa nº 3, de 07 de maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do SIPEC, tendo como objetivo a definição de diretrizes gerais para a implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor[46]. O Art. 2º da referida norma atribui à Secretaria de Recursos Humanos por meio do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (DESAP) o acompanhamento da implementação da referida Portaria. Não desconsiderando os diversos problemas que circunscrevem a PASS, cabe mencionar que, em comparação ao que se tinha, esta

---

[46] Esta portaria é criada no momento político em que se dá a constituição de ações da PASS em seus primórdios, tendo na linha de frente do MPOG as mesmas figuras as quais conduziram o movimento de instituição do SIASS, tal como apontado anteriormente. Inclusive, em algumas reuniões do Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor foi debatido o texto do documento da NOSS com sugestões dos(as) participantes.

Portaria traz aspectos importantes para a padronização de ações pautadas em diretrizes mais gerais que possam nortear, em âmbito nacional, as ações nas áreas de Vigilância e Promoção a Saúde do(a) Servidor(a) Público(a) Federal. No seu Artigo 2º afirma-se que:

> [a] concepção que fundamenta as ações de atenção à saúde do servidor prioriza a prevenção dos riscos à saúde, a avaliação ambiental e a melhoria das condições e da organização do processo de trabalho de modo a ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores. (BRASIL, 2010, p. 1).

A concepção adotada traz um marco importante quanto à prevenção dos riscos à saúde, no qual se aborda a necessidade de compreender a organização do processo de trabalho, apregoando a autonomia e a participação dos(as) trabalhadores(as) envolvidos(as). Em relação ao que se tinha durante os últimos anos, a NOSS traz elementos significativos quanto às ações que devem se expandir para além dos adoecimentos, considerando, tal como assevera Teixeira (2002), os dados existentes sobre as realidades dos ambientes de trabalho. Como parte integrante da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor, no que concerne a Vigilância e Promoção da Saúde, aponta-se a "[…] inter-relação entre os eixos de vigilância e promoção, perícia médica e assistência à saúde do [SIASS], no trabalho em equipe multiprofissional com abordagem transdisciplinar" (Brasil, 2010, p. 2). Observa-se que esta perspectiva está ausente em outros documentos analisados, como a legislação que trata do SIASS, que não dão ênfase no trabalho multidisciplinar com abordagem transdisciplinar.

Faz-se duas observações quanto ao processo de constituição da normativa analisada: a) a importância da orientação quanto à expansão das ações para além do adoecimento com enfoque na segurança no trabalho, levando em consideração aspectos mais gerais que incidem sobre a saúde do(a) trabalhador(a); b) a sua relação direta e unilateral com a política do SIASS, a qual, tal como se viu, revela um reducionismo quanto às noções sobre a saúde dos(as) servidores(as). Por conseguinte, recai-se em concepções opostas quanto ao que se entende como saúde do(a) trabalhador(a), por exemplo, a concepção trazida pelo decreto do SIASS referente ao eixo Assistência, pautado na lógica do lucro e que reforça a ausência de recursos públicos para a política. Com isso, pode-se cair em apelos "individualizantes", reforçando ações de cunho culpabilizante, as quais fortalecem

uma visão moralista de que para as coisas darem certo é necessário ter força de vontade diante das adversidades. Esta lógica se expressa em práticas espontaneístas e assistencialistas disseminadas na sociedade.

Por se considerar a NOSS/2010 como uma das normativas na qual mais se avançou em relação à atenção a saúde dos(as) servidores(as), destaca-se alguns dispositivos trazidos por ela e que expressam a disputa por projetos de saúde dos(as) trabalhadores(as), traduzida em cada conceito atribuído pela, tal como se observa a seguir:

> I - **Acidente em serviço** é o evento súbito, indesejado ou inesperado em relação ao momento da ocorrência, do qual possa resultar, ou não, dano físico ou psíquico ao servidor, relacionado, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo e ou função exercida, podendo causar, ainda, danos materiais e econômicos à organização. Equiparam-se ao acidente em serviço os danos decorrentes de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício de suas atribuições, o acidente no percurso da residência para o trabalho e vice-versa e as doenças relacionadas ao trabalho. II - **Ambiente de trabalho** é o conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, no qual o servidor exerce suas atividades laborais. Representa o complexo de fatores que estão presentes no local de trabalho e interagem com o servidor. III - **Condições de trabalho** são as características do ambiente e da organização do trabalho. Trata-se de uma mediação física-estrutural entre o homem e o trabalho que pode afetar o servidor, causando sofrimento, desgaste e doenças. IV - **Equipe multiprofissional** é composta por profissionais de diferentes formações e especialidades para atuar no âmbito da vigilância e promoção de saúde agregando esforços para analisar e intervir nas questões de saúde, sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial. A relação entre os profissionais, resguardadas suas competências, será de interdependência e complementaridade. **V - Organização do trabalho** é o modo como o trabalho é estruturado e gerenciado desde sua concepção até a sua finalização. VI - **Prevenção** é a disposição prévia dos meios e conhecimentos necessários para evitar danos ou agravos à saúde do servidor, em decorrência do ambiente, dos processos de trabalho e dos hábitos de vida. VII - **Processo de trabalho** é a realização de atividades desenvolvidas, individualmente ou em equipe, constituindo-se num conjunto de recursos e atividades organizadas e interrelacionadas, que transformam insumos e produzem serviços e que pode interferir na saúde física e psíquica do servidor. VIII - **Promoção à Saúde do Servidor** é o conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho. Objetiva o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo. **IX - Proteção da saúde** é o conjunto de medidas adotadas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, do processo de trabalho e dos hábitos de vida. X - **Risco** é toda condição ou situação de trabalho que possa comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional. (BRASIL, 2010, p. 2-3, grifo nosso).

Assim, para além dos entraves existentes, a NOSS traz alguns conceitos importantes que são discutidos no campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Com isso, trata-se de apreender os elementos que compõem o processo de trabalho sem se ater unicamente no indivíduo e nos “comportamentos de risco” evidenciados na MT e na SO. Para além disso, aponta-se também a necessidade de expandir a análise para aqueles adoecimentos de ordem psíquica, os quais têm acometido cada vez mais os(as) trabalhadores(as), tal como expõe Silva (2011). Deste modo, as concepções que a NOSS adota trazem a necessidade de apreender o processo saúde-doença a partir das determinações que envolvem o processo de trabalho. Nesta perspectiva, a NOSS entende por Vigilância em Saúde do Servidor

> [...] o conjunto de ações contínuas e sistemáticas, que possibilita detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho, e tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde (Brasil, 2010, p. 3).

Por mais que a concepção adotada sobre Vigilância tenha alguns problemas, traz aspectos que sinalizam a busca por ações que façam parte de uma política pública, na qual deve-se partir do conhecimento da realidade, do seu monitoramento e da sua avaliação, contrapondo as ações espontaneístas dos órgãos que, na ausência de diretrizes de uma política nacional, desenvolviam ações de forma a atender as demandas imediatas isoladamente. A NOSS trazia as seguintes diretrizes: universalidade e equidade; integralidade das ações; acesso à informação; participação; regionalização e descentralização; transversalidade; intra e intersetorialidade; cogestão; embasamento epidemiológico; formação e capacitação; transdisciplinaridade; pesquisa-intervenção. Observa-se que, apesar de algumas das diretrizes trazidas pela NOSS estarem subsidiadas pelas discussões do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a) para orientar as ações em saúde para os(as) servidores(as), pretendem fazer funcionar as políticas governamentais que foram direcionadas à implementação dos SIASS pelo Brasil, no qual muitos dos princípios e das diretrizes foram desvirtuados, como a compreensão de universalidade resumida ao acesso a planos de saúde pelos(as) servidores(as). A integralidade não ocorreu para a implementação do SIASS, mesmo com a participação de outros Ministérios em reuniões do Comitê Gestor, porque estes não assumiram as ações e políticas de sua

competência; tal como se viu, a dinâmica do CGASS se reduziu a discussões e a ações unilaterais desenvolvidas exclusivamente pelo MPOG com a anuência das demais representações governamentais. Quanto ao embasamento epidemiológico, aponta-se que este é de fundamental importância e intrínseco à Vigilância em Saúde, imprescindível para se pensar nas estratégias de intervenção a partir das reais necessidades dos(as) trabalhadores(as). Entretanto, é preciso apreender se de fato esta dimensão é, e foi, executada no processo de constituição da PASS/SIASS. Destaca-se também a importância trazida quanto à participação, que sem um espaço que a consolide se reduziu ao discurso: mesmo que em momentos do CGASS tenha-se pensado na constituição das CISSP's[47], até onde se verificou esta discussão foi descontinuada, assim como o próprio Comitê[48].

Cabe mencionar que a NOSS, ao contrário de outras portarias, trouxe as CISSPs como parte da política, tendo estas atribuições e competências específicas, o que é um ponto favorável, tendo em vista que foi a única legislação que, de fato, trouxe este espaço como propulsor da participação dos(as) trabalhadores(as). A NOSS aponta a contribuição deste espaço através de gestão compartilhada com os seguintes objetivos:

> [...] a) propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho; b) propor atividades que desenvolvam atitudes de co-responsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo, dessa forma, para a melhoria das relações e do processo de trabalho; e c) valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade (Brasil, 2010, p. 5).

---

[47] A título de registro, existe um documento em formato de folder impresso, elaborado pela UFRJ através do SIASS e do SINTUFRJ, que expõe uma inciativa de constituição de uma CISSP em uma unidade SIASS. Na página da UFRJ existe o Regimento da CISSP-UFRJ, que traz aspectos fundamentais para o seu funcionamento. Em visita à página da CISSP da referida instituição verificou-se a atualização de informações até a gestão do biênio 2016-2018. Acredita-se que por ser a UFRJ a experiência piloto, essa proposta tenha saído do papel, sem atualmente se saber se os trabalhos continuam, visto que não se encontraram informações atualizadas. Informações verificadas nos endereços https://prefeitura.ufrj.br/cissp/comissao-eleita/ e https://cpst.pr4.ufrj.br/index.php/cissp Acesso em 13 de fev. 2023.

[48] Cabe referendar que no momento das correções finais desta tese (novembro/2025) observam-se novos contornos políticos quanto às CISSPs, os quais não serão possíveis de adentrar aqui, tendo em vista o fechamento deste ciclo.

Problematiza-se se, de fato, foram criados espaços que propusessem a ampla participação dos(as) trabalhadores(as). Diante dos indicadores de afastamento da base dos(as) servidores(as), tal como foi observado no processo de constituição do SIASS, entende-se que a continuidade de uma política tende a ser esfacelada e esquecida quando da mudança de gestão e governo, tal como ocorreu com a PASS e os SIASS. Quanto às atribuições e competências trazidas pela NOSS, a direção tomada pelo governo o faz propositor da política sem que sejam definidas as condições para que ele a execute, cabendo às unidades de referência e órgãos federais "[...] viabilizar os meios e recursos necessários para o cumprimento da NOSS" (Brasil, 2010, p. 4). Isto significa que a NOSS não constitui um fundo específico para a PASS e, em consonância com as regulamentações anteriores da política, transfere para as contas gerais das instituições públicas a observância quanto à destinação dos já escassos recursos materiais e humanos. Ademais, chama-se a atenção para o fato de que alguns órgãos criados pela NOSS, que possuem atribuições e competências fundamentais para a continuidade da política, foram atrelados ao governo da ocasião, portanto se tornaram suscetíveis à descontinuidade em razão das eventuais trocas de gestão, descaracterizando-se a permanência como característica da política pública. Destarte, a NOSS traz avanços, mas ao mesmo tempo apresenta diversas incongruências.

No que concerne a outros instrumentos e espaços que foram objeto da PASS no eixo de Vigilância e Promoção à Saúde no período estudado, cabe mencionar os debates que contribuíram para o tema realizados na Oficina de Promoção e Vigilância realizada, ocorrida em 27 e 28 de maio de 2009, com o objetivo de "[...] debater e construir as bases conceituais e práticas da política de vigilância e promoção à saúde"[49]. Esse foi mais um dos eventos e iniciativas da Coordenadoria-Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor (COGSS) da Secretaria de Recursos do MPOG, e envolveu a troca de experiências no serviço público federal, e se propôs a debater a pertinência de uma "[...] norma com um programa de promoção e qualidade de vida no serviço público, em consonância as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, assim como as bases de uma política de formação e capacitação" (Brasil,

---

[49] Essas informações foram obtidas no endereço: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/oficina-de-promocao-e-vigilancia. Acesso em: 3 out. 2024.

2009)[50]. A partir dos documentos formulados nesse evento, pretendia-se que eles fossem divulgados no sítio do SIASS, "[...] como estratégia de ampliação do debate, envolvimento dos atores e aprimoramento do processo da construção coletiva da Política de Atenção à Saúde do Servidor" (Brasil, 2009). Neste evento já foram evidenciadas as discussões mais tarde pela NOSS, como na portaria referente às diretrizes de promoção à saúde. No período de 05 a 07 de agosto de 2009 foi realizado também o Fórum de Saúde Mental na Administração Pública Federal. Com o mote *Reflexões sobre a saúde mental no serviço público federal: o que pensamos e o que fazemos*, o espaço definia como objetivo dar respostas às demandas crescentes quanto aos afastamentos de saúde. Cabe destacar que, como fruto do referido Fórum, foi produzido um documento norteador emitido para gestores, profissionais da área e trabalhadores(as) em geral em formato de livreto intitulado *Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental na Administração Pública Federal*. Publicado em maio de 2010, com a apresentação do Secretário de Recursos Humanos, Duvanier Paiva, e do Diretor do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor, Sérgio Carneiro – tal como se viu, os governantes que protagonizaram a constituição da PASS. Este documento traz tanto a Portaria SRH nº 1.261/2010, que delineou os princípios, diretrizes e ações em saúde mental, quanto uma sistematização das discussões realizadas no referido Fórum. Assim, o Fórum inseriu, de forma mais incisiva, o tema saúde mental no contexto do serviço público, "[...] integrando-o na [PASS], no âmbito do [SIASS], que tem como um dos seus fundamentos a promoção à saúde" (Brasil, 2010, p. 7). Como se vê, apostava-se tudo no SIASS naquele momento, de modo que as discussões referentes à PASS eram trazidas pelos princípios, eixos e objetivos que orientavam o Subsistema.

Entende-se que este tenha foi um momento em que se constituíram algumas diretrizes significativa para uma política de atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as), embora com as diversas contradições expostas até aqui. Um resultado destas discussões foi a Portaria SRH nº 1.261/2010, que institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental. Quanto aos princípios norteadores a serem adotados para procedimentos em saúde mental, a Portaria mencionava:

---

[50] Idem nota anterior.

> I - estar em consonância com as políticas públicas de saúde mental e de saúde do trabalhador, considerando os pressupostos nacionais (Ministério da Saúde) e as recomendações dos organismos internacionais, como a Organização Mundial da Saúde - OMS, a Organização Panamericana da Saúde - OPAS e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, respeitando a realidade local; II - basear-se em princípios humanitários e éticos de igualdade, equidade e não discriminação, do direito à privacidade e à autonomia individual, da abolição do tratamento desumano e degradante, garantindo o tratamento adequado; III - celebrar parcerias e redes, em um sistema integrado de referência e contrarreferência de atenção psicossocial que propicie a expansão de ações e serviços de saúde mental e potencialize resultados na área de prevenção aos agravos, de promoção à saúde, de assistência terapêutica e de reabilitação. A rede deve promover a melhor articulação entre os serviços; IV - manter interlocução com a sociedade civil organizada atuante em saúde mental; V - compartilhar com os gestores, servidores e seus representantes a elaboração e consecução das ações integrantes da Política de Atenção à Saúde do Servidor; VI - priorizar estratégias coletivas para o enfrentamento dos problemas relacionados à saúde mental dos servidores públicos, monitorando riscos ambientais e considerando indicadores de saúde dos servidores, bem como promovendo ações educativas; VII - estabelecer o atendimento por meio de equipe multiprofissional nas unidades do SIASS, garantindo um atendimento interdisciplinar e uma abordagem transdisciplinar; VIII - garantir a intersetorialidade dos órgãos e serviços, promovendo o intercâmbio de projetos e ações e respeitando as especificidades regionais, integrando ações nas áreas de promoção, prevenção, assistência e reabilitação profissional; e IX - desenvolver programas de formação, capacitação e supervisão contínuos para os profissionais dos serviços de saúde, gestores e servidores que atuam na área de saúde do trabalhador.

Essa Portaria está em consonância, portanto, com os documentos e legislações pertinentes à PASS, e estabelece diretrizes para a estruturação dos eixos definidos no Decreto do SIASS. Ademais, a Portaria recomenda o trabalho em equipe multiprofissional com abordagem transdisciplinar, tal como estabelece a NOSS. Neste âmbito, entende-se que a perspectiva adotada para as ações envolve a necessidade de se pensar na atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as) sob a ótica que aborda as diversas dimensões da vida, ou seja, busca uma abordagem de carácter biopsicossocial. A Portaria destaca a recuperação, a promoção, a prevenção, a assistência e a reabilitação como as ações pertinentes à saúde mental. Quanto à promoção à saúde a Portaria traz uma perspectiva semelhante à NOSS, caracterizando-a como aquelas

> [...] ações que, voltadas para a melhoria das condições e relações de trabalho, favoreçam a ampliação do conhecimento, o desenvolvimento de atitudes e de comportamentos individuais e coletivos para a proteção da saúde no local de trabalho. Parágrafo único. Inclui-se na promoção de saúde a prevenção a agravos, entendida como ação antecipada que objetiva evitar danos à saúde do servidor em decorrência de fatores comportamentais, do ambiente e/ou do processo de trabalho (Brasil, 2010, p. 3).

Na descrição das diretrizes, destacam-se algumas novidades importantes para o trabalho no serviço público na sua relação com a saúde mental, como o reconhecimento da necessidade de "[...] promover a concepção ampliada de saúde mental, integrada à saúde física e ao bem-estar socioeconômico dos servidores" (Brasil, 2010, p. 3). Considerava-se, portanto, tanto as determinantes de ordem subjetiva quanto das condições de vida material, o que requeria pensar em elementos para além dos locais de trabalho, bem como em aspectos pertinentes aos direitos trabalhistas como salário, benefícios, valorização dos(as) servidores(as).

Outro item importante trazido pela Portaria ao tratar de saúde se refere ao estabelecimento de nexos causais entre o sofrimento psíquico e o adoecimento dele decorrente. A esse respeito, o § IX do Artigo 2º destacava a necessidade de se "[...] estabelecer e registrar nexo causal entre os processos de trabalho, o sofrimento psíquico e os transtornos mentais e comportamentais" (Brasil, 2010). Historicamente, na Administração Pública, tem-se dificuldades de se estabelecer os nexos causais entre o adoecimento e os fatores estressores concernentes ao processo de trabalho. Frente a uma crescente nos afastamentos decorrentes dos transtornos relacionados à saúde mental, tem-se a urgência de se estabelecer aspectos que permitam mostrar a relação do adoecimento com o trabalho, o que de certa forma permitiria o acesso aos benefícios e indenizações decorrentes deste agravo. Embora esta não seja a solução, pois o que se quer é a não existência do processo que adoece, torna-se necessário que exista uma padronização para o estabelecimento de nexo causal, a fim de que se possibilite o acesso a direitos indenizatórios, dentre outros, provenientes do processo de trabalho adoecedor, coibindo-se os agravos que adoecem e matam. Junto a isso, a Portaria trazia aspectos concernentes à prevenção a partir do levantamento de informações referentes aos espaços de trabalho e processos de deterioramento da saúde, com o objetivo de estabelecer ações que enfrentassem os riscos de ordem psíquica, permitindo que os(as) servidores(as) compreendam este processo. Para tanto, tornava-se primordial "[...] criar e manter atualizados sistemas de informação e de notificação sobre saúde, com indicadores de saúde mental padronizados" (Brasil, 2010, p. 4). Destaca-se a necessidade do desenvolvimento de indicadores para a identificação de locais de trabalho que engendram situações de sofrimento psíquico, buscando a prevenção do adoecimento psíquico/psicossomático,

e o levantamento de dados epidemiológicos sistematizados, conforme cada realidade, para contribuir na formulação de uma ampla e articulada política de monitoramento e avaliação das ações decorrentes desta propositura.

Quanto à Assistência Terapêutica, a portaria a descreve como “[...] o conjunto de práticas com foco no atendimento às necessidades e expectativas de saúde dos servidores, a partir de diferentes modalidades de atenção direta, realizadas por equipe multiprofissional” (Brasil, 2010, p. 5). Pautada nessa concepção, a Portaria apresenta um rol de estratégias, tais como:

> I - articular os diversos serviços e equipamentos de saúde da APF em todo o território, valorizando os serviços assistenciais já existentes, com o objetivo de integrar uma rede de atendimento à saúde do servidor, com referências para o atendimento em saúde mental; II - priorizar a atenção psicossocial por meio de equipe multiprofissional, estimulando a integração e o aprofundamento de saberes e práticas integradas em torno de um conhecimento transdisciplinar; III - garantir, nas unidades integrantes do SIASS, o oferecimento de apoio e suporte aos processos terapêuticos do servidor, por meio de atendimentos individuais e coletivos, promovendo a autonomia e a inserção laboral; IV - valorizar o atendimento em grupo como espaço de troca de experiências subjetivas e de informações gerais sobre atendimentos médicos, psicológicos, sociais, culturais e jurídicos, garantindo o sigilo profissional; V - organizar serviços de acompanhamento psicossocial que disponham de atendimento a demandas espontâneas dos servidores ou por encaminhamento, com vistas a intervenções breves e encaminhamento para tratamento; VI - oferecer serviços de referência propiciadores de vínculos significativos, por meio de projetos terapêuticos que respeitem as especificidades de cada servidor e de sua relação com o trabalho; VII - realizar visitas técnicas domiciliares e nos locais de trabalho, possibilitando maior entendimento do contexto pessoal e social; VIII - manter o atendimento individual do servidor em sofrimento psíquico, orientado para o alívio dos sintomas, identificando e estabelecendo mecanismos eficientes de referências e contrarreferências, com o apoio e a orientação familiar do servidor; IX - acompanhar o projeto terapêutico do servidor em sofrimento psíquico junto a sua rede de assistência; X - atuar sobre os fatores de risco e proteção associados ao abuso de álcool e outras drogas, baseando-se na política de saúde mental e na estratégia de redução de danos referendada pelo Ministério da Saúde; XI - incentivar e fortalecer parcerias das unidades do SIASS com os Hospitais Universitários, em especial aqueles que possuem iniciativas de atenção à saúde mental; e XII - intervir, em qualquer nível hierárquico, nas situações de conflito vivenciadas por pessoas em sofrimento psíquico no seu local de trabalho, buscando junto aos gestores uma resolução pelo diálogo e por ações assertivas para o servidor e para a APF. (Brasil, 2010, p. 5-6, grifo nosso).

Cabe destacar que, ao contrário do que traz outros documentos, inclusive os documentos pertinentes à discussão da PASS, esta Portaria faz referência aos serviços já existentes nas instituições da APF, enaltecendo-os e fortalecendo-os, como reitera a necessidade de se ter um espaço para atendimento em saúde mental

àqueles(as) servidores(as) adoecidos(as). Quando a PASS define que os serviços de assistência existentes nos órgãos devem ser desincentivados, buscando o fortalecimento da saúde suplementar, choca-se com esta normativa, pois aqui, por mais que existam limites e desafios, tais serviços são referendados como parte da política de atenção à saúde dos(as) servidores(as) nas suas diversas dimensões, se articulando com os outros eixos. Muito embora haja toda uma discussão, frente às filas existentes no SUS, que defende que os(as) servidores(as) devem delas fazer parte para a atenção terapêutica, o que se aponta aqui é a atenção a situações relacionadas ao trabalho que levam ao adoecimento. Dentro da política de atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as), este eixo deve estar articulado com a prevenção, a promoção e a vigilância, pautado no trabalho em equipe multidisciplinar com a participação dos(as) servidores(as). Postos estes aspectos quanto às contribuições que avançam em relação à política de atenção à saúde dos(as) servidores(as), cabe destacar algumas incongruências referentes à previsão dos planos de saúde privados, os quais vem assumindo papel de destaque nas legislações pertinentes à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) federais. Assim, em consonância com a NOSS e os documentos que tratam da PASS, a Portaria traz um capítulo específico para tratar deste assunto. Em seu Capítulo III, intitulado *O Papel da Rede de Saúde Suplementar,* destaca-se:

> Art. 6º Os gestores de convênios e contratos dos órgãos da Administração Pública Federal devem zelar para que os planos de saúde: I) viabilizem a inserção das pessoas em sofrimento psíquico em uma rede de atendimento adequada ao seu quadro e momento clínico, com serviços de saúde mental na atenção primária; II) garantam o acesso dos pacientes ao melhor tratamento de saúde, consentâneo a suas necessidades com um sistema de referência e contrarreferência; e III) estruturem dispositivos clínicos variados e flexíveis adequados a cada situação, com acesso ao tratamento médico e psicossocial adequado. Parágrafo único. Além da rede de saúde suplementar, o modelo de assistência ao servidor deve se valer ainda da rede estruturada sob a forma de Centros de Atenção Psicossocial - Caps e outros serviços em Saúde Mental do Sistema Único de Saúde - SUS, que se estruturam dentro dos princípios de universalização do acesso, integralidade da atenção, equidade, participação e controle social e hierarquização de serviços (Brasil, 2010, p. 8).

Com isso, a rede de saúde privada se destaca como a primeira alternativa de atenção à saúde, e os serviços públicos ofertados pelo SUS assumiriam caráter complementar, ainda que cobrindo aqueles procedimentos não ofertados pelos planos de saúde por seu alto valor. Desta forma, tal como apontam Passos e Kruger (2014),

os planos de saúde deveriam ressarcir o SUS quando não prestassem determinados procedimentos, o que não ocorre de forma efetiva. Pode-se considerar, nesse sentido, que a Normativa segue a linha dos outros instrumentos governamentais que fazem parte da PASS, abrindo um espaço de destaque para o setor privado.

Ainda, na direção das legislações analisadas a partir da PASS e do SIASS, concernentes ao eixo Promoção e Vigilância em Saúde, tem-se a Portaria Normativa nº 3/2013, que instituiu as diretrizes gerais de promoção da saúde do(a) servidor(a) público(a) federal. Cabe pontuar que esta legislação não traz o eixo de *Vigilância em saúde*, resumindo-se a apresentar diretrizes de *Promoção à saúde.* Se as portarias normativas anteriores tiveram alguns pontos de avanço em relação ao que não se tinha até então, esta Portaria traz alguns enfoques, que a restringem em uma visão mais ampla de saúde dos(as) servidores(as), já que contrapõe algumas diretrizes trazidas pela própria NOSS. Já em suas disposições preliminares, em seu parágrafo único, a normativa apontava que as diretrizes integravam o conjunto de ações da PASS "[...] prevista no Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS. (Brasil, 2013, p. 1).

Observa-se um equívoco, tal como se analisou até então em outras legislações, já que reduz a PASS ao próprio SIASS, que de estratégia de uma política maior (PASS) torna-se a própria política. Nesse caso, é reforçada a tese de que existe, desde o princípio, um reducionismo da PASS, a qual não teve sequer um documento legislado que compilasse todas as diretrizes, princípios e estratégias de forma a sistematizá-la, fortalecendo-a enquanto política pública. Ao contrário, desde o período analisado, que corresponde aos governos petistas, existe uma série de acordos e documentos em dissonância com a PNSTT. Tem-se um apanhado de Portarias normativas e documentos que vão se sobrepondo uns aos outros, inclusive deslegitimando os avanços uns dos outros. Portanto, para o aprofundamento da análise do eixo da PASS referente à Promoção de Vigilância, traz-se também o Art. 4º, no qual se afirmava que

> [as] ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de

> hábitos saudáveis de vida e de trabalho. Parágrafo único. As ações abrangem as mudanças na organização e no ambiente de trabalho, com foco na prevenção dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho e na educação em saúde para a adoção de práticas que melhorem as condições e a qualidade de vida no trabalho (Brasil, 2013, p. 1).

Em relação à NOSS, o documento em análise sinaliza uma concepção de promoção a saúde que supervaloriza a dita “conscientização”, individualizando problemas e doenças que têm relação intrínseca com as condições de trabalho. Desse modo, baseia-se em ações e práticas de gestão que ocultam as causas do sofrimento. Por mais que o texto traga a necessidade de mudanças organizacionais, precisa-se entender que mudanças são estas, pois podem estar focadas naquilo que, em muitos casos, é apenas a ponta do iceberg. Não à toa, Nunes (2013, p. 66) evidenciou que as ações referentes à promoção a saúde do servidor público federal desenvolvidas por Instituições da APF se baseavam em “[...] abordagens descritas na literatura como individuais e assistencialistas”. Em relação aos problemas existentes nestas instituições também identificou a dificuldade dos órgãos públicos federais na realização dos exames periódicos, os quais são propostos como parte integrante do eixo de Vigilância e Promoção à Saúde, tal como refere o documento da PASS. O exame periódico foi instituído pelo artigo 206-A da Lei nº 8112 de 1990 e regulamentado pelo Decreto nº 6.856/2009. Conforme o documento da PASS, estes exames permitem

> [...] avaliar a condição de saúde dos servidores e detectar precocemente doenças relacionadas ou não ao trabalho, por meio dos exames clínicos e avaliações laboratoriais gerais e específicos. A avaliação baseia-se nos fatores de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, mecânicos e psicossociais a que estão expostos os servidores nas diversas atividades exercidas (Brasil, 2010, p. 5).

Os exames, enquanto parte articulada da promoção e vigilância em saúde, seriam uma estratégia vital da política de atenção à saúde, pois contribuiriam com o rol de informações necessárias para a constituição do perfil epidemiológico dos(as) servidores(as), bem como dos espaços onde atuam. Além disso, fariam parte das estratégias direcionadas a prevenir os agravos à saúde. Logo, esta seria uma outra estratégia essencial para o conhecimento de determinada realidade na direção da prevenção aos agravos à saúde, atuando sobre as condições que a deterioram. Entretanto, a normativa em análise parte do pressuposto de que esta dimensão, cujo

conhecimento da realidade é primordial, não é prioritária na consecução de uma política pública. Nesse sentido, destacava em seu Art. 5 º que

> [as] iniciativas de promoção da saúde devem, **preferencialmente,** basear-se em dados epidemiológicos e no resultado das avaliações das condições, da segurança e dos processos de trabalho, fazendo uso da informação e indicadores de saúde como insumos para orientar e favorecer a transformação contínua do nível de saúde e das condições de vida dos servidores, respeitando as necessidades das diferentes etapas do desenvolvimento humano (Brasil, 2013, p. 2, grifo nosso).

Por sua vez, o Art. 10º estabelece quais as áreas que serão priorizadas no planejamento das ações de promoção e de prevenção de riscos e doenças, sendo elas as seguintes: I - saúde do adulto; II - saúde bucal; III - saúde do homem; IV - saúde do idoso; V - saúde mental; VI - saúde da mulher; VII - saúde das pessoas com deficiência; e VIII - saúde ocupacional. Nesta direção, o artigo Art. 11º apontava, por sua vez, que

> [no] intuito de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde, priorizam-se os seguintes temas de interesse: I - alimentação saudável; II - cuidado integral em saúde; III - desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho; IV - envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria; V - gestão integrada de doenças crônicas e fatores de risco; VI - mediação de conflitos; VII - prática corporal e atividade física; VIII - prevenção da violência e estímulo à cultura da paz; IX - prevenção e controle do tabagismo; X - redução da morbidade em decorrência do uso abusivo de álcool e outras drogas; XI - valorização da diversidade humana; XII - prevenção de acidentes de trabalho; e XIII - intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.

Cabe destacar algumas considerações que ensejam um debate necessário para a compreensão da PASS quanto à importância de se manterem ações que previnam os agravos e riscos inerentes a um processo de trabalho que violenta e adoece, afirma-se que não é possível enfrentar tais problemas e propor estratégias de intervenção pautadas nas reais necessidades dos(as) trabalhadores(as) sem um diagnóstico profundo das condições de trabalho e vida destes(as) trabalhadores(as). Nesta acepção, pensar em saúde dos(as) servidores(as) consiste em viabilizar a produção de dados epidemiológicos e, para além disso, conhecer profundamente a realidade a partir de monitoramento e vigilância em saúde que pautem a participação ativa dos(as) servidores(as) no processo. Quando a referida Portaria elenca que as iniciativas de promoção da saúde devem, *preferencialmente***,** basear-se em dados

epidemiológicos e no resultado das avaliações das condições, da segurança e dos processos de trabalho, flexibiliza algo que é essencial para a Saúde do(a) Trabalhador(a), que é a apreensão da realidade de trabalho, a fim de se ter informações e indicadores de saúde que contribuam para a formulação de ações, cujo objetivo deve ser a transformação das relações e fatores que adoecem. Deste modo, a Portaria não coloca em primeiro plano a necessidade do planejamento, da avaliação e do monitoramento, de modo a fortalecer as ações de vigilância, prevenção e promoção à saúde dos(as) servidores(as) pautada em todos os avanços do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Não é por acaso que, ao destacar as áreas e temas de interesses para a consecução de ações de prevenção e promoção, a Portaria elenque uma série de temas, vertical e aleatoriamente, sem mostrar suas origens, em momentos e circunstâncias inadequadas à constituição e planejamento da política.

Outro aspecto importante para a análise da concepção adotada para a formulação da Portaria está nos temas e áreas a serem priorizados, recorrentemente associados a uma perspectiva restrita e conservadora de prevenção e promoção à saúde, que recorre à individualização que isola o sujeito do seu local de trabalho. Logo, cabe entender, a partir do que estabelece a Portaria, qual abordagem se preconiza para a Promoção à Saúde. Como referido, as experiências voltadas aos(às) servidores(as) públicos(as) federais nesse eixo têm sido baseadas em uma concepção que culpabiliza os indivíduos, de cunho assistencialista e individualizante. Na busca por entenderem tais questões, Ferreira, Alves e Tostes (2009) evidenciam dados de estudo durante o qual entrevistaram dez instituições públicas federais, a fim de apreenderem as concepções que baseavam os projetos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Nesta busca, o(as) autor(as) constatam que estas práticas se caracterizam pelo descompasso entre os problemas existentes e atividades realizadas. Assim, evidenciavam que:

> [as] práticas gerenciais de QVT têm como foco o indivíduo. Ele, o servidor, é a ‘peça’ organizacional de ajuste. Uma espécie de parafuso a ser ajustado para que a engrenagem (a organização) gere os frutos esperados e cumpra a sua missão institucional. Tal perspectiva tem sintonia com o paradigma da flexibilidade, cada vez mais em voga em tempos de reestruturação produtiva [...] As atividades que integram as práticas de gestão em QVT são de natureza assistencial. Tais atividades são, como mencionado, válidas em si mesmas. Mas, tendem a se tornar esforços estéreis na medida em que se distanciam dos problemas efetivos que comprometem o bem-estar dos servidores públicos. Nesse sentido, elas têm fortemente um caráter compensatório do desgaste vivenciado pelos servidores públicos e, ainda que

> sem pretender, reivindicam um papel de ‘medicamento que cura os males do trabalho’. As práticas de gestão preconizam o bem-estar de modo acessório, a ênfase é na produtividade. A perspectiva é garantir a realização das tarefas prescritas. Aqui se constata um enfoque recorrente de conceber as agências de Estado como se fossem empresas privadas (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 325).

Desse modo, os projetos e as ações baseados nos eixos temáticos priorizados na Portaria, podem reforçar a perspectiva da Medicina do Trabalho, cujo foco está na produtividade em detrimento de condições de trabalho adequadas à saúde dos(as) trabalhadores(as). Quanto às legislações concernentes ao eixo Promoção e Vigilância em Saúde, entende-se que, por mais que se tenham avanços em relação a um períodp no qual sequer existiam normativas apropriadas, ainda se observa o engessamento em perspectivas de saúde voltadas aos(às) trabalhadores(as) de cunho fortemente conservador. Assim, cabe afirmar que estas inciativas, advindas com a PASS, que deveriam romper com velhas práticas, de certa forma são redesenhadas para a realidade do SIASS, segundo a qual promoção e prevenção passam a ser identificadas com ações que têm no indivíduo o foco de atuação central.

Essas tendências são facilmente visualizadas em um documento do governo federal intitulado *Catálogo: Experiências em Vigilância e Promoção a Saúde na Administração Pública Federal*, que traz os resumos apresentados no II Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor – II ENASS, realizado no período de 03 a 06 de novembro de 2009. Foram a base para sua formulação (e posterior publicação em 2010) as experiências existentes em âmbito federal relacionadas à vigilância e promoção, e dos 50 resumos de trabalhos apresentados referentes a vigilância e promoção em saúde, a maioria tem um viés focado no indivíduo e seus hábitos de vida, o que pressupõe que as práticas historicamente fomentadas e desenvolvidas na Administração Pública, anteriores à PASS, continuam a ser referência.

Ainda, na direção da apreensão da PASS quanto ao eixo de Promoção e Vigilância, torna-se de suma importância a análise dos eventos que fizeram parte dos debates e elaborações desse eixo. Na busca por avançar nessas análises, aponta-se o mesmo Encontro que engendrou o documento acima referendado. Segundo o portal governamental, o II ENASS teve o objetivo de “[...] ampliar a discussão sobre promoção da saúde e vigilância dos ambientes de trabalho, compartilhar experiências do processo de implantação do SIASS nos Estados e definir ações que darão

continuidade aos processos de trabalho relativos à saúde do servidor público”[51]. O I Encontro havia sido realizado entre 28 e 30 de outubro de 2008, promovido à época pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (que mais tarde se transformou no MPOG). Naquele momento, o SIASS ainda era uma proposta, e o I ENASS tinha como objetivo “[...] produzir diretrizes e estratégias para a implantação da política de atenção à saúde do servidor”[52]. Em outras palavras, não se voltava para a construção de inciativas com ampla participação dos(as) trabalhadores do(a) serviço público e de suas entidades de classe, mas sim para elaborar diretrizes e estratégias a partir de uma política que, na sua essência, veio pronta conforme os interesses hegemônicos. Assim, aquilo que o governo trazia como participação, por mais que envolvesse a participação de “[...] dirigentes e profissionais das áreas de recursos humanos e saúde”, não representava o reconhecimento e a participação ampla dos(as) trabalhadores(as) em todas as etapas do processo.

Dos eventos que contribuíram para a construção do eixo de Promoção e Vigilância em Saúde, cabe destacar o 1º Encontro de Qualidade de Vida dos Servidores Públicos, realizado no período de 23 a 25 de junho de 2009, concomitantemente ao 9º Congresso de Stress da ISMA-BR e ao 11º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Seus objetivos envolviam reunir os representantes de entidades, órgãos para oportunizar o compartilhamento de “[...] pesquisas, experiências, *cases* e dúvidas a respeito do gerenciamento do stress e a melhoria da qualidade de vida no serviço público” (Brasil, 2013). Portanto, afirmava-se “[...] a participação de servidores públicos [era] um elemento fundamental para a estruturação e o delineamento de um Comitê Nacional de Estudos para o gerenciamento do stress nas empresas públicas” [53] (Brasil, 2013). Não foi despropositada a concomitância do Encontro junto aos outros dois eventos, visto suas afinidades atreladas à lógica empresarial, baseada em ações de gerenciamento de estresse, pautadas no interesse de aumentar a produtividade dos(as)

---

[51] Informações disponíveis em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/ii-encontro-nacional-de-atencao-a-saude-do-servidor. Acesso em: 25 set. 2022.

[52] Informações disponíveis em: https://www.gov.br/gestao/pt-br/acesso-a-informacao/servidores/relacoes-de-trabalho/noticias/comeca-hoje-o-encontro-nacional-de-saude-do Acesso em: 2 set. 2022.

[53] Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/1o-encontro-de-qualidade-de-vida-dos-servidores-publicos. Acesso em 10. ago. 2022

trabalhadores(as). A linguagem da divulgação do evento sequer foi embasada no que existe de legislação referente à atenção à saúde dos(as) servidores(as). Ao contrário, demonstrava-se embebecida não pelos conceitos empresariais, mas pelo próprio sentido da política governamental, pautada pela lógica gerencialista que considera os órgãos da APF, tal como analisava Chauí (2001), não como instituições sociais, mas como organizações que aspiram aos interesses do mercado.

Concomitantemente ao II Fórum de Saúde Mental na APF, foi realizada a 3ª edição do ENASS, no período de 31 de agosto a 3 de setembro de 2010, centrado na política do SIASS para oportunizar a troca de experiências, levantar linhas de ações comuns para atuação de forma integrada nacionalmente[54]. O IV ENASS, por sua vez, foi realizado no período de 24 a 25 de outubro de 2012. Assim como os outros Encontros, este foi promovido pelo Desap/SEGEP/MPOG, e teve como tema *Trabalho Saudável: uma questão para a gestão de pessoas*. Segundo o portal governamental, o evento teve como objetivos "[...] divulgar experiências bem-sucedidas no campo da promoção à saúde e qualidade de vida, contribuindo, assim, para o processo de formação dos profissionais envolvidos com a Rede SIASS"[55].

Conforme o portal, foi nesse ENASS que se deu o lançamento da PASS, embora a política tenha surgido anos antes, como parte de um processo marcado por inciativas endossadas a partir de 2007. Conforme as informações, nesse mesmo Encontro foram lançadas as "diretrizes que compõe a PASS além das Diretrizes de Promoção à Saúde do Servidor Público Federal e de Saúde Bucal"[56]. Considera-se que os eventos destacados até aqui são espaços que envolvem distintas concepções e interesses, representados tanto pelo MPOG quanto por diversos profissionais de várias áreas. No entanto, a concepção que vigora é aquela pautada na organização de campanhas, de mudanças de comportamentos, de práticas de gerenciamento de

---

[54] Cabe destacar que as informações utilizadas sobre o III Encontro foram retiradas do site da Universidade Federal do Maranhão, pois estas não foram encontradas no site do SIASS. As informações referidas estão disponíveis no endereço: https://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/noticias/noticia.jsf?id=9073 Acesso em: 10 out. 2022.

[55] Ações disponíveis em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/iv-encontro-nacional-de-atencao-a-saude-do-servidor-enass. Acesso em: 1º set. 2022.

[56] Quanto aos eventos referentes ao eixo Promoção e Vigilância cabe citar o Fórum de Vigilância e Promoção à Saúde que ocorreu no período de 23 a 25 de junho de 2013. Informações extraídas em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/forum-de-vigilancia-e-promocao-aq-saude-do-servidor. Acesso em: 03 out. 2022.

estresse, o que pressupõe um debate muito mais aprofundado que apreenda as nuanças circunscritas às ações.

Quando o MPOG ressaltou que a PASS foi lançada neste evento, se chocou com o que vinha construindo no decorrer dos anos, inclusive com o conglomerado de documentos e normativas, entre elas NOSS, que apresentou avanços quanto à saúde do(a) servidor(a) ao se aproximar do campo da Saúde do(a) Trabalhador. Entende-se que esta divulgação não se deu ao acaso, mas de forma consciente veio a fortalecer algumas mudanças quanto a ações voltadas à atenção à saúde dos(as) servidor(as), que fomentam a lógica instrumental da política. A PASS não foi lançada naquele momento, mas foi constituída a partir de um contexto que envolve a criação da NOSS, da Portaria de Promoção à Saúde, dentre outros documentos e legislações. Ou seja, ela representa um compilado de Portarias Normativas e documentos governamentais, que, por mais que tenham diversos problemas, se aproximavam, ainda que de forma muito tímida, a alguns aspectos advindos do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Aqui, sequer cita-se a articulação e referência em vigilância em saúde, pois esta não cabe ao projeto de atenção à saúde dos(as) servidores(as) assumido pelo governo e sua cúpula. As ações, nesta perspectiva, tal como pontuam Ferreira, Alves e Tostes (2009) foram desenvolvidas com o objetivo de servirem como uma forma de compensação ao(à) servidor(a) pelo desgaste sofrido no trabalho. Portanto, eram ações que não viabilizavam um enfrentamento quanto aos agravos e causas do sofrimento no trabalho. Nesta direção, a política de atenção à saúde dos(as) servidores(as) era atravessada por uma visão restrita de saúde, com projetos de "promoção" e uma diversidade de campanhas que mais pareciam um cardápio em que o(a) servidor(a) escolhia a opção mais condizente com as suas demandas. Este é um indício de que a PASS caminharia para uma direção em que o mal-estar do mundo do trabalho (Antunes; Praun, 2015) seria visto a partir de suas armadilhas, escamoteando os interesses antagônicos no âmbito das relações entre o Estado e o(a trabalhador(a).

Esses eventos, consideradas as temáticas e concepções que os orientaram quanto ao eixo da promoção à saúde, podem ser contextualizados como formas de manifestação das diretrizes dos organismos multilaterais incorporados ao capitalismo periférico brasileiro para viabilizar a flexibilização das relações de trabalho também no Estado. Para contribuir com as reflexões sobre o tema, traz-se a análise da publicação

pelo MPOG, em 2012, do livro intitulado *Promoção e Vigilância em saúde: guia para as ações no setor público federal*[57], o livro foi fruto das oficinas realizadas em Belo Horizonte, Brasília, e Recife nos anos de 2010 a 2011 e utilizado nos espaços de capacitação e formação referente ao módulo de Promoção e Vigilância. Conforme apresentação de Sérgio Carneiro, este é um livro resultante de produções que problematizam o mundo do trabalho nas questões de promoção e vigilância a saúde na particularidade do serviço público. Traz a responsabilidade, a partir da PASS, de que o Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor da Secretaria de Recursos Humanos tenha como suporte um Sistema Nacional de Informações em Saúde e Segurança e uma rede nacional de Unidades. Para a capacitação voltada a estes objetivos, o MPOG contou com a equipe da UFMG, a qual contribuiu na estratégia de capacitação quanto aos eixos de promoção e vigilância. Cabe salientar que o foco inicial da formação se deu no eixo perícia. A partir daí ocorreu, em 2012, a capacitação nos eixos de promoção e vigilância em saúde, conforme as exigências da PASS e do SIASS, e contava com a atuação conjunta e articulada dos eixos, de modo que a perícia podia encaminhar situações para outros(as) profissionais da equipe de saúde a fim de ter subsídios quanto à decisão pericial[58]. Dado que esse sistema de compartilhamento ficou mais organizado em relação às perícias, colocou-se o desafio de criação de um sistema de promoção e vigilância que sistematizasse também as ações destes eixos[59].

No livro, traz-se não apenas concepções, mas também as práticas discutidas e debatidas entre os(as) participantes das oficinas, sendo, por isso, um documento relevante para se compreender e aprofundar a perspectiva de promoção e vigilância discutida até aqui, seus avanços e seus limites. Quando Assunção (2012) discute de onde parte a concepção de saúde, cita a NOSS – que como se viu, embora com muitos limites, foi um referencial importante. A autora defende que a promoção em

---

[57] Importa registrar que este livro serviu como referência para a formação e capacitação referente ao SIASS no eixo Promoção e Vigilância à Saúde.

[58] Cabe mencionar que esta informação decorre de experiência profissional vivida pela pesquisadora, que atuou na área de atenção à saúde do(a) servidor(a) no mesmo período que o sistema entrou em uso. Destaca-se que o sistema deixou de servir de ferramenta da equipe de saúde, sendo esquecido no decorrer dos anos. O desuso decorreu do fato de que não bastava ter um sistema, seria necessária uma mudança de fundo quanto às lógicas que fragmentam o trabalho e fortalecem o ato médico, centrando poder total de decisão na Junta Médica em prol de ações que envolvem o agir sobre o adoecimento em detrimento da prevenção, promoção e vigilância em saúde.

[59] Para maiores informações consultar: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml. Acesso em 20 out. 2024.

saúde “[...] consiste em proporcionar às populações os meios necessários para melhorar a saúde e para exercer um maior controle sobre ela” (Assunção, 2012, p. 13). Desse modo, defende uma “[...] visão integral da saúde e de sua relação com os determinantes sociais, entre eles, o trabalho” (Assunção, 2012, p. 13). Frente ao exposto, afirma que

> […] a promoção da saúde no local de trabalho faz parte do esforço combinado, apesar de tenso, entre governo, trabalhadores e sociedade para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Isto pode ser alcançado por meio de inciativas articuladas com os seguintes objetivos: melhorar a organização do trabalho; incentivar a participação dos trabalhadores em atividades saudáveis; possibilitar escolhas saudáveis, e promover o desenvolvimento pessoal (Assunção, 2012, p. 14).

Ao analisar a elaboração de Assunção (2012), observa-se que ela se baseia na concepção constituída pela OMS quanto à promoção da saúde, que foca nos determinantes sociais traduzidos em diversos fatores de risco, descolados de uma abordagem sócio-histórica. Mais à frente em sua elaboração sobre promoção à saúde, Assunção (2012) traz alguns elementos inovadores, como a crítica à lógica biomédica e a defesa da necessidade de ultrapassá-la. Para a melhor compreensão da lógica biomédica, a qual a autora diz se contrapor, traz-se a diferença entre uma prática conservadora, pautada no modelo biomédico, e uma prática pautada na Promoção da Saúde no Local de Trabalho (PSLT):

> [a] PSLT traz uma crítica aos serviços tradicionais de medicina do trabalho ou de saúde e segurança ocupacional, cujas ações se restringiram ao diagnóstico clínico ou a um assunto específico de desvio ou de estilo de vida. Por exemplo, durante as campanhas contra o tabagismo, os sujeitos são convocados para assistirem as palestras (por vezes, de caráter punitivo) ao invés de serem chamados para participar de sessões que lhes permitam expressarem sua compreensão e autopercepção do hábito tabagista. As palestras isoladamente costumam ter curta duração, não desenvolverem nenhum ou raros mecanismos de avaliação, e não terem a preocupação de verificar a sustentabilidade da mudança ou transformações dos estilos de vida focados. […] Assumindo a crença dos indivíduos em sua invulnerabilidade pode influenciar a percepção deles sobre a intensidade do risco (uso de tabaco, por exemplo) e explicar a baixa adesão aos programas antitabagismo, a estratégia da PSLT privilegiaria sessões, oficinas, recursos facilitadores das comunicações interpessoais baseados no fortalecimento do depoimento dos pares que é, incontestavelmente, potente para **convencer** e abrir caminhos (Assunção, 2012, p. 16-17, grifo nosso).

Em um primeiro momento, a perspectiva defendida se contrapõe aos modelos criticados pela autora. No entanto, afirma-se que a defesa da autora quanto às práticas

pautadas na PSLT mantém o foco na mudança do ato de tabagismo, entrando no mesmo reducionismo advindo da lógica engendrada pela OMS. A esse respeito, Nogueira (2009) mostra que, mesmo tentando ir para uma dimensão coletiva, a OMS mantém a lógica biomédica ao discutir os determinantes sociais. Neste sentido, o autor evidencia que:

> […] a teoria da saúde adotada no relatório da OMS é implicitamente a mesma da medicina, que é também assumida por toda a epidemiologia tradicional: saúde é equivalente a ausência de morbimortalidade e a sobrevivência física no longo prazo (longevidade). Sendo assim, diversas variáveis abstratas são montadas para investigar e descobrir correlações como: os pobres têm pior saúde do que os ricos. Por essa lógica, que se distancia de qualquer teoria do social e da saúde, basta cruzar duas variáveis para que se evidencie um determinante social da saúde (Nogueira, 2009, p. 402).

Frente a isso, conclui o autor que

> [o] conceito estreito de determinantes sociais opera num nível da empiria, que exclui qualquer possibilidade de compreensão da saúde como fenômeno social e humano. Isto acontece na medida em que se mantém alheio a qualquer teoria da sociedade (crítica ou meramente explicativa). Como dito, é emergente o quadro de pressupostos da epidemiologia tradicional com seu método fundado na biomedicina e na bioestatística, buscando agora se concentrar em certos aspectos sociais que diferenciam as populações (por exemplo, os dez tópicos de determinantes) (Nogueira, 2009, p. 403).

Ademais, o exemplo citado por Assunção (2012), que serviu como referência para a formação em promoção e vigilância em saúde, recai em juízos de valor historicamente disseminados na sociedade. Ao aprofundar esta reflexão, entende-se que a questão central não deve ser o ato em si do tabagismo, mas quais as relações de trabalho que violentam e adoecem. Esta determinação precisa ser analisada para que, pelo menos, a nível organizacional, as relações que violentam e, em muitos casos, são indissociáveis da política institucional, sejam questionadas em maior profundidade pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as). Assunção (2012), na busca por formular uma proposta inovadora que contraponham às lógicas conservadoras, usa todo um rol de discursos e conceitos bem-vistos socialmente, como por exemplo, o da participação e autonomia, para defender

> [quanto] a mudança de paradigma da assistência médica foi motivada pelo reconhecimento do papel central da formação de funcionários para o desenvolvimento de competências e autonomia. A PSLT é a expressão de uma política de saúde abrangente que busca garantir o estabelecimento de

> uma infraestrutura que permita aos servidores compartilhar interesses e saberes (trabalho e saúde) (Assunção, 2012, p. 16).

Deste modo, observa-se que a participação, o desenvolvimento de competências e a autonomia podem estar diretamente relacionados ao processo que envolve a desresponsabilização do Estado para com as políticas sociais e públicas. Com isso, se potencializa o culto na defesa do autocuidado que, em grande parte, prioriza as saídas individuais como panaceia para todos os problemas. À vista disso, a participação pode ser reduzida a uma lógica que busca atribuir aos indivíduos a postura de assumirem uma inciativa proativa em busca de uma solução para um problema que deve ser medicado e resolvido. Para isso, busca-se um sujeito com competências que seja capaz de assumir riscos e enfrentar desafios para chegar ao topo. Não é mera coincidência que este discurso esteja, em essência, arraigado nos critérios da proposta gerencialista de Estado. Destarte, fica visível que a perspectiva adotada de promoção à saúde refere-se "[àquele] conceito de 'Promoção da Saúde nos Locais de Trabalho (PSLT)" (Assunção, 2012, p.14). Cabe destacar que o termo PSLT é uma referência central para a Associação Internacional de Segurança Social, organização internacional que envolve instituições de previdência social, departamentos governamentais e agências[60]. No *site* da Associação é possível observar informações referentes ao conceito de promoção da saúde por local de trabalho e a relevância que a associação dá ao tema, como se mostra o papel e a concepção trazidos pela Rede Europeia de Promoção da Saúde no Local de Trabalho (ENWHP). Define-se a promoção da saúde no local de trabalho - WHP como "[...] os esforços combinados de empregadores, funcionários e sociedade para melhorar a saúde e o bem-estar das pessoas no trabalho" e se destaca que

> [a] promoção da saúde no local de trabalho aborda os principais fatores de risco para doenças evitáveis e não transmissíveis (como obesidade, tabagismo, diabetes tipo 2, doenças relacionadas ao álcool e saúde mental) e facilita a intervenção precoce. O local de trabalho também é um ambiente de divulgação de informações e conscientização sobre doenças transmissíveis e problemas de saúde, como a AIDS. A redução do risco de doença irá, a médio e longo prazo, reduzir a necessidade de benefícios da seguridade social e irá melhorar a saúde da população. Os locais de trabalho devem instituir uma cultura de saúde no sentido mais amplo, de uma forma que valorize as forças e capacidades de toda a força de trabalho[61].

---

[60] Para maiores informações consultar: https://www.issa.int/pt/

[61] Informações disponíveis em: https://www.issa.int/pt/guidelines/whp Acesso em: 20 fev. 2023.

Segundo a Associação, essa definição é baseada na Declaração de Luxemburgo (1997), desenvolvida pelos membros da ENWHP. Deste modo, a Associação descreve a promoção da saúde no local de trabalho como estratégia corporativa moderna “[...] destinada a prevenir problemas de saúde no trabalho (incluindo doenças relacionadas ao trabalho, acidentes, lesões, doenças ocupacionais e estresse) e aprimorar os potenciais de promoção da saúde e o bem-estar na força de trabalho"[62]. Mais adiante, a Associação traz exemplos de estratégias que devem compor os programas de saúde no local de trabalho. São elas: aulas de educação em saúde; acesso a instalações de fitness locais; políticas da empresa que promovem comportamentos saudáveis, como uma política de campus sem tabaco; cobertura de seguro de saúde dos funcionários para exames preventivos adequados; um ambiente de trabalho saudável criado por meio de ações como tornar os alimentos saudáveis disponíveis e acessíveis por meio de máquinas de venda automática ou lanchonetes; um ambiente de trabalho livre de ameaças reconhecidas à saúde e segurança, com um meio de identificar e abordar novos problemas à medida que surgem. Observa-se que estas são atividades centradas em perspectiva dominantemente biomédica, que cultua atividades que correspondem as necessidades elencadas pelos fatores de risco atuantes no corpo e comportamento individual. A Associação mostra a relação que este conceito tem com a elaboração da OMS, ainda que reinterpretado a fim de ser adaptado à realidade dos espaços de trabalho, conforme

> [foi] identificado por Wynne, em 1990, que adaptou os cinco princípios da promoção geral da saúde, com base no modelo ecológico de saúde desenvolvido pela OMS em 1984 para uso em ambiente de trabalho. Wynne afirma que a promoção da saúde no local de trabalho ‘é direcionada às causas subjacentes dos problemas de saúde; combina diversos métodos de abordagem; visa a participação efetiva dos trabalhadores; e não é essencialmente uma atividade médica, mas deve fazer parte da organização e das condições de trabalho’.

A definição exposta pela Associação não foge à perspectiva adotada pela PASS, que se trata da promoção à saúde em um local de trabalho público. Este é um modelo que vem de uma realidade europeia, cria uma “fórmula mágica” para responder aos problemas como se estivessem descolados da exploração. Nesta

---

[62]Informações disponíveis em: https://www.issa.int/pt/ Acesso em: 20 fev. 2023.

acepção, facilmente se encontra o remédio para as mazelas dos(as) trabalhadores(as). Quando discorre sobre o novo modelo de PSLT, Assunção (2012) faz referência à Carta de Ottawa de 1986, que trouxe cinco estratégias de promoção da saúde: a) o estabelecimento de políticas públicas saudáveis; b) a criação de ambientes saudáveis; c) o empoderamento e a ação comunitária; d) o desenvolvimento de habilidades pessoais; e) a reorientação dos serviços de saúde. Diante dessas estratégias, a autora faz críticas às concepções da MT e da SO ao afirmar que, por ser uma prática nova no setor público, a PSLT possivelmente ainda terá influência destes paradigmas. Isso porque, esta política ainda "[…] é desenvolvida nos marcos da legislação em saúde e segurança do trabalho, alijada da saúde pública e pouco familiarizada aos enfoques multiprofissional e participativo que orientam a prática da promoção da saúde" (Assunção, 2012, p. 15). Concorda-se que tais paradigmas de fato predominam em muitas ações voltadas à saúde dos(as) servidores(as). Entretanto, questiona-se: será que de fato as práticas focadas na PSLT rompem de forma sistemática com as raízes da MT e da SO? Para a resposta a este questionamento, faz-se necessário contextualizar a promoção em saúde localizando-a na proposta da Nova Promoção da Saúde (NPS), parte de diversos debates pelo mundo afora sob a direção da OMS, que influencia as políticas de diversos países e referencia os debates sanitários, extrapolando a fronteira do setor saúde (Vasconcelos, 2013). Sua popularização ocorreu a partir da década de 1980, desdobrada em um emaranho heterogêneo de significados, assentada na apologética do debate internacional para sua incorporarão dos discursos dos órgãos oficiais que tratam a Promoção da Saúde (PS) (Vasconcelos, 2013). A autora mostra que esta discussão está imersa em um cenário de multiplicação de propostas de novos modelos de atenção à saúde, pela crise do setor, bem como pelas críticas realizadas a partir da década de 1970, que abriram espaço para novas formulações, como é o caso da NPS. Segundo Carvalho (2004) o movimento da Promoção à Saúde (PS), atualmente o principal eixo do projeto da NPS, teve sua gênese no Canadá a partir de 1970, tendo surgido formalmente mediante a divulgação, no ano de 1974, do documento editado por Marc Lalonde, conhecido como "Informe de Lalonde". O relatório trouxe a necessidade de ações que garantissem a qualidade de vida do indivíduo e de coletivos, assim o conceito de campo da saúde entendido como um conjunto de práticas e de saberes que influenciam a saúde.

Nesta direção, a elaboração feita a partir do relatório envolve como modelo explicativo em saúde quatro grupos que expressam a determinação do processo saúde-doença, sendo eles: “[...] biologia humana (genética e função humana), organização dos serviços de saúde; ambiente (natural e social) e estilo de vida (comportamento individual que afeta a saúde)” (Carvalho, 2004, p. 670). O autor analisa as recomendações feitas pelo Relatório, cujos objetivos partiam da necessidade de mudança das ações sanitárias, buscavam futuros aprimoramentos no nível de saúde dos canadenses, focavam na melhoria do meio ambiente, da moderação de comportamentos de riscos e da ampliação do conhecimento sobre a biologia humana. Ademais, segundo o autor, o referido Relatório apontava para uma abordagem que sugeria um conjunto de intervenções sobre os estilos de vida, pois partia do pressuposto de que os indivíduos devem assumir a responsabilidade sobre os efeitos deletérios de seus hábitos de vida. A partir disso ocorre a disseminação das ideias de Lalonde, que se espraiam por todas as partes do mundo sob a direção da OMS, com a lógica predominante pautada pelo foco na modificação de estilos de vida considerados prejudiciais, sintetizando o modelo de PS que Carvalho (2004) denomina de behaviorista. O autor evidencia que este movimento sofreu uma reformulação e, por isso, em meados de 1980, foi atualizado pelo Movimento de Promoção à Saúde, que buscava superar os limites teóricos e as práticas relacionadas ao projeto behaviorista. Assim, evidencia-se que, em continuidade com Alma Ata, foi formulada a vertente sociológica ambiental intitulada Nova Promoção à Saúde (NPS), a qual teve como primeiro documento

> [...] o ‘relatório de trabalho’ da OMS/Europa de 1984 em que se preconiza, entre outros, que a promoção à saúde deva ter um papel na transformação das condições de vida dos mais desfavorecidos e que deva favorecer a participação dos indivíduos e de grupos populacionais em processos decisórios que digam respeito a ações de saúde’ (Carvalho, 2004, p. 671).

Cabe apontar que o movimento da PS teve como marco importante a I Conferência Internacional de Cuidados Primários, ocorrida em Alma-Ata em 1978. Conforme Vasconcelos (2013), este evento trouxe a discussão da Atenção Primária à Saúde (APS) e também da NPS, afirmou a saúde como direito humano fundamental a ser garantida pelos governos através de medidas sanitárias e sociais adequadas. Para a autora, as discussões trazidas por esta Declaração avançam ao tratarem de

expor questões de ordem mais ampla, como a crítica às desigualdades sociais e ao modelo médico hegemônico. Não sem pretensões este documento, segundo a autora, recebeu diversas oposições. A Fundação Rockefeller, em 1979, promoveu a Conferência de Bellagio, na Itália, para defender uma APS seletiva em contraposição à APS integral, constante do documento de Alma-Ata. Frente aos dois projetos de APS, Vasconcelos (2013, p. 75) aponta que:

> […] as tensões entre a concepção de APS ampliada (que estaria prevista no documento resultante de Alma-Ata) e a restrita (defendida pelos organismos multilaterais) perpassam os anos 1980 e 1990, porém é a última que assume a direção do debate e das propostas, sendo abertamente instrumental às ideias neoliberais em curso. Nesse contexto, diversas experiências de APS em sentido restrito foram desenvolvidas em países periféricos, através de programas de extensão de cobertura.

Segundo Vasconcelos (2013), em meio a essa disputa de concepções ocorre, em 1986, a I Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde, em Ottawa, Canadá. Carvalho (2004) entende que esta Conferência institui as bases do projeto de Políticas Públicas Saudáveis, tendo a Carta de Ottawa sintetizado essa produção que foi detalhada em documentos de instituições canadenses e internacionais. Segundo o autor, este ideário foi amplamente divulgado pela OMS através de cinco conferências internacionais de promoção à saúde ocorridas no período entre 1986 e 2000. Do mesmo modo, Vasconcelos (2013) mostra que esta conferência é considerada o principal marco conceitual e político da NPS ao definir cinco campos de atuação: a) políticas públicas saudáveis; b) criação de ambientes favoráveis; c) reforço da ação comunitária; d) desenvolvimento de habilidades pessoais; e) reorientação dos serviços de saúde. A autora expõe que a partir deste evento, a OMS realizou diversas iniciativas multinacionais que cumpriram papel na disseminação da filosofia da NPS, estabelecendo os seus princípios, tais como: concepção holística de saúde; equidade; intersetorialidade; empoderamento; participação social; ações multiestratégias e sustentabilidade. Buscava-se envolver uma gama de outras áreas e setores para mostrar que a NPS abrange uma diversidade de fatores e dimensões para além da saúde. Ainda que se aparente progressista, Vasconcelos (2013) atenta para o fato de que o ideário da NPS não teve apenas influência apenas da OMS, mas também de agências multilaterais como o Banco Mundial (BM), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a Organização Mundial do Comércio (OMC). Frente às novas

exigências socioeconômicas, o capitalismo busca a abertura de novos ramos de atuação para lucrar[63], com um discurso mais “ameno” aos ouvidos, amparado no rol de concepções da pós-modernidade que defendem um capitalismo humanizado como possibilidade. Deste modo, a NPS tem tido ampla penetração nas políticas sanitárias no mundo. Vasconcelos (2013) detalha a sua influência no Brasil, evidenciando o surgimento de distintas tendências. Segundo a autora:

> [em] nosso país, segundo Campo (2006a), Promoção da Saúde é um termo que provoca controvérsias: de um lado, causou estranhamento e resistência por parte de profissionais mais ligados à RSB, em virtude de estar intimamente associada à normatização dos estilos de vida (Carvalho, 2004; Westphal, 2007). De outro lado, a partir de algumas tendências no interior da RSB, articulou-se à produção social da saúde, ao ‘fazer-se à brasileira’ na defesa do Sistema Único de Saúde (SUS) (Campos, 2006). Apesar do Brasil não ter estado representado em Alma Ata ou Ottawa (Ferreira, 2010), aparentemente alguns pontos do debate internacional sobre a NPS dialogaram com as requisições da RSB e sua luta pelo SUS. Expressão desse processo é o uso do termo ‘promoção da saúde’ no relatório da 8ª Conferência Nacional de Saúde, que ocorreu em março de 1986, mesmo ano em que se realizou a Conferência Canadense, em novembro, como informa Costa (2012). Também no texto constitucional a PS é citada, ao lado da prevenção, proteção e recuperação da saúde, como um tipo de ação (Albuquerque, 2011). Segundo Campos, Barros e Castro (2004), o ponto de comunicação mais evidente entre a NPS e a RSB é o conceito ampliado de saúde e sua produção social. Pasche e Hennington (2006) apontam como outro elo o princípio da intersetorialidade (Vasconcelos, 2013, p. 87).

Não obstante, a autora mostra que a NPS vinda dos países centrais não caberia à realidade latino-americana, porque consistia em

> [...] um conjunto de propostas elaborado em países centrais, com realidade socioeconômica bastante distinta do quadro nacional e problemas sanitários também diferentes. Fora justamente contra essas importações teóricas descontextualizadas que a Medicina Social Latino Americana se colocara, ao defender a necessidade de análises sobre a realidade de periferia do capitalismo vivenciada pela nossa região. Carvalho e Buss (2008) assinalam que, por este motivo, foi cunhada na América Latina a expressão ‘Promoção da Saúde Radical’ para indicar que o movimento de NPS precisa estar articulado à perspectiva da ‘mudança social'. Nesse contexto, durante os anos 1980 e até meados da década de 1990, o conceito de promoção parece não ter assumido um lugar muito relevante nas elaborações teórico conceituais da Saúde Coletiva, ainda que o ideário da NPS não deixasse de estar presente nas discussões. No entanto, é a partir da década de 1990 –

---

[63] Cabe também pontuar que a NPS move também uma indústria do bem-estar: “[assim], a disseminação da ideia de promoção da saúde incentiva um novo padrão de consumo, que abrange não somente o consumo de medicamentos e sofisticados recursos tecnológicos, mas avança em todas as esferas do cotidiano. Esse processo contribui para a alimentação do ‘mercado da saúde’ (ou do ‘bem-estar’), que constitui atualmente um dos sustentáculos fundamentais da acumulação capitalista, não arrefecendo nem mesmo em momento de crise econômica” (Vasconcelos, 2013, p. 128).

> contexto em que a influência do marxismo na Saúde Coletiva arrefece (como já indicamos)[64] –, que passa a acontecer uma crescente incorporação da NPS em território tupiniquim. Na política nacional, é possível observar a influência do movimento internacional em diversas iniciativas do Ministério da Saúde (Vasconcelos, 2013, p. 89).

Destarte, a autora analisa a existência de distintas perspectivas atribuídas à PS, identificada a) como nível de atenção; b) como paradigma; c) como ação e d) como parte das estratégias da Reforma Sanitária Brasileira (RSB). Cabe mencionar que esta última é a referência para se pensar em uma PS que ultrapasse os limites impostos pela perspectiva dos organismos internacionais. Sobre ela Vasconcelos (2013, p. 91) subentendia

> [...] uma quarta acepção de PS (que adotamos) entre as estratégias propugnadas pelo Movimento de Reforma Sanitária Brasileira dos anos 1980. Embora a produção teórica da Saúde Coletiva, na década de 1980, não tenha se voltada para a discussão da NPS, como indicamos, nem a VIII Conferência Nacional de Saúde, documento-marco do citado movimento, apresente uma acepção mais definida do que seria a promoção da saúde, a concepção que lhe está subjacente possui conexões com o debate da NPS e inclusive o ultrapassa, quando questiona a ordem social.

Portanto, a autora mostrava que esta quarta acepção envolve um rol de elaborações decorrentes da década de 1980, momento em que a RSB assumiu seu protagonismo, em especial a partir da VIII Conferência Nacional de Saúde, envolvendo uma radicalidade em sua proposta que estava ausente na NPS. Postos estes apontamentos, cabe fundamentar as críticas à NPS e à funcionalidade que ela cumpre na busca de uma nova hegemonia, tal como analisa Vasconcelos (2013). A autora vai a fundo na apreensão do problema, evidenciando o papel intencional que cumpre a NPS na solidificação da hegemonia burguesa, mostrando que os conceitos abstraídos das proposições social-liberais não são mera coincidência. Estes princípios e diretrizes são adotados no Brasil, em grande parte, de forma acrítica, a partir da

---

[64]A esse respeito discorre Vasconcelos (2013, p. 87-88): que "[apesar] de serem coetâneos e dos aparentes pontos de intersecção entre os dois movimentos, havia, na década de 1980, uma postura de reserva – política – à incorporação do debate internacional. Na análise de Pasche e Hennington (2006), isso se devia ao fato de que a RSB tem como uma de suas categorias mais caras a perspectiva da totalidade, herança marxista, angulação esta responsável por boa parte da criticidade da Saúde Coletiva em relação à NPS. Neste sentido, os autores mencionados mostram que a RSB, com sua preocupação com a reforma do sistema de saúde como um todo, contrapunha-se à tradição dos organismos internacionais, de adoção da APS e da NPS 'sem, muitas vezes, se propor mudanças na dinâmica da organização dos modos de produção de saúde, hegemonizados, como no Brasil, por serviços e práticas direcionados para a cura e reabilitação, sustentadas na lógica do mercado privado'".

influência do movimento internacional, tendo passado a fazer parte de diversas políticas públicas. E isso não está dissociado da intenção de construção de um consenso em torno do projeto político burguês. A autora mostra que os conceitos atribuídos a NPS remetem a ideia da capacitação da comunidade para atuar na melhoria das condições de vida e saúde, bem como do fomento à participação. No entanto, embora possa assumir uma concepção mais progressista, o que se tem é uma perspectiva que individualiza as questões que são coletivas, esconde a luta de classes e as determinações socioeconômicas que engendram as desigualdades sociais. Desta maneira, a autora evidencia que o *empowerment* não atua como perspectiva de ação a partir da coletividade, mas passa a ser apropriado como uma estratégia de tessitura do consenso pelos indivíduos. Com isso adverte-se que

> […] os 'empoderadores' que trabalham nos serviços públicos assumem o papel de mediar as demandas entre grupos de pessoas 'pobres' de poder e aqueles grupos em posições de poder na sociedade. 'Ao desempenhar este papel, os empoderadores assumem a tarefa de reatar os fragmentos de vidas que perderam sentido social e tornam-se, eles próprios, os referentes para a reconstrução dessas identidades sociais' (Vasconcelos, 2013, p. 107).

Nesta acepção, em vez da promoção à saúde em um sentido amplo (Czeresnia, 1999), criam-se políticas reducionistas que buscam o controle sobre a população, tutelando a vida dos sujeitos que delas fazem parte, como modelos e regras de comportamento que enquadram as pessoas em valores que oprimem e dominam. Logo, no bojo das relações que envolvem as políticas sanitárias:

> […] o adoecimento passa a ser percebido, por vezes, como consequência de atitudes individuais, da falta de envolvimento em atividades motivadoras ou da adoção de formas de consumo e estilos de vida inadequados […] Não é à toa, portanto, que as noções de 'risco' e 'estilo de vida' se entrelaçam e possuam centralidade no debate da NPS (Vasconcelos, 2013, p. 111).

Tendo em vista a hegemonia dessa concepção, tanto Vasconcelos (2013) como Carvalho (2004) afirmam que o risco é o conceito estruturante da NPS passar a fazer parte do rol de políticas públicas tidas como saudáveis. As práticas pautadas nesta concepção se apropriam do poder que lhes é conferido para captar a subjetividade dos(as) trabalhadores(as), buscando modificar os comportamentos considerados inadequados para substitui-los por um estilo de vida aceitável e saudável. Com isso, recai-se em ações de cunho fortemente intervencionista e

coercitivo na vida privada dos indivíduos, impondo uma escolha que jamais será livre. Frente a isso, a categoria *risco* não deve ser subestimada, pois junto a esta existe uma concepção que está enraizada nas propostas de desmonte das políticas sociais, pautadas na ideologia da culpabilização dos indivíduos e na sua responsabilização quanto à uma existência circunscrita pelos hábitos saudáveis. Carvalho (2004) contribui sobremaneira para esta análise quando evidencia que:

> [em] nome da erradicação absoluta dos riscos, o ambiente é esquadrinhado nas suas dimensões físicas, psíquicas e sociais multiplicando, consequentemente, os objetos a serem medidos, monitorados e regulados. Sob a base do cálculo da probabilidade amplia-se o leque de intervenções e prescrições que passam a ser deduzidas e justificadas a partir do fato de que para ser suspeita a pessoa não necessita manifestar sintomas de perigo ou anormalidade mas, simplesmente, possuir a característica que os *experts* responsáveis pelas políticas de prevenção classificam como 'fator de risco' (Carvalho, 2004, p. 674).

O autor problematiza esta perspectiva a partir da análise das políticas engendradas pela NSP, uma vez que estas estabelecem técnicas que descrevem e mapeiam a vida social, objetivando abarcar o real para propor, com isso, a gestão e o governo do social. Sua apreciação é incisiva quanto às políticas e ações pautadas nesta lógica, pois a partir dela se entende que a constituição de regras sobre ser e viver saudável podem contribuir, em muitos casos, para uma forma de regulação do social. Neste ponto, afirma-se de forma contundente que:

> […] parte importante dos projetos de promoção à saúde tem dificuldade para superar o enfoque behaviorista e mantém o foco de sua atenção para ações voltadas para a regulação da vida social e para a criação de critérios que delimitem o sentido do viver saudável. A autonomia possível é, quase sempre, uma autonomia regulada uma vez que os indivíduos tendem a seguir regras e normas concebidas por expertos e pelos parâmetros construídos pelas Políticas Públicas Saudáveis (Carvalho, 2004, p. 674).

Destarte, entende-se que o eixo da PASS relacionado à promoção e à vigilância em saúde se afunda nas contradições trazidas por esta perspectiva, a qual expressa a desresponsabilização do Estado para com os direitos dos(as) trabalhadores(as) e suas condições de vida. Como a lógica do setor privado é transportada para o serviço público, estas práticas de promoção, vistas a partir dos fatores de risco, encaixam-se muito bem nas políticas direcionadas a reduzir os custos com os afastamentos de

saúde. É nesta perspectiva que Assunção (2012, p. 16) desenvolve seus argumentos, expondo que:

> [o] grande número de aposentadorias precoces devido a problemas de saúde é outro desafio para a gestão da atenção à saúde do servidor porque provoca um fardo econômico significativo para a sociedade e pode ter outros efeitos sociais importantes. Esta carga pode ser substancialmente reduzida através da PSLT destinada a compreender e a transformar as condições de trabalho. Maiores reduções poderiam ser alcançadas por meio da modificação das práticas de trabalho, a fim de manter ativos os servidores que apesar de suas doenças crônicas ainda são capazes de trabalhar de forma eficiente.

Cabe reafirmar que essa assertiva se constitui a partir da contrarreforma do aparelho do Estado, que reduz cada vez mais as condições de vida e trabalho, e foca na produtividade em detrimento de condições de trabalho e na construção de uma política de atenção à saúde que considere de fato as interrelações entre Vigilância, Promoção e Prevenção à saúde. Ao contrário, a lógica gerencialista, tal como analisada por Gaulejac (2007), incorporada nos debates sobre saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público requerendo eficiência do trabalho dos(as) servidores(as) que se sobressaiu a qualquer forma de abranger a saúde do(a) trabalhador(a) nos moldes da política constituída a partir do movimento de reforma sanitária. Para afirmar de forma mais contundente que a perspectiva da PASS, no que concerne ao eixo de vigilância e promoção a saúde, está diretamente relacionada ao projeto gerencialista de serviço público resgata-se, a partir de Pereira (2012)[65], análises referentes à saúde dos(as) servidores(as) do serviço público federal. A autora se propõe a discutir a organização do processo de trabalho nos serviços referentes às unidades SIASS e destacava, a partir do objetivo de compreender os processos de trabalho nas unidades do SIASS, que este poderia ser entendido como inscrito nas premissas gerencialistas, porque

> [...] tem foco em um resultado específico; é um serviço que, mesmo padronizado, depende das especificidades das demandas dos usuários, bem como das estruturas, competências e cultura das unidades. O ‘novo gerenciamento público’ surge como novo modelo de gestão, voltado para resultados. Nesse contexto, ‘a política de atenção à saúde, previdência e benefícios do servidor público’ está baseada em uma estrutura de trabalho

---

[65]Artigo constante do mesmo livro intitulado *Promoção e vigilância em saúde: guia para as ações no setor público federal* que serviu como referência para as capacitações realizadas a partir de 2012 concernentes ao eixo de Vigilância e Promoção à Saúde da PASS/SIASS.

> reorganizada nos moldes do novo gerenciamento público (Pereira, 2012, p. 65).

Deste modo, indubitavelmente a PASS está referenciada e modelada conforme os critérios ensejados pelo projeto de contrarreforma do Estado. Assim, quando se verifica os modelos e formatos das ações fomentadas pela PASS, através dos diversos documentos analisados até aqui, observa-se que a lógica predominante pauta-se em um gerencialismo referendado nos moldes do setor privado. Neste sentido, os projetos desenvolvidos são baseados, na sua maioria, na ideia de qualidade de vida que pode ser gerenciada conforme os hábitos padronizados como corretos. Grosso modo, quando se analisa a Vigilância e Promoção à Saúde evidencia-se que as propostas são pautadas na lógica produtivista que demanda a flexibilidade das relações trabalhistas, tal como analisa Ferreira, (2011, p. 97):

> [o] eixo do foco no indivíduo, por exemplo, busca, entre outras possibilidades, trabalhar os problemas do 'funcionário sequestrado por problemas emocionais' (sic), pois, tal qual 'fruta estragada no balaio (sic), esse funcionário pode contagiar e prejudicar o 'equilíbrio e a produtividade de toda uma equipe' (sic). Nessa ótica, a reeducação do indivíduo, especialmente de sua saúde emocional, visa extirpar dos contextos de trabalho a 'insalubridade psíquica e as emoções tóxicas no ambiente organizacional'.

Portanto, existe uma íntima relação entre a PSLT com a QVT, muito utilizada nas empresas privadas, já que as barreiras entre público e privado, a partir das mudanças políticas e sociais promovidas pelo gerencialismo se confundem e, em muitos casos, fazem parte de um mesmo ente. Com isso, a busca pelos resultados e metas é tão eloquente que faze os(as) servidores(as) entenderem que a busca pela qualidade e por resultados dependerá de suas habilidades e competências. Indo além nas análises de Pereira (2012) evidencia-se de forma mais nítida a perspectiva em tela. A autora analisa o processo de trabalho nos serviços das unidades SIASS, se apropriando da problematização sobre qualidade a partir do referencial do Prêmio Nacional da Qualidade (PNQ), que determina a qualidade no serviço público mediante os critérios do mercado. Nesta linha, mostra-se que no setor público existe o Programa de Qualidade do Setor Público (PQSP), um sistema de pontuação que leva em consideração enfoque, aplicação e resultados. Conforme a autora, "[no] serviço do SIASS entendemos a garantia da qualidade como a eficiência no processo de prestação do serviço, envolvendo a utilização racional de todos os recursos e

competências" (Pereira, 2012, p.66). A defesa, presente em vários momentos, do uso racional dos recursos assinala que a estratégia referente à Promoção não seria distinta daquela cujas ações focam nos recursos provenientes da própria instituição pública federal já escassos. O gerenciamento apresentado por Pereira (2012) surge como uma fórmula mágica, em que basta desenvolver o novo modelo de gerência para se chegar ao resultado desejado:

> [nossas] discussões sobre os processos de trabalho e as maneiras de gerenciar esses processos nos levam a uma reflexão importante: o papel central de um gerenciamento profissional e holístico nos serviços públicos em geral. Considerando o novo paradigma do serviço público, o SIASS pode cumprir o papel de melhorar a eficiência no atendimento à saúde dos servidores públicos federais, e cumprir o seu papel de melhorar a utilização racional dos recursos no processo de operação do serviço (Pereira, 2012, p. 78).

Esta proposta está de mãos dadas com as contrarreformas previdenciária, administrativa e trabalhista, ao deter-se em avaliações que reforçam a produtividade do trabalho. Desse modo, reduz-se a qualidade a metas a serem alcançadas, e a produtividade a quantidade de trabalho desenvolvido. Nesta direção, a qualidade almejada é aquela das gerências que, ao buscarem os resultados, sobrecarregam os(as) trabalhadores(as) todo a responsabilidade em fazer acontecer os serviços prestados – tudo, é lógico, na linha de uma prestação de serviços igualada à relação de cliente e consumidor. Ainda sobre a estratégia das ações voltadas à promoção e vigilância, Pereira (2012) chega a pontuar a necessidade de se ter um planejamento estratégico, não definida em outros momentos da PASS e do SIASS. A defesa de um planejamento dos serviços do SIASS é fundamentado a partir de um plano estratégico, que a autora desmembra da seguinte forma:

> [plano] estratégico de ação: definir, com base no fluxograma das atividades e considerando uma política de qualidade, como os sujeitos serão organizados para o trabalho. Isso implica pensar as equipes multidisciplinares de maneira flexível para que possam se organizar para as ações de promoção, perícia e vigilância; mas, em paralelo, é necessário pensar formas e alocações para que as pessoas das equipes também desenvolvam suas atividades 'individuais'. Não será mais possível simplesmente 'recrutar', ou seja, lançar editais e vagas com base nas qualificações individuais para um procedimento de perícia, por exemplo (Pereira, 2012, p. 72).

A gestão estratégica defendida pela autora está na base da flexibilização das relações de trabalho, porque em um panorama de escassos concursos públicos, com

falta de pessoal, significa flexibilizar os profissionais para que se desdobrem a fim de assumirem as responsabilidades decorrentes das demandas do SIASS. Dito de outra forma, a flexibilidade está no individuo isoladamente, que deve buscar garantir a qualidade a partir da quantidade de ações. Teixeira (2009) absorve o conceito de estratégia para pensar a gestão e o planejamento, por compreender que ele "[...] dá visibilidade por agregar ao processo a noção de mobilização, de negociação, de movimento, de manejo de técnicas, recursos, enfim, todos os meios (táticos) necessários para enfrentar o (s) oponente (s) ou uma situação complexa" (Teixeira, 2009, p. 559). Ou seja, a realização da estratégia é dada em um terreno de relações antagônicas, circunscritas pela constante disputa por projetos políticos em um Estado considerado como um espaço contraditório. Por mais que se entenda que dentro do Estado burguês é impossível realizar a plena democracia e liberdade, para aqueles(as) profissionais que atuam neste espaço a partir das políticas públicas e sociais, este deve ser um terreno no qual se demarque a defesa de propostas como parte de um projeto maior, que tenham na gestão pública planejada uma mediação importante para o exercício da elaboração de políticas a favor das demandas da classe trabalhadora, compreendida como detentora de direitos, considerando que isso "[...] não depende somente de uma cultura gerencial, mas de uma cultura ético-política" (Teixeira, 2009, p. 563). Indo além, a autora também aponta o orçamento como um instrumento essencial de planejamento. Pensadas as propostas enaltecidas a partir do SIASS, verifica-se que sequer existe um orçamento com receita direcionada à implementação política. Nesse caso, a política pública, em vez de ser planejada pela descentralização como forma de participação dos(as) trabalhadores(as), ocorre por "desconcentração", isto é, o deslocamento das responsabilidades da política para as instâncias inferiores sem que sejam descentralizados também os recursos necessários. Posto este panorama quanto à análise da PASS em seu processo de elaboração e implementação até 2012, aborda-se a seguir a PASS na atualidade, mais especificamente a partir desse ano, quando as atividades do Comitê Gestor foram se dissolvendo.

3.2.2.4 A PASS pós-2012: sua atualidade no contexto de desmonte do serviço público

Frente ao exposto sobre o processo inicial de implantação da PASS, debatidos os seus eixos constitutivos, e contextualizado aquele momento inicial que teve na figura do Comitê Gestor o seu principal órgão articulador, cabe caracterizar a atualidade da política. O referido Comitê foi desmantelado já no governo Dilma, visto que a última reunião registrada publicamente ocorreu em 29 de junho de 2012, o que deixou evidente o enfraquecimento das ações referentes à PASS; embora o SIASS tenha tido ações, a partir de 2014 seu destino foi determinado pela descontinuidade da política a que estava subordinado. Batista (2016), ao analisar a nível nacional a referida política, mais especificamente o SIASS enquanto sua estratégia principal, apresenta elementos relevantes quanto à capacidade técnica e o alcance dos resultados desejados com a sua implementação. Sua análise parte da compreensão dos(as) das percepções de servidores(as) que foram figuras centrais para o desenvolvimento do SIASS, que analisadas trouxeram questões pertinentes aos entraves no desenvolvimento da política, dentre elas a insuficiência de alguns de seus instrumentos e ações. Destaca-se, também, que a legislação existente sobre a política enaltece a realização da promoção e prevenção sem, no entanto, estabelecer uma obrigatoriedade para a efetivação destes eixos, exceto à realização da perícia. Neste sentido, é ressaltado que, por mais que os instrumentos estivessem postos, não existiu nenhum tipo de ação que exercesse o poder de fiscalização e punição em caso de não serem cumpridas as ações necessárias para identificação de ambientes adoecedores, por exemplo a partir da realização dos exames periódicos. O estudo também evidencia que muitos órgãos federais estavam sem o atendimento de uma unidade SIASS, o que justificava o fim dos Acordos de Cooperação Técnica (ACT), devido à ausência de contrapartida. Outras críticas levantadas se referiram à ausência de normatização e definição de arcabouços legais que, de fato, dessem conta dos empecilhos existentes. Nesse sentido, a partir da percepção destes(as) entrevistados(as), a pesquisa de Batista (2016) também apontou a inexistência de arcabouço legal, administrativo e orçamentário referente à gestão das unidades SIASS, reduzindo-as a um serviço de perícia oficial em saúde. Isso traz um outro problema relacionado a sobrecarga de trabalho dos(as) servidores(as) que compuseram o SIASS, porque assumiam, para além de suas atribuições nos órgãos de origem, aquelas trazidas pela constituição das unidades SIASS mediante ACTs. Ademais, por falta de padronização, os(as) profissionais que faziam parte do

subsistema se depararam com distintas instituições, em diferentes realidades, expressando demandas as mais diversas possíveis, o que acentuava os problemas e sobrecarregava os(as) profissionais.

Quanto a estas questões, traz-se algumas ponderações que dialoguem com quem está na ponta da execução da política. Caso houvesse uma fiscalização para a obrigatoriedade da realização da promoção e da prevenção em saúde, quem seria punido neste caso? Os(as) servidores(as) que já estão sobrecarregados sem condições de realizarem a infinidade de atribuições que a PASS/SIASS lhes trazia? Aqui se remete a uma diversidade de problemas que estão diretamente relacionados à PASS, a qual em nenhum momento foi priorizada enquanto política pública com definições legislativas concernentes aos recursos necessários para sua implementação. O mote da política, quanto aos recursos orçamentários, foi dado por uma suposta vontade política em fazer as coisas acontecerem que pressionava os indivíduos na sua execução terminal, e que trabalhavam em condições que os levavam também ao adoecimento, fosse pelas pressões, pela sobrecarga, por assédios, traduzidos em diversos tipos de violência. Com isso, é possível problematizar que a política tenha trazido os eixos para além das ações de Perícia, o que, geralmente, seria um avanço. Contudo, dificilmente avançariam sem as condições adequadas para tal. Portanto, o problema da PASS e do SIASS foi, sobretudo, ter consistido em uma política governamental que não priorizou a saúde dos(as) trabalhadores(as) e, quando o fez, foi por meio do controle da força de trabalho – não à toa, o único eixo a de fato funcionar foi o da Perícia. Tanto que Santos (2016, p. 20), em algumas inferências sobre a PASS, definiu como “[…] incompreensível o ofício genuíno das unidades SIASS pelos servidores, reconhecidas usualmente apenas como unidades de Perícia”. Nesta direção, o estudo de Batista (2016) também evidenciou as críticas quanto ao enfraquecimento do envolvimento e patrocínio das gestões.

Destaque-se, ainda, o gradual abandono da política pelo MPOG. Os(as) entrevistados(as) ressaltam a ausência logística e de apoio do órgão central, que com a mudança de gestão passou a não existir enquanto espaço para a atuação governamental. Os espaços que já eram restritos para a participação deixaram de existir, a exemplo das Oficinas das Unidades SIASS, bem como dos Encontros Nacionais de Atenção à Saúde dos Servidores – os quais, ainda que alvos de críticas,

eram espaços nos quais se tinha alguma margem de participação. A insuficiência de instrumentos para a avaliação da política também é um ponto elencado pelos(as) servidores(as), tal como destaca Batista (2016, p. 39) quando afirmava a necessidade de definição de "[...] melhores instrumentos para avaliar a eficiência do gasto público, da qualidade da gestão e do controle sobre a efetividade da ação do Estado, bem como para a divulgação de resultados de governo no que se propõe uma política desta natureza". O estudo de Andrade (2019), realizado junto a servidores(as) atuantes em unidades SIASS no país, também destaca a ausência de espaços de avaliação da PASS. Apontando este problema, Jesus (2019, p. 79-80) corrobora com Andrade (2019) ao defender que, para cumprirem seus objetivos, as políticas necessitam cumprir alguns critérios. Segundo a autora, não existe uma definição nítida do problema gerador para se pensar a política, embora seja apontado pelo MPOG um diagnóstico realizado em 2007 da situação dos serviços existentes naquele momento. Portanto, entende-se que o levantamento destes serviços não apreendeu a realidade de adoecimento nas instituições públicas, tal como se abordou anteriormente. Para além disso, acredita-se que o diagnóstico realizado objetivou meramente levantar os serviços existentes para dispor de dados que mostrassem superficialmente as possibilidades de criação e distribuição das unidades do SIASS pelo Brasil, contando com a mesma força de trabalho existente nas instituições, sem abertura de concursos públicos para novas vagas.

Retomando as análises de Jesus (2019), é possível detalhar outras incongruências quanto à implementação da PASS, dentre elas a ausência de um documento único referente à política, cujo conteúdo foi distribuído e, portanto, fragmentado em quatro documentos tidos como referência. Quanto ao objeto da política, a autora destaca a ausência de componentes essenciais na elaboração de uma política pública, dentre eles, o diagnóstico da situação atual, os objetivos a serem alcançados e como alcançá-los. Para a autora "[...] a PASS [careceu] de um plano de ação com descrição de metas, cronogramas, e principalmente, orçamento discriminado" (Jesus, 2019, p. 80-81). Estes problemas demonstraram a ausência de planejamento, o que fez com que as atividades tenham sido sobrepostas e fragmentadas. Andrade (2019) traz a percepção dos(as) servidores(as) atuantes nas unidades SIASS quanto à ausência de planejamento, mostrando um certo grau de frustração quanto à sobrecarga de trabalho com atividades referentes à coordenação

e à administração das atividades, sendo que ações como planejamento foram declaradas inexistentes. Dessa maneira, as falas dos(as) entrevistados(as) mostraram uma infinidade de ações a serem realizadas sem definições de equipe técnica específica.

Andrade (2019) expõe a situação crítica referente à ausência de pessoal por meio do conteúdo da fala de um dos seus entrevistados, que denunciou a inexistência de respostas à solicitação de mais servidores, num contexto de redução da equipe de 30 para 5 profissionais imbuída de dar respostas às mesmas demandas. O entrevistado evidenciava que as ações estavam voltadas a mitigar os problemas sem resolvê-los, a exemplo da ênfase nas ações periciais em detrimento da Prevenção e Promoção à saúde. Andrade (2019) explica essa realidade a partir da trajetória histórica dos serviços brasileiros, em sua maior parte baseados no modelo biomédico, hospitalocêntrico, no qual as relações de poder se fazem também na interação entre gerentes das instituições para com os(as) profissionais, expressando pressões que fragilizam a continuidade da equipe. Segundo a autora:

> [alguns] profissionais expressaram que a sua atuação no setor tem a duração de um mandato. Estas questões concernentes à política de recursos humanos promovem a descontinuação das ações e garantem a conformidade das ações de acordo com os interesses da gestão vigente, que usualmente priorizam apenas a perícia médica (Andrade, 2019, p. 71).

Como consequência destas relações verticalizadas, referenciadas ainda no ato médico e em um modelo que prioriza a ação sobre o corpo doente como única possibilidade, a "[…] equipe multiprofissional de atenção à saúde do trabalhador atua distante do trabalho integrado, horizontalizado e consonante aos seus preceitos fundamentais" (Andrade, 2019, p. 72). Cabe também apontar que as ações de promoção desenvolvidas em algumas unidades são fomentadas a partir de uma perspectiva assistencialista e conservadora, focadas em atividades como organização de caminhada e ginástica laboral, atividades reducionistas de atenção em saúde. Andrade (2019) evidenciava que, para muitos entrevistados(as), existia uma ausência de conhecimento sobre a PASS quando da troca de gestão, a qual tem como referência a QVT no seu enfoque assistencialista.

A questão do orçamento também era visto como um aspecto negativo, tal como apontava o autor ao afirmar que "[os] setores de promoção [utilizavam] para suas

ações o orçamento destinado à capacitação dos servidores. Todos os entrevistados manifestaram que em suas instituições o setor não possuía orçamento próprio" (Andrade, 2019, p. 76). Nestas condições, as ações eram focadas nos órgãos centrais, pois não existiam recursos para passagens e diárias. Com isso, o objetivo do SIASS quanto à universalidade das ações para todos os órgãos se tornou uma falácia, evidenciada pela falta de cobertura àquelas unidades com campus no interior dos estados. Existia não só a ausência de recursos próprios para as unidades SIASS, mas uma ausência geral de planificação entre os órgãos, tanto no que concernia a carreiras e salários, quanto no que se referia à existência de ações voltadas a saúde de seus(as) trabalhadores(as) (Andrade, 2019). Nesta direção, Zanin *et al.* (2015, p. 91-92) já alertavam para estes problemas mostrando a ausência de critérios para a criação das unidades SIASS nacionalmente quando afirmavam que, "[...] deste modo, [abria-se] espaço para uma variedade excessivamente heterogênea de unidades, tanto do número de instituições federais participantes, como da natureza de cada uma delas e do número de servidores a serem atendidos". Destarte, a inexistência de orçamento próprio para a PASS, através da estratégia dos SIASS, acentuava o cenário de precarização da política, o que se refletia também na ausência de espaço físico próprio. Com isso, os espaços utilizados para as ações das unidades SIASS eram aqueles que já faziam parte de algum trabalho na instituição-sede do sistema.

Para além da sobrecarga aos espaços, aderia-se a sobrecarga aos recursos humanos e materiais escassos já denunciada. Com o objetivo de analisar o SIASS na perspectiva dos(as) trabalhadores(as) das instituições públicas federais, Torres e Silva (2022) evidenciaram alguns aspectos pertinentes aos entraves e problemas vivenciados no âmbito de 44 unidades SIASS espalhadas pelo país. Em consonância com os estudos anteriores, os autores evidenciaram que, dos eixos que compõem a PASS, sendo eles perícia oficial; promoção/ prevenção e assistência à saúde, apenas o eixo de perícia existia de forma mais constante, situação presente nas 5 regiões pesquisadas. Os autores expuseram os principais obstáculos apontados pelos(as) servidores(as):

> I) falta de equipe técnica para as ações de SST no SIASS; II) problemas com os gestores dos órgãos periciados; III) falta de apoio financeiro para promover as ações de SST; IV) problemas administrativos em geral; e V) distância física entre os órgãos públicos (unidades de SIASS versus os órgãos partícipes). (Torres; Silva, 2022, p. 5).

Além disso, evidenciaram a desmotivação dos(as) próprios(as) trabalhadores(as) que atuaram na saúde e segurança dos(as) servidores(as) na medida que o SIASS demandava mais trabalho sem, no entanto, remunerar o equivalente ao aumento de demandas. Chama-se atenção para o fato de que uma maior remuneração não resolveria a questão das condições de trabalho como um todo, na medida em que permanecesse a sobrecarga de trabalho. Entretanto, se esta existisse, pelo menos seria remunerada parcela daquele trabalho realizado para além das atividades de origem dos(as) servidores(as). Ademais, os autores também expuseram acerca da lógica reativa de intervenção do SIASS, que atuava em relação a outros órgãos apenas quando solicitado, o que inviabilizava o trabalho desses últimos, a maioria formada de ambientes de outras instituições com servidores(as) administrativos(as) sem experiência em saúde e segurança no trabalho, o que resultou em ausência de demanda quanto à atuação em prevenção e promoção à saúde. Isso porque, em algumas unidades, os(as) servidores(as) relataram que somente podiam propor e implementar ações de promoção e prevenção aos órgãos mediante comunicados de risco. Para tal, faz-se necessário o conhecimento sobre a questão e “[logo], se no órgão conveniado não houver servidor público com algum conhecimento de SST, esse comunicado jamais será realizado.” (TORRES; SILVA, 2022, p. 5).

Cabe mencionar que o estudo trouxe críticas quanto à ausência da atuação do Estado para com a PASS, confirmando o que os estudos analisados anteriormente apontaram. Tem-se uma avaliação de que as normativas e o início do processo foram importantes, uma vez que não se tinha praticamente nada anterior ao SIASS. No entanto, o estudo apontou críticas quanto à ausência do Estado no processo de continuidade da política. Como visto, a atuação maior se deu no processo de implementação do SIASS. Entretanto, a partir de 2013, foi praticamente abandonado pelo Estado no que tange ao acompanhamento das ações, dentre outras intervenções necessárias à continuidade da política. Com isso, Torres e Silva (2022) mostram que o investimento que ainda tem alguma iniciativa governamental refere-se a atividades previstas em lei referentes à saúde ocupacional, tais como os exames periódicos resumidos a exames clínicos, focados apenas naqueles setores que mais registram

afastamentos de saúde, afirmando a lógica de uma política que atua sobre os corpos doentes pós factualmente, sem cuidados com a prevenção e a promoção à saúde.

Postas as análises mais gerais sobre o SIASS, trazem-se alguns estudos de caso que contribuirão com a análise da PASS nos últimos anos. Neste sentido, Zanin *et al.* (2015) contribuem sobremaneira com uma análise acurada quanto à realidade da unidade SIASS-UFPR, em Curitiba, evidenciando a falta de estrutura suficiente para atender às demandas provenientes da política, por exemplo, na ausência de dimensionamento de pessoal, se refletindo em número insuficiente de servidores para compor uma equipe a fim de atender as diferentes demandas previstas no ACT; ausência de perspectiva de contratação de pessoal via concurso público; instalações físicas precárias e insuficientes para a realização de perícias no atendimento às demandas erigidas na UFPR (e, fosse considerada a expansão destes serviços para os diversos órgãos da autarquia, a situação era ainda mais grave); criação de novos campi sem previsão de pessoal e de infraestrutura necessária para atenção à saúde; falta de transparência quanto aos dados de saúde, com acesso restrito ao MPOG; ausência de um serviço que gere Comunicação de Acidente no Serviço Público (CAT/SP), resultando na ausência de nexo causal entre adoecimento e trabalho; falta de critérios de contribuição e contrapartida dos órgãos que compõem a unidade SIASS; ausência de previsão de recursos advindos de cada instituição participante do ACT; inexistência de proporcionalidade entre o número de servidores do SIASS cedidos por cada instituição e o número de servidores atendidos dessas mesmas instituições. A forma como se deu o processo de implementação pelo país já mostrava lacunas significativas, que persistem no decorrer dos anos, limitando cada vez mais a existência da PASS como política pública. Como já sinalizado, a otimização de recursos ditada pelo MPOG trazia uma gama de problemas: ao não se ter um fundo destinado à política, tal como se tem em diversas outras, transfere-se as despesas para as próprias instituições dispostas a participarem do ACT e, portanto, as obrigações para garantir a implementação de ações do acordo decorrentes, inclusive sem previsão de contrapartidas de pessoal. Ou seja, a política dificilmente vingará, por algo muito simples: as instituições, já sucateadas, terão os mesmos recursos humanos e materiais com uma demanda ampliada e diversificada decorrente da PASS. Na prática, o esvaziamento das ações da política – e, nela inscrita, do SIASS – expressa os problemas ao longo de todo seu processo histórico, inclusive em alguns

casos com a implantação do SIASS trazendo mais prejuízos do que ganhos, tal como elencam os referidos autores quando relatam que:

> [a] UFPR dispõe de um sistema denominado CASA (Centro de Atenção à Saúde), que consiste em três unidades ambulatoriais, distribuídas nos campi em Curitiba, com função de realizar a assistência primária à saúde da comunidade universitária. A implantação da Unidade SIASS pressupõe a extinção desse sistema, sem construir soluções alternativas para substituir os serviços por ele prestados. Esta lacuna não é tratada no planejamento proposto (Zanin *et al.*, 2015, p. 93).

Nesse caso, tal como tratava a PASS, o eixo destinado à Assistência ficou reduzido à saúde suplementar, afirmando-se a perspectiva de priorização das parcerias público-privadas, em prol do jogo do mercado – com destinação de boa parte de recursos dos fundos públicos para as redes privadas a partir dos subsídios governamentais. Este foi um dos eixos para o qual mais verba foi direcionada, já que, ao defender que existia verba para a PASS, o governo utilizava-se destes subsídios para propagandear seu lado benevolente no financiamento da política. Assim, boa parte dos recursos que o governo apresentava como recursos da PASS eram, na verdade, recursos voltados a subsídios de plano de saúde, os quais estão longe de representar uma política pública de atenção à saúde dos(as) servidores(as) nos moldes da Saúde do(a) Trabalhador(a). Nessa direção, os autores expunham que os cursos pertinentes à capacitação dos servidores que atuam na unidade SIASS/UFPR se baseavam nesta lógica, pois "[eram] realizados via [EAD] e, em sua maioria, voltados para saúde suplementar e previdência complementar. Ou seja, os parcos recursos disponibilizados pelo MPOG [eram] destinados a incrementar a política de soluções via parcerias público-privadas" (Zanin *et al.*, 2015, p. 93). Os(as) autores(as) também mencionavam o foco nas ações relacionadas ao eixo Perícia em detrimento do eixo Vigilância e Promoção à Saúde, o que denotava a priorização de uma perspectiva distante à da Saúde do(a) Trabalhador(a). Afirmavam que a lógica imposta às ações da política pelo governo se centrava mais no controle da força de trabalho, o que se evidenciava pela própria vinculação da PASS ao MPOG, Ministério que não tinha experiências na Saúde do(a) Trabalhador(a). O MPOG era, tão somente, responsável por implementar, nas carreiras do serviço público, mecanismos quantitativos de avaliação e remuneração pautados na produtividade. Os autores expunham ainda que

> […] em nenhum momento, na elaboração e na discussão das políticas relacionadas à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor, foram criados espaços de participação dos servidores públicos federais ou de suas representações sindicais. Ou seja, não foi dado ao Servidor Público Federal o mesmo tratamento que é propiciado ao trabalhador quando das Conferências de Saúde (Zanin *et al.*, 2015, p. 94).

Esta afirmação é importante para a análise da PASS, porque a evidencia em sua verticalidade antidemocrática por parte do governo. Contribui com essa característica que a PASS, ainda que fosse uma reivindicação do movimento de trabalhadores(as), tenha sido objeto de eventos organizados pelo MPOG, e mesmo neles a problemática política tenha se evidenciado na falta de participação política dos(as) servidores(as), mesmo na constituição da PNSTT. Taissuke (2016), sobre o desenvolvimento da primeira unidade SIASS na Universidade Federal do Ceará (UFC), relata que nela se atenderam a 14 órgãos federais entre 2011 e 2015, enfaticamente na realização de perícias. Atualmente, o SIASS-UFC atende apenas a quatro órgãos, devido ao descredenciamento de órgãos do ACT por problemas como: ausência de recursos para o funcionamento das unidades SIASS; número insuficiente de profissionais para atender todos os órgãos credenciados; demandas que extrapolam aquelas já atendidas na UFC. Na esteira dos problemas apresentados na unidade SIASS da UFPR, Taissuke (2016, p. 52) reflete que

> [essa] situação em relação à efetivação da PASS representa diversos prejuízos para os servidores públicos federais, pois enfraquece a política de atenção à saúde, especialmente no que se refere à prestação de serviço de saúde, aos tipos de procedimentos distintivos nos diversos órgãos federais e desestruturação dos serviços de saúde dos órgãos que já estavam credenciados, uma vez que os órgãos acabaram com os serviços de saúde depois do credenciamento à unidade.

Ademais, a autora traz em sua pesquisa a avaliação da equipe multiprofissional em saúde e a análise da percepção dos gestores responsáveis pela PASS. Seu estudo elencou, como principais problemáticas enfrentadas para a implantação da PASS, a desorganização da gestão da política, a dificuldade de comunicação e a insuficiência de ações de promoção e de prevenção. Nessa direção, a autora apresenta alguns exemplos que ajudam a compreender estes problemas, como

> […] a falta de interesse dos gestores com a saúde dos servidores; a fragmentação da PASS; a falta de interesse do governo federal; o modelo de gestão ruim; a falta de privilégio à promoção à saúde; a falta de interesse da gestão superior; a falta de compromisso da gestão com sua implantação; o foco nas ações paliativas em detrimento da prevenção; e problemas de comunicação como pouca divulgação da PASS na UFC, falta de informação sobre a PASS e falta de integração entre as coordenadorias (Taissuke, 2016, p. 74).

A autora evidencia problemas existentes desde o início da implantação do SIASS pelo Brasil, dentre eles a priorização da Perícia, resumindo a atenção à saúde dos(as) servidores(as) a realização de perícias para homologação de atestados e/ou benefícios. Segundo a autora, não existem ações de prevenção e de promoção em parceria com a equipe de COQVT da instituição, o que mostra que a ação voltada à saúde dos(as) servidores(as) baseia-se em uma visão reducionista de saúde, tendo como foco a resposta ao adoecimento. Além disso, Taissuke (2016) expõe a ausência de avaliação para mensurar os impactos das ações na UFC, mostrando um desconhecimento da maioria da equipe multiprofissional e de gestores quanto à legislação balizadora da PASS. Sequer existe a formalização e regulamentação quanto à fiscalização das ações da política, como a prestação de exames periódicos.

A organização do SIASS na unidade SIASS/UFG/IFG/IFGOIANO também apresentou problemas semelhantes, tal como aponta Santos (2016), que dificultaram a implantação, bem como a continuidade do ACT celebrado pelas três unidades: ausência de dimensionamento de pessoal; resultando em ausência de equipe suficiente para as demandas provenientes do acordo; ausência de planificação quanto a aspectos da carreira, como por exemplo, cargas horárias distintas, prioridades distintas para a organização e implantação das ações concernentes à promoção e segurança à saúde; questões referentes à fragilidade de recursos orçamentários e humanos; empecilhos referentes à distribuição geográfica dos campi das três instituições. Reduzida a ACTs, sem o mínimo de planificação e condições de atuação quanto às demandas dos órgãos, a PASS nesses órgãos de Goiás não conseguiu garantir os princípios da equidade e da universalidade, não se articulou ao MPOG, e evidenciou a incomplacência do Ministério quanto à sua efetivação.

Santos (2016) também destaca a análise da efetividade da Política de Atenção à Saúde do Servidor que se deu através do SIASS no contexto do Hospital Universitário da UFG. Fizeram parte do estudo 131 servidores(as), pertencentes a diferentes cargos localizados no Hospital das Clínicas, bem como 3 gestores do

SIASS da UFG. A partir da análise da percepção dos(as) servidores(as) e gestores(as) evidenciou-se que a PASS "[…] pouco conseguiu avançar enquanto política de saúde do trabalhador com ações e programas de vigilâncias dos ambientes e processos de trabalho" (Santos, 2016, p. 130). Segundo o autor, os dados mostraram que 90% dos trabalhadores(as) não conheciam qualquer programa relacionado ao eixo de Promoção e Vigilância dentro do SIASS-UFG, mostrando o "[…] descompromisso e certa negligência com a saúde dos trabalhadores técnico-administrativos lotados no HC/UFG, por parte do órgão executor da PASS, o SIASS/UFG" (Santos, 2016, p. 130). O estudo trouxe alguns indicadores preocupantes quanto ao processo de aprofundamento do adoecimento dos(as) trabalhadores(as), pertinentes para se pensar em processos de vigilância e atuação do SIASS em realidades específicas, tal como as IES dotados de um hospital universitário. Santos (2016, p. 131) considerava

> [...] que não compõe a lógica do SIASS/UFG e demais órgãos governamentais responsáveis, suprir o direito à saúde e segurança no trabalho no âmbito desta importante unidade da Universidade. Os dados comprovam que o SIASS/UFG ainda não inseriu o tema Saúde do Trabalhador na sua pauta de discussão e não tem sido capaz do enfrentamento do processo de adoecimento dos servidores.

No caminho de apreender o SIASS em uma realidade específica, Possas, Meirino e Pacheco (2019) destacam os diversos desafios e incongruências, abordando a PASS a partir da necessidade de proposições para sua efetivação. O estudo foi realizado junto a servidores(as) da Universidade Federal Fluminense (UFF) e aos gestores da PASS. Quanto aos problemas e desafios levantados identificou-se: falhas no sistema/modelo informatizado identificado como SIAPE/SAÚDE, dentre elas a impossibilidade de a equipe multiprofissional ter acesso ao portal para atuar a partir dele de forma integrada. Tal como se mostrou até aqui, existe a hierarquização das equipes, centradas no ato médico as ações que dão acesso ao sistema. Por isso, quando se trata dos problemas do sistema, quer-se afirmar que este funciona apenas no que concerne à perícia. Assim, o sistema está nas mãos do(a) perito(a) que avalia quando fazer os encaminhamentos para a equipe multiprofissional. A iniciativa parte da perícia e não da equipe como um todo, o que mostra o foco no adoecimento e não na necessidade de prevenção e segurança no trabalho, que deve ser anterior ao adoecimento e pautado na análise dos ambientes de trabalho. Assim, não se trata apenas de um problema no sistema que requer alguns ajustes, mas da perspectiva

reducionista de ver a saúde dos(as) trabalhadores(as) a partir da doença X afastamento, centrando-se no controle da força de trabalho, como até então amplamente denunciado. Por isso, Freire e Pacheco (2016, p. 46) afirmam que

> [com] inovação e significativo investimento pelo MPOG, foi construído um sistema informatizado, denominado Siape-Saúde, e sua operacionalização plena está somente nos submódulos de perícia oficial e exames médicos periódicos. O submódulo de promoção da saúde teve menos investimento. Até o momento, as poucas e pontuais informações geradas estão sem sistematização, integração, nem tampouco com ampla divulgação. Os dados estão restritos à gestão imediata e/ou à área técnica setorizada, portanto, este sistema não cumpre seu papel central.

Evidencia-se que o próprio sistema e seu funcionamento está direcionado ao fazer pericial, sem que os outros módulos sejam efetivamente alinhados e articulados, a fim de se ter um trabalho conjunto entre os eixos que tratam da saúde e segurança no trabalho, o que implica na existência de uma relação sólida de dados de vigilância e segurança no trabalho. Os próprios exames periódicos deveriam ter base nos dados emitidos a partir deste sistema, mas o que se verifica é sua completa desarticulação. Se, no início da política, não existiam dados epidemiológicos e outros concernentes à saúde dos(as) servidores(as), o que dificultava as ações voltadas à prevenção e a promoção, é fato que sua realidade se alterou e se mantiveram as suas mais diversas fragilidades. Cabe mencionar ainda outros desafios e problemas, levantados por Possas, Meirino e Pacheco (2019), tais como: desconhecimento da PASS pelos próprios profissionais de saúde; desconhecimento da PASS por grande parte dos servidores da instituição; dificuldades de acesso aos programas de qualidade de vida, bem como serviços relacionados à Assistência; perda do caráter universal do sistema frente à flexibilização das relações de trabalho no setor público. Quanto a esse último aspecto, cabe mencionar que o próprio conceito de universalidade trazido pela PASS é equivocado. Tendo isso em vista, afirma-se que não basta usar de forma mecânica os princípios e diretrizes do SUS e, mais especificamente, do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a), para encaixá-los em uma lógica que foge à sua essência. Assim, para além do problema de a PASS não atender aos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) e com contratos flexibilizados, ela também está equivocada quanto à sua concepção de universalidade, já que, tal como se apontou, a reduz a planos de saúde suplementares e ao uso do fundo público para movimentar os cofres dos agentes de planos privados. Freire e Pacheco (2016) também trazem a análise da realidade de

duas unidades de saúde do SIASS no RJ, uma no Ministério da Saúde (MS) e outra no Ministério da Previdência Social/Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A partir desta análise os autores evidenciam

> […] que a PASS opera de maneira fragmentada, com ascendência dos procedimentos médicos periciais e alinhada simultaneamente – porém em graus diferenciados – a conceitos da Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional (hegemonicamente) e Saúde do Trabalhador (de forma incipiente) (Freire; Pacheco, 2016, p. 48)

Nesta acepção, os autores destacam a ausência de estruturação, planejamento e avaliação das ações, expõem a debilidade da apropriação coletiva da NOSS, bem como a ausência de ações multiprofissionais, também no Rio de Janeiro preteridas com relação à realização das perícias. Soma-se a isso: ausência de integração e transversalidade com outros órgãos da APF; ausência ou utilização equivocada dos princípios do SUS como universalidade, interdisciplinaridade e intersetorialidade; desconhecimento do SIASS pelo conjunto dos servidores públicos, ou conhecimento restrito às ações do eixo Perícia; inexistência de controle social e participação direta dos trabalhadores, sendo que a maioria dos(as) entrevistados(as) desconhecia a existência/funcionamento de uma CISSP; desconhecimento sobre a PNSTT, bem como da relação desta com a PASS/SIASS; indefinição da coordenação local; total fragmentação estrutural das unidades e das ações desenvolvidas, bem como da falta de definição metodológica, expressando a indefinição de diretrizes (Freire; Pacheco, 2016).

Em consonância com os problemas e desafios presentes nacionalmente, a PASS se desenvolve em um terreno amorfo, ligada a governos e totalmente dependente destes. Viu-se que a política se inicia com uma diversidade de equívocos e interesses que condicionam a sua frágil existência. Embora seu início tenha tido uma atuação mais proeminente por parte do governo via Comitê Gestor, esta atuação não contou com princípios fundamentais do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a), como a participação e o controle social. Isso não se deu sem intencionalidades, como já observado, porque desde sua gênese a PASS esteve voltada a atender interesses estratégicos do mercado privado de saúde, vide o exemplo dos documentos analisados quanto à saúde suplementar. Seu descolamento quase completo da PNSTT mostra que, ao contrário de se construir uma política pública com

financiamento do Estado, construíram-se ações fragmentadas nas quais o MPOG assumiu algumas inciativas na direção desta construção sem, no entanto, abordar princípios fundantes de qualquer política pública na ótica dos direitos sociais. Observou-se que os referenciais e documentos normativos são débeis quanto à instrumentalização e orientação das ações e serviços de saúde, circunscritos às concepções da MT e do SO, atrasadas em comparação às propostas provenientes do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Princípios como universalidade, integralidade, transversalidade, dentre outros, são citados nos documentos, mas a realidade mostra a ausência destes no processo de implementação das ações. Isso porque as tão defendidas transversalidade e integralidade, reduzidas ao trabalho do CGASS, não deveriam ter significado apenas a reunião de representantes ministeriais para subsidiar as decisões no âmbito do MPOG, mas deveriam ter implicado na atuação da política desses Ministérios não só como consultores, mas como executores, tendo cada qual suas corresponsabilidades; isso tudo, é lógico, com a participação ativa dos(as) trabalhadores(as) em suas bases. A universalidade nesta lógica, incorporada ao contexto de aprofundamento da precarização e flexibilização, representou um engodo, já que não respondeu nem mesmo aos problemas mais imediatos.

Ademais, com a extinção do referido Comitê, a PASS encontra-se inerte, reduzida a algumas letras esquecidas nas normativas. Batista (2016) problematiza o distanciamento do MPOG da implementação da PASS, que implicou na desaceleração do SIASS. Falas trazidas pela referida pesquisa evidenciam o que já se havia afirmado em momento anterior, quando do processo de implantação dos SIASS, de que esta seria uma política de governo, que se descontinuaria com a troca de gestão. Destarte, a política, inicialmente vinculada aos governos petistas, teve algumas iniciativas na medida que se tinha um comitê destinado ao processo de implantação, que na análise apontada anteriormente, não foi tão democrático como se propagandeou pelos entes governamentais no início da sua implementação. Ocorre que, com a extinção do Comitê e o abandono dos governos para com as ações que estavam na direção de implantar os SIASS pelo país, a política praticamente pereceu nestes últimos anos. Cabe mencionar que, ainda no governo petista de Dilma Rousseff, arrefeceu a política que se dava via Comitê – o qual, posteriormente, foi extinto e deixou órfão todo o rol de ações e promessas feitas quanto à saúde dos(as) servidores(as).

Após este período, tem-se o esvaziamento de alguns espaços de participação, que já eram escassos, e a partir de 2012, deixaram de existir. Os ENASS, nesse sentido, também servem de exemplo, já que o último Encontro aconteceu somente em 2012. Nos anos posteriores, já no governo Bolsonaro, a PASS perdeu seus últimos fôlegos, definhando inclusive no que concerne a Normativas Ministeriais relacionadas à saúde dos(as) servidores(as). Ao buscar informações na página governamental quanto a iniciativas e normativas direcionadas à saúde dos(as) servidores(as) neste período, vê-se a ínfima existência de ações na área. Uma das ações foi a realização do Seminário intitulado *Promoção da Alimentação Adequada e Saudável nos Ambientes de Trabalho,* organizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, em 18 de outubro de 2017. Conforme descrição do Seminário disponibilizada na referida página[66] o evento

> [...] pretendeu acompanhar a implementação da Portaria Normativa SEGRT/MP n° 7, de 2016, que trata das Diretrizes de Promoção da Alimentação Adequada e Saudável nos ambientes de trabalho do serviço público federal. A referida atividade teve o objetivo de proporcionar maior visibilidade às ações e programas ofertados pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, de forma a divulgar o que vem sendo realizado nesta área para as demais instituições federais. Com isso, pretende-se estimular a realização de ações dessa natureza, e, por conseguinte, a promoção da saúde e a prevenção de doenças, o que contribui para a qualidade de vida no trabalho do servidor público federal.

O evento trouxe a apresentação da Portaria Normativa SEGRT/MP Nº7, que instituiu as diretrizes de promoção da alimentação adequada e saudável nos ambientes de trabalho. O documento orientava que as diretrizes deveriam ser adotadas como referência nas ações de promoção à saúde e qualidade de vida. Seu Artigo 3º salienta que tais diretrizes objetivam contribuir com a promoção da saúde e a redução do absenteísmo. No artigo 4º a Portaria destacava que

> [deveriam] ser priorizadas ações de caráter educativo e que [incentivassem] a prática de hábitos de vida e de alimentação saudáveis, e, preferencialmente, que [contemplassem] a realização de intervenções a partir de dados advindos de diagnósticos prévios resultantes das avaliações ambientais, dos exames médicos periódicos, bem como oriundos do perfil epidemiológico de ocorrência de afastamentos do servidor gerados a partir dos dados registrados na perícia oficial em saúde (Brasil, 2016, p. 2).

---

[66] As informações sobre o evento estão disponíveis em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/seminario-promocao-da-alimentacao-saudavel-no-trabalho Acesso em: 11 jul. 2024.

Nitidamente, a Portaria adotava a perspectiva conservadora quanto à saúde dos(as) servidores(as), individualizava as questões pertinentes ao adoecimento no trabalho e escamoteava as contradições de classe, como se baseava na lógica do controle da força de trabalho em uma roupagem altamente punitiva, imersa nos focos individualizantes da MT e da SO. Desse modo, tal como alertam Ferreira, Alves e Tostes (2009), a responsabilidade institucional desaparece e o(a) trabalhador(a) se transforma em variável de ajuste. Ademais, alertavam os autores, as atividades pautadas nesta lógica têm uma intencionalidade relacionada à produtividade como meta central. Posterior ao referido Seminário, ocorreu em 05 de dezembro de 2018 o lançamento das Diretrizes de Educação para Aposentadoria, destacadas na Portaria Normativa nº 12/2012. Assim como a normativa anterior, essa também estava cunhada de uma perspectiva que individualizava o adoecimento no trabalho, pautava-se em diretrizes sobrepostas umas às outras, sem o mínimo de articulação com os documentos que baseiam a PASS, a exemplo da NOSS. Nesse caso, é possível afirmar que os poucos avanços quanto ao que a NOSS trouxe foram rejeitados, em total alinhamento com um plano de governo que escancarava seu desprezo pelos serviços e servidores(as) públicos(as). Tal perspectiva fortalecia a continuidade das contrarreformas que atingem contundentemente o serviço público.

Quanto às ações desenvolvidas nos órgãos da APF voltadas à Promoção à Saúde dos(as) servidores(as), salienta-se que persistiram ações de cunho conservador, pautadas na lógica da mudança de comportamento do indivíduo quanto aos fatores de risco. Fato que é evidenciado pela observação dos projetos de Promoção à Saúde verificados no portal SIASS[67]. Observa-se que alguns estados não têm nenhum projeto de promoção à saúde registrados no sistema[68], o que evidencia as debilidades do módulo de promoção, que desde o início da PASS não teve a devida atenção, e foi reduzido ao levantamento quantitativo do número de projetos existentes nos órgãos. Ou seja, o sistema que poderia ser um potente instrumento de

---

[67] Informações obtidas em: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml. Acesso em: 30 jul. 2024.

[68] Ao adentrar nos sítios de algumas destas instituições foi possível observar algumas ações e projetos relacionados à Promoção e Vigilância. Fato que mostra a ineficácia do sistema, o qual está defasado em relação as informações existentes, já que não é utilizado por todas os órgãos da APF que deveriam ser parte da PASS.

levantamento de dados, a serem extraídos dos exames periódicos, de perícias e outras fontes relacionadas à Vigilância em Saúde, tornou-se um sistema para levantamento de projetos e ações de promoção, a maioria orientada por vieses conservadores, pautados tanto na MT quanto na SO. Nesta direção, pontua-se que a maioria dos projetos e ações observados está direcionada à qualidade de vida que envolve preparação para aposentadoria e alimentação saudável; propostas voltadas a mudanças de comportamento, como programas e palestras sobre o tabagismo e o alcoolismo, atividades físicas para combate ao sedentarismo, inclusive com atividades alternativas como yoga, *reiki*, drenagem linfática. Por mais que não se tenha a análise mais acurada de cada um dos projetos identificados como propostas de promoção, vê-se que grande parte deles está voltada a iniciativas que ensejam mudanças de comportamento em prol de um estilo de vida mais apropriado, sem menções às relações provenientes da organização do processo de trabalho. Em concordância com Padilha (2009) e Araújo (2009), estes são Programas embasados na racionalidade capitalista, que prega o caráter humanizado do capital e incide apenas nos efeitos sem preocupações em atacar a causa dos problemas, servindo como anestésico a uma realidade que brutaliza e adoece. Nesta perspectiva, tais ações estão longe de apreenderem as dimensões essenciais do processo de trabalho e nem de contribuírem para a luta dos(as) servidores(as) em busca de condições adequadas de trabalho. Por si só, apenas escamoteiam as dimensões da organização do trabalho que envolvem, em suas políticas de gestão, práticas que violentam, adoecem, e nessa esteira cumprem o papel de regulação e controle sobre as vidas dos(as) servidores(as), recomendando-lhes estilos de vida conforme interesses hegemônicos. Desse modo, tiram o foco da ausência do Estado para com a garantia das políticas sociais e públicas e transferem responsabilidades para os indivíduos. Nesse sentido, Batistela (2007, p. 61) afirma que “[...] a responsabilização das pessoas por estilos de vida ‘não-saudáveis’ tenderia a desviar a discussão de fatores sociais, ambientais, econômicos e sobre as condições de trabalho que influem fortemente no processo saúde-doença”. Logo, diante dos ataques aos serviços públicos, com desmonte de direitos sociais e trabalhistas, estas ações reducionistas cumprem o papel do controle dos corpos em busca de uma harmonia entre servidores(as) e as instituições em que trabalham. Embora a maioria das propostas em seus títulos estejam voltadas a um culto por um estilo de vida apropriado, algumas trouxeram em seus títulos questões

que podem estar relacionadas à saúde dos(as) servidores(as) a partir da inter-relação entre saúde-doença-trabalho, pertinentes aos exames periódicos realizados nas instituições; à saúde coletiva; à prevenção de doenças relacionadas ao trabalho; aos agravos ocupacionais.

Cabe salientar que, dos projetos de promoção levantados, a maioria tem data de registro e de realização no período inicial que envolveu a implantação do SIASS, em específico 2011-2014. Alguns também foram registrados no período 2017-2023, mas muitas instituições, como visto, não registram nenhuma ação na área. Quanto a esse último período, reitere-se que a sociedade viveu os reflexos de uma crise política e econômica, mas também de uma crise sanitária. Presenciou-se uma realidade sociopolítica de negligência governamental para com a saúde do povo, alijado tanto de recursos que garantissem seu isolamento social quanto de informações sobre medidas de segurança para prevenir a infecção pelo coronavírus. As atrocidades do projeto político do governo Bolsonaro se refletiram diretamente no aprofundamento do adoecimento do(as) servidores(as) públicos(as), inscritos na execução terminal das políticas e presenciando as mortes de pacientes e colegas mediante, muitas vezes, a ausência de recursos adequados para a prestação dos serviços públicos. Foi nesse contexto de profundo descaso com a Saúde Pública que muitos(as) servidores(as) viram alteradas as relações de trabalho através da migração ao trabalho remoto.

Se as eleições de 2022 foram arautas de esperança, o atual governo do presidente Lula continua a não priorizar a atenção à saúde dos(as) servidores(as), não retomou o Comitê Gestor da PASS, tampouco algumas iniciativas governamentais que, por mais falhas que fossem, eram obrigadas a responder demandas. Na ótica de uma política que deveria ser pública, caberia a chamada de forma democrática aos(às) trabalhadores(as) para repensar a PASS, sob a ótica da Saúde do(a) Trabalhador(a) e como parte do SUS. Posto isso, cabe mencionar algumas ações observadas na página do SIASS provenientes deste governo, ações que, na perspectiva adotada até então, estão fragmentadas e sobrepostas. Uma das iniciativas refere-se à criação do GTI - Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação. Conforme informações divulgadas em 12 de setembro de 2023[69], a criação do GT teve como base o objetivo de tratar o tema do assédio e da discriminação no âmbito da

---

[69] Disponível em: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/noticias/maisNoticias.xhtml. Acesso em: 22 jul. 2024.

APF, buscando elaborar um plano de ação do governo federal para o enfrentamento de tais práticas. Ainda, informam a realização de pesquisa a fim de terem acesso à percepção sobre o tema, possibilitando o conhecimento dos principais problemas relacionados às práticas de assédio e discriminação.

Em um contexto de greve de diversas universidades públicas federais[70], tanto de TAEs quanto de docentes, com descaso do governo quanto às reivindicações dos(as) trabalhadores(as), a criação do referido GT soou como um estratagema para escamotear os problemas vivenciados pelos(as) servidores(as) públicos(as) no Brasil. É certo que o governo Bolsonaro relegou a Educação Superior a condições caóticas, colocando em xeque a sua própria existência. No entanto, o governo petista, ao ocupar o poder, pouco fez para mudar tal situação. Ao contrário, continua mantendo as universidades públicas brasileiras em condições precárias, usando o teto de gastos para cortar mais recursos[71]. A contrarreforma administrativa foi retomada em seu governo com apoio de sua cúpula, sob o argumento de que é necessário modernizar o Estado. Segundo informações da Auditoria Cidadã da Dívida (2025), as propostas discutidas avançam no sentido de precarizar ainda mais os serviços públicos, apontam para a flexibilização da estabilidade; ampliação de contratação temporária; avaliação de desempenho atrelada a bônus por metas, sem previsão de valorização dos servidores(as). Estas propostas esvaziam a participação do Estado na operacionalização das políticas sociais; precarizam os vínculos de trabalho mediante terceirização irrestrita; e implicam em falta de transparência nas relações podendo resultar em clientelismos e corrupção; a fragilização das carreiras e precarização dos serviços públicos prestados à população[72] (Auditoria Cidadã da Dívida, 2025; ANDES, 2025). O governo Lula assume as mesmas diretrizes de outros governos, em nome do pagamento de dívidas a banqueiros e setores burgueses, que sangram os recursos

---

[70] A greve iniciou-se em abril e foi encerrada em junho. As reivindicações estavam relacionadas tanto a direitos trabalhistas e condições de trabalho quanto a defesa de recursos adequados para manter as Universidades públicas abertas, uma vez que no decorrer dos últimos anos a educação pública superior vem amargando redução de verbas ano após ano. Para maiores informações sobre a greve consultar: https://fasubra.org.br/ e https://www.andes.org.br/

[71] Para mais informações sobre os cortes consultar os artigos: https://www.pstu.org.br/governo-lula-decreta-corte-bilionario-na-saude-e-educacao/ e https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/educacao-federal-perde-recursos-na-lOA-20241

[72] Para maiores informações acessar: https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/informANDES-reforma-administrativa-ampliara-precarizacao-de-servicos-publicos-nos-estados-municipios-e-dF1. É possível ler acerca dessa discussão também no site da ACD em: https://auditoriacidada.org.br/conteudo/reforma-administrativa-governo-lula-e-congresso-avancam-nas-negociacoes-para-precarizar-o-servico-publico/.

públicos. Esta escolha política traz enormes lucros a tais setores, em detrimento dos direitos dos(as) trabalhadores(as), ignorados em suas pautas de reivindicações. A greve citada serve como exemplo disso. O governo ignorou quase que totalmente as pautas dos(as) servidores(as) em greve, pautas que estão relacionadas direta e indiretamente a saúde dos(as) trabalhadores(as) deste setor. Desse modo cai por terra qualquer discurso governamental de que servidores(as) que atuam nas políticas sociais são valorizados(as). Mero discurso, que busca algum respaldo dos(as) gestores(as) públicos(as) e setores do movimento, a fim de apaziguar as lutas. Por isso, foi exatamente neste momento de greve que o governo, após muito tempo paralisado quanto à saúde dos(as) servidores(as), lançou informe. No dia 18 de março de 2024, referente a PASS, o governo informou que

> [o] Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), por meio da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), realizou no último dia 13/03, uma tarde de debate sobre os desafios na implementação de políticas de atenção à saúde e segurança do servidor. A Diretoria de Benefício, Previdência e Atenção à Saúde (DIPAS), que coordenou o evento, apresentou as ações voltadas para os temas que se pretende implementar no próximo semestre. A iniciativa visa fortalecer o canal de diálogo com as áreas, para que se consiga mapear necessidades e dificuldades, quando da implementação das políticas, bem como fomentar o debate para o aperfeiçoamento da Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS), em todos os seus eixos: prevenção e acompanhamento, promoção, assistência e perícia oficial em saúde[73].

Por mais que o enfrentamento ao assédio e a discriminação seja assunto de extrema importância, não pode se dar deslocado da construção antecedente da PASS que, embora com muitas debilidades e incongruências, ainda está traduzida nas portarias e normativas. Porém, tal como se viu, a PASS é desconhecida de boa parte dos(as) servidores(as) públicos(as) federais. Assim, aqueles problemas apresentados até aqui persistem e se aprofundam na medida em que não se tem uma proposta de política amplamente discutida e construída de forma democrática. Ademais, é possível afirmar que o que foi realizado em momentos precedentes sequer passou por avaliação e, muito menos, foi baseado em um planejamento adequado fundamentando uma política social e pública, possibilitando o seu monitoramento e a sua avaliação, na direção do que propõe Teixeira (2009).

---

[73] Informações disponíveis em: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml. Acesso em: 20 jul. 2024.

Para além do modelo de constituição da atenção à saúde dos(as) servidores(as) pautado nos moldes gerencialistas de Estado, existe a necessidade de participação, não só dos(as) gestores(as) públicos(as), mas dos(as) trabalhadores(as) em todo o processo de constituição de uma política. Esta participação foi débil desde o início no caso da PASS, que contou com espaços insuficientes, em sua maioria constituídos mais pelas representações governamentais do que pelas entidades e sindicatos dos(as) trabalhadores(as), cujas deliberações foram ignoradas. Cabe lembrar que, em alguns Encontros, uma ou outra entidade participou na condição de convidada. Também importa mencionar que, destas, todas estavam atreladas ao governo vigente à época, como a CUT. Ou seja, por mais que se tenha na página governamental um espaço chamado para a *construção coletiva,* que abre para sugestões sobre as propostas já delineadas como prioridades, em si mesmo serve apenas de *marketing* institucional, subordinado às propostas e prioridades já estabelecidas e direcionadas verticalmente, representando um elo frágil entre PASS/SIASS e servidores(a). Vale mencionar que a última proposição colocada para consulta pública foi aquela referente à preparação para aposentadoria saudável. Dada a apreensão do movimento de constituição da Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil, especificamente no serviço público federal, desenvolvida até o presente momento da Tese, cabe incursionar para a explicação do caminho metodológico tomado para evidenciar o adoecimento de servidores(as) públicos(as) na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), o que faremos no próximo capítulo.

4 PERCURSO METODOLÓGICO: TRABALHO E ADOECIMENTO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

4.1 BREVES CONSIDERAÇÕES

A partir de mediações históricas pautadas na análise bibliográfica e documental, e considerando a relação intrínseca entre o exame teórico e o empírico, foi possível apreender a configuração da Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil, especificamente no serviço público federal. Estas mediações revelam nexos fundamentais para a delimitação do objeto de pesquisa em sua relação com "complexos de complexos" e, a partir disso, foi possível aprofundar o conhecimento da realidade: o adoecimento deixa de ser visto como um fenômeno individual para ser compreendido como parte de um processo sócio-histórico com múltiplas determinações. Essa abordagem permitiu analisar a realidade da UFSC, buscando a essência do adoecimento e das condições de trabalho neste contexto de pesquisa. Assim, o próximo item abordará o processo de pesquisa, considerando sua relação com os diversos nexos sócio-históricos que envolvem a saúde do(a) trabalhador(a) enquanto parte da sociedade de classes.

4.2 A REALIDADE DE TRABALHO DOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) NA UFSC

A busca pela compreensão da totalidade que envolve o processo de adoecimento na UFSC revelou dinâmicas que trazem elementos imprescindíveis para o estudo da saúde do(a) trabalhador(a) em instituições públicas federais. Este movimento permitiu sair de uma dada realidade singular em direção à universalidade, mediada pela particularidade da saúde do(a) trabalhador(a) no Brasil e no serviço público. Esse "caminho de volta" confere concreticidade a uma realidade que ultrapassa a aparência: o adoecimento na universidade integra a "[...] sociedade dos adoecimentos" (Antunes; Praun, 2015) e as relações de produção e reprodução da vida social. Chasin (1988) contribui sobremaneira para esta abordagem a partir do método materialista dialético, apontando o movimento de ida e retorno ao singular – um singular que já não é caótico e isolado de outras determinações sociais. Desta vez

este singular concreto é resultado de um processo que o ressignifica enquanto parte de uma realidade maior. Conforme o autor, a articulação conceitual permite reencontrar um singular que não é mais “mudo”, mas “falante” sob a luz das abstrações mediadoras. Em síntese, reflete Chasin (1988, p. 31) que

> [o] importante é esta volta daqui para o concreto através do particular, que é um campo. Um campo significa que ele não é unitário, ele é multifacético. Ele traz para a universalidade o recorte da determinação. A universalidade é uma indeterminação. A particularidade vai conferindo determinação a algo indeterminado. O processo puntiforme opera que progressivamente a universalidade vai perdendo universalidade porque ela vai sendo determinada e ganhando concretude, exatamente porque ela está perdendo generalidade. Ao perder generalidade, ela está ganhando uma consubstanciação de determinantes da sua limitação. A síntese de componentes distintos que constituem o total neste campo de mediação e neste campo de efetivação do real faz com que o particular vá costurando os diferentes pedaços na medida certa da identidade e da não identidade, articulando o igual e o desigual a ponto de que todas as abstrações que estavam recambiadas para cá, mas não na indeterminação em que estavam aqui, mas sim na extensão, na qualidade e no tamanho que elas têm efetivamente sob o singular concreto.

Com base nesta perspectiva, apresenta-se a necessidade de responder à questão de pesquisa: Quais são os aspectos da realidade e suas incidências nas condições de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) na UFSC no período de 2017 a 2022? Esta questão partiu de inquietações iniciais referentes aos adoecimentos na UFSC, bem como mediante o acesso a dados secundários sobre os afastamentos de saúde na instituição. A questão apresentada suscitou os seguintes objetivos de pesquisa:

Objetivo Geral:

- Analisar os aspectos da realidade e suas incidências nas condições de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) na UFSC no período de 2017 a 2022.

Objetivos específicos:

1. Levantar o número de afastamentos de saúde na UFSC;
2. Levantar o número de afastamentos de saúde por cargo;
3. Levantar o número de afastamentos de saúde por CID;

4. Identificar as condições de trabalho dos(as) servidores(as) adoecidos(as) em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho;
5. Identificar as condições de trabalho dos(as) servidores(as) adoecidos(as) concernentes às relações interpessoais no trabalho;
6. Identificar as condições de trabalho dos(as) servidores(as) adoecidos(as) em relação às políticas de valorização e reconhecimento;
7. Identificar as condições de trabalho dos(as) servidores(as) adoecidos(as) em relação aos aspectos da instituição que envolvem a organização do processo de trabalho.

O lócus desta pesquisa é a UFSC instituição pública de ensino superior fundada em 1960 e sediada em Florianópolis/SC. Conforme informações da Secretaria de Planejamento e Orçamento (SEPLAN), a UFSC tem em seu quadro de pessoal 3.006 servidores técnico-administrativos e 2.654 servidores(as) docentes, totalizando 5.660 trabalhadores(as)[74]. Esses(as) servidores(as) estão distribuídos(as) entre os campi de Florianópolis, Joinville, Araranguá, Curitibanos e Blumenau. Cabe mencionar que a interiorização da UFSC se deu após a adesão ao REUNI, que impulsionou a massificação da educação superior pública (Lima, 2007). Ainda conforme informações da SEPLAN (2021), a instituição possui 119 cursos de graduação (107 presenciais e 12 a distância), somando 31.898 estudantes matriculados e, na pós-graduação *stricto sensu*, possui 19 mestrados profissionais, 69 mestrados acadêmicos e 59 doutorados, totalizando 31.898 matrículas, além de 6 cursos de especialização com 2.938 matriculados.

A instituição conta com 11 Centros de Ensino no campus de Florianópolis: Ciências da Saúde, Desportos, Ciências da Educação, Socioeconômico, Tecnológico, Comunicação e Expressão, Ciências Jurídicas, Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências Físicas e Matemáticas, Filosofia e Ciências Humanas. Já os quatro campi do interior são estruturados por Diretorias (Araranguá, Blumenau, Curitibanos e Joinville) e abrigam, respectivamente, seguintes centros: Ciências, Tecnologias e Saúde; Tecnológico de Ciências Exatas e Educação; Ciências Rurais;

---

[74]Dados disponíveis em: https://ufsc.br/a-ufsc/, atualizado em agosto de 2022. Acesso em: 25 dez. 2024.

e Tecnológico de Joinville. A UFSC também oferece educação básica, abrangendo os níveis infantil, fundamental e médio, com um total de 1.087 estudantes matriculados[75].

Conforme divisão do organograma, a UFSC é composta por um Conselho Universitário e um Conselho de Curadores, pelo Reitor e pela Vice-Reitora. Sua estrutura é organizada pelas seguintes pró-reitorias: Desenvolvimento de Gestão de Pessoas; Permanência e Assuntos Estudantis; Administração; Extensão; Pesquisa e Inovação; Graduação e Educação Básica; Pós-Graduação e Ações Afirmativas e Equidade. Ademais, a instituição é composta pelas seguintes secretarias: Planejamento e Orçamento; Educação a Distância; Cultura, Arte e Esporte; Relações Internacionais; Aperfeiçoamento Institucional; Segurança Institucional; e Comunicação. Cabe mencionar que a Prefeitura Universitária possui o mesmo *status* das Secretarias (UFSC, 2024)[76].

A escolha por este lócus fundamenta-se nos critérios de interação e conveniência destacados por Minayo (2014), elementos que favorecem o êxito da pesquisa. Neste sentido, cabe destacar que, por fazer parte do quadro de pessoal da UFSC, especificamente no setor de atenção à saúde do(a) servidor(a), a pesquisadora teve acesso a vivências relevantes para o processo investigativo. Ademais por integrar a equipe responsável por questões pertinentes à PASS, tal inserção ampliou as possibilidades de apreender o objeto para além de análises que reduzem a saúde do(a) trabalhador(a) público(a) a uma política governamental.

O universo de pesquisa foi delimitado conforme a definição de Gil (1999, p. 99), que o entende como “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”. Assim, o universo deste estudo compreende os(as) servidores(as) públicos(as) federais da UFSC, tanto técnico-administrativos quanto docentes. Ressalte-se que os esses profissionais são regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais, estabelecido pela Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, discorre sobre a investidura no cargo público; remoções e a vacância; direitos; benefícios; licenças. Os(as) docentes atuam no ensino básico e superior, e os(as) TAEs atuam em diversos

---

[75]Dados disponíveis em: https://ufsc.br/a-ufsc/, atualizado em agosto de 2022. Acesso em: 25 dez. 2024.

[76]Informações disponíveis em: https://arquivos.ufsc.br/d/6560ff7645/files/?p=%2FReitoria%2FEstrutura%20Geral.pdf. Acesso em: 15 dez. 2024.

cargos da universidade, desempenhando funções que exigem escolaridades de níveis fundamental, médio e superior, sendo classificados em 5 níveis (A, B, C, D, E), conforme o grau de escolaridade. A delimitação deste universo de pesquisa justifica-se pela necessidade de descortinar a invisibilidade que envolve o adoecimento na UFSC.

Como exposto, tem-se no decorrer das décadas a construção de uma ideologia que rotula servidores(as) como detentores(as) de privilégios, levando à ideia de que não adoecem. Contudo, estes(as) trabalhadores(as) não apenas adoecem, mas morrem em decorrência de adoecimentos causados por violências sofridas no ambiente de trabalho. Este cenário é impulsionado por políticas que, voltadas para a gestão da competência e critérios de produtividade, geram o esgotamento físico e mental, resultando em uma multiplicidade de doenças e afastamentos. Dados da Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor apontam que, em 2017, 90% dos atestados emitidos para a servidores(as) das secretarias da saúde e educação eram referentes a transtornos mentais e comportamentais, totalizando 15.557 licenças emitidas. Este levantamento mostra que um a cada 5 trabalhadores da saúde e um em cada 4,9 da educação foram afastados por doenças psicológicas[77].

Estes dados representam, para além da evidência estatística, os reflexos da precarização do trabalho decorrente do desmonte dos direitos trabalhistas e das políticas sociais em prol da valorização do capital. Junto a estes desmontes, consolida-se uma ideologia que enaltece a flexibilização trabalhista, a desorganização da classe trabalhadora e a lógica de uma suposta excelência do trabalho que impõe níveis severos de pressão psicossocial. Essa ideia, profundamente disseminada no setor privado, espraia-se para o setor público, onde os modelos de gestão incorporam a ideologia da eficiência máxima, exigindo do servidor uma diversidade de responsabilidades que excedem limites mentais e físicos aceitáveis.

A delimitação deste universo de pesquisa pautou-se nos critérios de "[…] conveniência e contato que assegurem o êxito do trabalho" (Minayo, 2014, p. 196). A inserção prévia na realidade da UFSC permitiu um conhecimento aprofundado dos espaços institucionais e viabilizou o acesso aos dados necessários para a fase

---

[77] Dados disponíveis em: https://sindsaude.org.br/portal/colunas/o-outro-lado-do-servidor/saude-mental/90-das-licencas-por-transtornos-mentais-em-2017-foram-emitidas-a-servidores-da-ses-e-educacao/119.html. Acesso em: 25 out. 2020.

qualitativa da pesquisa. Ressalte-se que, embora se reconheça a relevância de investigar a situação dos trabalhadores(as) terceirizados(as) frente às precárias e degradantes condições de trabalho, este propósito não pôde ser concretizado neste momento. A inclusão desse grupo exigiria um processo adicional de busca por informações, além de um tempo maior de aproximação, uma vez que as frágeis relações trabalhistas e instabilidade dos vínculos geram medos e tensões para estes(as) trabalhadores(as).

Cabe mencionar as tentativas de obtenção de dados mais completos sobre adoecimento nas IFEs. Em 11 de julho de 2022, solicitou-se ao Ministério da Economia, via Serviço de Informações ao Cidadão, o acesso aos dados de afastamentos de saúde por CID, setor e cargo no período de 2017 a 2022. No entanto, o acesso foi negado sob a justificativa de que se tratavam se dados de acesso restrito a agentes públicos. Diante deste obstáculo, foram feitos contatos com os sindicatos representantes das referidas categorias, ANDES e FASUBRA, solicitando dados de saúde dos(as) servidores(as). No entanto, ambas as instâncias informaram que não existiam dados de saúde sistematizados em âmbito nacional.

Postas estas considerações, cabe destacar a escolha do marco temporal adotado para o universo da pesquisa, definida a partir de critérios de relevância relacionados ao contexto histórico: trata-se de um momento marcado por velhos problemas, mas, também, por fenômenos novos que ampliaram problemáticas já existentes, notadamente a crise sanitária iniciada em 2019. A pandemia exigiu uma análise aprofundada dos novos desafios e mudanças que tornaram o ambiente nas instituições públicas mais hostil, agravado pela ausência de estratégias governamentais efetivas de combate ao vírus. Esse cenário de pressões e tensões psicológicas potencializou o surgimento de doenças e acidentes de trabalho, elevando os afastamentos por saúde. Somado a esse contexto, houve um ataque sistemático às instituições públicas e o desmonte de direitos garantidos na Constituição Federal e pela Lei 8.112/90. Sob o discurso de que os servidores públicos seriam “parasitas” que oneram o Estado, Bolsonaro aprofundou o desmonte dos direitos desta categoria e, por meio da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/2020, criou a chamada “Reforma Administrativa”, que almejava mudanças profundas nos serviços públicos[78].

---

[78] Conforme a página da ADUFC, a PEC n° 32 foi parcialmente derrotada em 2021 com a mobilização unificada dos Servidores Públicos Federais (SPFs). Informações disponíveis em:

Destaca-se também a imposição do trabalho remoto neste contexto de crise, frequentemente romantizado por defensores da classe dominante como uma modalidade moderna de trabalho ou um privilégio. No entanto, esta forma de trabalho atende às exigências de produtividade ou ao cumprimento de metas. Ao contrário do discurso hegemônico, trabalhadores(as) da UFSC enfrentaram pressões constantes que, no caso das mulheres, foram ainda mais acentuadas e deletérias. Conforme demonstrado em artigo da APUFSC[79], a rotina docente foi profundamente alterada pela incorporação de novas atribuições. Se a categoria já vivenciava uma sobrecarga de trabalho considerável, o cenário pandêmico intensificou esse quadro. No caso das mulheres, a exaustão é agravada pela dupla jornada: além de assumirem novas exigências da vida acadêmica, conciliam atividades relacionadas ao trabalho com as atividades domésticas e o cuidado dos filhos, incumbências que permanecem, na maioria dos casos, sob sua responsabilidade.

Os impactos do trabalho remoto na UFSC são reafirmados pelos “Busca Ativa”, ação realizada pela Divisão de Serviço Social: Atenção ao Servidor (DISS) da instituição, junto aos(as) servidores(as), no período de abril a julho de 2020, tendo como objetivo identificar suas demandas no período de modificações do trabalho em função do novo coronavírus. A pesquisa, realizada por telefone ou e-mail, foi direcionada a servidores(as) da UFSC que se enquadravam nos critérios do Painel do Grupo de Risco relacionado à COVID-19 e, de um universo de 1.917 servidores(as) deste grupo, 623 participaram da pesquisa. Os resultados revelam três principais demandas: a dificuldade na conciliação das exigências do trabalho remoto com as necessidades dos filhos, mencionada por 129 servidores(as); dificuldades

---

https://www.adufc.org.br/2023/11/06/ameaca-de-retorno-da-pec-32-2020-mobiliza-servidores-e-reacende-jornada-de-lutas-contra-a-reforma-administrativa/. Conforme o ANDES (2024), “[a] Reforma Administrativa continua o ataque contra os serviços públicos no Brasil. Mesmo com o projeto do governo Bolsonaro adormecido no Congresso Nacional – PEC 32/2020 –, a ameaça está mais próxima do que nunca. O governo Lula já iniciou a sua Reforma Administrativa sem precisar acionar o Congresso Nacional para colocá-la em prática. A Instrução Normativa 24/2023 e a Portaria 5127/24 promovem uma série de ataques aos direitos trabalhistas e às carreiras de servidoras e servidores. Isso é só o começo de uma Reforma Administrativa ainda maior anunciada pela ministra Esther Dweck, prevista para depois de abril de 2025, após a finalização do grupo de trabalho governamental sobre o Decreto-Lei nº 200/1967. Atualmente o governo Lula coloca em voga uma reforma administrativa que, na prática, onera os mais pobres, mantendo os impostos regressivos”. Informações disponíveis em: https://www.instagram.com/andessindicato/p/DDNRXz8z9zj/. Acesso em: 12 dez. 2024.

[79] Disponível em: https://www.apufsc.org.br/2020/10/08/ensino-remoto-acentua-sobrecarga-de-professoras-com-filhos-em-idade-escolar/. Ahttps://www.apufsc.org.br/2020/10/08/ensino-remoto-acentua-sobrecarga-de-professoras-com-filhos-em-idade-escolar/cesso em: 20 out. 2020.

relacionadas à saúde mental, agravadas ou oriundas das restrições trazidas pela pandemia, mencionada por 105 servidores(as); e a sobrecarga de trabalho, mencionada por 68 servidores(as). A maioria desses servidores (61,84%) pertencia ao grupo com filhos de 0 a 12 anos[80].

Esses dados expõem a realidade da dupla jornada, que recai majoritariamente sobre as mulheres, e demonstram como o aumento das exigências produtivas em um momento de crise sanitária contribuiu para o agravamento do quadro de saúde destes(as) trabalhadores(as), especialmente a saúde mental. Ainda, somam-se a isso os riscos à saúde física decorrentes do tempo que estes(as) servidores(as) trabalham sentados(as), em computadores e telefones, além da precariedade ergonômica, como a falta de mobiliário com regulagens apropriadas e equipamentos atualizados, dentre outros parâmetros previstos pelas Normas Regulamentadoras (NRs).

Com base neste contexto, reafirmou-se a necessidade de entender o processo de saúde-doença dos(as) trabalhadores(as) públicos(as), cujos desdobramentos culminam em afastamentos e, em casos extremos, em morte e suicídio. A investigação avançou para a análise de dados secundários quantitativos, obtidos via e-mail ao Departamento de Atenção à Saúde (DAS) da UFSC. Subordinado à Pró-reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), o DAS é responsável por planejar e executar ações de atenção à saúde dos servidores docentes e técnico-administrativos em relação a perícia oficial, prevenção, vigilância, promoção e assistência à saúde[81]. Sua estrutura engloba a Junta Médica (JM), a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DISS), a Divisão de Saúde e Segurança no Trabalho (DSST), a Divisão de Apoio Administrativo (DAA), a Coordenadoria de Saúde Suplementar (CSSU) e a Divisão de Saúde Ocupacional (DSO)[82], que desenvolviam suas ações a partir de demandas provenientes da UFSC. Embora em 2010 tenha sido inaugurada a Unidade SIASS/UFSC/Florianópolis a partir de um Acordo de Cooperação Técnica com a integração de outras instituições, como Instituto Brasileiro do Meio Ambiente (IBAMA), IBGE, Departamento Nacional de Infraestrutura e Transporte (DNIT), Instituto Chico Mendes (ICMBio) e Procuradoria Federal (PGF),

---

[80] Informações disponíveis em: https://noticias.ufsc.br/2020/09/busca-ativa-servidores-da-ufsc-em-grupo-de-risco-recebem-contatos-de-assistentes-sociais/ Acesso em: 29 out. 2020.
[81] Informações disponíveis em: https://prodegesp.ufsc.br/estrutura-das/ Acesso em: 31 dez. 2024.
[82] Organograma do DAS. Disponível em: https://organograma.setic.ufsc.br/?root=10219 Acesso em: 31 dez. 2024.

a iniciativa padecia de fragilidades estruturais. Tal como se analisou no Capítulo 2, a "política" do SIASS não foge aos problemas apresentados nacionalmente, e como a política existe a partir de acordos, com elos muito frágeis, alguns destes órgãos já não fazem parte do SIASS/UFSC. A própria Universidade, embora seja sede da "política", não atua como sede efetiva do SIASS, tanto que, no organograma do DAS, que é o setor responsável pela política, mantém-se a mesma estrutura, em que o SIASS sequer é mencionado. Assim, a política existe enquanto "letra morta", carente de substância prática e política.

Posto isso, abordar a questão da saúde do(a) trabalhador(a) atualmente exige aprofundar a análise da realidade a partir dos apontamentos mostrados na aparência dos fenômenos. Para isso, serão trazidos dados de saúde do sistema do SIASS/UFSC dos últimos 4 anos, que podem contribuir para uma breve compreensão acerca dos adoecimentos no trabalho, quem são os(as) trabalhadores(as) que adoecem, quais são as doenças mais recorrentes e os números de afastamentos por setor. Faz-se relevante mencionar que o processo de busca de dados revelou fragilidades do sistema que impactam a fidedignidade dos resultados. Dentre as principais inconsistências[83], destaca-se: 1) o sistema não apresenta a totalidade dos dados, uma vez que a exibição da plataforma seleciona apenas os 100 dados mais relevantes, a partir de critérios desconhecidos; 2) a imprecisão na identificação dos cargos com mais afastamentos, frequentemente rotulados como "sem cargo"; e 3) a ausência de discriminação dos dados por setores da instituição. Cabe salientar que estas indefinições refletiam um momento político em que se menosprezava a transparência de dados e de informações, que deveriam ser utilizadas para a vigilância em saúde[84]. Assim, embora limitados pela estrutura do sistema, apresenta-se a seguir os dados dos afastamentos de saúde estratificados por cargo.

---

[83] Cabe destacar que estas inconsistências são foco de intervenção da auditoria interna da UFSC que, segundo profissionais do DAS, resultam em cobranças por parte do órgão. Frente a este problema, o Ministério da Saúde fora contatado em 2019 e 2020, porém sem retorno ou solução apresentada.

[84] Estas informações faziam parte de um panorama político que envolvia o governo Bolsonaro de 2020. Contudo, não se sabe se estas inconsistências persistem. Assim, indica-se a necessidade de estudos adicionais acerca da questão.

Tabela 1 – Afastamentos de saúde na UFSC por cargo (2017-2020)[85]

CARGO	2017			2018			2019			2020		
	Nº Afastamentos	Percentual 100%	Total de servidores	Nº Afastamentos	Percentual 100%	Total servidores	Nº Afastamentos	Percentual 100%	Total de servidores	Nº Afastamentos	Percentual 100%	Total de servidores
Técnico em enfermagem	357	15,11	126	387	16,97	134	336	13,56	126	435	25,42	172
Enfermeiro área	142	6,01	60	121	5,3	60	158	6,38	66	158	9,23	71
Auxiliar de enfermagem	192	8,13	56	159	6,97	54	129	5,21	52	154	9	63
Médico área	67	2,84	37	57	2,5	36	63	2,54	36	71	4,15	51
Auxiliar de saúde	14	0,59	5	13	0,57	5	-	-	-	16	0,94	7
Técnico em radiologia	21	0,89	13	-	-	-	15	0,61	9	21	1,23	8
Técnico de laboratório área	49	2,07	26	38	1,67	23	39	1,57	25	44	2.57	23
Farmacêutico Bioquímico	-	-	-	16	0,7	9	-	-	-	-	-	-
Assistente social	14	0,59	12	24	1,05	10	21	0,85	13	18	1,05	7
Psicólogo/a-área	-	-	-	-	-	-	17	0,69	10	15	0,88	8
Nutricionista-habilitação	13	0,55	8	17	0,75	13	-	-	-	22	1,29	7
Auxiliar de nutrição e Dietética	15	0,66	4	15	0,66	4	14	0,57	3	-	-	-
Auxiliar de laboratório	49	2,07	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar de creche	-	-	-	-	-	-	14	0,57	5	-	-	-
Administrador	-	-	-	20	0,88	13	-	-	-	20	1,17	9
Contador	13	0,55	8	-	-	-	-	-	-	10	0,58	6
Bibliotecário-documentalista	-	-	-	16	0,7	11	23	0,93	12	13	0,76	7
Administrador de edifício	-	-	-	-	-	-	14	0,57	8	-	-	-
Professor (a) do magistério superior	167	7,07	116	177	7,76	116	220	8,88	132	98	5,73	70
Prof. Ens. Básico tecnológico	34	1,44	17	28	1,23	19	41	1,66	25	-	-	-
Assistente em administração	178	7,53	100	241	10,57	122	255	10,29	130	137	8,01	84
Auxiliar em Administração	50	2,12	29	48	2,1	22	-	-	-	25	1,46	18
Vigilante	-	-	-	23	1,01	9	14	0,57	5	12	0,7	4
Cozinheiro/a	48	2,03	16	40	1,75	17	27	1,09	15	10	0,58	5
Contínuo	37	1,57	14	17	0,75	13	20	0,81	10	10	0,58	3
Sem cargo	609	25,77	421	577	25,3	420	684	27,61	491	253	14,79	224
Copeiro	36	1,52	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

Observação: Cabe mencionar que a tabela foi elaborada pela pesquisadora com base nos dados disponíveis, que estavam dispostos de forma aleatória. Por isso, a pesquisadora se deteve em analisar todos os dados e sistematizá-lo a fim de favorecer a visualização.

---

[85] Neste momento solicitou-se os dados do período de 2017 a 2020, conforme os critérios apontados anteriormente. Os dados foram disponibilizados em outubro de 2020, por isso, as informações são atualizadas até este mês. Posteriormente, foram solicitados os dados até 2022.

Os dados evidenciam que as maiores taxas de afastamentos na UFSC concentram-se nas áreas de saúde, magistério superior e administrativa – realidade que se manteve estável nos últimos quatro anos. Destacam-se os afastamentos[86] no setor da saúde, que englobam cargos como técnico e auxiliar de enfermagem, enfermeiro(a) área, médico(a) área, técnico(a) em radiologia, técnico(a) de laboratório e assistente social. Em 2017, esse grupo registrou 821 afastamentos de saúde (34,75% do total), envolvendo 317 servidores(as). No ano seguinte, foram contabilizados 786 afastamentos (34,46%), envolvendo 317 servidores. No ano de 2019, foram 746 registros (30,11%), abrangendo 318 servidores(as). No ano de 2020, mesmo em um intervalo temporal menor que os anteriores, o grupo apresentou 880 afastamentos, representando 51,43% do total e totalizando 387 servidores(as).

Observa-se um número elevado de afastamentos entre profissionais da saúde, o que representa um universo a ser analisado na sua essência. Esses(as) profissionais enfrentam diariamente os reflexos da precarização da política de saúde, vulnerabilizados pelos efeitos das contrarreformas. Um marco decisivo desse processo foi a adesão da UFSC à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) em 2015, que rompeu com a administração integralmente pública e colocou em xeque as condições de trabalho adequadas à saúde física e mental. Embora os dados de 2017 a 2019 demonstrem estabilidade, o ano de 2020 revela um salto significativo no número de afastamentos em um intervalo de tempo inferior. Este fenômeno é indissociável da pandemia, em que os profissionais da saúde atuaram na linha de frente sob altos índices de contágio e mortalidade, além de enfrentarem a precariedade do sistema público de saúde, a redução de financiamento e a flexibilização das relações de trabalho – pressões que culminam, na maioria das vezes, no adoecimento.

Chama atenção também o número elevado de afastamentos de saúde entre os(as) docentes do magistério superior. Nos anos de 2017, 2018, 2019 e 2020, a categoria apresentou, respectivamente, 167, 177, 220 e 98 afastamentos, representando percentuais de 7,07%, 7,76%, 8,88% e 5,73%, sendo o número de servidores afastados de 116, 116, 132 e 70, respectivamente. Tais indicadores corroboram a necessidade de analisar o adoecimento docente a partir de sua

---

[86] Destes, fazem parte aqueles afastamentos em que um servidor(a) pode ter mais de um afastamento no ano, bem como um afastamento contínuo durante um longo período.

realidade concreta. Convém ressaltar que esses quadros de adoecimento, em muitos casos, são causados por doenças psicossomáticas, que podem atingir níveis extremos, culminando em suicídio. Em artigo publicado pelo ANDES em 2017[87], o suicídio é tratado como um tabu, o que resulta na escassez de dados sistematizados. Embora isso oculte os números exatos, o sindicato afirma que os casos de suicídio existem e podem representar números alarmantes: uma investigação realizada junto a associações docentes registrou quatro casos de suicídio de professores em um intervalo de três anos na Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Adverte-se, ainda, para o alto índice de afastamentos entre trabalhadores(as) de suporte administrativo. O cargo de Assistente em Administração registrou, em 2017, 178 afastamentos (7,58% do total), envolvendo 100 profissionais. Em 2018, foram 241 afastamentos (10,47% e 122 profissionais) e, em 2019, atingiu 255 afastamentos (10,29% e 130 profissionais). Em 2020, o cargo contabilizou 137 afastamentos (8,01%), envolvendo 84 servidores(as). De forma análoga, o cargo de Auxiliar em Administração também apresenta números altos de afastamentos: em 2017, foram 50 registros (2,12% e 29 profissionais), mantendo-se próximo em 2018 com 48 registros (2,1% e 22 profissionais). Em 2020, o índice situou-se em 25 afastamentos (1,46%), envolvendo 18 servidores(as). Cabe ressaltar que, em 2019, não foram registrados afastamentos para este cargo, o que suscita questionamentos, dado o histórico de índices significativos nos demais períodos.

Esses números reforçam a necessidade de analisar as causas dos crescentes afastamentos, muitas vezes associados a estruturas organizacionais que, em muitos casos, limitam a mobilidade de carreiras, engessando as atividades desenvolvidas. Por fim, destaca-se a inconsistência da categoria com maior número de afastamentos, designada no sistema como “sem cargo”. Os dados revelam números preocupantes nesse grupo: 609 afastamentos em 2017 (25,77%); 577 em 2018 (25,3%); 694 em 2019 (27,61%); e 253 em 2020 (14,79%), envolvendo 421, 420, 491 e 224 servidores(as), respectivamente. A imprecisão dessa nomenclatura, no entanto, limita a interpretação dos dados, pois oculta as funções reais dos(as) servidores(as)

---

[87] Para mais informações, acessar: http://portal.andes.org.br/andes/print-ultimas-noticias.andes?id=9149.

afastados(as). Apresenta-se a seguir os dados de afastamentos de saúde por CID[88], que contribuirão para a investigação sobre a natureza desses agravos no contexto da UFSC.

[88] Alerta-se que a apreensão destas doenças relacionadas aos cargos e setores contribuiriam para a compreensão da realidade posta. No entanto, os dados disponíveis encontram-se isolados em relação aos cargos investigados.

Tabela 2 – Afastamentos de saúde na UFSC por CID (2017-2020)

CID	2017			2018			2019			2020		
	Nº Afastamentos	Percentual 100%	Total de servidores	Nº Afastamentos	Percentual 100%	Total servidores	Nº Afastamentos	Percentual 100%	Total de servidores	Nº Afastamentos	Percentual 100%	Total de servidores
COVID-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	101	8,42	93
Influenza (gripe)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	2,84	31
Infecção aguda das vias aéreas superiores	-	-	-	30	1,91	20	-	-	-	33	2,75	28
Contato com exposição a doença transmissível	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	1,45	16
Nasofaringite aguda (resfriado comum)	-	-	-	53	3,38	47	21	1,42	19	-	-	-
Sinusite aguda	-	-	-	24	1,53	18	24	1,53	18	-	-	-
Isolamento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	67	5,59	55
Síndrome do manguito rotador	56	3,71	34	43	2,74	28	25	1,69	21	35	2,92	20
Dor lombar baixa	64	4,24	48	-	-	-	78	5,26	64	32	2,67	27
Lumbago com ciática	39	2,58	28	42	2,68	32	25	1,69	23	23	1,92	24
Dor articular	31	2,05	29	30	1,91	23	41	2,77	32	19	1,58	18
Entorse e distensão do tornozelo	26	1,77	13	38	2,42	27	24	1,62	18	20	1,67	11
Cervicalgia	28	1,85	20	-	-	-	25	1,69	19	-	-	-
Dorsalgia	-	-	-	-	-	-	24	1,62	20	-	-	-
Coxartrose	33	2,19	22	25	1,59	19	33	2,23	24	-	-	-
Hipertensão (primária)	-	-	-	26	1,66	18	-	-	-	22	1,83	15
Diarreia e gastroenterite	32	2,12	27	64	4,08	52	43	2,9	36	29	2,42	27
Neoplasia maligna da mama	-	-	-	26	1,66	15				-	-	-
Transtorno misto ansioso e depressivo	53	3,51	37	57	3,63	41	77	5,2	61	60	5	41
Episódio depressivo moderado	37	2,45	27	24	1,53	16	54	3,64	42	43	3,59	30
Episódios depressivos	45	2,98	38	49	3,12	37	27	1,82	22	40	3,34	31
Transtorno depressivo recorrente	40	2,65	29	30	1,91	20	33	2,23	25	27	2,25	23
Outros transtornos ansiosos	26	1,72	23	33	2,1	30	32	2,16	29	26	2,17	24
Transtorno de pânico	-	-	-	-	-	-	28	1,89	18	21	1,75	16
Transtorno afetivo bipolar	45	2,98	22	24	1,53	9	-	-	-	-	-	-
Episódio depressivo grave	31	2,05	29	39	2,49	23	41	2,77	29	19	1,58	17
Transtornos de adaptação	33	2,19	24	-	-	-	29	1,96	24	-	-	-
Reações ao estresse grave e transtorno de adaptação	30	1,99	25	24	1,53	16	27	1,69	19	-	-	-
Transtorno dos dentes	27	1,79	21	-	--	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

Observação: A tabela foi elaborada pela pesquisadora com base nos dados disponíveis, que estavam dispostos de forma aleatória.

Os dados[89] da tabela serão organizados em 3 grupos, tendo em vista os aspectos mais pertinentes do processo de adoecimento no período. O Grupo A reúne as doenças do sistema respiratório e infecções diversas, incluindo COVID-19, gripe, infecção aguda das vias aéreas, contato com exposição a doença transmissível, nasofaringite, sinusite aguda e isolamento (correspondem à letra J na tabela do CID). No Grupo B estão as enfermidades musculoesqueléticas, como síndrome do manguito rotador, dor lombar baixa, lumbago com ciática, dor articular, entorse e distensão do tornozelo, cervicalgia, dorsalgia, coxartrose (correspondem principalmente à letra M na tabela do CID). No Grupo C enquadram-se os transtornos de saúde mental, como transtorno misto ansioso e depressivo, episódio depressivo moderado, episódios depressivos, transtorno depressivo recorrente, outros transtornos ansiosos, transtorno de pânico, transtorno afetivo bipolar, episódio depressivo grave, reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (correspondem à letra F na tabela do CID).

Ao analisar os afastamentos referentes ao Grupo A, observa-se que a maioria ocorreu no ano de 2020, podendo-se apreender que muitos se deram devido a pandemia do novo coronavírus. A COVID-19, caracterizada por sintomas como tosse, febre, dificuldade respiratória, dispneia, dentre outros, possui alta transmissibilidade via contato direto ou toque com as mãos contaminadas, gotículas de saliva, tosse, catarro.[90] Os dados indicam que a UFSC registrou mais de 101 afastamentos por COVID-19 em 2020, com um percentual de 8,42% do total de doenças, abrangendo 93 servidores(as). Tais dados representavam um cenário crítico alinhado à realidade de Santa Catarina[91] que, em janeiro de 2021, contabilizava mais de 561 mil casos de coronavírus e 6 mil óbitos. É necessário considerar, contudo, a probabilidade de subnotificação e a escassez de exames em massa, o que sugere que os números podem ser superiores. Destaca-se que os afastamentos classificados por “isolamento” e “contato com exposição a doença transmissível” podiam corresponder à necessidade de quarentena de contaminados para conter a transmissão do vírus, sendo possível supor que esse quadro seja mais frequente entre profissionais da saúde que atuam no Hospital Universitário (HU), dada a atuação na linha de frente.

---

[89] Chama-se e a atenção para a possibilidade de existirem outras doenças. No entanto, a avaliação sobre as mais recorrentes será a referência para o CID que constará no afastamento.
[90] Para maiores informações, consultar: https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca.
[91] Dados disponíveis em: http://www.coronavirus.sc.gov.br/boletins/. Atualizado até 26 jan. 2021.

Ao consolidar as doenças do Grupo A, observa-se uma evidente diferenciação entre o período pré-pandemia e o ano de 2020. Enquanto em 2017 não houve registros, o ano de 2018 apresentou 30 afastamentos por infecção aguda das vias aéreas (20 servidores), 53 por resfriado comum (47 servidores) e 24 por sinusite aguda (18 servidores), e em 2019 tem-se 21 registros de afastamento por resfriado (19 servidores). Já no ano de 2020, tem-se um total de 252 afastamentos referentes a COVID-19, gripe, infecção aguda das vias aéreas superiores, contatos com exposição a doença transmissível e isolamento, impactando 223 servidores e representando 21,05% dos afastamentos do total de CIDs. Há diversas hipóteses para estes afastamentos, como as tensões e a ausência de condições de trabalho adequadas à saúde física e mental frente à pandemia.

No que se refere ao Grupo B, que abrange as doenças musculoesqueléticas e osteomusculares os dados apontam para um número alto de afastamentos. Condições como síndrome do manguito rotador, lumbago com ciática, dor articular, entorse e distensão do tornozelo foram recorrentes ao longo do quadriênio. A síndrome do manguito rotador registrou 56, 43, 25 e 35 afastamentos entre 2017 e 2020, consecutivamente, envolvendo 34, 28, 21 e 20 servidores(as). O lumbago com ciática apresentou 39, 42, 25 e 23 afastamentos no período com 28, 32, 23 e 24 servidores(as), respectivamente. Quanto aos afastamentos por dor articular, os números foram de 31, 30, 41 e 19 nos referidos anos, com 29, 23, 32 e 18 servidores(as) afetados, respectivamente. Os afastamentos por entorse e distorção do tornozelo foram de 26, 38, 24 e 20, com um número de servidores(as) de 13, 27, 18 e 11, respectivamente. Chama atenção o número elevado de afastamentos por dor lombar baixa nos anos de 2017, 2019 e 2020. No geral, os afastamentos referentes ao Grupo B correspondem a 277, 178, 275 e 129 entre 2017 a 2020, consecutivamente, com porcentagens de 18,39%, 11,34%, 18,57% e 10,76% dos afastamentos, e 194, 129, 221 e 100 servidores(as) afetados. São dados que mostram a permanência destes tipos de doença na vida dos(as) trabalhadores(as) não só nas empresas privadas, mas também no setor público.

Por fim, o Grupo C sistematiza os dados de afastamentos relacionados à saúde mental, revelando um cenário de crescimento ou persistência dos índices. Aqui, destaca-se os afastamentos por transtorno misto ansioso e depressivo, episódios depressivos moderado e grave, transtorno depressivo recorrente e outros transtornos

ansiosos. Os afastamentos por estas doenças demandam atenção especial, pois são números altos e recorrentes que devem ser analisados em sua essência. Nestes casos, os afastamentos relacionados a depressões aparecem em um grau maior. No geral, os afastamentos por doenças mentais representam, do total de afastamentos, 335 em 2017, 280 em 2018, 348 em 2019 e 236 em 2020, representando percentuais de 22,19%, 17,84%, 23,36% e 19,68%, com um total de servidores(as) afetados de 254, 192, 269 e 182, respectivamente. Os dados ilustram uma realidade onde a cada ano cresce o número de servidores(as) afastados(as) da instituição por doenças de saúde mental, o que traz à tona o aumento das doenças mentais na contemporaneidade.

Adicionalmente, em setembro de 2020, foi solicitado junto ao Fala.BR[92] dados sobre o número total de servidores afastados por licença de saúde nos últimos 5 anos na UFSC. O intuito era utilizar as informações como subsídio aos dados analisados anteriormente, já que poderia trazer informações referentes aos afastamentos com mais precisão e sem as inconsistências relatadas. Contudo, a solicitação foi atendida em novembro reportando os mesmos problemas: o SIASS gerou apenas relatórios dos 100 registros mais significativos por período selecionado, não representando a totalidade de afastamentos. Com base nestas informações, apresenta-se a seguir a tabela com os dados de afastamentos nos anos referidos.

Tabela 3 – Número total de Afastamentos de Saúde na UFSC (2017-2020)

	2017	**2018**	**2019**	**2020***
Nº total de afastamentos	806	810	848	649

Fonte: Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).
Observação: Os dados referem-se à quantidade de perícias concluídas que geraram afastamentos por local de trabalho.
*Os dados de 2020 vão de 01/01/2020 a 20/10/2020.

Tabela 4 – Afastamentos de saúde de curta duração na UFSC (2017-2020)

[92] O Fala.BR é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal. Através dele é possível enviar pedidos de acesso à informação e manifestações de Ouvidoria tais como denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações aos órgãos e entidades. Informações disponíveis em: https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/falabr

	2017	2018	2019	2020*
Nº total de afastamentos	935	1238	1476	418

Fonte: Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).
Observação: Estes dados não representam necessariamente o número de servidores afastados, mas sim o número de atestados administrativos registrados que não precisaram passar por perícia. Desta forma, um mesmo servidor pode ter até 14 dias de afastamento no período de um ano. No entanto, ultrapassando este período, o(a) servidor(a) deverá passar por perícia.
*Os dados de 2020 vão de 01/01/2020 a 20/10/2020.

Uma primeira aproximação aos dados evidencia uma realidade que precisa ser entendida em sua essência, pois no período analisado (2017 a 2020) os afastamentos de saúde na UFSC se fazem presentes e não decrescem. Ao contrário, aparecem no curso destes anos de forma recorrente e, em muitos casos, crescem significativamente em relação aos anos anteriores. Para o desvelamento desta realidade, buscou-se investigar as condições de trabalho existentes na UFSC, sob o entendimento de que a realidade vivida pelos(as) trabalhadores(as) reflete em sua saúde. Assim, a análise aponta para a necessidade de delimitação do processo saúde-doença a partir da ótica dos(as) próprios(as) servidores(as), a fim de apreender a essência do processo de trabalho na UFSC[93].

Frente a isso, cabe tecer algumas considerações sobre a perspectiva adotada para a compreensão histórico-social sobre *condições de trabalho*. Aqui fala-se de condições de trabalho dentro de limites capitalistas, para afirmar que as plenas condições de vida são incompatíveis com a sociabilidade burguesa e o modo de produção vigente, pois este, segundo Marx (2017) quando aborda a lei geral de acumulação capitalista, ao mesmo tempo que gera a riqueza em um polo, gera a pobreza no outro. Ao coletar e analisar dados da realidade inglesa quando do desenvolvimento do capitalismo, Marx (2017) percorre o âmago das condições aviltantes de vida e de trabalho. O autor evidencia as contradições que fazem parte deste sistema, que separam o(a) trabalhador(a) dos meios de produção, aprofundando cada vez mais a divisão social do trabalho e, por conseguinte, fazendo com que o(a) trabalhador(a) não se veja naquilo que produz. Mostra como os

[93]A Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que institui o regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, aponta na seção IV o que vem a ser a licença para Tratamento de Saúde. O seu Art. 202 estabelece que "[será] concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus".

capitalistas se apropriam da força de trabalho, inclusive absorvendo a força de trabalho subsidiária, como de crianças e mulheres, degradando seus corpos e mentes. Ademais, Marx expõe que o tempo de trabalho, mesmo que seja reduzido a partir das lutas, não é suficiente para que melhore significativamente as condições de vida da classe trabalhadora, pois o capitalista se utiliza de outros artifícios que também atingem diretamente a capacidade física e mental dos(as) trabalhadores(a) com a intensificação do trabalho. Frente a isso, é possível afirmar que o capitalismo, embora possa abdicar de alguns critérios da exploração, implementa outras medidas e reestruturações a fim de manter seu lucro, gerando sequelas para a saúde dos(as) trabalhadores(as). Nesse processo, o capitalista transforma o aperfeiçoamento da maquinaria em meio para extrair uma porção maior de mais-valia, isto é, o avanço das forças produtivas não se converte em melhores condições de vida e saúde, mas aumenta o desgaste e sofrimento do(a) trabalhador(a). A esse respeito, afirma Marx (2017, p. 494-495) que

> [enquanto] o trabalho em máquinas agride ao extremo o sistema nervoso, ele reprime o jogo multilateral dos músculos e consome todas as suas energias físicas e espirituais. Mesmo a facilitação do trabalho se torna um meio de tortura, pois a máquina não livra o trabalhador do trabalho, mas seu trabalho de conteúdo. Toda produção capitalista, por ser não apenas processo de trabalho, mas, ao mesmo tempo, processo de valorização do capital, tem em comum o fato de que não é o trabalhador quem emprega as condições de trabalho, mas, ao contrário, são estas últimas que empregam o trabalhador; porém, somente com a maquinaria essa inversão adquire uma realidade tecnicamente tangível.

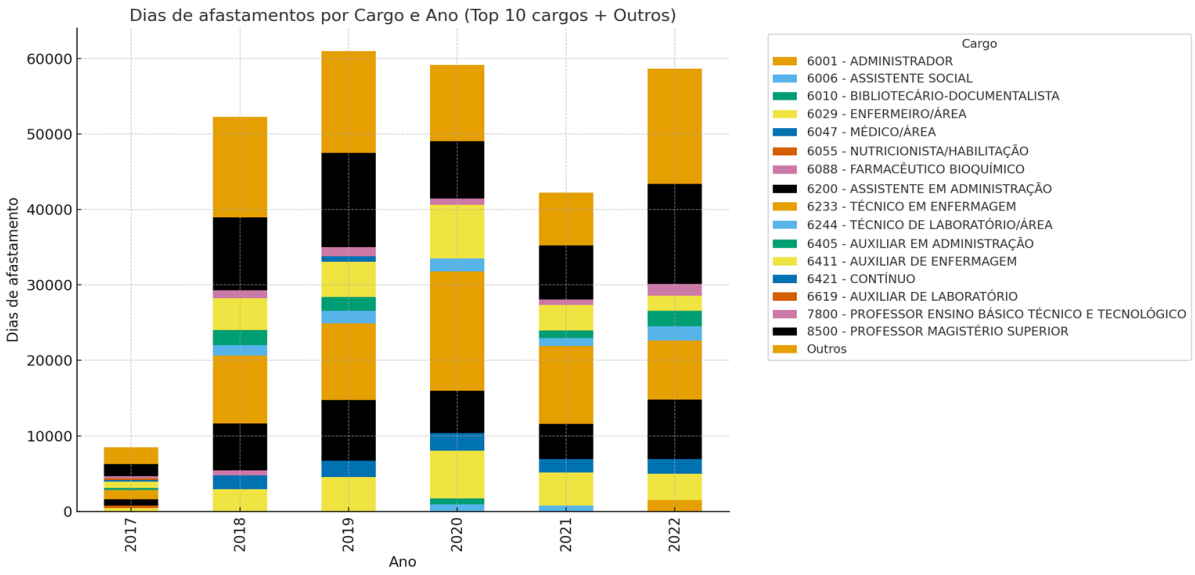
Corroborando com Marx, Engels (2010) expõe de forma detalhada as condições de vida e trabalho da classe trabalhadora na Inglaterra, evidenciando a corrupção moral decorrente da exploração capitalista. Marx (1880) buscou também conhecer esta problemática através dos(as) próprios(as) trabalhadores(as), por meio do Inquérito Operário de 20 de abril de 1880. A enquete buscava investigar as condições de vida e saúde da classe trabalhadora francesa, e tinha como objetivo central fortalecer as organizações de luta dos(as) trabalhadores(as) franceses(as), servindo como um instrumento de investigação e politização (Alves; Filho, 2017).

Partindo dessa premissa e evitando uma visão determinista que ignore a luta de classes, cabe apontar que a sociedade do capital gera adoecimentos que estão relacionados aos mais altos graus de degeneração das condições de vida e de trabalho. Nesta apreensão, Seligmann (1988, p. 13) afirma existir “a vinculação entre

condições ambientais e organizacionais do trabalho, de um lado, e os níveis de saúde mental, de outro". A autora evidencia a associação dos afastamentos de saúde decorrentes de distúrbios mentais e psicossomáticos com o trabalho, sintetizando algumas causas dos adoecimentos que levam a estes afastamentos e, dentre elas, destaca: aspectos organizacionais como ritmos intensificados, jornadas prolongadas, insuficiência de pausas, controle coercitivo e permanente, aspectos ambientais e condições de vida. Desse modo, a autora elucida o vínculo direto entre estas condições e o adoecimento no trabalho, tal como enunciava Ramazzini (2016) ao discutir as doenças dos trabalhadores.

Frente a estas considerações, entendendo ser relevante ter novos dados de afastamentos a fim de aprofundar a investigação a partir das condições de trabalho existentes na UFSC, com delimitação do período de 2017 a 2022, solicitou-se junto ao Acesso à Informação da UFSC dados dos afastamentos de saúde conforme número de dias, cargo e ano de afastamento. Estes dados eram acompanhados dos contatos das pessoas afastadas, já que a partir deles se constituiria a amostra para a pesquisa empírica. A seguir, traz-se informações a respeito destes dados:

Gráfico 1 – Afastamentos de saúde por dias, cargo e ano

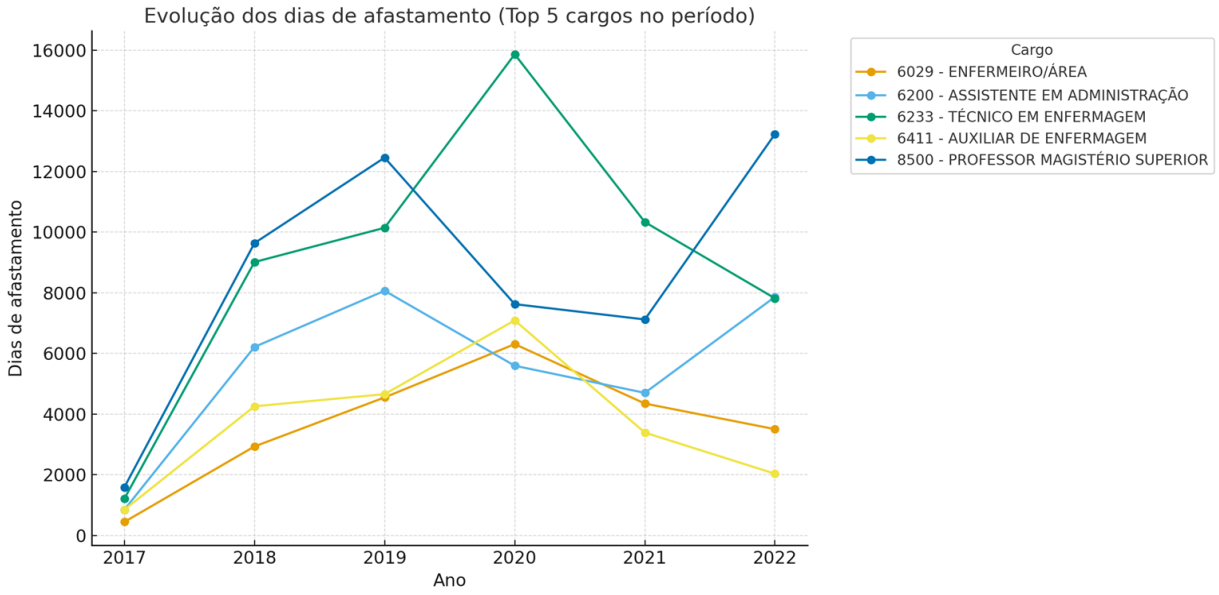


Fonte: Departamento de Benefícios e Licenças (DBL/UFSC)

Os dados mostram os 10 cargos com maior número de dias de afastamento conforme cada ano. Chama-se atenção para o crescimento dos afastamentos em

relação a 2017. Os cargos de professor, assistente em administração, administrador e aqueles relacionados à área da saúde tem um alto índice de afastamentos nos anos elencados. Cabe mencionar que alguns cargos representam baixos números de profissionais na UFSC, como assistente social, nutricionista, contínuo, dentre outros. No entanto, aparecem entre os 10 cargos com mais afastamentos de saúde. Ademais, cabe destacar que alguns cargos mantém um número alto de dias de afastamentos, o que traz a relevância de apreender a realidade que adoece estes(as) trabalhadores(as). A seguir, apresenta-se a evolução dos cinco cargos com maior número de afastamentos no decurso do período elencado.

Gráfico 2 - Evolução dos dias de afastamentos por cargo



Fonte: Departamento de Benefícios e Licenças (DBL/UFSC)

O cargo de docente apresenta um número significativo de dias de afastamento no período elencado, com uma tendência crescente até 2022. Os cargos relacionados à área da saúde também apresentam um alto índice de afastamento, tendo seu pico no período pandêmico. O cargo de técnico de enfermagem e de docente representam os maiores números de afastamentos, e verifica-se no ano de 2022 um pequeno decréscimo nos dias de afastamentos de técnicos(as) em enfermagem, ao contrário do cargo de professor(a). O cargo de assistente em administração também é

apresentado como um dos cinco cargos com mais dias de afastamentos, com uma crescente a partir de 2017 e não diminuindo no decurso dos anos.

Frente a estes dados e com o desafio de entendê-los para além do nível fenomênico, apresenta-se o caminho para apreender a realidade relacionada às condições de trabalho na UFSC. Foram buscadas informações de entidades que representam os(as) servidores(as), a fim de obter informações sobre as condições de trabalho na UFSC, já que, tal como se apontou, existe uma relação direta entre o processo saúde-doença com condições inadequadas de trabalho. No caso da UFSC, enquanto parte do serviço público federal, é preciso pensar nas condições de trabalho de quem adoece.

A partir da página do Sindicato dos Professores da Universidade Federal de Santa Catarina (APUFSC-SINDICAL), teve-se acesso ao documento intitulado "Dossiê sobre as condições de trabalho docente e funcionamento geral da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)". Segundo a APUFSC (2022, p. 3), o dossiê "contém, além de uma síntese, informações detalhadas sobre as condições de trabalho docentes e o funcionamento geral da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), obtidas junto às Unidades de Ensino que a compõem"[94]. Para a realização do dossiê foram contatadas chefias e, em algumas situações, foram realizadas visitas para coleta de informações. Dos 79 departamentos de ensino, 20 encaminharam informações.

Os dados indicaram os seguintes problemas e demandas relacionados às condições de trabalho docente, no que se refere às estruturas físicas e ambientais da UFSC: falta de manutenção predial geral tanto interna quanto externa, com obras inacabadas; infiltrações e goteiras; falta de manutenção nos elevadores; falta de ventilação nas salas de aula e gabinetes; falta de acessibilidade com calçadas em péssimas condições, bem como ausência destas; falta de manutenção nos banheiros; falta de manutenção de bebedouros e falta de água potável; falta de aparelhos de ar-condicionado, bem como ausência de manutenção e substituição dos aparelhos existentes; falta de computadores, bem como falta de manutenção e substituição dos existentes; locais com infestação de cupins; rede de internet insuficiente; problemas

---

[94] A realização do dossiê é decorrente de decisão aprovada em Assembleia Geral da APUSFC-Sindical realizada no dia 28 de abril de 2022. Informações disponíveis em: https://www.apufsc.org.br/2024/02/15/dossie-sobre-as-condicoesde-trabalho-docente-e-funcionamento-geral-da-ufsc/. Acesso em: 13 nov. 2024.

nas instalações elétricas; falta de adequação mobiliária; falta de salas de aula e falta de manutenção das salas existentes; falta de salas de professores e salas sem manutenção em estado de precariedade; laboratórios precários com falta de espaço físico e equipamentos, bem como falta de laboratórios; falta de espaço físico para aulas práticas; falta de lousa e canetões, bem como falta de quadros e giz; falta de materiais para extensão; falta de segurança, de câmeras e iluminação externa; falta de equipamentos; falta de espaço de convivência internos e externos; falta de local adequado para as refeições; falta de vestiário com chuveiros para quem usa transporte alternativo; carências na biblioteca central com falta de títulos e número insuficiente de volumes; falta de biblioteca setorial.

Quanto a outros aspectos da organização do trabalho na UFSC, como políticas de reconhecimento e avaliação, carga de trabalho e número de profissionais, foram apresentados os seguintes dados: falta de uma legislação interna que possibilite agilidade nas interações com as organizações públicas e privadas; burocracia excessiva; falta de uma gestão adequada da graduação; falta de um sistema de avaliação adequado de professores e TAEs; número insuficiente de docentes para as demandas; intensificação do trabalho docente e sobrecarga de trabalho administrativo; falta de professores efetivos; impossibilidade de contratar substitutos para cobrir professores em afastamento; falta de programas efetivos para os docentes participarem de atividades de aperfeiçoamento e capacitação; falta de bolsas de iniciação científica e monitoria; falta de TAEs. Estas informações, embora de forma parcial, trazem elementos relevantes para a apreensão de demandas relacionadas a condições de trabalho, as quais se refletem diretamente na saúde dos(as) docentes. Muitas condições apresentadas estão relacionadas ao processo de precarização das universidades públicas brasileiras, que são afetadas pelos diversos cortes de verbas dos últimos anos, tal como apresentado em capítulo anterior.

Quanto às demandas e necessidades relacionadas aos TAEs, buscou-se acesso a informações no Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina (SINTUFSC). A partir do site, obteve-se acesso à notícia intitulada “TAE, denuncie ao SINTUFSC sua condição de trabalho”[95]. Segundo a matéria, a

---

[95] Data da notícia: 25/04/2022. Informação disponível em: https://www.sintufsc.com.br/?s=TAE%2C+denuncie+ao+SINTUFSC+sua+condi%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho.

iniciativa de criar tal canal decorreu das condições degradantes de trabalho existentes na UFSC. As situações são diversas, tais como: ausência de manutenções nos espaços de trabalho, cujas consequências são infiltrações, risco de choque elétrico, mofo nas paredes; insegurança por falta de iluminação; assaltos constantes; falta de EPIs; sobrecarga de trabalho. Segundo o sindicato, estas situações são crônicas nas gestões da UFSC, e algumas são resolvidas pelos(as) próprios(as) servidores(as), o que põe em risco a saúde física e mental e onera os(as) trabalhadores(as), que usam recursos próprios para tal resolução. Ainda, na página do sindicato, encontrou-se matéria sobre o HU intitulada "SINTUFSC faz Dossiê sobre HU e quer audiência pública virtual com administração" [96]. A matéria aponta problemas que estão diretamente relacionados às condições de trabalho vivenciadas pelos(as) trabalhadores(as) do HU: escassez de EPIs e baixa qualidade; sobrecarga de trabalho em diversas circunstâncias, como acúmulo de funções de chefias, plantões seguidos com equipe reduzida, abertura de leitos de UTI sem pessoal para atendimento; falta de treinamento para profissionais recém-chegados, bem como realocados; assédio moral; obrigação de higienizar em casa o pijama que é usado no trabalho; confusão de protocolos; falta de testes de COVID-19 para trabalhadores(as).

Reconhecendo que as condições de trabalho constituem uma bandeira histórica das lutas dos(as) trabalhadores(as), compreende-se que discutir essa temática na UFSC implica compreendê-las como uma mediação fundamental. Tais condições devem assegurar que os(as) trabalhadores(as) possam desenvolver seu trabalho sem os constrangimentos das relações trabalhistas que impõem uma lógica de enxugamento do Estado e de perseguição aos que a contestam. Tais ganhos fortalecem suas lutas, visto que, no antagonismo entre capital e trabalho, a conquista de direitos traduz-se em condições de trabalho menos embrutecedoras, reduzindo, de certa forma, a parcela do capital que seria apropriada pelo capital financeiro e o capital industrial. Deste modo, falar em condições de trabalho é falar, sobretudo, de medidas que, por mais que sejam imediatas do ponto de vista histórico da luta de classes, são necessárias para que os(as) trabalhadores(as) tenham as mínimas condições de resistência e organização enquanto classe por um projeto de humanidade distinto. Souto Maior (2003) traz importantes contribuições sobre o direito aos momentos de

---

[96] Matéria de 16/07/2020. Disponível em: https://www.sintufsc.com.br/?s=Dossie.

descanso, ou seja, a desconexão do trabalho como uma forma de enfrentamento e superação da violência laboral e do sofrimento no trabalho. Este direito remete à reivindicação política por vida para além do trabalho. Para Souto Maior (2003), o direito à desconexão não se esgota na mera implementação de melhorias nas condições de trabalho, mas fundamenta-se na redução da influência e da intensidade do trabalho alienado. A esse respeito, Alves (2019, p. 16-17) destaca que

> [o] trabalhador não é só força de trabalho, mas também trabalho vivo. A força de trabalho é parte do trabalho vivo como capacidade física e espiritual da pessoa que trabalha. Todavia, a pessoa humana não se reduz à força de trabalho. A ideologia do capital visa reduzir trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria. Esta é a operação do estranhamento que reduz a pessoa humana à mercadoria força de trabalho. Essa redução existencial pode ser considerada a raiz do adoecimento laboral – principalmente ao adoecimento psicológico. […] Portanto, o sujeito do adoecimento é a pessoa humana em processo de desefetivação […] das suas capacidades físicas e espirituais como ser humano-genérico.

Tais questões são necessárias para o enfrentamento do embrutecimento da vida sob a lógica do capital, que impõe modelos de gestão, as quais engendram diversas formas de violências, a exemplo do assédio moral trabalho. Desta maneira, cada medida que coloca limites na exploração capitalista converge com a necessidade de que o(a) trabalhador(a) tenha tempo para sua família e suas relações de afeto, reconhecendo-se como um ser social apto a desenvolver outras dimensões da vida que não apenas o trabalho alienado. Diante destas reflexões, entende-se que falar em condições de trabalho na UFSC requer tratar da necessidade de condições físicas e mentais aos(às) trabalhadores(as) para o desempenho das atividades concernentes ao seu cargo. Assim, tendo por base a realidade apresentada a partir dos dados quantitativos e das informações dos órgãos de classe – que revelam um número significativo de afastamentos que condizem com as especificidades do serviço público –, traz-se, a seguir, o caminho trilhado para o desenvolvimento da fase qualitativa da investigação, objetivando responder à questão de pesquisa: Quais são os aspectos da realidade e suas incidências nas condições de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) na Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2017 a 2022?

4.3 A COLETA DE DADOS QUALITATIVOS

Quanto ao percurso metodológico, foi elaborada uma síntese para delimitar as principais categorias que expressam a realidade em estudo. Com base nisso, desenvolveu-se o roteiro de entrevista semiestruturada, buscando-se abordar as condições de trabalho na UFSC, incluindo questões físicas do ambiente laboral, a gestão institucional do trabalho, as relações interpessoais e as políticas de valorização e direitos dos(as) servidores(as). Esta fase contemplou os elementos anteriores à coleta de dados, que serão aprofundados no item a seguir, seguidos pelos aspectos referentes à entrada efetiva em campo.

4.3.1 Aspectos relacionados à coleta de dados qualitativos: fase que antecede a entrada em campo

Após o movimento de aproximação ao objeto de pesquisa, foi possível apreender as questões norteadoras para a elaboração do instrumental de coleta de dados qualitativos. O processo de abstração dos fenômenos permitiu compreender a saúde do(a) trabalhador(a) em suas nuances, trazendo conexões com a realidade que envolve a atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as) no espaço público da UFSC. Menciona-se também a relevância do levantamento dos dados quantitativos, que permitiram dimensionar a magnitude e o perfil do adoecimento dos(as) servidores(as). Junto a isso, colocou-se como premente a necessidade de compreender as condições de trabalho destes(as) servidores(as) no período anterior à sua licença saúde. Através deste movimento, o instrumental foi estruturado com base nas condições de trabalho no espaço público, envolvendo aspectos concernentes a esta realidade. Quanto ao instrumental de pesquisa, em um primeiro momento, pensou-se no uso de questionário, por se tratar de um tema complexo e sensível para as pessoas que vivenciam complicações de saúde, tanto de ordem física quanto psíquica. O questionário seria enviado via sistema da UFSC de forma abrangente, sem centrar-se em uma amostra de servidores(as) em licença para tratamento de saúde. No entanto, a análise sobre estes adoecimentos e as condições de trabalho vivenciadas pelos(as) trabalhadores(as) afastados só seria possível se o caminho investigativo levasse diretamente a estes sujeitos. A esse respeito, concorda-se com Netto (2011, p. 52) quando afirma que

> […] o método não é um conjunto de regras formais que se ‘aplicam’ a um objeto que foi recortado para uma investigação determinada nem, menos ainda, um conjunto de regras que o sujeito que pesquisa escolhe, conforme sua vontade, para ‘enquadrar’ o seu objeto de investigação.

Posto isso, optou-se pela entrevista semiestruturada e individual. Em momento inicial, cogitou-se realizar grupo focal, a fim de que os(as) servidores(as) sentissem o acolhimento coletivo. No entanto, os riscos éticos e possíveis prejuízos aos(as) entrevistados(as) inviabilizou o uso dessa técnica. O roteiro de entrevista foi desenvolvido com base na necessidade de conhecer as condições de trabalho dos(as) trabalhadores(as) que adoecem, buscando trazer elementos qualitativos que desvelem as relações intrínsecas ao objeto investigado. Conforme Minayo (2014), a entrevista traz informações que tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que ele vivencia. Lembra a autora que a entrevista é uma forma privilegiada de interação social, estando sujeita à mesma dinâmica das relações existentes na sociedade. Ainda, afirma que “[...] quando se trata de uma sociedade ou de um grupo marcado por acirrados conflitos, cada entrevista expressa de forma diferenciada a luz e a sombra da realidade, tanto no ato de realizá-la como nos dados que aí são produzidos.” (Minayo, 2014, p. 262-263). Quanto ao tipo de entrevista, definiu-se a semiestruturada, que combina perguntas fechadas e abertas, possibilitando que o entrevistado possa discorrer sobre o tema abordado sem se prender à indagação formulada (Minayo, 2014).

Para a elaboração do roteiro de entrevista semiestruturada (Apêndice A), teve-se como base todo o processo de conhecimento sobre a saúde do(a) trabalhador(a) no contexto de uma instituição pública. Com isso, buscou-se abranger, para além de categorias mais amplas do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a), categorias que fazem parte da realidade do contexto da instituição pública federal, visto que, segundo Tonet (2013), será necessário buscar no processo real a lógica que organiza e dá sentido aos fatos e dados. Segundo o autor, “[...] não se trata de pedir ao sujeito que organize os dados, como no método científico moderno. Sua tarefa – grandemente ativa – é de capturar a lógica que já existe na própria realidade” (Tonet, 2013, p. 119). Esta lógica abrange o debate sobre a particularidade da saúde dos(as) trabalhadores(as) no serviço público brasileiro, que exigiu uma imersão nos marcos da formação social brasileira. Ao conectar essa base histórica à saúde dos(as) servidores(as) no contexto singular da UFSC, buscou-se apreender esta realidade

conforme sua dinâmica própria. Nesta direção, Guerra (2009) apresenta o processo de conhecimento mediante uma razão dialética, sintetizando-a a partir de um movimento que apreende o processo que resulta no concreto pensado. Segundo a autora:

> [o] conhecimento oriundo da razão dialética capta o movimento do objeto, a sua lógica de constituição, percebe o que o objeto é e como chegou a ser o que é (seu processo de constituição), quais seus fundamentos, sua capacidade de transformar-se em outro. O conhecimento resultante dos procedimentos da razão vai além da apreensão da imediaticidade da vida cotidiana. Ele busca capturar a processualidade contraditória de seus objetos e visa a refiguração, no nível do pensamento, do seu movimento. O fenômeno é (apenas e necessariamente) o ponto de partida do conhecimento. Neste nível, o conhecimento se organiza mediante categorias analíticas. Estas são sínteses mentais dos nossos esforços em compreender o movimento real, sua lógica constitutiva e de nos comportarmos adequadamente frente a ele. O conhecimento é tanto mais verdadeiro enquanto ele conseguir captar, por meio de categorias analíticas, o movimento, as determinações, o modo de ser dos processos analisados, bem como a lógica do movimento de constituição dos processos, que se expressam na consciência do sujeito e se constituem no ‘concreto pensado’ (Guerra, 2009, p. 706-707).

Nesta perspectiva, a elaboração do roteiro buscou apreender os fenômenos da saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público, especificamente no contexto da UFSC. Buscou-se estabelecer as mediações necessárias para compreender o processo de adoecimento na UFSC, envolvendo as condições de trabalho a partir da perspectiva dos próprios sujeitos que adoecem. Assim, o roteiro da entrevista foi constituído por oito blocos. O primeiro trouxe as apresentações, contendo informações da instituição à qual a pesquisa está vinculada, o título da pesquisa, bem como informações concernentes à pesquisadora e ao orientador. O segundo bloco trouxe perguntas fechadas sobre dados pessoais do(a) entrevistado(a), tais como iniciais do nome, idade, sexo, cor, estado civil, filhos, tempo de trabalho na instituição, cargo, tipo de adoecimento, tempo de afastamento de saúde. As perguntas abertas foram elaboradas em quatro blocos, com itens que abrangessem o máximo possível a realidade estudada. Estes blocos delimitaram como marco temporal o período que antecedeu a licença para tratamento de saúde, já que se busca compreender as condições de trabalho no período anterior ao afastamento dos(as) servidores. O primeiro bloco de perguntas abertas trouxe a seguinte questão:

> **12 Quais as suas condições de trabalho, no período que antecede a sua licença para tratamento de saúde, em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho?**

a) Espaço físico
b) Equipamentos/maquinários/moveis necessários ao desenvolvimento das atividades
c) Ventilação e iluminação
d) Ruídos dentro das normas de segurança
e) Equipamento de Proteção Individual (EPI)
f) Outros

Estas condições referem-se tanto a maquinários adequados à realização das atividades quanto a equipamentos de proteção individual, dentre outros materiais necessários à segurança no trabalho. Entende-se que o espaço físico faz parte destas condições, uma vez que deve ser salubre, ter um tamanho adequado para o desempenho das funções relacionadas ao cargo, bem como iluminação e ventilação apropriados. Colocou-se a ventilação e iluminação em subitens próprios a fim de que fossem tratados na entrevista, já que são condições essenciais considerando-se o momento pandêmico, em que os(as) profissionais do HU estavam atuando na linha de frente. Por considerar que outros elementos não destacados aqui pudessem constituir condições de trabalho relacionadas aos aspectos físicos do ambiente laboral, foi incluído o subitem “Outros”. O segundo, terceiro e quarto blocos trouxeram as seguintes perguntas, com os respectivos subitens, para além das questões físicas do ambiente de trabalho:

13 Quais as suas condições de trabalho, no período que antecede sua licença para tratamento de saúde, concernentes a relações interpessoais no trabalho nos seguintes aspectos:
a) Autonomia profissional
b) Relação profissional com chefia
c) Relação profissional com servidores(as) com os(as) quais trabalha
d) Atividades adequadas às atribuições do cargo
e) Respeito ao seu posicionamento profissional e político
f) Democracia nas relações de trabalho
g) Participação

14 Quais as suas condições de trabalho, no período que antecede sua licença para tratamento de saúde, em relação às políticas de valorização e reconhecimento nos seguintes aspectos:
a) Aprimoramento profissional (capacitação, afastamentos para formação etc.)
b) Avaliação profissional
c) Remuneração e benefícios
e) Outros

15 Quais as suas condições de trabalho, no período que antecede sua licença para tratamento de saúde, em relação aos seguintes aspectos da organização do trabalho:
a) Jornada de trabalho
b) Fluxos de trabalho

> c) Trabalho multi/interprofissional
> f) Carga de trabalho
> g) Planejamento e avaliação das atividades

Estes blocos trouxeram o entendimento de que condições de trabalho compreendem um conjunto de situações que possibilitem o desenvolvimento das habilidades dos(as) trabalhadores(as) de forma autônoma. Ademais, inclui condições salariais que permitam ter vida para além do trabalho, como alimentação, lazer, arte etc. Lacaz (2014) traz uma análise fundamental sobre os fatores de estresse patológico neste tipo de trabalho, que compõem três categorias: elementos da organização do trabalho, exigências do trabalho/atividade e as condições do ambiente de trabalho. Frente a isso, afirma Lacaz (2014, p. 131) que

> [considerando-se], então, as dimensões da organização do trabalho em saúde, assumem relevância para a saúde dos(as) trabalhadores(as) em saúde a questão da hierarquia, da autonomia de decisão, da responsabilidade, da sobrecarga de trabalho e das relações de poder dentro da equipe que podem ou não propiciar a intersubjetividade.

Dessa forma, o autor evidencia que os elementos organizacionais que envolvem a ausência de condições de trabalho estão relacionados à complexidade e à responsabilidade exigidas, ao significado da atividade, à postura das chefias, à participação dos(as) trabalhadores(as) nas decisões, à falta de apoio e reconhecimento por parte dos superiores, à ausência de promoções, a incertezas concernentes ao futuro de trabalho e a relações intersubjetivas tênues tanto com superiores quanto com subordinados. Ademais, falar em condições de trabalho para além das questões físicas envolve o controle que os(as) servidores(as) devem ter sobre o trabalho que desenvolvem, por isso a importância de terem acesso a espaços de participação, a relações democráticas, à autonomia e ao respeito profissional. A autonomia profissional deve ser pensada como expressão da própria autonomia universitária, a qual está intimamente ligada à democracia universitária, reivindicada pelos movimentos sociais e sindicais da educação. Assim, buscou-se entender a autonomia profissional em relação ao processo de trabalho e às relações interpessoais.

A referência central sobre autonomia e democracia nas relações de trabalho é baseada na proposta histórica do movimento dos(as) trabalhadores(as) da Educação Superior, e é expressa na proposta do ANDES sobre a autonomia universitária,

representando “[...] um dos princípios orientadores para a implementação do padrão Unitário para a Universidade Brasileira” (ANDES, 2003, p. 40). A autonomia universitária é estabelecida pela CF/1988, segundo a qual as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira, obedecendo ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. A autonomia traz consequentemente a necessidade de gestão democrática. Na participação democrática, existe a necessidade de que os três segmentos da comunidade universitária participem de forma igualitária nos colegiados deliberativos. Referenda-se uma democracia nas relações universitárias, a qual possibilita espaços de participação entre toda a comunidade, não só em espaços de decisão de colegiados, mas também nos espaços de trabalho.

A democracia nas relações de trabalho envolve a constituição de uma cultura e de práticas que possibilitem que os(as) servidores(as) façam parte de todas as decisões universitárias, já que são estes(as) que dão vida ao serviço de educação enquanto política pública. Esta lógica deve se refletir no processo de trabalho dos(as) servidores(as) que, na relação com chefias, com colegas e com a comunidade em geral, devem ter condições de realização das suas atividades de forma autônoma, democrática, sendo respeitados em seus posicionamentos, devendo fazer parte das decisões concernentes ao seu trabalho e à vida universitária. Estas condições são imprescindíveis para que estes(as) trabalhadores(as) possam ter possibilidades de desenvolverem seu trabalho com qualidade, vendo sentido no que realizam enquanto servidores(as) públicos(as). Bottega e Merlo (2019) discorrem sobre o assunto, afirmando que o modo de trabalhar caracterizado pela ausência de espaços para decisão traz consequências significativas sobre o aparelho psíquico, gerando sofrimentos e diversas formas de somatização, uma vez que tal situação é oposta a um trabalho que permita a construção da identidade. No entanto, mostram que, se este trabalho possibilitar um espaço de contribuição e controle, onde sejam respeitadas as características dos(as) trabalhadores(as), “[...] poderá ser estruturador e responsável pela manutenção do equilíbrio psíquico” (Bottega, Merlo; 2019, p. 65).

Quanto ao Bloco 5, cabe mencionar que, no serviço público, existem os planos salariais contidos nos Planos de Cargos e Salários, incluindo dois planos concernentes às carreiras de docente e técnico-administrativo. O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) é um plano de carreira

instituído pela Lei 11.091/2005. O PCCTAE é formado por 322 cargos, dos quais ao menos 56 estão extintos e 37 vedados para abertura de novos concursos. A carreira é dividida em 5 níveis: A, B, C, D e E, divididos conforme escolaridade. Estes(as) servidores(as) atuam nas instituições federais de ensino e estão vinculados ao Ministério da Educação (MEC), competindo a este órgão regulamentar, avaliar e gerenciar a carreira com o assessoramento da Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira (CNSC), a qual é formada por representes do Ministério e dirigentes das IFEs e das entidades representativas da categoria[97].

Quanto aos(às) docentes, o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é instituído pela Lei nº 12.772/2012, composto pelas seguintes carreiras e cargos: Carreira de Magistério Superior, composta pelos cargos de nível superior com provimento efetivo de Professor do Magistério Superior; Cargo Isolado de Provimento Efetivo, de nível superior, de Professor Titular-Livre do Magistério Superior; Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico; Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. A Carreira de Magistério Superior é estruturada em classes A, B, C, D e E, com respectivos níveis de vencimento[98]. As políticas de valorização abordadas neste Bloco dizem respeito aos benefícios salariais, às progressões, aos incentivos, qualificações, dentre outros. Cabe destacar que algumas progressões de carreira se utilizam de avaliações, mas as perguntas do Bloco 6, quando tratam do planejamento e avaliação, referem-se às políticas internas desenvolvidas pela UFSC. Assim, quando se menciona as condições de trabalho relacionadas aos aspectos da organização do trabalho, trata-se de falar de políticas ligadas ao contexto da Universidade em seu papel social de prestação de serviços públicos.

O Bloco 6 também inclui como aspectos da organização do trabalho a jornada e a carga de trabalho. Quanto à primeira, cabe mencionar a existência do Decreto nº

---

[97]Informações disponíveis em: https://wiki.taes.com.br/wiki/Plano_de_Carreira_dos_Cargos_T%C3%A9cnico-Administrativos_em_Educa%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 13 dez. 2024.

[98] Informações disponíveis em: https://www.ufabc.edu.br/servidor/portal-do-servidor/plano-de-carreira-do-magisterio-superior. Acesso em: 14 dez. 2024.

1.590 (Brasil, 1995)[99], que dispõe sobre a jornada de trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as) federais. Em seu Art. 1º, o Decreto estabelece:

> [a] jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e; I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo; II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação. Parágrafo único. Sem prejuízo da jornada a que se encontram sujeitos, os servidores referidos no inciso II poderão, ainda, ser convocados sempre que presente interesse ou necessidade de serviço. Art. 2º *Para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento*. Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições (Brasil, 1995, grifo nosso).

Cabe sinalizar que a luta pela redução do tempo da jornada de trabalho faz parte das lutas históricas da classe trabalhadora, e se intensifica com a defesa do fim da jornada 6x1, vislumbrando vida para além das amarras do trabalho. O setor público, embora tenha suas especificidades, também possui histórico de lutas pela flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais sem redução salarial. O Estado de Goiás é protagonista nesta luta. O Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino (Sint-IFESGO), em nota de Esclarecimento sobre a flexibilização da Jornada de Trabalho nas IFES, afirma que a flexibilização contribui para a melhoria do atendimento ao público, bem como para a qualidade de vida dos(as) servidores(as), e rebate os discursos e orientações dos órgãos de controle que analisam a realidade da educação pública conforme critérios econômicos[100]. O sindicato alerta que tais órgãos não podem ferir a autonomia de que as universidades devem gozar, nem ferir os interesses coletivos, já que se trata de uma instituição pública. Destarte, defende a flexibilização com base em legislações que justificam a necessidade de turnos ininterruptos. Ao olhar para a realidade das universidades brasileiras, é possível observar um funcionamento que

---

[99] Este Decreto foi alterado pelo Decreto nº 4.836/2003, e normatizado pela Portaria 540/2012.

[100] Informações disponíveis em: https://sint-ifesgo.org.br/noticia/nota-de-esclarecimento-sobre-a-flexibilizacao-da-jornada-de-trabalho-nas-ifes/. Acesso em 31 nov. 2024.

necessita de turnos ininterruptos, já que as atividades relacionadas à política de educação requerem a oferta de aulas em três períodos.

Tendo em vista a importância do trabalho dos(as) TAEs para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, que funcionam em períodos distintos, justifica-se a jornada flexibilizada que atende a turnos ininterruptos, conforme as demandas da educação superior brasileira. Além disso, a interdependência entre setores de uma universidade exige uma compreensão ampliada da noção de usuário: este não se restringe apenas à comunidade externa, mas abrange a comunidade universitária e os setores que compõem a estrutura da instituição. A UFSC também é uma das protagonistas da reivindicação da redução da jornada de trabalho, abordando a pauta em suas lutas e greves. Atualmente, a instituição opera com políticas de flexibilização e de teletrabalho parcial[101]. Cabe mencionar que a flexibilização não advém de ato isolado de uma determinada gestão, mas constitui uma conquista dos últimos anos das lutas dos(as) TAEs na instituição. A greve de 2014 dos(as) TAES teve como uma das pautas do acordo de greve a constituição de um Grupo de Trabalho, a fim de estudar a política de flexibilização na UFSC. Para a realização do estudo, foi formado o grupo Reorganiza UFSC, que contou com representantes dos TAEs, da reitoria e do sindicato. O grupo tinha o objetivo de

> [reorganizar] administrativa e socialmente o trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina, visando ao atendimento isonômico das necessidades de seus usuários, de forma transparente, democrática, participativa e coletiva. A reorganização se pautará na isonomia de carga horária, de intensidade de trabalho e de política de distribuição de todos os Técnicos-Administrativos em Educação, em consonância com a missão institucional[102].

Alguns representantes dos(as) TAEs obtiveram uma Portaria para afastamento do local de trabalho para atuarem no Reorganiza, o qual exigia atividades como visitas aos setores, elaboração de documentos, reuniões, elaboração de relatório. Após a finalização dos trabalhos e entrega do Relatório Final, mostrando a viabilidade da flexibilização, obteve-se negativa da reitoria, que à época era constituída pela reitora Roselane Neckel e sua equipe de gestão. Com isso, foi deflagrada a conhecida Greve das Trinta Horas, um movimento interno por pauta específica que mobilizou os(as)

---

[101] Para maiores informações consultar: https://reitoria.ufsc.br/tag/flexibilizacao/.
[102] Informações disponíveis em: https://reorganiza.ufsc.br/objetivos-do-grupo/. Acesso em: 13 dez. 2024.

TAEs, principalmente aqueles(as) que trabalhavam 40 horas e estavam cansados da exaustão provocada pela longa jornada, bem como pela ausência de isonomia, já que alguns setores faziam 30 horas. Do ponto de vista político, esta greve trouxe experiências de luta essenciais, no entanto, foi duramente reprimida, com corte de ponto e descontos salariais.

Frente ao exposto, entende-se que a redução da jornada de trabalho é um dos fatores essenciais para condições de trabalho mais dignas, uma vez que envolve a dinâmica de descanso do corpo e da mente para recuperação física e mental, bem como para o desempenho de outras atividades como lazer, arte e convívio familiar. Como analisado, por fazerem parte do circuito do valor, os serviços de educação ofertados pelas universidades públicas aderem a uma lógica de degradação das condições de trabalho por meio das contrarreformas, que vislumbram a mercantilização do Estado. Assim, a redução da jornada, entendida no setor público como a flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais sem redução de salário, que está diretamente ligada à qualidade dos serviços prestados, é necessária para, dentro de padrões mínimos capitalistas, repor as energias físicas e mentais dos(as) trabalhadores(as) que, sem as condições de descanso, tenderão a adoecer tanto mental quanto fisicamente.

Dada a sua relevância quanto a condições de saúde adequadas, esta categoria foi abordada em um subitem no Bloco 6, adicionalmente à categoria de carga de trabalho, que será pautada aqui a partir da perspectiva de Laurell e Noriega (1989). Os autores entendem o processo saúde-doença a partir de sua determinação social. Segundo Melo, Pires e Trindade (2022), a categoria *carga de trabalho* está relacionada ao conjunto de esforços desenvolvidos pelos(as) trabalhadores(as) a fim de cumprirem as exigências do processo de trabalho. Os esforços podem ser físicos, cognitivos e emocionais, sendo entendidos como esforços que interagem dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, manifestando-se em desgastes físicos e psíquicos. As autoras combatem a perspectiva que consiste na busca simples da causalidade, separando as partes em modelos causais associativos, tal como aborda a epidemiologia clássica (Pires; Trindade; Melo, 2022). Nesta acepção, reafirmam a perspectiva de Laurell e Noriega (1989), que entendem a carga de trabalho como constituída de elementos que sintetizam a mediação entre trabalho e o

desgaste do(a) trabalhador(a), diferenciando-se da categoria risco, utilizada na Medicina do Trabalho. Por isso, entendem que a perspectiva de Laurelll e Noriega:

> […] permite a análise do processo de trabalho dos diferentes processos produtivos, envolvendo características dos mais variados objetos de trabalho, instrumentos, organização e divisão do trabalho, que tem potencialidade de interferir na dinâmica física e psíquica do corpo trabalhador. A identificação e a análise das cargas de trabalho incluem as cargas físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas, as quais o trabalhador enfrenta ao realizar o seu trabalho, o que possibilita analisar no processo, os elementos que as determinam, assim como o processo de desgaste e o potencial para produzir saúde (Pires; Trindade; Melo, 2022, p. 41).

Segundo as autoras, as cargas físicas são determinadas pelas relações dos(as) trabalhadores(as) com as características do seu ambiente de trabalho, tendo origem nas exigências técnicas para a transformação do objeto de trabalho. Já as cargas químicas derivam principalmente do objeto de trabalho, bem como dos meios auxiliares que fazem parte da sua transformação, caracterizando o ambiente de trabalho e sua interação cotidiana com o trabalhador. Tanto as cargas físicas quanto as químicas podem ser detectadas e medidas sem envolver o corpo humano. No entanto, ao interagirem com ele, geram processos intra-corporais complexos. As cargas orgânicas ou biológicas também têm origem no objeto e ambiente de trabalho, relacionadas a qualquer organismo animal ou vegetal que possam causar danos à saúde. Em relação às cargas mecânicas, as autoras mostram que estas derivam, em especial, das tecnologias do trabalho, possuindo materialidade externa, sendo que, ao interagirem com o corpo do(a) trabalhador(a), podem causar rupturas de continuidade instantânea da pele ou órgão corporais (Pires; Trindade; Melo, 2022).

As cargas fisiológicas advêm das distintas formas de realizar a atividade de trabalho, sendo constituídas por aspectos como esforços físico e visual, deslocamentos e movimentos exigidos pelo tipo de atividade, espaço de trabalho disponível, posições assumidas em sua execução, horas extras ou intensificação do trabalho, jornadas prolongadas, assim como turnos noturnos e rotativos. Já a carga psíquica diz respeito a todas as outras cargas de trabalho, relacionando-se à forma e dinâmica da organização e divisão do trabalho e a sua relação com o corpo. Tanto a carga fisiológica quanto a carga psíquica não têm materialidade visível externa ao corpo, pois sua materialidade encontra-se nos processos corporais transformados. Neste sentido, é possível afirmar que “[há] uma relação direta entre processo de

trabalho, incluindo forma de organização, condições e relações de trabalho, e as principais cargas e os traços gerais do padrão de desgaste" (Pires; Trindade; Melo, 2022, p. 41). Segundo as autoras, na relação com o processo de trabalho os distintos grupos de cargas se articulam entre si, expressando-se de modo distinto na interface com o corpo do(a) trabalhador(a).

Diretamente relacionado a estas cargas está o desgaste que Silva (2011, p. 135) define como "[…] produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem no processo biopsicossocial saúde-doença". A autora aponta que o desgaste designaria algo compreendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica, existindo, "[…] no trabalho alienado, uma utilização deformada e deformante das potencialidades psíquicas, assim como do próprio corpo" (Silva, 2011, p. 135). Deste modo, expõe que a noção de deformação implica uma transformação de caráter negativo associado à perda de um estado anterior mais satisfatório e valorizado, visto que o componente desgastante é muito maior que o da reposição e desenvolvimento das capacidades.

Frente ao exposto, cabe sinalizar que *carga de trabalho* se desdobra em aspectos concernentes a condições de trabalho, como fluxos de trabalho, trabalho multi-interprofissional, entre outros. Optou-se por abordar estas categorias em subitens específicos, já que são relevantes para a realidade do serviço público brasileiro. O trabalho multi-interprofissional consiste numa modalidade de trabalho coletivo, com relações recíprocas, envolvendo diversas ações profissionais. Araújo *et al*. (2017) contribuem para a abordagem da categoria quando analisam a multiprofissionalidade e a interprofissionalidade, tendo como lócus de análise a experiência em uma Residência Multiprofissional em Saúde (RMS). Defendem a necessidade do trabalho em equipe, de práticas colaborativas e de educação interprofissional em conformidade com os princípios do SUS. Dessa forma, "vislumbra-se o ensino-serviço com enfoque na humanização da atenção e ampliação da compreensão da integralidade, ao passo que o processo de trabalho pode ser (re) construído no cotidiano do serviço" (Araújo *et al*., 2017, p. 602). Os autores destacam as diferenças entre multiprofissional e interprofissional, elencando certas inconsistências nas práticas multiprofissionais, uma vez que ocorre justaposição de distintas disciplinas, sendo que os saberes específicos serão balizas para a atuação

de cada profissional. De certa forma, esta perspectiva acaba recaindo em práticas desarticuladas, visto que cada profissional pensa sua área de forma fragmentada. O trabalho interprofissional, por sua vez, relaciona-se

> […] à noção do trabalho em equipe de saúde, marcado pela reflexão sobre os papéis profissionais, a resolução de problemas e a negociação nos processos decisórios, a partir da construção de conhecimentos, de forma dialógica e com respeito às singularidades e diferenças dos diversos núcleos de saberes e práticas profissionais" (Araújo *et al*., 2017, p. 602).

Estas práticas fortalecem ações de caráter coletivo, onde as diversas áreas do conhecimento conversam e trocam conhecimentos entre si com um objetivo em comum, com base no direito à política pública de qualidade. Nesta direção, o que está em voga é o interesse da coletividade, cujos objetivos se opõem à lógica biomédica, pressupondo-se relações profissionais em que o respeito aos diversos conhecimentos seja a referência, pautada no direito a um serviço de qualidade. Este pressuposto favorece um espaço em que os(as) trabalhadores(as) sejam respeitados(as) e consigam se compreender enquanto parte necessária do fazer profissional coletivo. Frente a esta perspectiva, existem maiores possibilidades para que os(as) servidores(as) se reconheçam naquilo que fazem. Ademais, o reconhecimento e a valorização do fazer profissional de um servidor(a) contribui para condições de trabalho mais saudáveis.

A categoria de fluxo de trabalho também fez parte de um subitem específico, pelos mesmos motivos elencados anteriormente. Segundo a Wikipédia, *fluxo de trabalho* é a sistematização do processo de negócio, na sua totalidade ou em partes, onde documentos, informações ou tarefas são passadas de um participante para o outro para realização de uma ação, de acordo com um conjunto de regras concernentes aos procedimentos[103]. Observa-se que esta é uma linguagem advinda das empresas privadas, mas que no setor público deve ser reconfigurada. O desenvolvimento de políticas que ofertam serviços públicos, como saúde e educação, deve vislumbrar a organização e melhor visualização das demandas dos usuários internos e externos dos serviços, possibilitando um melhor diálogo entre os(as)

---

[103]Informações disponíveis em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Fluxo_de_trabalho#:~:text=Fluxo%20de%20Trabalho%20(em%20ingl%C3%AAs,de%20uma%20pessoa%20para%20outra. Acesso em: 25 dez. 2024.

servidores(as) e a população. Aqui, entende-se também como *usuários(as)* os(as) servidores(as) que precisam de outros setores na política/instituição onde atuam, para alcançarem os objetivos dos serviços.

Neste sentido, pode-se dizer que um fluxo organizado e transparente cumpre um papel importante quanto às condições de trabalho na UFSC. Cabe mencionar que, no espaço das políticas públicas, em especial na UFSC, os fluxos de trabalho são meios que facilitam o desenvolvimento das atividades, uma vez que trazem procedimentos e orientações que facilitam o acesso aos serviços, permitindo que o trabalho flua de forma menos burocrática e mais transparente. Ter um fluxo, portanto, facilita o trabalho, pois os(as) servidores(as) podem encontrar-se mais facilmente, entendendo como funcionam outros serviços de que são usuários e como acessá-los.

Além disso, um fluxo organizado e transparente é intrínseco ao planejamento. O planejamento e avaliação são aspectos da organização do trabalho que podem contribuir com um fazer profissional qualificado e comprometido com a qualidade dos serviços prestados, tendo como base uma gestão pública democrática pautada em critérios de participação. A ideia de uma gestão pública planejada faz parte do exercício da democracia. Como parte das condições de trabalho, o planejamento elencado é fundamentado pela perspectiva de Teixeira (2009, p. 556), quando a autora defende a necessidade de as instituições públicas terem como base o planejamento estratégico. Afirma a autora

> [ser] urgente a necessidade de revisão da forma como se vem operando o planejamento em algumas (talvez, a maioria) das instituições que têm a responsabilidade da gestão pública no país, para que o ato de planejar se inscreva como um momento de liberdade e de criação. Planejamento estratégico não é uma simples mudança de roteiro nem uma insípida sequência de passos, por meio da qual um catecismo é recitado e um formulário é preenchido, sem que se deflagre um processo de construção de uma nova realidade diferente, compartilhada e assumida.

Este é um instrumento que possibilita que os(as) trabalhadores(as) que atuam no serviço público possam tomar as decisões sobre os rumos das políticas sociais. Posto isso, este é um dos aspectos relacionados às condições de trabalho, visto que os(as) servidores(as) podem se entender como sujeitos que constroem as políticas sociais, a partir da possibilidade de se apropriarem de todas as fases do processo, remetendo a um grau de autonomia. Posto os aspectos concernentes à elaboração do roteiro de entrevista, traz-se os outros elementos sobre a fase que antecede a

entrada em campo para coleta de dados qualitativos. O conjunto de participantes da entrevista foi composto por uma amostra não probabilística, segundo definição de Gil (1999). O campo de observação foi definido como o total de servidores(as) da UFSC, incluindo os servidores(as) do Hospital Universitário (HU), técnico-administrativos e docentes, com vínculo estatutário, em licença para tratamento de saúde no período de 2017 a 2022. Cabe destacar que as atividades dos(as) servidores do HU têm suas especificidades, caracterizadas pela oferta de serviço de saúde em um hospital-escola público. Mesmo frente às dificuldades que porventura surgissem devido a estas especificidades, optou-se por incluir os(as) trabalhadores(as) estatutários que atuam nesse espaço, considerando-se relevante abordar sua saúde laboral, a fim de estabelecer a defesa de um hospital-escola público, que deve ser entendido como parte da universidade. Outra justificativa para esta inclusão está relacionada ao crescente processo de adoecimento, tal como se verificou nos dados quantitativos, que necessita ser analisado.

Cabe destacar que, embora considere-se importante a compreensão das condições de trabalho relativas a outros vínculos trabalhistas, optou-se por excluí-los da amostra, devido à impossibilidade de, no tempo estabelecido para a pesquisa, chegar até estes sujeitos e construir uma relação de confiança que possibilitasse o desenrolar da investigação. Isso porque sabe-se que as relações estabelecidas por seus contratantes são mais frágeis e violentas, o que cria situações de medo e ressalvas que impedem a visibilidade de suas mazelas. Ademais, dados de saúde primários são quase que inexistentes, dificultando o acesso às informações necessárias. Portanto, definiu-se uma seleção amostral que permitisse o acesso aos sujeitos de pesquisa por acessibilidade e/ou conveniência (Gil, 2008; Minayo, 2011).

Estabeleceu-se como estratégia para escolha dos sujeitos de pesquisa uma fase de pré-análise dos dados levantados anteriormente acerca dos afastamentos de saúde de servidores(as) no período de 2017 a 2020. Assim, a amostra foi centrada nos servidores TAEs e docentes da UFSC que tiveram afastamento de saúde no período em questão, com o objetivo de analisar e compreender o adoecimento destes(as) servidores(as) e suas condições de trabalho na instituição. Nesta fase, de caráter qualitativo, optou-se por entrevistar os sujeitos em licença para tratamento de saúde, a fim de apreender suas vivências pela sua própria perspectiva. Esta escolha

é justificada a partir dos apontamentos de Minayo (2014) sobre critérios para a definição de amostras qualitativas, como

> [...] b) assegurar que a escolha do lócus e do grupo de observação e informação contenham o conjunto das experiências e expressões que se pretende objetivar na pesquisa; c) privilegiar os sujeitos sociais que detém os atributos que o investigador pretende conhecer; d) definir claramente o grupo social mais relevante, ou seja, sobre o qual recai a pergunta central da pesquisa (Minayo, 2014, p. 197).

Tendo em mãos os dados quantitativos sobre os afastamentos de saúde disponibilizados pelo DAS, buscou-se identificar os cargos que tiveram mais afastamentos no período elencado. Esta etapa, embora ainda não tivesse uma delimitação precisa[104], foi necessária para uma primeira aproximação referente aos critérios dos sujeitos que seriam incluídos na pesquisa, conforme apontamentos de Minayo (2014). A partir disso, observou-se um número de afastamentos significativos em todos os anos (2017, 2018, 2019 e 2020) para os seguintes cargos: técnico em enfermagem, enfermeiro área, auxiliar de enfermagem, médico área, técnico de laboratório área, assistente social, professor(a) do magistério superior, assistente em administração, cozinheiro(a), contínuo. Os dados mostram que o número de afastamentos destes(as) servidores(as) não teve mudanças significativas de um ano para o outro, mantendo-se alto neste período. Deste modo, estes cargos foram inclusos, neste momento, como prioridade na composição da amostra.

Cabe destacar que o cargo que mais teve afastamento corresponde à denominação “sem cargo”. Tal como exposto anteriormente, buscou-se dirimir dúvidas a esse respeito junto à direção do DAS, mas a própria direção também não possuía estas informações. Sendo assim, mesmo representando um número alto de afastamentos, este “cargo” foi excluído da amostra, já que não seria possível especificá-lo [105] . Outros cargos tiveram afastamentos de saúde com números significativos, sem grandes mudanças de um ano para o outro, sendo, portanto, incluídos na amostra. São eles: auxiliar de saúde, nutricionista – habilitação, auxiliar de nutrição e dietética, bibliotecário documentalista, professor de ensino básico

---

[104] Isso porque posteriormente foram solicitados outros dados à UFSC com atualizações de períodos até 2022.

[105] Cabe relembrar, tal como exposto em momento anterior, que foi informado pelo DAS que o sistema traz apenas as 100 informações mais importantes. Portanto, os dados não representam 100% dos afastamentos.

tecnológico, auxiliar em administração, vigilante. Os cargos a seguir tiveram afastamentos em um ou dois anos e, por isso, fizeram parte da amostra de forma secundária, conforme avaliações posteriores: farmacêutico bioquímico, psicólogo(a)-área, auxiliar de laboratório, auxiliar de creche, administrador, contador, administrador de edifício, copeiro.

Cabem, aqui, duas observações quanto aos dados quantitativos. Primeiramente, ao verificar-se a tabela apresentada anteriormente, alguns cargos selecionados para amostra podem apresentar um número inferior de servidores(as) afastados(as) em relação a outros cargos como, por exemplo assistente social *versus* assistente em administração. No entanto, o número de profissionais no cargo de assistente social na UFSC é muito menor do que no cargo de assistente em administração. Em segundo lugar, menciona-se que, embora tenham sido solicitados dados referentes aos afastamentos para tratamento de saúde por local de trabalho, esses dados foram disponibilizados sem detalhamentos, impossibilitando sua apresentação aprofundada. Aqueles cargos não localizados no HU continham como setor de atuação a *Universidade Federal de Santa Catarina*. Desse modo, tais dados pouco contribuíram para entender os locais que mais adoecem.

Ademais, faz-se relevante relatar que a pesquisa foi interrompida por um período longo devido ao afastamento de saúde da pesquisadora. Por isso, no retorno da licença, outros aspectos importantes da realidade se faziam presentes como justificativa para redefinir o marco temporal da pesquisa. Definiu-se o novo período da pesquisa do ano de 2017 a 2022, devido a momentos como o período pré-pandemia, o período pandêmico e o período pós-pandemia. Esta redefinição exigiu o olhar atento para incluir na amostra sujeitos que representassem os afastamentos de saúde nesses períodos, caracterizados por mudanças na vida universitária que refletiam diretamente nas condições de trabalho dos(as) servidores(as) da UFSC. A partir dessa nova delimitação temporal e tendo como base os primeiros dados obtidos para a definição da amostra da pesquisa, solicitou-se, através do portal de Acesso à Informação (Fala.br) da UFSC, dados sobre o cargo, ano e dias de afastamentos, bem como as informações de contato e nome dos(as) servidores(as), a fim de aprofundar os critérios de inclusão. Os dados, disponibilizados em outubro de 2022, foram então organizados em três grupos, a fim de facilitar a visualização da seleção da amostra. Os grupos foram organizados em: servidores(as) TAEs da UFSC, servidores(as)

TAES da UFSC/HU e servidores(as) docentes. Esta divisão foi feita pois, embora os(as) servidores(as) do HU sejam servidores da UFSC em termos de estatuto, existem especificidades relacionadas ao processo de trabalho em um hospital-escola que precisam ser consideradas.

Com base no percurso definido, que resultou em uma amostra inicial contemplando os critérios prioritários de inclusão, estabeleceu-se o número de sujeitos da pesquisa por meio da inclusão por progressão. Esta inclusão foi interrompida pelo critério de saturação, ou seja, quando se constatou que as características e os aspectos da realidade de adoecimento na UFSC, tanto em relação aos grupos quanto em relação aos cargos, tiveram representatividade suficiente para apreender os elementos concernentes ao processo saúde-doença vivenciado por estes(as) trabalhadores(as) e suas condições de trabalho nas suas múltiplas dimensões. Conforme Minayo (2014, p. 197-198), "[...] por critério de saturação se entende o conhecimento formado pelo pesquisador, no campo, de que conseguiu compreender a lógica interna do grupo ou da coletividade em estudo". O critério de saturação foi constatado no momento das entrevistas, uma vez que foi possível observar se estas abordaram as conexões que envolvem o adoecimento e condições de trabalho conforme o cargo e afastamento de saúde. Ainda a esse respeito, Minayo (2014, p. 198) destaca que

> [provisoriamente] o investigador pode e deve prever um montante de entrevistas e de outras técnicas de abordagem a serem balizadas em campo, à medida que consiga o entendimento das homogeneidades, da diversidade e da intensidade das informações necessárias para seu trabalho.

Por isso, a autora avalia que "[...] certamente o número de pessoas é menos importante do que o empenho de enxergar a questão sob várias perspectivas e pontos de vista. A validade da amostra está na sua potencialidade de objetivar o objeto empiricamente, em todas as suas dimensões" (Minayo, 2014, p. 198). Assim, a partir de tais premissas, realizou-se o aprofundamento da seleção dos sujeitos da entrevista. Para facilitar este trabalho, foi elaborada uma tabela com uma primeira seleção conforme os critérios estabelecidos. A organização e seleção da amostra de pesquisa envolveu algumas estratégias, uma vez que os dados abrangentes disponibilizados pelo Departamento de Benefícios e Licenças (DBL) da UFSC totalizaram 15.256 afastamentos por licença para tratamento de saúde entre 2018 e

2022 (até outubro)[106]. Frente ao extenso número de afastamentos, estabeleceu-se como critério de exclusão as licenças de saúde inferiores a 30 dias. Essa exclusão se deu pelo critério de conveniência (Gil, 2008; Minayo, 2011), devido à necessidade de focar nos adoecimentos prolongados que resultaram em afastamentos tanto nos 4 anos, quanto em 3, 2 ou 1, por entender-se que, por serem longos, representam uma realidade complexa de adoecimento e/ou aspetos de saúde a serem estudados.

No serviço público, mais especificamente na UFSC, observa-se que a maioria dos afastamentos de saúde que ultrapassam 30 dias trazem questões complexas relacionadas a desgastes físicos e psíquicos/mentais e consequente adoecimento, exigindo um período longo de tratamento e acompanhamento profissionais[107]. Após esta exclusão, o número total de afastamentos no período em questão reduziu significativamente. A partir deste momento, passou-se à análise individualizada dos afastamentos por motivo de saúde conforme cargo, dias de afastamento e ano de ocorrência. Cabe mencionar que, por conterem nome e contato dos(as) servidores(as), não foi possível, neste momento, a identificação dos tipos de adoecimento. Entretanto, estes já haviam sido observados nos dados disponibilizados anteriormente e compuseram a análise da seleção da amostra, tal como exposto. A partir desta observação, elaborou-se outra tabela com os(as) servidores(as) pré-selecionados conforme os critérios estabelecidos, com nome, contato, cargo, setor, ano de afastamento e dias de afastamento. Foram selecionados neste momento 130 servidores(as) conforme a relevância relacionada aos critérios de seleção. Ademais, buscou-se incluir na tabela servidores(as) com afastamentos nos anos do período da pesquisa, servidores(as) com afastamentos longos e afastados(as) mais de uma vez no período da pesquisa, bem como servidores afastados(as) em apenas um ano, mas com afastamentos longos. Também levou-se em consideração servidores(as) com afastamentos não tão longos, mas representantes de cargos com alto índice de afastamentos – conforme análise de dados anteriores –, servidores(as) com cargos com alto número de afastamentos de saúde e servidores(as) representantes dos três grupos delimitados anteriormente.

---

[106] Cabe mencionar que fazem parte destes números afastamentos referentes a um mesmo(a) servidor(a) em períodos distintos.

[107] Tal afirmação se fundamenta nas experiências vividas pela pesquisadora mediante sua atuação profissional na área de atenção à saúde do(a) servidor(a) na UFSC.

Embora a seleção da amostra ainda fosse ampla, optou-se, em um primeiro momento, por fazer o convite prioritariamente àqueles(as) servidores(as) com afastamentos longos no período da pesquisa, servidores(as) de categorias profissionais estabelecidas como prioritárias e servidores(as) de cargos com maior número de afastamentos de saúde. Com base nisso, foram encaminhados, na segunda semana de dezembro de 2022, 29 e-mails de convite para participação na pesquisa. Destaca-se que, por ser uma entrevista de caráter qualitativo, o número de convites foi elevado. Contudo, optou-se por essa proporção em razão da expectativa de baixo retorno, uma vez que os convites foram realizados no período de final de ano, quando docentes estão com alto volume de atividades para fechamento de semestre, além da entrada no período de férias. Inclusive, em alguns setores como Colégio de Aplicação (CA), muitos(as) TAEs têm férias neste período, correspondente às férias escolares.

Aguardou-se pelas respostas, conquanto houvesse a previsão de dificuldades de retorno devido aos motivos ressaltados. Por isso, aguardou-se até dia 31 de dezembro, quando se obteve seis retornos positivos, sendo dois TAEs da UFSC/HU, três TAEs da UFSC e um docente. Por considerar-se não ter atingido o critério de saturação, foram enviados em janeiro mais 27 convites. Destes, foram recebidos sete retornos positivos, sendo quatro docentes e cinco TAEs da UFSC. Devido a algumas desistências e, ainda, considerando importante ter mais entrevistados(as) a fim de cumprir os critérios de inserção dos sujeitos de pesquisa, foram enviados em fevereiro mais 49 e-mails de convite. Destes, obteve-se oito respostas com aceites, sendo cinco TAEs da UFSC, cinco docentes e um TAE da UFSC/HU. No decorrer das entrevistas, foram recebidos alguns e-mails de aceite, visto que alguns(mas) profissionais que estavam de férias tiveram acesso aos e-mails apenas em seu retorno. Assim, estes aceites foram incluídos na lista de sujeitos de pesquisa. Ademais, alguns e-mails foram reenviados para contatos que cumpriam os critérios elegíveis prioritários.

Frente a isso, elaborou-se um cronograma com contatos, nomes, períodos e dias de afastamento, a fim de organizar as entrevistas e avaliar a conclusão das inclusões por progressão. Ainda, a fim de facilitar o trabalho, uma segunda tabela foi feita para organizar o processo de convites. A esse respeito, contabiliza-se para as desistências aqueles(as) servidores(as) que aceitaram e, no processo de troca de e-mails para combinar as datas de entrevistas, não retornaram. Em alguns casos, a

desistência se deu quando servidores(as) não acessaram a sala virtual da entrevista, bem como não retornaram o e-mail sobre a não participação no dia agendado. Cabe pontuar também que, das 19 entrevistas realizadas, uma não será utilizada nesta pesquisa devido a questões éticas e de saúde da entrevistada. Ainda, em relação ao "não aceite", foram considerados enquanto tal apenas os(as) convidados(as) que responderam ao e-mail de convite expondo a recusa. Abaixo, destaca-se a síntese das informações decorrentes deste processo:

Tabela 5 – Síntese do processo de seleção, convite e realização das entrevistas

	TAEs HU	TAEs UFSC	Docentes	Total
Convidados	30	40	35	105
Convites reenviados	12	10	5	27
Aceites	3	12	10	25
Não aceites	-	2	2	4
Desistências	-	4	3	7
Entrevistas realizadas	**3**	**9**	**7**	**19**

Elaboração própria (2025).

Ainda quanto à fase de convite para a entrevista, foram utilizados os e-mails disponibilizados pelo banco de dados do DBL para contato. Porém, em dois casos, foi necessário entrar em contato pelo telefone passado pelos próprios(as) servidores(as) após o primeiro contato por e-mail. O conteúdo do e-mail (Apêndice 2) apresentava primeiramente a pesquisadora, a instituição à qual se vincula e o orientador, seguidos pelo título da pesquisa e seu objetivo. Em seguida, foram apresentados os critérios de inclusão dos sujeitos da pesquisa, o convite para participação e a relevância da contribuição da pesquisa para o campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Por fim, disponibilizava-se os contatos (e-mails e celular) da pesquisadora para retorno quanto ao aceite e continuidade da pesquisa e/ou para dúvidas.

Após passar por banca de qualificação, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH/UFSC), que foi aprovado em março de 2022 sob Parecer n.º 5.277.310. Foi submetido junto ao projeto o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCL) (Apêndice C), elaborado conforme os requisitos éticos para pesquisas com seres humanos. Com base nas exigências das

Resoluções 510/16 e 466/2012, o TCL trouxe uma apresentação da instituição à qual a pesquisa é vinculada, com os respectivos contatos e endereços, bem como o título da pesquisa e nomes da pesquisadora e do orientador. O documento reforçou o caráter voluntário da participação na pesquisa, descreveu brevemente seu objetivo, a forma como os dados serão coletados e respectivos instrumentais a serem utilizados. Disponibilizou-se antecipadamente o instrumental de pesquisa a fim de que o(a) participante tivesse acesso ao conteúdo na íntegra e, caso desejasse, pudesse desistir da participação após o aceite. A esse respeito, destacou-se a possibilidade de desistência a qualquer momento e em qualquer fase da pesquisa, uma vez que o tema abordado traz alguns riscos, pois envolve questões referentes ao adoecimento destes(as) trabalhadores(as), podendo gerar prejuízos de ordem emocional ao provocar lembranças que envolvem situações adversas. Diante disso, em conformidade com a Comissão Nacional de Ética e Pesquisa, buscou-se respeitar o(a) participante da pesquisa em sua dignidade e autonomia, assegurando sua vontade de contribuir e permanecer, ou não, na pesquisa, por intermédio de manifestação expressa, livre e esclarecida[108].

Cabe pontuar duas questões importantes relacionadas aos sujeitos da pesquisa. Frente aos riscos e à complexidade que envolve o objeto de pesquisa, em um primeiro momento, pensou-se em realizar o convite para a pesquisa de forma genérica, sem focar nos sujeitos afastados para tratamento de saúde. No entanto, conforme Minayo (2014), a pesquisa social envolve ir ao âmago do objeto de estudo, buscando suas conexões a fim de apreender a essência do fenômeno. Desse modo, priorizou-se a realização de entrevista diretamente com os sujeitos vivenciam o adoecimento, por serem eles os protagonistas capazes de fornecer os elementos que melhor representam a essência do adoecimento na UFSC. Assim, considerando as estratégias para mitigar riscos – inerentes ao ato de pesquisar, independentemente da vontade do pesquisador –, atentou-se para os requisitos éticos tanto em relação aos sujeitos pesquisados quanto em relação à confidencialidade das informações obtidas. A outra questão diz respeito à técnica de coleta de dados, pautada por rigorosos preceitos éticos. Em um primeiro momento, objetivava-se realizar entrevista semiestruturada e presencial através da organização de grupos de trabalhadores(as)

---

[108] Informações disponíveis em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/sobre-o-conselho/camaras-tecnicas-e-comissoes/conep. Acesso em: 25 dez. 2024.

por setores e/ou por cargos. Entretanto, pela característica da pesquisa, avaliou-se os riscos existentes e optou-se pela entrevista individual. Assim, o TCL trouxe a ênfase para este aspecto, a fim de evitar possíveis constrangimentos na presença de outros(as) servidores(as) na mesma condição.

Ressalta-se que estava prevista no TCL a possibilidade de a entrevista ser ocorrer de forma remota ou presencial[109]. O documento também observou o respeito às exigências da Resolução 466/2012, detalhando os riscos inerentes à participação, como cansaço durante a sua realização, desconforto com o formato digital, alterações emocionais devido a situações de adoecimento vividas no trabalho e quebra de sigilo não intencional. O TCL salientou a responsabilidade da pesquisadora em manter o sigilo e o anonimato das informações, assegurando que os dados obtidos nas entrevistas seriam mantidos em absoluto sigilo, sem qualquer identificação dos participantes, reforçando que as informações seriam usadas apenas para fins científicos. Desse modo, serão utilizados codinomes para substituir nomes, setores e trechos que possam identificar os(as) entrevistados(as). Os dados serão apagados após a conclusão da análise.

Para além de ser um documento de formalização de um projeto de pesquisa, o TCL envolve preceitos éticos que entendem os sujeitos de pesquisa como detentores de direitos, vontades e histórias de vida que devem ser respeitados. Por isso, entende-se que

> Princípios éticos pressupõem a defesa de direitos humanos, a garantia do processo democrático, o reconhecimento da pessoa humana como ser de liberdade, autônomo, bem como o incentivo ao respeito à diversidade e às diferenças individuais e culturais, de modo a recusar toda forma de preconceito e de discriminação (Oliveira, 2021, p. 14).

Neste sentido, buscou-se, durante todo o processo de pesquisa, o respeito aos sujeitos envolvidos tanto na fase de acesso aos documentos de caráter quantitativo quanto na fase de coleta dos dados qualitativos. Procurou-se não criar situações que ampliassem riscos e estigmas, já que o adoecimento de saúde mental é carregado de preconceitos e discriminações. Menciona-se que, para o acesso aos dados quantitativos, foi estabelecido anteriormente contato com representantes dos espaços

---

[109] É relevante mencionar que a coleta de dados atravessou um momento em que o formato remoto tornou-se alternativa prioritária frente ao presencial devido à pandemia. No entanto, mesmo com a normalização das atividades, manteve-se a oferta das duas modalidades, assegurando que o próprio entrevistado pudesse escolher o formato que melhor atendesse às suas necessidades.

que disponibilizam tais informações, a fim de entender quais dados não violariam os princípios elencados anteriormente. No primeiro contato realizado junto ao DAS, foram disponibilizados dados dos cargos, CIDs e o locais de trabalho (gerais) sem os nomes dos(as) servidores(as), a fim de evitar sua associação aos CIDs. No segundo momento de coleta dos dados quantitativos, foram disponibilizados os nomes e contatos dos(as) servidores(as) e os dias e anos de afastamento, sendo ocultado o CID, que não poderia estar associado a informações pessoais, conforme normativas éticas. Cabe mencionar que foram realizadas consultas à Ouvidoria da UFSC e ao Fala.br para verificar a possibilidade de acesso aos dados dos(as) servidores(as) afastados(as) no período da pesquisa. Após este processo, observados os preceitos éticos, iniciou-se a entrada em campo para a coleta de dados qualitativos, que será abordada a seguir.

4.3.2 Aspectos relacionados à coleta de dados qualitativos: entrada em campo

As questões éticas discutidas no item anterior fazem parte do percurso de pesquisa, sendo intrínsecas ao momento de entrada em campo. A entrevista propriamente dita foi realizada após os devidos aceites e instruções éticas, com envio de TCL e Formulário de Entrevista antecipadamente. Cabe destacar que a entrada em campo requer os devidos cuidados pois, tal como alerta Minayo (2014), a pesquisa social trabalha com pessoas e suas criações, constituindo-se numa etapa essencial da pesquisa qualitativa. Por isso, opõe-se aos *surveys*, uma vez que sujeitos de pesquisa não são levados para análise em laboratórios, e o que prevalece é a interação entre eles e o pesquisador. Ademais, a autora alerta que não existe neutralidade no trabalho de campo em pesquisa social, porque

> [pela] sua importância, o trabalho de campo deve ser realizado a partir de referenciais teóricos e também de aspectos operacionais. Isto é, não se pode pensar num trabalho de campo neutro. A forma de realizá-lo revela as preocupações científicas dos pesquisadores que selecionam tanto os fatos a serem observados, coletados e compreendidos como o modo como vai recolhê-los. Esse cuidado é necessário porque o campo da pesquisa social não é transparente e tanto o pesquisador como os seus interlocutores e observados interferem no conhecimento da realidade. Essa interferência faz parte da própria natureza da pesquisa social que nunca é neutra (Minayo, 2011, p. 63).

Por isso, este trabalho interacional tem sua potência enquanto instrumento de coleta de informações, possibilitando que a fala dos sujeitos possa ser reveladora de condições de vida, de expressão de valores e crenças, transmitindo, mediante um porta-voz, o que pensa um grupo que se encontra dentro das mesmas condições históricas, socioeconômicas e culturais do investigador. Segundo Minayo (2011), tanto o pesquisador quanto os sujeitos da pesquisa têm suas histórias, suas vivências e ações. Tendo por base tais pressupostos, anteriormente à entrevista foram seguidas algumas orientações que, de acordo com a autora, são relevantes neste contato mais direito. Tanto nas entrevistas presenciais quanto nas realizadas de forma remota fez-se a apresentação breve da pesquisadora e de seu orientador, bem como da instituição e programa de pós-graduação ao qual estão vinculados. Falou-se também do interesse da pesquisa, resumindo brevemente seus objetivos, benefícios e relevância social. Os benefícios possuem caráter de médio e longo prazo, direta e/ou indiretamente voltados à comunidade universitária, aos(as) entrevistados(as) e à sociedade em geral, já que falar em saúde do(a) trabalhador(a) é destacar a importância do tema para o avanço do conhecimento, podendo servir como um instrumento de mobilização coletiva.

Ademais, foram reiterados os riscos, inclusive de os(as) entrevistados(as) recordarem situações adversas que pudessem causar sofrimento psíquico. Também foi feita a justificativa da escolha da amostra para participação na pesquisa. Pontua-se que as informações foram transmitidas de forma acessível, em especial aos sujeitos que não têm aproximação com áreas e estudos das Ciências Sociais ou do tema propriamente dito. Por isso, destacou-se, em momentos distintos da entrevista, a possibilidade de o(a) entrevistado(a) tirar dúvidas, caso entendesse necessário. Falou-se também do comprometimento quanto ao sigilo das informações e privacidade dos sujeitos, respeitando sua autonomia frente à sua visão e concepção de mundo. Anteriormente ao início da entrevista foi destacada a compreensão caso houvesse necessidade de interrupção ou desistência da participação, que poderiam se dar a qualquer momento. Também foi colocada a possibilidade de pausa para acolhimento quanto à situação vivida. Alguns(as) entrevistados(as) expressaram indignação, tristeza e revolta quanto às situações de violência vividas e, por isso, foram questionados sobre o desejo de prosseguir com o relato ou sobre a necessidade

de interromper a sessão para retomada em momento mais oportuno. Os(as) entrevistados(as) indicaram que não seria necessário interromper a atividade.

Cabe mencionar que a pesquisadora faz parte da equipe de assistentes sociais da Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor do Departamento de Atenção à Saúde (DAS) da UFSC. Deste modo, por conhecer os dilemas da área e as redes de apoio, a pesquisadora poderia oferecer um primeiro acolhimento e orientações sobre os serviços de atenção aos(as) servidores(as). A esse respeito, uma entrevistada retomou contato em momento posterior à entrevista, trazendo elementos de seu processo de adoecimento, que foi então orientada quanto aos serviços de acolhimento e apoio. Ainda, a entrevistada foi consultada acerca do uso da sua entrevista, uma vez que a preocupação principal seria com sua saúde. Ademais, buscou-se estabelecer, desde o início das entrevistas, uma postura de solidariedade e sensibilidade frente aos relatos de adoecimento, sem, no entanto, interferir na reposta dos(as) entrevistados(as).

Com base nestes cuidados, a definição da modalidade de entrevista – presencial ou remota – ficou a critério dos(as) participantes. Das 19 entrevistas realizadas, 16 foram conduzidas remotamente via plataforma Google Meet e três ocorreram de forma presencial, das quais uma foi realizada com servidora da UFSC/HU e duas com servidores(as) da UFSC. Solicitou-se o consentimento para a gravação das entrevistas, a fim de priorizar a atenção aos(as) entrevistados(as) e captar o máximo de informações possíveis, e a recusa à gravação foi apresentada como um direito do(a) participante, a ser respeitado sem qualquer prejuízo. Contudo, todos os(as) entrevistados(as) aceitaram a gravação, não manifestando desconforto com o procedimento. As entrevistas foram então transcritas na íntegra pela pesquisadora, assegurando a fidedignidade das informações.

Durante a etapa de campo, certos aspectos do primeiro bloco do roteiro foram repensados. A categoria “sexo” foi flexibilizada para acolher as pluralidades do movimento LGBTQIA+, e o campo “cor” passou a ser preenchido por autodeclaração. Ainda, no que diz respeito ao campo “iniciais do nome”, foi reforçado aos(às) participantes que estas iniciais não seriam usadas, já que poderiam levar à quebra do anonimato, e que codinomes seriam empregados em todas as referências às entrevistas. No tópico sobre o tipo de adoecimento, assegurou-se aos participantes o direito ao silêncio ou ao uso de categorias genéricas de grupos de doenças, como

físicas ou ortopédicas, respiratórias, psíquicas[110]. Todavia, todos os entrevistados aceitaram detalhar seus diagnósticos, citando, em alguns casos, o CID. Por fim, conforme o perfil e necessidade de cada entrevistado(a), em alguns casos, as entrevistas foram feitas com a leitura detalhada das perguntas e seus subitens.

Ao fim de cada entrevista, além dos agradecimentos, mencionou-se que as informações não seriam utilizadas para outros fins que não os da pesquisa, e que ao final do processo os dados seriam apagados. Além disso, foi oferecida aos(às) participantes a possibilidade de contato em caso de dúvidas quanto à inclusão ou exclusão de algum conteúdo. Apenas uma entrevistada solicitou que uma parte do relato fosse omitido. Em outros casos em que se teve dúvidas quanto ao uso do conteúdo, os(as) participantes foram consultados. Por fim, faz-se relevante apontar que quaisquer relatos com potencial de identificar o(a) entrevistado(a), como setor de atuação ou atribuições muito específicas, foram protegidos por codinomes. Enquanto os cargos ocupados por um grande número de servidores(as) foram mantidos, os cargos facilmente identificáveis foram omitidos, usando-se apenas o nível de carreira (Níveis A, B, C, D e E). Quanto à transparência, assegurou-se a devolução dos dados aos(às) participantes, acompanhada do convite para a banca de defesa da tese. Além disso, após a conclusão de doutorado, buscar-se-á viabilizar a socialização dos resultados da pesquisa.

4.4 DESVELANDO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS(AS) SERVIDORES(AS) NA UFSC

Previamente à análise propriamente dita, fazem-se necessárias breves considerações [111] . O primeiro bloco de perguntas do roteiro de entrevista semiestruturada consistiu em perguntas fechadas que buscaram caracterizar os sujeitos da pesquisa conforme cargo e afastamento de saúde, bem como informações pessoais – iniciais, idade, sexo, cor, estado civil, filhos, tempo de trabalho na instituição, cargo, tipo de adoecimento e tempo de afastamento de saúde. As iniciais

---

[110] Os adoecimentos relacionados ao câncer serão caracterizados como “neoplasias”. Apenas serão especificadas as neoplasias relevantes para o aprofundamento da análise.

[111] Estas considerações foram fruto de reflexões posteriores à elaboração do roteiro de entrevista ou durante a coleta de dados, e são expostas aqui para melhor localizar a interpretação dos dados.

foram empregadas para uma melhor identificação e organização dos dados por parte da pesquisadora, sendo posteriormente trocadas por codinomes com letras do alfabeto seguidas de números em sequência. Os codinomes serão constituídos de dois blocos: o primeiro utiliza uma letra do alfabeto que representa o grupo de entrevistados(as), e o segundo segue uma ordem alfabética. Caso a sequência alfabética se esgote, os codinomes serão reiniciados com a letra pertencente ao grupo seguida pelas letras sequenciais do alfabeto acrescidos com o número 1, e assim sucessivamente. Os grupos de entrevistados(as) serão representados pelas seguintes letras: Docentes – letra A; TAEs UFSC – letra B; e TAEs UFSC/HU – letra C. Postas essas considerações, o próximo item contemplará a análise dos dados qualitativos das entrevistas.

4.4.1 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes da UFSC

O primeiro bloco da entrevista aos(as) docentes trouxe questões as quais contribuirão para a caracterização destes sujeitos de pesquisa. A seguir apresenta-se tabela com tais dados:

Tabela 6 – Caracterização dos sujeitos da entrevista – Servidores(as) Docentes

Sujeito	Idade	Sexo	Cor	Estado Civil	Filhos	Tempo de trabalho na UFSC	Cargo	Tipo de adoecimento*	Anos de afastamento	Tempo de Afastamento**
A1	62	feminino	branca	casada	2	12 anos	docente	Neoplasia	2022 e 2021	485 dias
A2	68	masculino	branco	separado	2	28 anos	docente	Físico (ortopédico etc.)	2021 e 2022	378 dias
A3	55	feminino	branca	casada	2	30 anos	docente	Aparelho respiratório e neoplasia	2020 e 2022	210 dias
A4	43	masculino	branco	solteiro	0	8 anos	docente	Saúde Mental	2019, 2021 e 2022	301 dias
A5	42	feminino	branca	solteira	0	14 anos	docente	Neoplasia	2021 e 2022	291dias
A6	65	feminino	branca	casada	1	7 anos	docente	Físico (ortopédico etc.)	2019 e 2022	215 dias
A7	40	masculino	preto	solteiro	0	8 anos	docente	Saúde mental	2020 e 2021	436 dias

Elaboração própria (2025).

Nota: nº total = 7
*Alguns tiveram mais de um tipo de adoecimento no período. A maioria foi afastada pelo mesmo adoecimento ou quadros correlatos.
**Soma do total dos dias nos anos de afastamento.

A amostra de docentes foi composta por sete participantes, sendo quatro do gênero feminino e três do gênero masculino. Destes(as), seis se declaram brancos e um preto. Quanto à idade, três participantes estão na faixa etária entre 60-69 anos, três na faixa etária entre 40-49 anos e um na faixa etária de 40 anos. Três são casados(as), três solteiros(as) e um separado(a). Ainda, quatro têm filhos e três

indicaram não ter. Entre aqueles que indicaram ter filhos, três expuseram ter dois filhos e uma das entrevistadas disse ter um filho. Em relação aos dados ocupacionais, os(as) participantes são docentes com um tempo considerável de trabalho na UFSC, sendo que o participante com menos tempo de UFSC está há sete anos na instituição, e o participante com mais tempo está na instituição há 30 anos. Sendo assim, não houve nenhum participante com pouco tempo de trabalho na UFSC, em período de estágio probatório. Duas das participantes, embora na faixa de 60-69 anos, possuem pouco tempo de vínculo com a UFSC, o que indica experiências profissionais prévias em outros contextos.

Em relação aos dados de adoecimento, destaca-se a incidência de neoplasias em três participantes – sendo dois casos do mesmo tipo. Ainda, dois entrevistados(as) tiveram doenças físicas/ortopédicas e dois relacionados à saúde mental. Todos(as) tiveram afastamentos em mais de um ano, ou seja, seis participantes tiveram afastamentos em dois anos e um teve afastamentos em três anos do período estabelecido para a pesquisa. A somatória dos tempos de afastamento foi elevada, com quatro aproximando-se de doze meses e três ultrapassando o período de um ano. Embora os dados sociodemográficos, ocupacionais e de adoecimento sejam relevantes para situar os(as) participantes, o aprofundamento da compreensão do processo de saúde-doença-trabalho na UFSC exige a análise as condições laborais existentes nos locais de trabalho precedentes às licenças de saúde. Esta análise será desenvolvida nos próximos itens.

4.4.1.1 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho

Ao serem perguntados(as) sobre as condições de trabalho referentes a aspectos físicos, os(as) entrevistados(as) fizeram algumas distinções entre espaço específico de trabalho (sala de professores) e estrutura universitária em geral (salas de aulas, corredores, laboratórios). Em relação ao espaço específico, a maioria pontuou serem espaços razoavelmente bons. Contudo, destaca-se um caso em que

a vivência de assédio laboral[112] perpassou as condições de trabalho em todas as questões pontuadas. As falas expressam a razoabilidade das condições mais específicas:

> **A1:** […] a sala é boa, ela tem ventilação, ela tem ar-condicionado, uma boa iluminação. Ela tem cadeiras, cadeiras que a gente fica acomodado na mesa pra trabalhar…
> **A6:** Na realidade eu tenho boas condições de trabalho no meu departamento. Espaço físico, pensando no espaço físico pra professor, eu acho que poucos departamentos têm salas de professores tão espaçosas como as nossas… Individual, a gente tem duas pessoas por sala. Às vezes, no máximo três, mas é raro. A gente tem boas condições. E pra mim, eu tenho boa iluminação.

Quanto às condições de espaço físico dos(as) entrevistados(as) que trabalharam no período de pandemia, foi relatado que o espaço físico (suas residências) apresentavam boas condições.

> **A5:** […] era tudo certo em relação ao espaço físico, eu trabalhava de casa. Eu tinha a estrutura básica necessária.
> **A3:** Eu tenho boas condições de trabalho. Eu trabalho na universidade e também trabalho eventualmente na minha casa… eu trabalho no escritório e às vezes eu tô em casa.

A entrevistada A3 relatou o momento em que trabalhou em casa devido à pandemia, mas também resgatou o trabalho realizado fora deste período, em que tinha como local de trabalho tanto a UFSC quanto sua casa, já que preferia realizar algumas atividades no espaço privado. Conforme mencionado, um dos entrevistados destacou que, por conta do assédio laboral sofrido, suas condições de trabalho relacionadas aos aspectos físicos do ambiente eram péssimas, ressaltando a seguinte situação:

> **A7:** As condições eram precárias relacionadas ao espaço físico e acessibilidade ao local também. […] O meu local de trabalho era um depósito, um depósito de móveis onde só eu trabalhava. Só eu ficava, a sala virou uma espécie de depósito pra marcar bem a diferença da minha situação enquanto assediado. Então é isso, as condições eram precárias relacionadas ao espaço físico, acessibilidade e outros […].

---

[112] Cabe mencionar que, no decorrer da tese, será utilizada a categoria de assédio laboral, tal como tratam Souza, Ducatti e Alves (2023), por considerar-se uma abordagem pautada na totalidade do fenômeno que não se centra apenas no aspecto moral, mas sim na sua apreensão enquanto um fenômeno histórico social, intrinsecamente relacionado ao papel que cumpre o trabalho alienado na contemporaneidade. Utilizar-se-á “assédio moral” apenas quando se tratar de autores que serão utilizados na análise, os quais têm como referência esta conceituação.

Essa problemática será examinada com maior profundidade nas seções seguintes, já que ela perpassa diversos relatos. Entende-se, aqui, o assédio laboral como um processo que se dá através de atitudes e práticas que desqualificam e humilham, frequentemente de forma implícita, minando gradualmente a saúde psíquica, mental e física de quem é assediado(a). No caso do entrevistado, o isolamento decorrente do assédio não se deu apenas de forma subjetiva, mas também fisicamente, uma vez que a vítima estava em um espaço físico diferente dos demais, com condições precárias de trabalho. Como pontuam Freitas, Heloani e Barreto (2008), uma das características do assédio moral é a degradação deliberada das condições de trabalho. No caso do relato em questão, o entrevistado via-se em uma posição inferior em relação a outros colegas, sendo entendido como alguém que deveria ficar isolado não só dos colegas de trabalho, mas também do contato com outras pessoas como estudantes, TAEs e comunidade em geral. Ademais, estar em um espaço como um depósito impossibilita, inclusive, as estratégias de defesa, já que o servidor assediado se manteve em uma condição em que tinha dificuldades de trocas e relações de solidariedade.

Em relação as condições físicas mais gerais da universidade alguns (mas) entrevistados(as) expuserem serem condições inadequadas e precárias.

> **A1:** Eu sou do Departamento de AA[113]. Ali, o prédio é bem desgastado… Ele foi um prédio que não foi muito bem-feito, então as condições físicas não são lá muito ideais. […] a gente tem dificuldade com a água quando chove, então, tem uma série de coisas…
> **A4:** O centro que a gente tava, que é o bloco A do AB[114], que agora está em reforma, é um bloco insalubre, um bloco que não tinha nem as mínimas condições, que não tem computador, muitas vezes não funcionava a eletricidade na tomada. Os bebedouros não funcionavam […].
> **A6:** […] o nosso prédio, apesar de novo, ele tá com muito vazamento, infiltração. Quando chove entra água, sabe? Banheiros de forma inadequada, vazamentos. Daí têm vazamento, às vezes os técnicos molham e cai. Cada vez cai uma coisa, cada vez quebra uma coisa e manutenção zero. Ou quando faz a manutenção não resolve nada. O espaço é bom, mas tá faltando manutenção.

Frente a isso, entende-se que estas condições vêm refletindo o processo constante de precarização das universidades públicas no país, em que a cada ano os recursos são mais escassos, levando as instituições públicas a suportarem condições

---

[113] Codinome utilizado para substituir o nome real do departamento para a garantir o anonimato.
[114] Vide nota anterior.

críticas de funcionamento. Esse cenário integra o contexto de desgastes dos(as) servidores(as), que constantemente encontram-se em espaços que, em muitos casos, “caem aos pedaços”. Corroborando essa percepção, Borsoi (2012) evidencia que dois terços dos docentes caracterizam suas condições laborais como precárias. O estudo aponta que situações geram desestímulo, insatisfação, desânimo e frustração. Ademais, o estudo de Souza *et al*. (2022), que apresenta resultados de um trabalho realizado por meio do “QuesTIona Docente”, aponta que o contexto precário de trabalho na universidade estudada constitui-se como potencial gerador de adoecimento coletivo. Embora destaque a saúde mental, o estudo revelou uma série de problemas relacionadas às condições físicas da universidade: condições inadequadas de vestiários, banheiros e mobiliários; tamanho inadequado da sala de aula em relação ao número de alunos; iluminação; sala de trabalho; espaços destinados a pausas, refeições e convívio; estrutura física do prédio e nível de ruídos nas salas de aulas, aspectos estes que convergem com as condições apresentadas pelos(as) docentes nesta pesquisa.

Outros determinantes das condições físicas analisados incluíram: equipamentos/maquinários/móveis necessários ao desenvolvimento das atividades; ventilação e iluminação; ruídos dentro das normas de segurança. Tais elementos serão examinados sob duas perspectivas temporais: o primeiro corresponderá ao período não pandêmico, em que os(as) docentes realizavam parte de suas atividades no câmpus da UFSC; e o outro corresponderá ao período em que desenvolveram as atividades em trabalho em regime de *home office* durante o ensino remoto. Quanto ao primeiro, a maioria dos(as) entrevistados(as) evidenciaram problemas em um ou mais destes pontos:

> **A1:** […] os projetores, a gente tem que carregar porque não tem em todas as salas, porque roubaram. […] mas, realmente, se pensar nas condições físicas não são lá aquelas coisas para o desenvolvimento das nossas atividades… É difícil escurecer as salas, a acústica não é boa, então a gente fala muito alto […] a parte de equipamentos de informática a gente acaba tendo os próprios porque o da instituição não tem muita condição pra usar […].
> **A2:** O *data show* tem pouca visibilidade, mas é um maior problema pros alunos do que meu. O *data show* não tinha um blecaute legal na sala […].
> **A4:** Muito barulho, temos algumas aulas de muito barulho, é difícil de administrar aula porque passa o cara do cortador de grama [...] no horário das minhas aulas passava, sempre tinha que parar a aula.
> **A7:** Eu tinha computador, tinha mesa, mas a iluminação era ruim. Eu tinha uma luminária de casa que eu levava. Era precário neste sentido.

O estudo de Souza *et al*. (2022) também aborda a problemática dos ruídos, corroborando com as falas trazidas pelos docentes(as) da UFSC. Dois entrevistados(as) apontaram desgastes na voz devido ao esforço para superar o barulho ambiental. A docente A1 relata o esforço para falar mais alto para ser ouvida, o que pode trazer prejuízos à saúde da voz. Já o relato de A4 evidencia uma falha de gestão institucional, uma vez que o serviço de corte da grama durante o horário letivo era recorrente e interrompia as aulas. Nesse sentido, Borsoi (2012) evidencia que as condições de trabalho, mais especificamente as questões físicas, nas universidades públicas brasileiras tornam o labor docente um meio de desânimo, descontentamento, cansaço e sofrimento:

> Quando se trata das condições de infraestrutura predial e de equipamentos não tecnológicos – responsabilidade exclusiva da administração superior da universidade –, a situação se modifica. Aqui o contraste é brutal: salas e laboratórios com computadores de última geração convivendo com mesas, armários e aparelhos de ar-condicionado antigos e em más condições de conservação; salas de aula de alguns departamentos equipadas com data show, computador, TV e DVD e, ao mesmo tempo, com ventiladores ruidosos, lâmpadas queimadas, janelas e portas que não se fecham adequadamente (Borsoi, 2012, p. 92).

Tais condições convergem com as informações trazidas pelos(as) docentes entrevistados(as), manifestando-se como fatores de desgaste psíquico por preocupações e medo de acidentes laborais decorrentes da precariedade estrutural, como riscos de choques elétricos ou desabamentos. O estudo de Souza *et al*. (2022) também corrobora com as informações dos(as) entrevistados(as) no tocante ao uso de recursos pessoais ante a escassez de condições materiais de trabalho. Segundo o estudo, todos participantes relataram adversidades que eram contornadas a partir de inciativas dos próprios docentes, como aquisição de kits particulares para viabilização de aulas, composto por microfone, apontador a laser, extensão elétrica, tomada, adaptador, microfone, dentre outros.

Lima e Lima-Filho (2009) evidenciam, em estudo realizado no câmpus de Campo Grande da UFMS, condições de trabalho dos(as) professores(as) universitários(as) que são fatores de estresse e adoecimento. A pesquisa mostrou que existe uma satisfatoriedade que ultrapassou 50% dos entrevistados(as) em relação a alguns aspectos relacionados às salas de aula, como iluminação, temperatura, nível de higiene. Todavia, outros aspectos relacionados à adequação dos mobiliários de

sala de aula foram considerados insatisfatórios pela maioria dos(as) participantes. Boa parte dos(as) participantes declarou que a cadeira era inadequada para uma boa postura, assim como as mesas utilizadas. Ademais, o estudo trouxe como uma das principais queixas a falta de equipamentos para o desenvolvimento do trabalho, evidenciando, inclusive, que em muitos casos os(as) docentes usam recursos próprios para melhorar as condições de trabalho. Fatos relatados nas entrevistas expuseram que, em casos mais extremos, os(as) docentes recorreram a recursos próprios para pintar as salas onde trabalham.

Embora com algumas nuances, as informações trazidas aqui assemelham-se ao estudo relatado, já que mencionam fatores do ambiente como problemáticos para a execução das aulas. Ademais, como explícito aqui, os equipamentos existentes nas universidades são insuficientes, e quando existem, são antigos e não funcionam satisfatoriamente. É possível observar que o uso de recursos próprios por parte dos(as) docentes da UFSC não configura uma escolha deliberada, mas uma necessidade imposta pela insuficiência dos materiais disponibilizados pela instituição. Alguns(mas) entrevistados(as) citaram desatualizações, equipamentos comprometidos e que não serviam para a realização do que precisavam. Em alguns casos, problemas como estes podem trazer uma diversidade de desgastes que poderiam ser evitados caso a instituição fornecesse e atualizasse os equipamentos conforme as necessidades dos processos de ensino, pesquisa e extensão.

A entrevistada A1, por exemplo, expôs que foi adquirido um computador para o projeto do qual fazia parte, mas que, por ser ineficaz para seus objetivos, acabou utilizando seu equipamento individual.

> **A1:** Comprei para usar no projeto de pesquisa porque a gente usa muito *notebook*... E mesmo como precisa de coisas pra processar os que a gente tinha… eu até comprei com o recurso de pesquisa um computador de mesa, mas ele não atualizou, hoje em dia nem liga mais. Então a gente usa o equipamento próprio e não o da instituição.

Devido ao desmonte cada vez maior das universidades públicas, o qual resulta na ausência de equipamentos, muitos(as) docentes têm como única forma de obter estes equipamentos os recursos oriundos de projetos de pesquisa. No caso acima, o computador adquirido via projeto não correspondeu às necessidades. Destaca-se que existem distinções entre pesquisas conforme áreas, e aquelas de maior interesse do

mercado são as que recebem mais recursos, frequentemente advindos de fontes privadas. Segundo Lima e Lima-Filho (2009), devido à situação precária relacionada as condições tanto prediais quanto de equipamentos, tem sido prática comum a aquisição de computadores, multimídia, mesas e cadeiras por meio de recursos de projetos financiados. Deste modo, cria-se uma divisão entre os que têm acesso a tais recursos e aqueles que não têm. Mostram que a aquisição destes materiais e equipamentos fica condicionada, principalmente, ao financiamento de pesquisas e curso pagos. Observam os autores que "[…] aqueles departamentos em que o mercado tem mais interesses em seus projetos e assessorias, são os que dispõem de melhores condições físicas e materiais para o desenvolvimento de seu trabalho" (Lima; Lima-Filho, 2009, p. 69). Outros estudos têm tratado desta problemática, evidenciando que a escassez leva, em muitos casos, à criação de estratégias que fragilizam os elos entre pares, visto que, em busca de terem acesso a tais condições de trabalho, passam a concorrer entre si (Bosi, 2007; Borsoi, 2012; Souza *et al*., 2012).

A partir do processo conhecido como contrarreforma da Educação Superior, na década de 1990, teve-se abertura para o setor privado atuar de forma mais presente nas universidades públicas, aprofundando a mercantilização da Educação Superior pública. Como mencionado, departamentos mais visados pelo setor privado recebem mais investimentos e passam a dar as diretrizes das pesquisas desenvolvidas no espaço público, dando espaço para lógicas privadas de competição e corrida por resultados, como se estes ambientes fossem uma empresa privada voltada a produzir lucro. Bosi (2007) assevera que o padrão de mercantilização fomenta não apenas uma assimilação do padrão de produtividade, mas uma necessidade de criar as condições para a realização da produção. Nessa lógica, o autor expõe que laboratórios, computadores, salas, auditórios e equipamentos passam a servir apenas e exclusivamente aos grupos, núcleos e centros de pesquisa construídos às expensas do dinheiro público e em parceria com empresas. Com isso, traz a reflexão de que "[cada] vez mais privatizados os meios de produção do trabalho docente (e do conhecimento), resta aos professores desenvolverem suas próprias condições de trabalho, combinando 'competição', 'empreendedorismo' e 'voluntarismo'" (Bosi, 2007, p. 1514).

Em relação ao segundo aspecto da análise – as condições físicas de trabalho no regime *home office*, cabe destacar considerações conceituais. Ao descrever a perda

de direitos durante a pandemia, Antunes (2020) problematiza o uso inconsistente de terminologias que frequentemente confundem trabalho remoto e *home office* como sinônimos de trabalho a domicílio. No entanto, a legislação brasileira se refere apenas ao teletrabalho, introduzido na CLT pela Reforma Trabalhista, aprovada em 2017. O autor evidencia que, a partir daí, o teletrabalho passou a ser entendido como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de TICs, não sendo compreendido como trabalho externo. No artigo, Antunes traz a apreensão de juristas, mostrando que alguns entendem que o teletrabalho e o *home office* são expressões e formas de trabalho mediados por TICs, o que os diferencia do trabalho a domicílio, que, por sua vez, é feito por trabalhadores(as) autônomos(as) que não utilizam de meio tecnológico. O autor alerta que que a reforma trabalhista excluiu os teletrabalhadores dos dispositivos da CLT, o que remete ao não pagamento de horas extras pelos empregadores, ressaltando que o teletrabalho pode ser realizado em *home office* ou não.

No entanto, com a pandemia, o formato *home office* passou a ser realizado com maior frequência, existindo a necessidade de controle da jornada de trabalho. Alguns especialistas mencionados por Antunes (2020) mostram que existe uma gama complexa de informações e intenções, que caminham na direção da retirada de direitos. O autor expõe que o teletrabalho é incorporado à legislação trabalhista justamente para formalizar desvios que antes eram utilizados pelos empregadores para burlar as leis. A partir dessa incorporação, tais desvios passam a ser praticados com o amparo da legislação trabalhista, engendrando situações de trabalho cada vez mais precárias. Aqui, fala-se de CLT e reforma trabalhista que, em tese, é voltada ao setor privado. Entretanto, alerta-se que estas reformas trazem reflexos consideráveis aos servidores(as) públicos(as), uma vez que, como mencionado anteriormente, o espaço público não está isolado da sociedade e, como parte dela, reflete suas políticas.

Para Souza *et al*. (2021), embora o trabalho remoto não seja o mesmo que o Ensino a Distância (EAD), ambos fazem uso dos mesmos mecanismos tecnológicos para congregar e estabelecer a relação de ensino-aprendizagem. Por isso, os autores compreendem que o ensino remoto, ao mesmo tempo que dispõe de uma grande quantidade de informações e possibilidades, é quase inacessível para muitos estudantes no Brasil, pois as condições básicas para o acesso são precárias ou

inexistem. Citam como exemplos destas condições a falta de um espaço adequado em suas casas para o estudo, a falta de energia elétrica e de boa conexão com a internet, de bons computadores e aparelhos telefônicos adequados ao acesso às videoaulas, aos conteúdos e às plataformas. Além disso, entendem que a educação consiste, sobretudo, em relações interpessoais que envolvem a convivência, construção de laços, amizades, reconhecimento das diferenças, atributos que o contexto histórico-social atribui às instituições de ensino para além da transmissão de determinados conteúdos (Souza *et al*., 2021).

Postas estas considerações, os depoimentos revelam as condições materiais de trabalho na pandemia, já que este ambiente passou a ser no espaço da vida privada.

> **A2:** Então, eu percebi que durante a pandemia a minha disciplina, AC[115] naqueles quadros é muito ruim, aqueles quadros brancos... é muito ruim de dar aula AD[116] mostrar no *data show* também a visibilidade é muito ruim. Então, eu fazia o seguinte: eu montei uma webcam na minha mesa, botei uma webcam aqui e colocava o papel em baixo e daí o aluno via […]. Ele tinha muito mais acesso ao que eu dava […] do que durante a aula. Assim como compartilhar arquivo, aqueles lá que ficavam ruim na parede e colocava na mesa. Então eu senti que, pelo menos na minha aula esse aspecto [...] eu consegui passar muito mais meus conteúdos com tecnologia do que numa aula presencial.
> **A3:** Na pandemia eu trabalhei um tempo em casa. Até 2020 a gente tinha todas as condições de trabalho na universidade. E a partir de 2020 foram na minha casa, não tinha nada da universidade, tudo foi da minha casa. Mas eu tenho boa casa, bom escritório… tenho condições de trabalho muito boas em casa, que não é o caso de todos os colegas. No meu caso, por eu ser mais antiga, por eu ter uma boa casa etc. Eu tenho boas condições.
> **A5:** Era tudo certo em relação ao espaço físico, eu trabalhava de casa. Eu tinha a estrutura básica necessária. […] aí eu comprei equipamento com meu dinheiro para melhorar a câmera, luz, porque eu dava aula, tinha que ter uma condição um pouco melhor. Mas aí fui eu que comprei. Computador também novo.

Os relatos evidenciam aquilo que diversos estudos trazem quanto às condições de trabalho na pandemia (Antunes, 2020; Luz, 2020; Mancebo, 2020; Souza, 2021; Menezes; Martillis; Mendes, 2021). A partir desses estudos é possível inferir que o trabalho remoto recai na individualização da responsabilidade pelas condições de trabalho. Desse modo, os(as) servidores(as) docentes criaram as próprias condições

---

[115] Parte extraída, pois traz informações sobre o tema das aulas, próprio de um departamento, o que poderá levar à identificação do entrevistado.
[116] Vide nota anterior.

físicas, a fim de terem postos de trabalho decentes para desenvolverem suas atribuições. No período não pandêmico, as universidades públicas sofreram sucessivos ataques e crises estruturais que ameaçavam sua continuidade. Com isso, a pandemia serviu como panaceia para os problemas existentes, desresponsabilizando os entes públicos pelas condições de trabalho docente. A esse respeito Menezes, Martillis e Mendes (2021) advertem que o ensino remoto adotado faz parte do projeto educacional assumido no Brasil nos últimos anos, convergindo com o que já vinha se encaminhando no país em relação à EAD. Assim, na esteira das contrarreformas, este projeto seria o mais viável, pois do ponto de vista do capital, esta é uma modalidade que exige menos recursos, já que não precisa das estruturas necessárias para a consecução do tripé ensino, pesquisa e extensão.

Cabe mencionar que não se trata de ignorar o momento pandêmico e a necessidade de isolamento social, mas sim de apontar que os governos atrelados ao mercado se utilizam de uma tragédia sanitária e social para aprofundarem o modelo educacional mercadológico. À época, Mancebo (2020) manifestava a preocupação sobre essa forma de ensino tornar-se predominante nas universidades públicas, afirmando a importância da combatividade dos movimentos em defesa da educação pública e de qualidade. Alertava que os preceitos da proposta governamental de Reforma Administrativa podiam ser adensados se o uso do *home office* se intensificasse, já que significava a redução de gastos para o governo. Embora com muitos reflexos e resquícios, tal afirmação ainda carece de análise, visto que, apesar de não se ter efetivado tal substituição, o processo de desmonte das universidades públicas não cessou.

Isto posto, faz-se relevante destacar que, embora a entrevistada A3 tenha relatado que suas condições eram boas, considerava que a realidade de outros(as) colegas poderia não ser a mesma, principalmente no caso de docentes em início de carreira, pois ainda estão com salários inferiores. Deste modo, as condições necessárias podem não ser atendidas em todos os casos, podendo trazer prejuízos para a saúde do(a) servidor(a), já que os recursos existentes em suas casas podem ser insuficientes com relação às normativas que regulamentam as condições de trabalho. Esta discussão traz uma reflexão necessária sobre a regulamentação trabalhista para o setor público – reflexão já apontada no Capítulo 2. O serviço público tem regulamentações próprias, como a Lei nº 8.112, que estão aquém quanto a

questões de segurança no trabalho. Em muitos casos, o serviço público é excluído das fiscalizações implementadas pelas Normas Regulamentadoras (NRs). Por isso, se no setor privado já há impasses para a fiscalização das condições de trabalho, no setor público ela é quase inexistente. Assim, torna-se difícil ter elementos para notificação da instituição sobre as irregularidades relacionadas às condições de trabalho[117]. Além disso, embora as NRs façam parte da CLT, que regulariza as relações de trabalho nas empresas privadas, elas são referência para o setor público, uma vez que, na ausência de regulamentação própria, a CLT é utilizada como parâmetro (Costa, 2017). No entanto, no *home office* essas regulamentações praticamente não existiram, pois o posto de trabalho foi a própria casa, trazendo uma relação nebulosa quanto ao significado do espaço físico laboral. Minayo-Gomez e Pena (2018) debatem a invisibilidade do trabalho quanto ao que se entende como local de labor, já que as situações de precarização são ocultadas. Segundo as autoras, tal condição faz parte de fenômenos construídos socialmente mediante mecanismos que os invisibilizam. Por isso, alertam que a consequência deste "invisível" traduz-se em desconhecimento do problema. De acordo com as autoras, o trabalho invisível

> […] refere-se, geralmente, ao trabalho informal, composto por categorias de trabalhadores não regulamentados, com precariedade no conjunto de informações, estatísticas, políticas institucionais e práticas técnicas envolvidas. A ausência de dados tem consequências, desde quando são prejudicadas as informações de natureza epidemiológica no âmbito da saúde do trabalhador (Minayo-Gomez; Pena, 2018, p. 656).

Embora a análise seja voltada principalmente a trabalhadores(as) com vínculos frágeis e informais de trabalho, ela oferece subsídios para esta pesquisa. Conforme evidenciam os relatos, o trabalho na residência transferiu a responsabilidade aos(às) docentes que, desprovidos dos meios de proteção, tornaram-se os(as) únicos(as) responsáveis pelos riscos e consequências relacionados ao desempenho de suas

---

[117] Quando se fala de quase inexistência de ação, refere-se ao papel que as instituições de fiscalização cumprem para o setor privado, como o exemplo das auditórias fiscais do trabalho. Não se está mencionado aqui a ausência de ações quanto à saúde e segurança no trabalho. Na UFSC, por exemplo, tem-se o setor que trata das questões de atenção à saúde do(a) servidor(a) na relação com o trabalho. Tal setor é representado pelo DAS, composto pelos seguintes setores: Divisão de Saúde Ocupacional (DSO); Coordenadoria de Saúde Suplementar (CSSU); Divisão de Serviço Social (DiSS); Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST); Junta Médica Oficial (JMO) e Divisão de Apoio Administrativo (DAA). Informações disponíveis em: https://prodegesp.ufsc.br/estrutura-das/. Acesso em: 23 abr. 2025.

atividades. Ademais, sobressai o fato de que estes(as) trabalhadores(as) exerceram suas funções sem o amparo de legislações que acompanhassem as transformações ocorridas. Deste modo, a realidade vivida pelos(as) docentes tornou-se um fenômeno complexo, circunscrito por contradições e pela ausência de informações quanto ao processo saúde-doença-trabalho. Destarte, a invisibilidade se torna ponto central desse processo, trazendo à tona a individualização do trabalho remoto. Esta individualização extrapola a dimensão dos custos financeiros pessoais com as condições físicas de trabalho, representando também a perda de direitos e a ausência de proteção e segurança no trabalho, escancarando a omissão do Estado para com as condições de trabalho docente.

Tal situação não é tão distinta do existente na UFSC. Uma das modalidades de trabalho instituído pela universidade refere-se ao teletrabalho parcial, no qual os(as) servidores(as) se responsabilizam por consequências à sua saúde[118]. O exemplo da entrevistada A5 expressa essa problemática. A servidora afirma que adquiriu um computador com recursos próprios e questionou-se se a UFSC ofertou algum equipamento. Neste caso, ela afirma que um computador seria disponibilizado mediante a assinatura de um termo, o que fez com que desistisse de adquirir o equipamento. Ou seja, além de ter que trabalhar em casa devido à pandemia, o suporte provido pela UFSC foi condicionado à assinatura de termos de responsabilidade que ampliaram a sobrecarga dos(as) docentes, pois em caso de danos ou avarias nos equipamentos, os(as) servidores(as) seriam responsabilizados. O processo é tão pernicioso que acaba desestimulando o(a) servidor(a) a requisitar as condições mínimas de trabalho à instituição. Assim, a situação para os(as) trabalhadores(as) na UFSC é precária, uma vez que não recebem ressarcimento pelos gastos com o desempenho de suas funções, sendo individualizados os custos do trabalho. Nada mais promissor para o Estado mínimo! Por fim, cabe mencionar que pelo menos dois entrevistados afirmaram que seu adoecimento não estaria relacionado diretamente às questões físicas, mas algumas falas expressaram condições de trabalho que podem ter sido fator de adoecimento físico.

---

[118] Quando optam por este tipo de trabalho, é requisitada a assinatura de um Termo de Ciência e Responsabilidade, que versa que prejuízos à saúde que porventura venham a ocorrer são de responsabilidade individual dos(as) servidores(as).

> **A2:** As condições de trabalho, quando eu referi que poderia ser em função do quadril, porque eu tinha que sentar muito no lado dos alunos, mas não tem como comprovar. A questão do quadril vem de longa data... então o meu afastamento não foi exatamente em função da minha atividade.

De forma geral, embora essas informações tenham mostrado que o adoecimento poderia não estar relacionado diretamente ao ambiente físico, o desempenho das atividades impõe cargas que podem contribuir para o desgaste. Estas questões físicas, embora com suas especificidades, estão relacionadas a outros aspectos do ambiente do trabalho e, em muitos casos, somam-se a outros problemas citados pelos(as) entrevistados(as), que serão abordados nos próximos itens.

4.4.1.2 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes concernentes a relações interpessoais

Nesta seção, convém assinalar que as perguntas foram respondidas por alguns(mas) participantes em sequência, e para outros(as), foram respondidas tendo como foco os itens que mais consideravam pertinentes ao processo de adoecimento na instituição. Observou-se que a violência laboral perpassou transversalmente todos os itens da entrevista. O relato de assédio de um dos participantes, por exemplo, conectou-se a todos os itens da entrevista. Deste modo, por mais que as perguntas tenham sido feitas na íntegra, o entrevistado exerceu sua autonomia quanto ao conteúdo exposto, relatando experiências vividas que trouxeram sérias consequências à sua saúde.

Nesse sentido, apresenta-se a seguir algumas considerações em relação à autonomia profissional dos(as) servidores(as) docentes. Embora parte dos(as) docentes tenham afirmado possuir uma autonomia considerável no exercício de suas funções, aqueles(as) que vivenciaram situações de assédio laboral relataram problemas em relação à autonomia. Ademais, ressalta-se que a própria sobrecarga de trabalho afeta a autonomia, devido ao ritmo frenético de atividades a serem desenvolvidas.

> **A2:** De maneira geral a autonomia profissional sempre foi muito... eu sempre tratei bem os meus colegas de aula, eu recebia as ementas. [...] autonomia eu sempre tive bastante.
> **A3:** Eu tenho boa autonomia, eu, como professora, tenho bastante autonomia… Como professora eu posso decidir muita coisa, mas ao mesmo

> tempo eu me sinto muitas vezes obrigada a fazer muitas tarefas… tem muitas tarefas. Então, além das aulas, eu tenho orientação de graduação, de estudantes de pós-graduação, tenho as tarefas de pesquisa, sou editora de uma revista, como editora da revista eu tenho que buscar recursos pra revista, fazer projetos, fazer projeto das bolsistas pra trabalhar na revista, tenho que administrar as bolsistas pra estarem na revista, tenho que administrar o conselho da revista e as outras professoras que trabalham na revista. Eu coordeno um projeto de internacionalização e tenho um monte de trabalho administrativo, muito trabalho administrativo, relatórios, eu tenho que administrar o dinheiro desse projeto. Eu tenho um cartão com o qual eu pago… então, tem uma professora que quer ir a um… eu pego o material dela, eu coloco no sistema, tenho que pagar as coisas, exigir dela todos os documentos que comprovem [...], eu tenho que fazer a prestação de contas… então, eu tenho esta autonomia, mas a carga de trabalho é muito grande. Talvez eu não saiba gerir esta autonomia. […] Eu tenho tentado, depois do meu adoecimento, administrar melhor isso, mas não é fácil. Muita gente depende de mim.
> **A6:** Eu considero que o professor tem bastante autonomia profissional. Como professor a gente tem uma linha a seguir. A gente tem um plano de ensino da legislação da educação, mas na verdade professor faz o que quer… A gente faz um plano de ensino, mas o que se dá dentro de sala de aula é autonomia do professor. Ele elenca o que ele considera importante dar pro aluno dentro daquela temática da ementa da disciplina. Então, eu considero que professor tem bastante autonomia.

Quanto à autonomia referente às relações interpessoais no trabalho, boa parte dos(as) entrevistados(as) docentes expressaram poder tomar decisões sobre seu fazer profissional, e alguns(mas) relataram relação de respeito e profissionalismo entre colegas. Estudo de Pereira (2022) desenvolvido com docentes da UFSC corrobora com esta afirmativa, pois prevaleceu a autonomia no trabalho para a maioria dos(as) entrevistados(as). Vale destacar o relato da entrevistada A3, que, embora ressalte ter autonomia, evidencia que esta é exercida sob severa sobrecarga de trabalho. A docente menciona alguns questionamentos a esse respeito, trazendo para si a responsabilidade de gerenciar tantas demandas. Nesse sentido, Pacheco (2010, p. 116) alerta sobre as armadilhas da autonomia atribuída aos(as) docentes:

> [...] a organização social dos processos de formação é um fator decisivo, inibidor ou propiciador do assumir de autonomia – 'fala-se muito de desenvolvimento, de cooperação e de reforço do poder dos professores, mas as tendências dominantes continuam a ser a centralização, a uniformização e a racionalização'. O discurso da autonomia pode desempenhar uma poderosa função ideológica 'estimulando o sentido da eficácia pessoal, mas também promovendo a subordinação do indivíduo ao controle organizativo. Será necessário, portanto, promover a distinção entre uma autonomia formal e uma concepção democratizante de autonomia geradora de modalidades de intervenção formativa distinta da participação formal de professores em ações condicionadas pela instrumentalidade e a racionalidade técnica.

A discussão trazida pelo autor é relevante para a compreensão da autonomia nos moldes das instituições. No caso analisado, as instituições são as universidades públicas, que refletem as políticas neoliberais pautadas pelo racionalismo técnico e pela instrumentalidade. Nesta esteira, a autonomia profissional é reduzida à capacidade que o(a) docente possui para desempenhar uma gama de atividades de forma a ser eficaz no seu fazer profissional. Esta é uma autonomia que revela uma face perigosa dos dilemas trabalhistas nestas instituições, que constroem uma lógica individualizante de resolução dos problemas existentes, escamoteando a essência do desgaste destes(as) trabalhadores(as). Isso serve como arma poderosa na disseminação de uma ideologia que culpabiliza os(as) trabalhadores(as), e que vem se alastrando e se aprofundando no desmonte da educação pública.

Contreras (2002) afirma que falar em autonomia docente requer pensá-la para além das vontades individuais destes(as) trabalhadores(as), ou seja, requer pensá-la dentro do contexto institucional, social e trabalhista no qual desenvolvem seu exercício profissional. Deste modo, Martins (2011) expõe que, para compreender a autonomia mediante o contexto social, é imprescindível destacar que o processo de racionalização e uniformização do ensino nos anos de 1960, influenciado pelo pensamento tecnicista, ganha nova roupagem a partir da década de 1990, como parte de um projeto neoliberal, atrelado ao desenvolvimento de práticas institucionais de avaliação. Com isso, a autonomia entendida como o controle que o(a) docente tem sobre seu exercício profissional dificilmente vigorará se não existir uma política em que estes(as) trabalhadores(as) possam reconhecer suas potencialidades com as condições necessárias de trabalho. Deste modo, a autonomia necessária deve extrapolar a autonomia didático-científica e, acima de tudo, basear-se na autonomia financeira das universidades. A proposta da sociedade brasileira elenca tais aspectos como fundamentais para o exercício de uma autonomia de fato viabilizadora de um fazer profissional que consolide o tripé pesquisa, ensino extensão.

Cabe mencionar que os entrevistados A4 e A7 sequer tiveram a autonomia para questões básicas, já que sofriam violência por parte de suas chefias.

> **A4:** Tinha autonomia no contexto de trabalho com alguns colegas, as aulas como eu quis..., mas dependendo do contexto, no primeiro ano no meu estágio, por exemplo, quando esse senhor era chefe de departamento era muito difícil se posicionar, porque a atitude dele era muito agressiva.

> **A7**: Em relação à autonomia profissional, eu acho que foi prejudicada. As condições de trabalho em relação à autonomia profissional enquanto docente foram prejudicadas.

No tocante às relações interpessoais com chefias e colegas, alguns(mas) docentes afirmaram ter boas interações:

> **A1:** Olha, eu sou muito privilegiada, porque eu trabalho num lugar que antes parece que não era assim... Quando eu entrei, em 2011, me contaram coisas assim, de muita briga, de coisas bem complicadas… Até hoje, em todo esse tempo que eu trabalho é muito tranquilo, a gente tem uma parceria com todos os professores. As chefias são super compreensivas. Não sei, a gente trabalha meio que em equipe, a gente se ajuda, é muito agradável, muito, muito, muito… sou super apoiada. Os funcionários são ótimos… Nunca tinha uma coisa que eu precisasse de um apoio em alguma coisa e eu não tive.
> **A2:** Relação pessoal com a chefia foi muito boa. Eu nunca tive problema nenhum com chefia, com servidor e com colegas também.
> **A3:** Com relação à chefia, eu me dou bem. Eu nunca tive nenhum problema com a chefe do Departamento. Eu sempre me dei bem com ela… com os servidores, no momento eu não mantenho uma relação de chefia com nenhum servidor. Já tive, quando fui coordenadora da Pós-graduação… nem sempre as coisas eram muito fáceis. Atualmente tenho boas relações.

A fala da entrevistada A1 corrobora com os achados de estudos que destacam que relações interpessoais contribuem para um ambiente de trabalho saudável, incluindo mencionando que situações informais entre colegas como importantes para a saúde mental (Nunes, 2016; Pereira, 2022; Ulrich, 2005). Outras falas vieram no sentido oposto, trazendo elementos de violência nas relações interpessoais que contribuíram para o processo de adoecimento dos(as) servidores(as). Neste ponto, os relatos dos entrevistados A4 e A7 serão analisados de forma aprofundada, considerando que trazem aspectos essenciais para a compreensão da violência na UFSC, o que precisa ser evidenciado para que não fique na invisibilidade. O entrevistado A4 inicia sua fala evidenciando a postura de um outro docente, que tem influência em espaços de poder na UFSC e interferiu nas avaliações do estágio probatório deste trabalhador.

> **A4:** O principal problema que a gente tem são mais relações de trabalho […] Então, o que temos lá é o problema particularmente de uma pessoa […] e, essa pessoa tem um grupo que as vezes induz essas pessoas… Alguns técnicos têm problemas com o professor. Pra mim, o problema é o professor. [...] Durante aquela etapa, um dos problemas: eu estava saindo do estágio probatório... em 2018... então, aconteceram coisas estranhas no meu estágio probatório, coisas que nunca tinham acontecido no departamento. Professores que ficaram contra um relatório do estágio parcial, ficaram contra sem justificar na frente de todos os colegas numa reunião de departamento.

> Falaram que eu não merecia passar no estágio probatório. Tudo isso fomentado por um terceiro, tudo isso fomentado por uma outra pessoa porque foi essa pessoa pra falar, pra insistir que eu não deveria estar lá.

As situações de desgaste vividas pelo servidor docente começam no início de sua vida laboral na UFSC, com o estágio probatório sendo utilizado como forma de afastá-lo da instituição. Barreto e Heloani (2015) expõem que uma das características do trabalho que vem a violentar o(a) trabalhador(a) refere-se às avaliações subjetivas, sobretudo, no estágio probatório, as quais se fundamentam em recorrentes processos de desvalorização. Ademais, o entrevistado evidencia a atuação de grupos que se formam para afirmar a violência contra pessoas consideradas opositoras, tornando esta relação ainda mais perniciosa quando a pessoa violentada opta por se defender e enfrentar a situação. Tais práticas, de certa forma, baseiam-se em processos de desvalorizações amparados em critérios arcaicos. A esse respeito, Nunes (2016), ao realizar estudo junto aos(as) servidores(as) da UFSC, alerta existirem práticas baseadas na recompensa e punição, cuja influência da cultura brasileira de lealdade engendra uma lógica em que aqueles(as) que não fazem parte dos grupos paternalistas passam a ser excessivamente cobrados e prejudicados. Cabe mencionar que, neste momento, o entrevistado ainda conseguia se mobilizar para expor aos espaços institucionais a situação vivida, buscando a resolução dos problemas existentes no setor por meio da resistência. Segundo Silva (2011), a resistência é utilizada para o enfrentamento das situações e condições determinantes do sofrimento. Esta resistência deu-se através da mobilização entre pares em condições semelhantes, a fim de denunciar às instâncias cabíveis as situações de violência sofridas.

> **A4:** Bom, na minha denúncia, eu fiz uma denúncia recentemente a apenas um ano e meio, alguma coisa assim. Na minha denúncia, estávamos 12 ou 14 pess oas. Não sou sozinho, somos muitas pessoas de dentro e de fora da universidade, com TAE e com professor. A UFSC não fez nada, absolutamente nada. A última vez que tive notícias foram uns meses atrás.

Nesse contexto, retifica-se o entendimento de Heloani e Barreto (2011) de que existe no mundo laboral uma cultura de aceitação e banalização da violência mediante a ausência de enfrentamento. No caso explicitado pelo servidor docente, houve uma mobilização entre pessoas que sofriam a violência, e a denúncia foi feita por um grupo grande de trabalhadores(as), que deveriam ter tido uma resposta cabível à queixa. A

impunidade dos agressores é um dos motivos que agravam a nocividade do ambiente de trabalho, cuja reprodução é favorecida pela postura da UFSC. Outros estudos, também realizados com servidores(as) da UFSC, evidenciaram como esta situação se arrasta no decorrer dos anos devido à ausência de efetiva resolução (Nunes, 2016; Pereira, 2022). De acordo com Nunes (2016), há falta de punição para aqueles(as) que ultrapassam determinados limites da ética pública. Dessa maneira, esta impunidade está relacionada com um excesso de tolerância e protecionismo ao agressor, sedimentando a cultura circunscrita pela negligência institucional e impunidade organizacional. Outro trecho da fala do entrevistado expressa os problemas existentes e a percepção de impunidade:

> **A4:** Então existe um problema de espaço físico [...], é um centro bastante pequeno onde tem vários departamentos, departamentos bastante grandes, outros menores [...] a mesma pessoa usa o AE[119] pra ocupar espaço e, em alguns momentos, tivemos algumas brigas por espaços físicos […] ele queria ocupar esses espaços [...] aconteceu, nem sempre comigo, mas faz de algum jeito que alguém tenha que vir falar alguma coisa. Me sinto totalmente abandonado pela instituição, totalmente abandonado! Eu sei que tem grupos de trabalho, sei que têm pessoas leais, mas eu entendo que um serviço público não pode depender da boa vontade de um grupo de pessoas. Não é assim que funciona um serviço público, tem que tá instituído tudo, tem que ter políticas bem claras. Não estar dependendo, por exemplo, a Ouvidoria. Uma das questões que eu gostaria de saber é o número de denúncias que têm... não tô falando do conteúdo das denúncias, mas quando a gente vai denunciar alguém, eu acho que seria bom que as pessoas soubessem quantas denúncias. Não existe nada pra isso. Não existe relação diretamente com a Corregedoria da universidade e a galera que está na Ouvidoria pra saber antes de se resolver um caso. Não se faz isso, hoje tá... Mudou já a gestão não sei quantas vezes.

O entrevistado traz uma diversidade de problemas de ordem política, mas também de ausência de ações institucionalizadas para enfrentamento e combate às violências. Assim, entende-se que, ainda que haja pessoas que olhem e reflitam sobre o problema, é necessário que a UFSC adote, enquanto política institucional permanente, o enfrentamento a todas as formas de violência. O cenário atual leva a uma sensação de estar sozinho, e aquela resistência inicial que movimentou outros(as) colegas violentados(as) acaba na vala comum da impunidade, trazendo mais frustrações e sofrimento. Conforme destaca o servidor, isso perpassa todas as

---

[119] Codinome utilizado para ocultar o local de trabalho.

gestões, e o problema referente a relações violentas no seu espaço de trabalho persistem.

Diante do processo vivenciado, o entrevistado menciona a negligência da UFSC, evidenciando uma concepção arraigada na instituição de que não se pode "mexer" com docentes, que fazem parte do *status quo*. Para evitar investigar as denúncias, mesmo que sejam consistentes, utiliza-se o discurso que reduz as denúncias a desavenças pessoais. Isso acaba fortalecendo quem oprime, pois a impunidade possibilita a continuidade da violência.

> **A4:** Não, não, não. A UFSC não se importa absolutamente nada pelos contextos onde tem pessoas desse tipo, não se importa. A UFSC não faz nada. Posso dizer com toda a tranquilidade do mundo porque eu vi que não faz nada. Foi bem difícil de denunciar, denunciei em várias instâncias diferentes [...] até na corregedoria eles olharam pra outro lugar fingindo que são assuntos políticos entre os professores. Está bem claro, as situações que a gente viveu lá. Só pra que você tenha uma ideia.

Ao detalhar os caminhos até a denúncia, o entrevistado expõe que pessoas que assumiram cargos de gestão sabem o que ocorre no seu Centro, mas nada acontece com o docente que assedia. Ele ressalta que existe na UFSC um comportamento que foge às regras da administração pública, recaindo em práticas clientelistas e de proteção a quem violenta. Sua fala evidencia a necessidade urgente de ações que sejam entendidas enquanto política institucional, ultrapassando a boa vontade individual.

> **A4:** Então, o que a gente fez foi uma denúncia formal, falamos com várias pessoas, diferentes departamentos pra denunciar […]. Ela era do AT[120] e naquele tempo ela era acho que a diretora. Então, ela também viu algumas coisas que aconteceram com ela. Mas, hoje estamos em 20 de abril de 2023, esse cara está fazendo exatamente o mesmo que fazia a 5 anos atrás [...] só que agora com mais pessoas. [...] pouco tempo atrás ele foi denunciado porque alguns alunos falaram que ele chegou bêbado na aula. E aí? Você acha que foi feito alguma coisa? Foi feito nada, absolutamente nada. A UFSC é uma universidade que se acha internacional, mas que na verdade é uma universidade de província. Uma universidade muito pequena, tem uma mentalidade muito pequena. Muitos colegas que eu tenho, tanto TAEs quanto docentes, têm uma mentalidade de interior de Santa Catarina [...] a gente tenta resolver o último que está aí, onde as coisas não são sistematizadas, não existem políticas de verdade que se executam, é feito tudo à boa vontade de algumas pessoas.

---

[120] Codinome utilizado buscando garantir o anonimato dos sujeitos que sofreram violência.

Em outro trecho, ressalta:

> **A4:** É que no fundo ninguém quer mexer com professor, tá. Isso é uma coisa que eu tenho claríssimo. Ninguém quer mexer com professor. Se professor está assediando aluno [...] eu tenho alguns casos no meu departamento de professores assediando alunos [...]. Eu sei, dentro da universidade tem alguns casos de violência e a universidade agora que está mexendo a bunda. Quando tem alguns casos mais graves, pelos menos tão tentando fazer alguma coisa. Pelos menos, mas casos de assédio que não têm um vídeo que possa demonstrar, não lhe interessa.

Sua fala expressa as relações de poder, em que os(as) docentes que violentam e assediam o fazem devido à ausência de ação institucional. Medidas são tomadas apenas em casos cujas evidências são incontestáveis. Assim, o assédio e as diversas formas de violência, embora deixem marcas profundas na vítima, caso não tenham evidências materiais, como um vídeo, são ignorados pela instituição. A esse respeito, Barreto (2005) mostra que muitos casos de violência são interpretados apenas como desavenças pessoais entre colegas, embora seu conteúdo seja caracterizado por um processo violento. Ademais, o autor também menciona a falta de retorno quanto ao andamento do processo, bem como ausência de transparência. Cabe mencionar que a ausência de punição não parte apenas dos órgãos responsáveis pela denúncia, mas está ancorada em uma omissão que parte das próprias chefias imediatas, as quais tendem a amenizar as práticas de violência, como no relato a seguir:

> **A4:** Além disso, a chefia foi conivente durante não sei quantos anos... e qualquer coisa que disse relacionada com isso, falava que “essa pessoa é assim, ah, mas não tem que levar a sério”. Tem mais coisas tá, é que não estou lembrando agora. [...] tem algumas coisas que tento deixar pra trás pra evitar ter um surto, porque é um ser humano desprezível, absolutamente desprezível.

Segundo Nunes, Tolfo e Nunes (2013), as agressões que envolvem a perda de dignidade são caracterizadas por frases ofensivas, zombarias, chacotas, “brincadeiras”. Os autores citam exemplos como: “não tem senso de humor”, “ela é paranoica e só enxerga maldade”, “por que a gente não pode brincar?”. Por serem consideradas não violentas, essas situações são difíceis de se comprovar como assédio moral. Isso porque, conforme os autores “[...] têm uma aparência contrária à violência, mas que desqualificam a vítima como alguém sem motivos para queixas ou sofrimento” (Nunes, Tolfo, Nunes, 2013, p. 47). Além disso, existe também o

fortalecimento da chefia que, como instância superior, deveria exercer os princípios da ética pública e enfrentar tais situações. O estudo referido também evidencia situações semelhantes à relatada pelo entrevistado A4 quanto à ausência de ação por parte da chefia diante de tais práticas. Segundo os(as) autores(as), a ausência de ação revela uma proteção a quem violenta, em forma de solidariedade a um colega. Estas são práticas muito comuns no ambiente institucional, baseadas na proteção entre pares, pois futuramente o chefe de departamento ou coordenador de curso pode ser o próximo acusado, precisando ter a proteção de quem um dia o protegeu (Nunes, Tolfo, Nunes, 2013). Esta proteção reflete a troca de favores, pautada na cultura patrimonialista.

O papel cumprido pelas chefias, no processo de violência, é caracterizado pelo entrevistado A4 como “uma ditadura do terror”. Percebe-se que esta é uma política de gestão que existe há muito tempo na instituição. Deste modo, a violência não está isolada, mas coexiste com uma forma de gestão que usa como artifício punir quem fere o *status quo*. Segundo Barreto e Heloani (2018), estes espaços reproduzem o terror psicológico e buscam eliminar aqueles que contestam ou desagradam os interesses de quem domina. Quanto à participação nos espaços sem ser violentado, o entrevistado afirma:

> **A4:** Não sei que truque está quando você estabelece um período de terror, não precisa reforçar o terrorismo, você já sabe que está na situação, é melhor não falar.

Ou seja, existia uma política de gestão em que a chefia exercia o poder para calar os demais. Cria-se, no espaço de trabalho, uma sensação de impotência frente à “ditadura do terror” disseminada pela chefia. Por isso, o lema instaurado nestes cenários é de não argumentar nem enfrentar a situação, pois isto trará mais sofrimento e perseguição. Cabe fazer menção a um relato que demostra relações de discriminação, violência ou, quiçá, assédio.

> **A4:** Falei com uma pró-reitora […] Nessa época eu recebi e-mails bastante agressivos, porque infelizmente alguns colegas do departamento têm uma atitude muito agressiva. Tentando ridicularizar, tentando denegrir seus colegas, sendo machistas, sendo homófobos, sendo xenófobos, e esse tipo de fala às vezes é indireta, às vezes direta. Não fala diretamente uma coisa, mas dá de entender de um jeito que é até difícil de denunciar. […] Àquela época vários colegas foram envergonhados publicamente em reunião de departamento e ninguém disse absolutamente nada. Eu me lembro de uma

> reunião onde eu tinha um computador ligado, e estava um som em minha casa, uma das minhas colegas estava sendo… uma senhora aqui que estava lá em casa passou nesse momento por aqui e ficou um pouco chocada e falou "o que tá acontecendo?". Eu naquele momento já estava com problema de ansiedade, depressão, então, eu não consegui reagir, não consegui falar. Acho que eu escrevi uma mensagem no chat [...] uma hora depois eu mandei mensagem em um grupo em comum, onde amigos dessa pessoa estavam também. Eu pedindo desculpas pra pessoa que foi assediada naquele momento, que foi chicoteada publicamente [...] "Desculpa, eu não consegui reagir naquela hora, fiquei paralisado".

Em outro trecho, destaca mais situações opressivas:

> **A4:** Eu tenho documentado comentários xenófobos que foi junto com a minha denúncia que não serviu absolutamente pra nada [...] eu tenho algumas provas disso, e é só perguntar a alguns colegas de departamento [...] Eu presenciei comentário contra gays, eu tenho provas, e de comentários xenófobos [...] comentários contra gays acho que foi num espaço fora do trabalho, eu acho. Com certeza, com certeza dentro, também aconteceu fora. Machista eu vi bastante nas reuniões de departamento.

Segundo o entrevistado, os espaços de trabalho eram circunscritos por situações discriminatórias, em que as diferenças eram usadas como forma de desqualificar os(as) trabalhadores(as). Conforme Souza (2008), as características pessoais e psicológicas são utilizadas para assediar, mas elas não são a causa. Para a autora, o assédio laboral faz parte de uma forma de gestão no trabalho que busca excluir os indesejáveis para a empresa e/ou instituição. A autora ressalta que, em uma sociedade de classes, sexista, racista, as pessoas que são portadoras de determinadas características são mais facilmente assediadas, uma vez que é mais fácil desqualificar alguém que possui características que já são desqualificadas socialmente. Ou seja, as mulheres, negros, homoafetivos, dentre outros(as), são mais facilmente violentados(as), sendo as características pessoais usadas para humilhar. Souza (2008) traz reflexões essenciais para a compreensão das facetas do assédio laboral, baseado na violência contra subordinados, uma vez que, para grupos que possuem características que socialmente já são inferiorizadas, o assédio laboral tende a ser mais profundo. Ao explicar as situações de assédio que levam um trabalhador a perder sua identidade profissional, a autora mostra que as práticas usadas pelo assediador buscam forjar a incompetência e falta de comprometimento do trabalhador. Esta imagem começa a ser apropriada por seus pares, que passam a reproduzir a violência. A autora evidencia ainda que, em muitos casos, o próprio trabalhador começa a se ver dessa forma, pois vai perdendo as condições de refletir sobre o

processo do qual é vítima, passando a internalizar a sensação de incompetência: “[os] sentimentos acerca de si mesmo(a) se avolumam, contraditórios, pois ao mesmo tempo o(a) trabalhador(a) se sente perseguido(a), injustiçado(a), mas também se sente ‘em falta’, de algum modo” (Souza, 2008, p. 8).

Na situação exposta pelo entrevistado, existem práticas violentas que mobilizam opressões para desqualificar e consolidar uma posição de subalternidade ao outro: ou seja, utiliza-se um repertório de discriminações como exercício de poder, visando barrar manifestações contra certas injustiças, não cabíveis ao serviço público. Para Barreto e Heloani (2015), quando se interdita a palavra, o homem deixa de ser livre. Por isso, evidenciam que quando não existe respeito às diferenças, abre-se espaço para o ódio em todo o seu esplendor. Cabe destacar a fala do entrevistado quanto à sua angústia diante da injustiça presenciada. Por mais que não tenha se pronunciado no momento da reunião em que a colega foi humilhada, ele a acolheu posteriormente em solidariedade. O entrevistado expressou pesar por não ter conseguido se pronunciar naquele momento, pois também vivenciava um processo de violência que o levou a adoecer. Barreto e Heloani (2015) destacam que as testemunhas de cenas de violência, tanto sutis quanto explícitas, às vezes ficam no silêncio. Alertam que ser testemunha ocular de cenas de violência, escutar e ser obrigado a presenciar o sofrimento alheio de forma passiva, mas ativa na dor, aumenta o sentimento de impotência. Alguns temem também serem os próximos “descartáveis” do ambiente de trabalho. No caso do entrevistado, tal como exposto, não foi o medo de se posicionar, mas o próprio adoecimento que o paralisou frente a tamanha violência.

O entrevistado também presenciou agressões contra colegas em espaços em que as relações de poder se sobrepõem à ética e a relações de respeito. A culpabilização por não ter conseguido se posicionar reflete também o seu processo de adoecimento, que esteve circunscrito por uma série de negligências e práticas violadoras de sua integridade, desde o início de sua carreira na instituição. Existe uma certa banalização da injustiça (Dejours, 1999), em que na medida em que a instituição não age, cabe aos assediados(as) e violentados(as) agirem junto a seus pares ou individualmente, até serem massacrados pela lógica de intimidação onde prepondera quem tem mais poder de mando. A esse respeito, Barreto (2005, p. 150) afirma que

> [Há] uma ruptura no cotidiano e o pacto do silêncio ante o testemunhado, marca esse momento. O receio de represálias e necessidade de evitá-las, o solitário é isolado e se isola dos colegas que, em pânico, evitam conversas, olhares e risos, neste ambiente de trabalho agora, dividido. De alguma forma, todos se sentem impotentes, incapazes e tomados pelo terror.

No caso elucidado, mesmo sem ter se manifestado no momento, por estar paralisado pela situação de terror, o entrevistado rompeu o pacto de silêncio, expressando solidariedade posteriormente por um processo do qual também era vítima. Neste caso, o terror estava voltado a um grupo que, para Barreto (2005), representa aqueles(as) questionadores(as), cujas qualificações profissionais são positivas. Heloani (2004, p. 6) também corrobora com esta afirmativa, destacando que

> [Embora] seus agressores tentem desqualificá-las, normalmente as vítimas não são pessoas doentes ou frágeis. São pessoas com personalidade, transparentes e sinceras que se posicionam, algumas vezes questionando privilégios, e não têm grande talento para o fingimento, para a dramaturgia. Tornam-se os alvos das agressões justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem à autoridade de um superior sem nenhum questionamento a respeito do acerto de suas determinações.

Tal como alerta Heloani (2004), estas práticas levam, em muitos casos, a um processo depressivo, em que a vítima não encontra mais forças e ânimo para reagir. Isto evidencia o quanto a ausência de suporte e de respaldo institucional para denúncias fortalece o processo de violência, dando o poder para que o(a) assediador(a) continue a perpetuar sua forma de fazer gestão. A saída para muitos(as) é a exoneração, os afastamentos de saúde e, em casos extremos, o suicídio. A instituição, que era motivo de orgulho, torna-se motivo de tristeza e desesperança. Nunes (2016) e Pereira (2022) mostram que, ao sofrerem assédio, os(as) servidores(as) da UFSC perdem o sentido do seu trabalho, pois não se reconhecem mais nele.

> **A4:** Antes eu estava com muito orgulho, muito, de estar na UFSC, porque é muito legal, foi muito difícil passar no concurso, é uma cidade muito legal, têm alguns colegas legais. Agora eu não gosto muito da UFSC, eu estou lá... Por exemplo, hoje eu fui dar aula e voltei pra casa. […] Só vou pra UFSC quando preciso. Não me sinto respaldado de jeito nenhum pela UFSC. Nem em 2018, nem hoje.

Ainda sobre as relações interpessoais permeadas por violência institucional, traz-se o relato do entrevistado A7 sobre um processo duro de assédio laboral. O

entrevistado expressou situações em que facilmente se identifica o processo perverso de assédio laboral vivido na UFSC, que trouxe prejuízos à sua vida e saúde. A seguir, detalha como era a relação interpessoal com suas chefias e colegas de trabalho.

> **A7:** Era péssima, uma relação muito ruim com a chefia, o que envolvia também ferir a autonomia profissional. Eu qualifico como uma relação assediadora na medida em que era uma posição hierárquica da chefe contra mim. Então, eu qualifico essa relação como assediadora. E isso foi um elemento que detonou o meu processo de adoecimento, a relação com a chefia que não obedeceu os princípios básicos do funcionalismo público de probidade, de isonomia.
> **A7:** A relação profissional com os servidores com os quais trabalhava, com os servidores docentes que estavam envolvidos no meu processo de assédio, era péssima. Agora, por exemplo, com uma servidora técnica era uma relação tranquila, era uma relação normal. Embora eu ache, eu acho que ela também ficava muito limitada. Deve ter visto muita coisa, deve ter contrariado muita coisa, mas ao mesmo tempo ficava subordinada às chefias. Então era impedida de fazer... de agir da maneira que ela achava mais correta. Ela tinha que obedecer a chefia. Essa é minha impressão.

O processo de assédio laboral vivido pelo servidor docente circunscreve todos os aspectos da sua vida na UFSC naquele momento, inclusive sendo uma questão que perpassa outras dimensões relatadas no decorrer da entrevista. Aqui, discute-se a essência do fenômeno de assédio laboral, o que contribuirá para seu melhor entendimento no espaço da Universidade. Em consonância com os relatos do entrevistado A4, há uma vasta literatura referente ao *assédio moral* (Hirigoyen, 2002; Heloani, 2004; Barreto, 2005; Nunes; Toufo; Nunes, 2013) e ao *assédio laboral* (Souza, 2023; Souza; Ducatti; Alves, 2023). Alguns estudos mencionam que o assédio existe no decurso da história, outros(as) delimitam sua gênese a partir do modo de produção capitalista, especificamente, a partir da reestruturação produtiva da década de 1970. Quanto aos(as) autores(as) que defendem sua existência em todos os períodos da sociedade, menciona-se Heloani (2004), que defende tratar-se de um velho fenômeno histórico, identificando, inclusive, as relações colonizadoras como assédio. Segundo o autor, no Brasil colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou seja, foram humilhados por aqueles que se colocavam como superiores. Já para Souza (2023), o assédio laboral como forma de gestão do capital surge no período de acumulação flexível, em outras palavras, a gênese do assédio laboral surge da necessidade do modo de produção capitalista de estabelecer novas formas de controle sobre a classe trabalhadora.

Pactua-se, aqui, com a segunda perspectiva, visto que tratar o fenômeno do assédio moral/laboral como presente em todas as fases da história torna sua interpretação vazia de conteúdo. A primeira compreensão evidencia uma lógica a-histórica, impossibilitando sua análise específica e as saídas para sua extinção, e ignora que, como parte da sociedade de classes, o sistema capitalista precisa proceder a constantes reestruturações a fim de se manter enquanto sistema dominante. Estas reestruturações estão circunscritas por estratégias que objetivam captar a subjetividade dos(as) trabalhadores(as), buscando sua conformação às mudanças. Segundo Souza (2023), a nova fase, advinda com tais transformações, trazem consigo uma ideologia de que o(a) trabalhador(a) faz parte da empresa, que seria uma família. Assim, são criadas estratégias para, aos poucos, ir eliminando aquele(a) trabalhador(a) que não é útil ao capital, pois pode colocar em xeque a harmonia da empresa. Deste modo, o assédio laboral serve como uma ferramenta de gestão para excluir os descontentes que possam trazer problemas. Nesta lógica, esse fenômeno cumpre dois papéis do ponto de vista ideológico, de acordo com Souza (2023, p 368):

> Do ponto de vista ideológico o Assédio Laboral possui uma dupla função. O chefe se livra de um contestador e ao mesmo tempo emite um aviso preventivo para futuros contestadores: pode acontecer com você. Para aqueles que porventura não se deixarem iludir quanto ao caráter de perseguição injusta exercida sobre o trabalhador assediado, o Assédio Laboral ao mais resistente ou oponente a ele serve como alerta: se o trabalhador que é forte, sindicalista e competente, foi assediado, imagine o que acontecerá com você? Porém, se a intencionalidade dos gestos do assediador ficasse clara para todos, ela perderia sua eficácia, pois saberiam que é uma perseguição. Por isso, é necessário o caráter de “contaminação” das práticas assediadoras, que sejam incorporadas e reproduzidas. É nesse momento que o assédio aparece e é nesse momento que ele se torna visível. Ainda que nem todos os trabalhadores reproduzam o assédio, a real origem do Assédio Laboral é mascarada, já que ele foi realizado de forma sub-reptícia pela chefia e de forma explícita pelos colegas.

Esta reflexão mostra-se essencial para a compreensão e enfrentamento do assédio laboral. Por iniciar-se de maneira sutil e imperceptível, o assédio acaba ocultando o real sentido e objetivo de sua existência, muitas vezes levando os(as) próprios(as) colegas de trabalho a se voltaram contra o assediado, que passa a ser visto como o problema do espaço laboral. Essa estratégia tendenciosa cumpre um papel destrutivo para a vítima, principalmente quando esta encontra-se sozinha, isolada, afetando, inclusive sua capacidade de defender-se, já que seus pares

ignoram a situação e a tornam mais conturbada e dolorida. Esse é o caso do entrevistado A7, que também sofria violências dos(as) próprios(as) colegas de departamento. Ele não foi isolado apenas em termos de espaço físico, mas também nas relações com seus pares, os quais passaram a vê-lo como inimigo, ou seja, como "servidor-problema que não está junto da equipe".

Ademais, algumas discussões sobre assédio laboral são feitas a partir da realidade do setor privado. No entanto, no atual estágio da divisão internacional do trabalho, em que o capital se espraia por todos os poros da sociedade, o assédio também configura um mecanismo utilizado no espaço público, inclusive sendo considerado o lócus dos maiores índices de assédio laboral. Estudiosos(as) afirmam que isso ocorre pois o serviço público não tem o estatuto da demissão, de livrar-se imediatamente de quem incomoda (Hirigoyen, 2002; Heloani, 2004; Barreto, 2005; Souza, 2023). Por isso, o assédio laboral perdura por mais tempo e assume facetas muito perversas, que adoecem profundamente os(as) servidores(as). Cabe mencionar, ainda, que existem diversas concepções sobre o assédio moral/laboral. Aqui, corrobora-se com a perspectiva defendida por Souza, Ducatti e Alves (2023, p. 6):

> O AL constitui-se como o principal meio de controle do trabalho no neoliberalismo, visando obstaculizar a sublevação dos/as trabalhadores/as, silenciá-los/as, para implementar as políticas de precarização. O AL é uma forma de restrição para àqueles/as que constituem obstáculos aos planos da empresa e é dotado de clara intencionalidade instrumental. Concretiza-se em três tipos de ações, que envolvem tanto uma atuação sobre a objetividade do trabalho como sobre a subjetividade dos/as trabalhadores/as, e expressam os três momentos da vivência da alienação […].

Essa reflexão evidencia aspectos particulares do fenômeno que não são contemplados em outras perspectivas, como aquela trazida pela OIT. Esta Organização aponta que o assédio moral não pressupõe necessariamente relações hierárquicas, a processualidade e a intencionalidade. Aqui, defende-se os estudos que diferem das concepções da OIT, visto que o assédio laboral, por mais que tenha semelhanças, não deve ser confundido com outras formas de violência. As várias violências, como machismo, racismo, dentre outras, são usadas no assédio laboral para aprofundá-lo, entretanto, não devem ser confundidas com ele. A intencionalidade é uma das características mais importantes, pois possui bases materiais alicerçadas na relação capital-trabalho, existindo um perpetrador que precisa ser reconhecido

para que haja a responsabilização dentro das instituições. Entende-se que, no âmbito das instituições/organizações/empresas, há sujeitos conscientes que praticam atos e que precisam ser identificados, pois é suficiente atribuir a responsabilidade apenas à organização do trabalho, uma vez que, dentro dessas estruturas, indivíduos e grupos apropriam-se de tal lógica para comprometer a saúde dos trabalhadores, o que exige medidas eficazes para inibir seus atos. Caso contrário, a análise limita-se a uma discussão abstrata, em que dificilmente se encontrarão responsáveis.

Com base nestas apreensões, percebe-se que o entrevistado A7 se compreendia dentro de um processo de assédio que tinha como principal elemento a relação de poder, baseada na hierarquia. Concorda-se que esta é uma das caraterísticas principais do assédio laboral, visto que os detentores do poder dispõem de mecanismos que podem ser usados para prejudicar deliberadamente o(a) assediado(a). Com base no exposto, observa-se que o assédio laboral sofrido pelo servidor foi baseado em relações de poder que refletiram, inclusive, na postura de outras pessoas que poderiam ser solidárias ao servidor. Tal como refletiu o entrevistado, existia uma servidora técnico-administrativa que percebia a situação e, ainda que possivelmente tentasse intervir, a relação hierárquica a impedia, uma vez que ela também vivenciava a subordinação. Tal como refletem os(as) autores(as), elencados anteriormente, este é o objetivo do assédio laboral: tornar o servidor insurgente e questionador um exemplo a não ser seguido. Deste modo, cria-se um mecanismo do terror, como define o entrevistado A4, em que nem é necessário falar abertamente sobre a existência de uma prática “ditadora”, pois as relações nos espaços constroem o terror que cala, violenta e adoece. Ainda, quanto ao entrevistado A7, cabe mencionar que o assédio sofrido circunscreveu outros aspectos tratados nesta pesquisa, como a autonomia profissional.

> **A7:** Em relação à autonomia profissional, eu acho que foi prejudicada. As condições de trabalho em relação à autonomia profissional enquanto docente foram prejudicadas. Em alguns momentos tive cobranças, na verdade, foram inquéritos das minhas chefias relacionados ao conteúdo programático no qual eu trabalhava. [...] Pra ilustrar: Numa disciplina de metodologia científica que eu ministrava, a coordenadora do curso foi lá fez uma análise, passou o pente fino no meu plano de ensino, que já havia sido aprovado em reunião departamental. E aí, ela olhou assim o livro “Ideologia Alemã, Marx, É... isso daqui vai ter que mudar. Vai ter que tirar”. Aí eu falei: “Professora, a primeira unidade foi sobre cartesianismo, a segunda sobre positivismo e a terceira é sobre materialismo histórico, já que é uma disciplina de metodologia científica, e essa bibliografia está no programa de ensino, que é aprovado no colegiado. Então você não pode tirar”. Chegou nesse nível. Então...

> relacionada à autonomia profissional ficou bastante prejudicada. [...] Ela foi uma das pessoas que me perseguiu.

O exemplo citado pelo entrevistado evidencia a interferência na autonomia profissional, por meio de desqualificação. Sua competência teórico-metodológica e sua atenção às deliberações nos espaços de discussão coletiva foi essencial para que pudesse se posicionar profissionalmente, a fim de desconstruir uma ordem arbitrária que feria regras básicas da administração pública. Ainda sobre as relações interpessoais, menciona-se o relato da entrevistada A6:

> **A6:** Relação profissional com chefia. Daí depende de quem é a chefia. A chefia, elas têm alternância de poder… Eu considero que metade desse período a gente teve problema sério com a chefia. Era a chefia do departamento de AG [121] . Uma chefe de departamento que não era comprometida com o trabalho. Ela causava mais problema do que solução, mas depois a gente teve uma eleição e a gente agora tá bem. Resolvemos aquele problema né… Não era a chefia comigo especificamente, era a chefia com os profissionais, professores e agentes administrativos de uma forma geral. Mas depois com a troca da gestão esse problema foi sanado. A relação com os servidores é… Nós somos um departamento paupérrimo em servidores. Nós temos um número de professor grande. O nosso departamento tem 63 professores vinculados ao curso, se a gente pensar no curso, chega a cento e poucos professores… A gente tem uma relação bastante respeitosa com os professores colegas de trabalho. Agora servidores é um departamento paupérrimo, a gente tem um servidor administrativo. [...] Professores, a gente não tem problema de relacionamento. Agora, técnico-administrativos nós temos dois servidores técnicos, um secretário escolar e um que é… que fica na chefia de departamento e… Agora com essa nova secretária escolar, eu não tive ainda muito relacionamento com ela, mas há dois anos anteriores eu era da coordenação de AH[122], então eu tinha mais relação com os administrativos, mas agora não. O técnico administrativo anterior a essa secretaria, eu tinha vários problemas com relacionamento, com cumprir tarefas, mas ele saiu, foi pra outro lugar. Problema resolvido pra nós e problema pra outro, porque ele foi pra outro lugar.

Para além de alguns problemas interpessoais anteriores, a entrevistada expressa um problema histórico na UFSC, que se agrava no decorrer dos anos, sobrecarregando cada vez mais os(as) docentes, o que se observa na resposta da entrevistada A5 à pergunta referente Às atividades relacionadas ao seu cargo:

> **A5:** Aí o ponto crítico. Nesse período anterior eu tava na coordenação do curso de graduação, e eu tinha trabalhado junto com uma técnica administrativa secretária, e ela teve câncer de mama também e foi afastada.

---

[121] Codinome utilizado para preservar a identidade da entrevistada.
[122] Idem nota anterior.

> Então a UFSC não tem um manejo de profissionais técnicos. O que ela fala quando você fica sem, na secretaria por exemplo, que o Centro que eu trabalho tinha que dar um jeito de mandar alguém. Só que ninguém quer. Secretaria de curso é muito trabalho direto com os estudantes e não tem folga. Então é muito difícil servidores virem de setores mais tranquilos pra trabalhar na secretaria de curso. Até porque têm várias rotinas ali um pouco mais complexas que a pessoa teria que saber ou, pelo menos, se dedicar para ficar [...] Então, nesse período eu fiquei bastante tempo, assim, uns quatro meses fazendo meu trabalho de coordenadora, professora, pesquisadora e secretária de curso. Então, ninguém me ajudava, e curso é uma demanda muito grande, horário, inserir nota no sistema, arrumar o sistema, é dar declaração pra aluno, é assinar, postar, é tudo, desde as coisas mais simples às mais complexas, olhar currículo, mandar alteração de currículo pra PROGRAD, participar de reuniões. Enfim, é uma loucura… Então eu, eu, juntei essas atribuições, de secretária e coordenadora e docente. Tudo mais que puder fazer. Professora na pós-graduação também que eu sou, orientadora, enfim… Assim, foi uma verdadeira insanidade e eu fiquei tentando dar conta de tudo. Então foi um período muito estressante, muito estressante…

Observa-se que, além de suas numerosas atividades, a docente assumiu todas as atividades de um(a) TAE, entrando em uma situação de desgaste e adoecimento. Neste caso, o desvio de função não decorreu do desconhecimento de suas atribuições específicas, mas da necessidade, diante da ausência de profissional, de assumir atividades sem as quais a própria secretaria não funcionaria. A servidora relata a busca por substituição da servidora TAE, mas afirma não ter tido o respaldo da instituição para isso. Estava em uma jornada de trabalho frenética, sem respaldo institucional, sozinha frente aos problemas que se agigantavam, situação que refletiu diretamente em sua saúde física e psíquica.

> **A5:** […] eu ia pra direção de centro, pro meu chefe do departamento, contava a minha triste história, mas as pessoas se comoviam na minha frente e aí depois nada acontecia. Então eles traziam servidores que eram piores do que ter ficado sozinha. Então, depois de quatro meses eu recebi pessoas pra auxiliar… veio até pais com seus filhos, “vamos ajudá-la”. Se tivesse prestando um favor pra mim. Então foi… eu não contava com essas pessoas na verdade. Teve uma troca de pessoas nesse período. A nossa secretária muito boa, assim, ela tomava conta de muitas coisas muito bem. Então, quando ela saiu foi um baque muito difícil, muito difícil. A UFSC não deu amparo nenhum. A PRODEGESP, diziam que sempre tinham que mandar… não tinha política pra substituição de técnicos na Universidade. Então, quando sai, tem que fazer um remanejamento interno, só que nesse caso ninguém quer participar de uma secretaria de curso, então, não é fácil…

Outra entrevistada relatou problema semelhante quando questionada sobre as atividades relacionadas às atribuições do cargo:

> **A3:** Aí sim que vem o problema como eu tava relatando. São atividades muitas e talvez uma boa parte destas atividades pudessem ser realizadas por servidores técnicos... se a gente tivesse estes servidores. Porque esta parte, por exemplo, de prestação de contas, de administração de recursos, de projetos, de preencher relatórios, essas coisas todas… assim, ocupa muito tempo da gente e a gente não tem como delegar porque não tem pessoas… não tem pessoal pra isso na universidade. Eu acho que a gente, como professor, a gente acumula muitas tarefas, que poderiam ser delegadas pra outros servidores, se houvessem. Eventualmente, eu tenho algumas estudantes que me ajudam, mas assim, é muito voluntário da parte delas. Elas não têm nenhuma obrigação de fazer isso. Às vezes, as doutorandas ajudam a gente nessa parte de projeto, mas elas não têm obrigação de fazer isso e a responsabilidade é minha. De qualquer jeito, eu tenho que revisar tudo que elas fazem porque não é atribuição delas e a responsabilidade é toda minha. Esta questão da responsabilidade, eu acho que ela é muito pesada.

As entrevistadas trazem um problema que precisa ser pensado e enfrentado na UFSC. Além da falta de servidores(as), poucas pessoas estão dispostas a trabalhar em secretaria de curso, devido a uma rotina de muitas atividades. Entende-se que, além disso, há relações de poder que envolvem TAEs e docentes, mencionadas em alguns estudos (Nunes, 2016; Pereira, 2022), que fazem com que este seja um setor pouco atrativo. Tal afirmação não se trata de uma acusação de cunho individualizante e nem de generalização das relações existentes, pois sabe-se que muitos(as) docentes, por terem uma compreensão sobre relações democráticas no âmbito público, mantêm relações de respeito com outros(as) trabalhadores(as), TAEs e não TAEs, na UFSC.

Para mais, há relatos de que as atividades restringiam-se ao respectivo cargo. A entrevistada A1 afirmou exercer atividades dentro de suas atribuições, embora relate que em algumas situações teve que carregar o projetor de uma sala para outra devido ao número insuficiente de exemplares. Houve outros relatos análogos, em que os(as) docentes exercem atividades de suporte técnico por falta de profissionais para fazê-los, e em muitos casos, tal prática foi naturalizada. Quanto ao entrevistado A7, cabe mencionar que o processo de assédio laboral influenciou neste aspecto, porém com a negação para atividades que estava disposto a fazer.

> **A7:** Eu posso responder essa pergunta pelo inverso. Eu tive algumas atribuições que me foram negadas, por exemplo, eu era membro do núcleo docente estruturante que foi responsável pela reformulação curricular do curso no qual eu trabalhava, e fui retirado do núcleo docente estruturante do AI[123] sem nenhuma justificativa plausível. Então, era um espaço colegiado

[123]Codinome utilizado para manter o anonimato.

> que eu participava, que eu contribuía, modéstia à parte eu cumpri um papel decisivo pra que o curso tivesse uma nota boa na avaliação do MEC, e da noite pro dia, fui retirado desse espaço. Então, nesse sentido, uma atribuição no caso pela negativa. Uma atribuição que eu tinha e que me foi tirada.

Estudo de Nunes, Tolfo e Nunes (2013) evidencia que todos os(as) participantes da pesquisa foram alvo de situações hostis relacionadas à deterioração proposital das condições de trabalho, o que envolve situações em que a identificação das ocorrências é mais difícil, devido à sua sutileza. Na situação relatada aqui, o entrevistado A7 foi retirado de atividades as quais cumpria com zelo e de forma competente, inclusive relatando que seu curso teve uma boa nota devido à sua contribuição. Como já exposto, o assédio laboral envolve uma violência que se inicia com um ato de intolerância, transformando-se em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga e/ou *esvaziamento* de responsabilidades, e intenso sofrimento (Barreto, Heloani, 2015). Em palestra proferida por Teresinha Martins dos Santos Souza, intitulada **"**O assédio moral e sexual e a gestão de instituições públicas" – tema alusivo aos 62 anos da ENSP –, a professora destaca três tipos de assediados(as): o militante, o adoecido e o técnico. Por técnico, entende-se aquele(as) que desenvolvem suas atribuições de forma ética, competente e responsável, possuindo conhecimento em relação à sua profissão e qualidade no seu fazer profissional. Entende-se por adoecido aquele(a) trabalhador(a) que deu sua vida pela empresa/instituição e acabou adoecendo, sendo vítima fácil do(a) assediador(a). Este(a), devido às limitações trazidas pelo adoecimento, não acompanha o ritmo de trabalho dos(as) demais, e são hostilizados e desqualificados constantemente. Por fim, Teresinha aponta o terceiro tipo, qualificado pela estudiosa como o(a) militante, que é aquele(a) trabalhador(a) ativo politicamente, que participa do sindicato e que luta por seus direitos.

O servidor A7 possui duas das características apontadas, que para um(a) assediador(a), tornam-se inaceitáveis. Ou seja, ele tanto é técnico com competência e saber sobre o exercício da docência quanto é militante que reconhece facilmente seus direitos e luta por eles. Segundo Teresinha, são os(as) militantes que facilmente reconhecem quando são assediados. Deste modo, o servidor docente identificava o assédio laboral pelo qual passava, denunciando-o e procurando, por mais adoecido que estivesse, os meios necessários para enfrentá-lo. Diversos estudos analisam o assédio moral/laboral que envolve a desqualificação da vítima (Barreto, 2005; Souza,

2008; Barreto; Heloani, 2015), mostrando que, por não possuírem qualificações profissionais necessárias ao exercício de suas atribuições de forma competente e ética, os(as) chefes buscam aniquilar aqueles(as) qualificados(as) em sua profissão e politizados(as) sobre reivindicações legítimas.

Quanto aos três últimos subitens do tópico, “respeito ao seu posicionamento profissional e político”, “democracia nas relações de trabalho” e “participação”, sua análise será realizada conjuntamente, uma vez que trazem aspectos que se complementam e inter-relacionam. Além disso, no decorrer das entrevistas, a maioria dos entrevistados respondeu às perguntas desses subitens de forma dinâmica e conjunta. Postas estas considerações, observa-se que o entrevistado A7 possui um perfil questionador, com um agir político ativo, que não se submete a ordens incabíveis e ao *status quo*. Consequentemente, torna-se um dos principais alvos do assédio laboral, como é possível constatar em seu relato quanto ao tópico de *respeito ao seu posicionamento profissional e político:*

> **A7:** Bom, eu acho que isso, de certa maneira foi decisivo também pro processo de perseguição, porque logo depois que eu saí de uma greve, na qual eu cumpri um papel ativo, eu comecei a ser perseguido no meu local de trabalho. E, o político tava muito relacionado ao sindicato, chegou um momento que só eu do departamento era filiado ao sindicato. Todos eles, inclusive, eles se retiraram do sindicato, se desfiliaram, o que na minha opinião foi uma manifestação política. Pra mostrar que tinham desacordo com a luta da categoria docente na forma de greve, se organizar sindicalmente. Eu acho que o posicionamento profissional e político… porque eu era uma liderança sindical, um ativista, acho que pesou nesse processo.

Aqui, o servidor afirma ser o seu posicionamento profissional e político um dos principais motivos para ser assediado. E este não é um fator isolado, se trata de um docente que tem um rol de atributos fundamentais para a formação universitária crítica. Como sujeito político crítico e ativo, acabou incomodando seus pares, que precisaram criar um mecanismo que resultasse em sua expulsão do setor. Para isso, conforme expõe Souza (2008), criaram um cerco para, aos poucos, destruí-lo psiquicamente. Um exemplo nítido de que o docente não era respeitado quanto ao seu posicionamento político foi a conduta de desfiliação do sindicato de seus colegas de departamento. Certamente, como afirma o entrevistado, esta foi uma manifestação de discordância quanto à sua postura política e sua atuação direta na organização paredista de uma greve nacional. Ainda, sobre a questão da democracia nas relações de trabalho, o entrevistado trouxe uma análise a partir da democracia na própria

instituição universitária, o que se reflete em espaços mais particulares, como o seu espaço de trabalho.

> **A7:** Eu acho que há pouca democracia dentro da universidade de uma maneira geral... A começar pelo fato de que não há uma isonomia entre as categorias no que diz respeito à representatividade entre professores, técnicos e estudantes. Então, eu acho que já começa por aí. Não há democracia real dentro da universidade. Isso nos espaços colegiados, nos conselhos universitários e vai descendo também pros colegiados, pros conselhos de centro e pros colegiados de departamentos de curso, onde predominantemente quem decide são os professores.

A ausência de democracia e participação efetiva na UFSC vem de muito tempo e engessa as decisões centrais em grupos de poder ligados ao *status quo*. Tavares e Moysés (2005, p. 72) avaliam este processo na universidade, afirmando que a "falta de um poder verdadeiramente participativo é o que permite este aparelhamento dentro das velhas e viciadas práticas". As autoras mostram que as decisões mais importantes da vida universitária são tomadas a partir deste *modus operandi*, citando o exemplo de como se dão as eleições para reitoria. Neste processo, existe um parâmetro distinto para o peso dos votos, sendo o voto dos(as) docentes o detentor de maior peso. Ademais, as autoras expõem como funcionam os jogos de poder na UFSC, cujas campanhas eleitorais são marcadas por coação, pressão, opressão, ameaças, jogos de interesses, servidão voluntária, intimidação, assédio. Conforme seus termos, em dia de eleição, a democracia mostra sua face borrada, visto que os(as) docentes são colocados(as) no topo da pirâmide. Ao abordar a carência de democracia, o entrevistado expõe que essa ausência vem de cima e vai descendo para os espaços mais específicos, como o seu espaço de trabalho.

> **A7:** Eu acho que no meu caso mais específico, pesou muito a falta de democracia no cotidiano do departamento, porque na medida que eu estava isolado sofrendo assédio, eu era sempre voto vencido, ainda que eu estivesse amparado pela legislação… esse é um outro aspecto que eu acho que é interessante, que eu senti bastante, que é uma sensação de que se faz, de que não é preciso observar as leis. A legislação tanto da universidade como a legislação do serviço público federal. É que as decisões dos professores são decisões... Parece que as decisões dos professores e das chefias são soberanas, independente do conteúdo dessas decisões.

Sua análise confirma as reflexões abordadas anteriormente, e corroboram com outros estudos realizados na UFSC (Nunes, 2016; Pereira, 2022), cujos resultados evidenciaram relações hierárquicas baseadas no poder de grupos hegemônicos na

universidade que se utilizam da ausência de democracia para aprovar decisões insensatas que, em muitos casos, ferem regras da administração pública. Assim, estes grupos têm na sua base docentes vinculados a interesses que fogem do interesse público e coletivo. Suas práticas são legitimadas por uma lógica de democracia e de participação que dificulta a ruptura com o *status quo*. Não é por acaso que decisões centrais na UFSC são feitas em eleições cujo voto de maior peso pertence aos(às) docentes, vide o caso do Conselho Universitário (Cun). Ainda, cabe mencionar que a situação apresentada pelo entrevistado aprofundava a ausência de democracia, já que, por sofrer assédio laboral, sofria constante desqualificação, o que impedia que suas posições fossem equivalentes às de outros(as) docentes. Desse modo, qualquer defesa que fizesse não seria valorizada.

Conforme observado anteriormente, o entrevistado A4 também relatou a ausência de respeito profissional, destacando a violência presente nas reuniões. Como pontuou, tratava-se de uma ditadura do terror e, por ser instaurada como regramento organizacional, não demandava violência física para se impor, expressando-se em reuniões colegiadas de departamento, dentre outras. O contexto de assédio, com relações de poder, expressa um ambiente tóxico, baseado em constantes humilhações que inibem a participação democrática. Afirma-se, portanto, que nos espaços laborais existem riscos psicossociais relacionados ao trabalho baseado em hierarquias fechadas, bem como à falta de diálogo e respeito profissional (Barreto, Heloani, 2015), o que pode levar ao adoecimento, principalmente de ordem mental. Outros(as) entrevistados(as) relataram bons espaços de participação, relações democráticas e respeito quanto a posições políticas e profissionais. A esse respeito, a entrevistada A1 expõe a seguinte afirmação:

> **A1:** Nunca tinha uma coisa que eu precisasse de um apoio em alguma coisa e eu não tive. Autonomia em relação ao posicionamento político, até porque a gente tá num departamento bom… Claro que tem diversidade, divergências, alguns que são mais radicais no sentido disso que aconteceu aí, que foi bem pesado né? Mas o Departamento como um todo, a gente tem muitas pessoas que têm uma visão de integração, de não preconceito, de aceitar as diversidades da própria universidade, da valorização do serviço público… eu tô num ambiente que dá pra chegar lá e dizer, “eu tô em casa”.

Em primeiro lugar, reitera-se que a existência de relações de respeito entre pares aparece como um elemento importante de um ambiente de trabalho saudável. Estudos mostram a associação entre as relações interpessoais no trabalho, pautadas

no respeito e na valorização, e condições de trabalho mais saudáveis (Ulrich, 2005; Silva, 2011). O estudo de Ulrich (2005) aponta, inclusive, a relevância de momentos informais para um ambiente de trabalho saudável. Segundo autora, situações que envolvam um relacionamento informal são as que mais agradam os(as) professores(as), pois estes(as) consideram que tais relações servem como suporte social no trabalho, contribuindo para a formação de uma rede de proteção em torno do professor que o auxilia a suportar as dificuldades encontradas na rotina docente. A entrevistada também mencionou a conjuntura nacional dá época. Quando cita as situações pesadas, refere-se ao momento do governo Bolsonaro, em que até a pouca autonomia universitária era colocada em xeque. Além da política intervencionista na Educação Superior e a constante desqualificação, este foi um momento de aprofundamento da precarização e da desqualificação da universidade pública brasileira, circunscrito por um discurso entreguista e ultraconservador. Foi um momento observado por Menezes, Martilis e Mendes (2021) como a continuidade de uma ofensiva histórica de perda de autonomia docente e de liberdade de cátedra. Os(as) autores(as) mencionados(as) destacaram que os(as) docentes viam-se coagidos(as) e submetidos(as) a controle e vigilância constantes. Entretanto, a entrevistada aponta que, mesmo neste momento de constante vigilância e com distintas percepções e posições sobre o momento, existia respeito e coleguismo, tornando a situação mais amena, uma vez que o suporte social no trabalho se fazia presente. Na direção, ainda, das relações interpessoais, tem-se outros relatos:

> **A2:** Respeito profissional tenho também. Autonomia, democracia nas relações de trabalho, tudo bem tranquilo. Nesses 28 anos eu nunca tive problema nenhum com chefia.
> **A3:** Quanto ao posicionamento profissional e político, eu tenho respeito, inclusive ganhei um prêmio agora durante a pandemia enquanto pesquisadora. […] Sou pesquisadora do CNPQ, então assim, eu tenho tido um bom reconhecimento… apesar de expressar muito minhas posições políticas na universidade, eu nunca tive nenhum cerceamento quanto a isso. E também, a UFSC, eu acho que ela … na linha do AJ[124], especialmente onde eu trabalho, a gente tem relações bastante democráticas.

A entrevistada A6 tece alguns comentários sobre o momento político vivido:

> **A6:** Ainda mais agora, a gente vive um momento que pensar, não que a gente falasse sem pensar, mas cada vez mais a gente tem que pensar que palavras

[124] Codinome utilizado para omitir o local de trabalho.

> usar, como trabalhar. Com essa história de política, por exemplo, nessa dicotomia que existiu entre direita e esquerda, era complicado falar em sala de aula nesse assunto, porque as pessoas não discutiam ideias, elas partiam pro embate, mas não embate teórico, era muito complicado. Outra coisa que é supercomplicada pra gente falar, a gente tem que cuidar com a nossa linguagem, porque os alunos estão muito atentos. Então pra nós que estamos em outra geração, falar denegrir era um verbo que eu falaria bastante. Tu fala denegrir agora, os negros, pretos e pardos caem em cima da gente: “prof., tu não pode falar isso”, eu digo “tá, eu sei”, então, tudo isso o professor tem que pensar, não que eu não ache que professor não tenha que mudar. Ele vive numa linha tênue entre falar e apanhar (não literalmente). Mas é extremamente complicado a gente falar. Os alunos estão, principalmente os alunos pretos, negros e pardos, estão bastante mobilizados, e eles têm esses embates com outros alunos que não vêm desse lugar de fala da negritude. E o professor tem que lidar com isso.

Assim como a docente A1, a entrevistada A6 comenta algumas dificuldades trazidas pelo contexto do governo Bolsonaro, em que estes(as) profissionais se sentiram mais pressionados quanto ao conteúdo de suas aulas e pesquisas, já que foi um momento em que abertamente foram usadas críticas infundadas sobre as universidades públicas, refletindo em diversas pressões. A entrevistada também menciona as dificuldades advindas da necessidade de se adequar às exigências decorrentes das lutas dos setores oprimidos. Embora ressalte a importância destas exigências, fala das dificuldades que enfrenta, pois está sempre na corda bamba, policiando-se quanto ao vocabulário, a fim de não reproduzir termos considerados inadequados. Deste modo, é importante que estes(as) trabalhadores(as) estejam atentos(as) a estas exigências, buscando uma universidade que acolha e defenda os grupos historicamente segregados. Ao mesmo tempo, defende-se que estes(as) profissionais tenham acesso à qualificação adequada sobre o tema, considerada parte da jornada de trabalho, a fim de que não seja mais uma atividade que se torne sobrecarga de trabalho.

Os relatos mostram o quanto a valorização e o respeito aos posicionamentos são necessários para que os(as) docentes vejam sentido no exercício profissional, e não apenas a precarização vivida nas instituições. Esse reconhecimento se torna fundamental para que tenham motivos para exerceram a docência. A entrevistada A3 também menciona a importância da participação dentro dos espaços. Entretanto, ressalta que a sobrecarga de atividades acabava por dificultar a participação.

> **A3:** Eu não vejo problema quanto a isso […] eu acho que tem abertura pra isso. Agora, participar efetivamente desses espaços implica também uma dedicação… a gente nem sempre tem tempo pra dedicar a essa participação

> de uma forma mais efetiva. Eu participo das reuniões de departamento, eu não tenho cargo administrativo, a não ser a coordenação da revista, nenhum desses cargos implica participação em conselhos, essas coisas. Eu participo dentro das minhas possibilidades, dentro do colegiado de curso, colegiado delegado da pós-graduação. Acho que existe bastante espaço pra participação, o que acho que não existe é uma… é assim, você participar disso não tira de você nenhuma outra obrigação, o que faz com que acumule com outras tarefas. Então, se você participa do colegiado de curso, que nem todos os professores participam do colegiado de curso, já a de departamento todo mundo participa. Aí, é uma reunião por mês… é mais uma reunião no mês. Daí, a reunião do colegiado de curso é mais uma reunião, daí tem o colegiado da pós, que é mais uma reunião por mês. Aí a gente tem quatro reuniões por mês.

A entrevistada fala da importância dos espaços de participação, no entanto, aponta que esses momentos não são contabilizados na carga horária de trabalho. Nesta direção, os(as) docentes estão vivendo a precariedade no trabalho sob a forma que Linhart (2009, p.2) denomina como “precariedade subjetiva”. Segundo a autora, essa é uma das características do trabalho contemporâneo, que engendra modelos de administração que impõem a todos os(as) trabalhadores(as) “[...] gerir inúmeras disfunções de organizações que não lhes proporcionam os recursos necessários para fazer frente às exigências de seu trabalho, ao mesmo tempo em que intensificam de forma espetacular os ritmos de trabalho” (Linhart, 2009, p.2). O relato da entrevistada A6 também ilustra as formas de participação docente no seu Centro:

> **A6:** Sim, os espaços de discussões são sempre as reuniões de colegiado e de departamento e o núcleo docente estruturante. Durante, todo mundo fala o que pensa. A gente normalmente ou é por votação ou é por consenso. Todo mundo escuta todo mundo… A participação nos espaços de decisão é fundamental, então sempre que eu posso, eu tô em espaços de fóruns de decisão. Eu gosto disso, do docente estruturante, do colegiado, então às vezes as reuniões do AK[125] quando eu era da Coordenação. Acho que é fundamental o docente se envolver no processo de trabalho, porque é muito simples criticar, porque criticar sem participar da resolução do problema é muito fácil.

Neste caso, a entrevistada confere relevância à participação nos espaços mais específicos que envolvem seu trabalho. Expõe, também, que participa, sempre que pode, pois, tal como a entrevistada anterior, também acumula um rol de atividades que a sobrecarregam. Cabe mencionar, segundo o estudo de Ulrich (2005), que estas participações também são consideradas fatores essenciais para a saúde de docentes,

---

[125] Codinome utilizado para omitir o local de trabalho.

já que nelas ocorrem a cooperação entre pares a fim de pensar as questões do trabalho coletivamente. Isso envolve compartilhar as dificuldades e encontrar soluções para elas, tornando o exercício docente menos solitário.

4.4.1.3 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes em relação às políticas de valorização e reconhecimento

A valorização e reconhecimento docente é indissociável, se sobressaindo os nexos Estado-educação e, por conseguinte, a institucionalização e profissionalização do trabalho (Leher, 2010). Por isso, a apreensão das políticas de valorização e reconhecimento docente estão imbricadas nestas relações, o que pressupõe serem os(as) docentes trabalhadores(as) assalariados(as). Como parte das relações contraditórias capital-trabalho, os(as) docentes estão inseridos(as) na arena da luta de classes, buscando condições objetivas e subjetivas de subsistência. De acordo com Leher (2010), as condições objetivas referem-se ao regime de trabalho; à valorização docente que exige piso salarial profissional; à carreira que possibilite progressão funcional; a concurso público e provas de títulos; formação e qualificação profissional; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação. Por condições subjetivas, a autora entende o reconhecimento social, a autorrealização e a dignidade profissional. Neste ângulo de argumentação, entende-se ser o movimento político docente parte indissociável das condições de trabalho relacionadas às políticas de valorização e de reconhecimento. Estas lutas têm como marco fundamental a criação da Associação Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES) em 1981, sendo transformada no ano de 1989 em Sindicato Nacional – ANDES-SN (Leher , 2010). Para o autor, as lutas do Andes-SN possibilitaram:

> [...] a unificação da carreira das universidades autárquicas e fundacionais, no início dos anos 1980, e a definição de um Plano Único de Classificação e Remuneração das IFES em 1987. Na constituinte, as entidades dos servidores unificaram a luta em prol do Regime Jurídico Único (RJU) e as entidades sindicais da área da educação conquistaram a elevação da valorização do magistério (da educação básica e superior) à condição de preceito constitucional (Art. 205): 'valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de

> provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União'.

O autor aponta que algumas conquistas sofreram retrocesso, com a reforma do Estado do governo Cardoso, que por meio da Emenda Constitucional nº 19/98 retirou a garantia do regime jurídico único na contratação destes(as) profissionais. Inclusive, tal medida foi reafirmada pelo governo Lula mediante a Emenda Constitucional que dispõe sobre o FUNDEB (EC nº 53/06). Este é um processo que envolve lutas, as quais obtêm conquistas, mas, em alguns momentos históricos, ocorrem retrocessos, já que a correlação de forças em determinado período estava a favor do projeto do grande capital de mercantilização da educação pública. Estes pressupostos são essenciais para a apreensão da situação atual do trabalho docente na universidade pública, que é permeado por conquistas e retrocessos, que se expressam na realidade laboral destes(as) trabalhadores(as), o que será abordado a fim de se apreender o âmago da questão da saúde dos(as) servidores(as) docentes na UFSC. Postas tais considerações, cabe trazer os aspectos concernentes à valorização envolvendo apoio ao aprimoramento profissional. Parte dos(as) entrevistados(as) expôs satisfação quanto ao apoio da instituição:

> **A2:** Como eu entrei muito tarde para a academia, entrei com 40 anos, eu vim do mercado de trabalho... então... eu fiz o meu mestrado sem me afastar... no doutorado eu tive um semestre afastado... eu pedi um semestre, então quer dizer, seu eu não tive mais um aprimoramento, se eu não tive mais foi mais por uma questão minha, mas se eu quisesse ter me afastado eu teria [...] nesse ponto a universidade investe bastante na capacitação do professor.
> **A3:** Tanto em relação à capacitação, formação, eu tive vários afastamentos. Quando eu fiz o doutorado eu já era professora. Então eu tive afastamento pra doutorado. Depois eu já tive três afastamentos de pós-doutorado.

A entrevistada A1 relatou ter apoio para afastamento de longa duração relacionado a pós-doutorado. Alguns casos mostraram que, por mais que tenham a oportunidade de realizar cursos para qualificação profissional, lhes falta tempo, visto que estão sobrecarregado(as) com diversas outras atividades, sendo que é necessário ter organização para afastamentos, a fim de não sobrecarregar os que ficam.

> **A1:** Em relação ao apoio e capacitação, muito bom, a UFSC… em 2017, entrei num pós-doutorado, a gente sempre tem a oportunidade de participar, tem sempre apoio, incentivos pra gente participar de capacitações nos

> programas de capacitações. Às vezes têm vários a distância, às vezes a gente consegue fazer alguma coisa… falta tempo, mas sempre há disponível. Têm vários que as vezes eu gostaria de fazer, mas não tem condições. Então, nesse ponto, muito tranquilo. Eu acho que há uma política de tentar manter entre todo o Departamento um equilíbrio de trabalho, só que é bem difícil. Nesse ponto, e não é culpa nada da, da… é um pouco das políticas de desvalorização que há uma sobrecarga de trabalho bem grande, isso sim... 2019 mesmo, eu com essa doença, era uma sobrecarga muito grande de trabalho. E aí, com essa política de não dar substituto pra algumas atividades, e sai professor, a gente usa carga de aula de outro professor, então assim, a gente organiza pra que alguém saia para um pós-doc e outros professores precisam assumir as cargas. A carga de trabalho é bem alta pra uma grande maioria de professores. Claro, que quando a gente tem autonomia a gente se preserva, mas assim, há uma sobrecarga de trabalho, me parece…

No caso relatado, há debilidades da UFSC para com a substituição dos(as) profissionais que possam vir a se afastar, cabendo à equipe do departamento tomar providências a fim de dividir a carga de atividades remanescentes. Tal conduta acaba por minimizar as chances de qualificação mediada por afastamentos, visto que os(as) docentes, que já estão sobrecarregados(as), acabam assumindo mais atividades. Nesta lógica, entende-se que a gestão da UFSC acaba por retira-se da política quando não garante um(a) profissional para assumir as cargas de trabalho de quem se afasta. Deste modo, atribui aos(as) docentes a responsabilidade de afastamento, podendo criar situações conflituosas que podem levar a critérios não muito transparentes quanto a estes afastamentos, já que existe na UFSC uma lógica coronelista e patrimonialista (Nunes, 2016) de trocas de favores e grupos de poder[126]. Já o entrevistado A4 trouxe aspectos pertinentes à dificuldade de conseguir recursos para participação nos eventos. Portanto, apesar da necessidade de qualificação e aprimoramento profissional, não há, por parte da instituição, o fomento e apoio financeiro para isto, cabendo, em muitas situações, o uso de recursos próprios.

> **A4:** Não tem nunca, recurso pra nada [...] é muito difícil conseguir recurso na universidade [...] Por exemplo, você é professora e tem que solicitar um auxílio, onde que você procura isso? Em que site você entra? Bom, a informação já está difícil, conseguir recurso é mais difícil. […] Eu acho que em 2018 consegui ir a algum lugar. Pelo menos o evento principal da minha área. [...] Eu sou exigido de saber muitas coisas diferentes. Eu preciso me capacitar, me parece muito estranho exigir capacitação e não auxiliar que as

[126] Recentemente, devido a estes problemas, foi repensada a política de afastamentos para formação de longo prazo, pautada em alguns critérios que devem preceder estes afastamentos. Isso é uma das inciativas voltadas a criar mecanismos que impeçam que estes afastamentos se deem basicamente a partir da lógica de troca de favores, tendendo a prejudicar quem não obedece a tais regras. Portanto, este é um mecanismo que, de certa forma, busca, ao menos neste caso, criar isonomia entre os(as) profissionais. Para maiores informações, acessar: https://cppd.ufsc.br/afastamentos/.

> pessoas sejam capacitadas. Daqui a pouco vai ter uma capacitação e vai ter um evento, vai ser em São Paulo. O máximo que quem vai, vai conseguir, é para entrar, mas a viagem só eu que vai pagar. Olha, tudo isso é para melhorar o serviço que oferecemos à UFSC, não é para melhorar a minha vida [...] Uma colega minha, ela vai para o Uruguai e ela falou que não existe recurso em nenhum lugar. Ela vai com seu bolso, só conseguiu a inscrição, o resto ela vai pagar pra ir pra lá e naquela época só tem recurso pra uma coisa, se você vai apresentar artigo científico talvez tenha só pra isso. Agora, se eu preciso me capacitar pra aprender alguma coisa e, além disso, ir a um evento, eu escolho entre uma coisa ou outra e, a segunda, sou eu que pago.

Existe uma incongruência de fundo nesta relação, pois, como exemplifica o entrevistado, assim como existe a exigência de qualificação, deveria existir o apoio para tal. Da forma como funciona hoje, o processo de qualificação onera o(a) trabalhador a), colocando sob sua responsabilidade a garantia dos recursos para participar de espaços e eventos a fim de apresentar aquilo que é resultado do seu fazer profissional. Fala-se de política de incentivo, mas estas situações representam verdadeiras práticas de desincentivo para a formação, expressando uma política de coerção, já que precisam destas produções para alimentar seus currículos e angariar verbas para seus programas de pós-graduação. Deste modo, em muitos casos, o(a) docente se vê obrigado(a), mesmo sem incentivo e apoio financeiro, a retirar do seu salário o valor para financiar eventos, os quais estão diretamente relacionados ao seu trabalho. Há, indubitavelmente, cortes de recursos significativos para a Educação Superior no país, como alertam diversos estudos (Mancebo; Maúas; Chaves, 2006; Leher, 2010). Entretanto, cabe mencionar que existe uma lógica de responsabilização dos indivíduos pelas condições de trabalho, lógica que se reflete nos espaços da universidade. A dita sociedade do conhecimento traz a necessidade de se ter capital humano, mas este deve ser buscado individualmente. A lógica da desresponsabilização do Estado para com as condições de trabalho reflete esta omissão dentro do espaço universitário. As entrevistadas A6 e A1 relatam a possibilidade de afastamento para formação de longa duração, mas ressaltando que, quando isso ocorre, a equipe que fica tem de assumir as atividades, ficando, por isso, ainda mais sobrecarregada. A docente A6 também avaliou que a UFSC oferta oportunidades de cursos e capacitações, mas trouxe questões semelhantes às da entrevistada A1 quanto à dificuldade de fazer estes cursos, devido ao volume de atividades que estão relacionadas a outras exigências de produção, inclusive exigências condicionadas à vinda de recursos aos seus departamentos.

> **A6:** Aprimoramento profissional, eu acho que a UFSC oferece bastante oportunidade pra gente fazer curso […] vontade, disponibilidade de tempo do professor, porque a gente tem tanta demanda de carga horária de ensino. É o tripé ensino, pesquisa e extensão. A gente tem que dar conta disso tudo, a gente tem que publicar e a gente faz dez artigos pra conseguir publicar um, e olhe lá. É extremamente difícil a publicação. Além de difícil é… Pra publicar um, a gente tem que produzir uns dez, porque a gente manda pra vários lugares e às vezes um é aceito… Não dá pra gente trabalhar só nesse, porque é muito difícil, tá muito difícil publicar, são cada vez mais exigentes, cada vez mais tem gente publicando. É extremamente difícil e demanda muito tempo a produção de artigo. Demanda tempo, demanda pesquisa, então isso é bem complicado. Por isso, essas capacitações que a UFSC oferece sistemáticas a gente até acha legal, mas não tem como. Afastamento pra formação existe possibilidade, mas ela também não é tão assim em número adequado em relação ao número de profissionais que têm vontade de se afastar. Eu acho que deveria ter mais vaga, mais afastamentos pra formação. E a gente não tem substituto nestes afastamentos. Então, os professores vão, ficam três meses, seis meses, um ano fazendo pós-doc. A gente assume, eu na minha disciplina eu assumi, ela vai ficar um ano em Portugal. A gente já assumiu no semestre passado essas aulas e esse semestre a gente vai assumir também.

Quando perguntada sobre o motivo da ausência de substituição, a entrevistada afirma serem problemas da UFSC e do Ministério da Educação, e que os últimos anos têm sido desastrosos para a educação pública superior brasileira, devido ao aprofundamento da precarização das universidades. As questões que traz também se relacionam a exigências de produção relacionadas a políticas cuja lógica é a da produtividade. Conforme alertam Lucena *et al*. (2022), existe uma pressão por produção acadêmico-científica materializada na busca por fomentos e na publicação de artigos. Os(as) autores(as) expõem um crescimento nas atividades desempenhadas pelos(as) docentes, representado pela produtividade imposta pelas agências governamentais como CAPES, CNPq, dentre outras. A entrevistada contribui com questões fundamentais para a problematização do fazer docente, afetado diretamente pela desconstrução do serviço público. Os cortes dos últimos anos, envolvendo não apenas governos de extrema direita, mas também governos de conciliação de classes, representam bem o projeto governamental de desmonte das universidades públicas federais, cabendo aos(as) trabalhadores(as) buscar ajuda via setor privado ou via recursos próprios, como relatado em seções anteriores. Com isso, entende-se que não se trata de culpabilizar individualmente os(as) docentes pelas escolhas feitas, mas sim de entender como se engendra o processo de contrarreforma e as consequentes políticas adotadas conscientemente para desmantelar os serviços públicos.

Em síntese, boa parte dos(as) entrevistados(as) afirmou a importância de aprimoramento profissional, mas relataram problemas que inviabilizam estas formações, tanto relacionados à ausência de apoio e recursos quanto de sobrecarga de trabalho. Dito de outro modo, a corrida por angariar recursos para suas pesquisas, objetivando alcançar os padrões de qualidade das agências de fomento frente ao corte de verbas para a educação, tomam boa parte do tempo do trabalho docente, impossibilitando a livre escolha por atividades que façam sentido ao seu fazer profissional, pois como afirma Leher (2010, p. 1), "[a] potencialidade ontológica do trabalho docente é particularmente difícil no capitalismo, pois as frações burguesas dominantes procuram subordinar a educação aos seus propósitos estratégicos de classe".

Outros aspectos foram trazidos pelo entrevistado A7, que sofria assédio laboral:

> **A7:** No que diz respeito a aprimoramento profissional, eu acho que foi muito negativo, porque na verdade isso foi um detonador também. Foi aonde foi explicitado o processo de assédio, porque eu pedi um afastamento pra cursar o doutorado e foi negado. Então, tive essa negativa dentro do departamento, tive essa negativa na CCPD, e esgotadas todas as formas de recurso dentro da UFSC, eu tive que acionar a justiça federal pra conseguir esse direito. Onde eu consegui, ficou demonstrado nas sentenças do juiz que houve uma violação dos princípios do serviço público federal. Não me trataram corretamente e, por força da lei, eu consegui um afastamento pra formação. Então, nesse sentido, ficou bastante prejudicado pra mim me afastar pra cursar o doutorado... [...] Consegui judicialmente, mesmo assim, como é um processo que precisa renovar ano a ano, cada ano era uma novidade, cada ano era um sofrimento. Isso me atrapalhou muito, eu tive muita dificuldade de permanecer, por exemplo, no estado, na cidade onde eu fazia o doutorado, porque eu precisava estar sempre aqui em Florianópolis pra acompanhar o processo, porque era muito nebuloso, havia negativas infundadas.

Desse modo, o assédio laboral vivido pelo entrevistado A7 afetou todos os âmbitos das condições de trabalho, inclusive o direito a afastamento para formação. A situação de negações era mais um motivo para seu sofrimento, pois aquilo que poderia ser formalizado administrativamente precisou passar às vias judiciais. Aqui, não quer-se dizer que não deva existir critérios para a avaliação dos afastamentos, mas que o seu, em específico, fora enviesado, já que, por mais que tivesse motivos cabíveis, tudo que passasse pelo aval de quem o assediava seria negado ou dificultado. Tal situação de assédio laboral gerou mais degastes e, consequentemente, um processo de adoecimento profundo.

Quanto às políticas de avaliação profissional, a maioria dos(as) entrevistados(as) expuserem conhecer poucas formas de avaliação, citando alguns de cunho mais focal. Alguns(mas) demonstraram não conhecer formas de avaliação mais periódicas, baseadas em políticas institucionais permanentes. Também relataram terem participado de avaliações das quais não obtiveram retorno. As falas elencaram algumas questões que passam pala necessidade de debate a esse respeito, já que a maioria desconhece uma política de avaliação transparente e contínua.

> **A2**: Avaliação profissional, sempre tinham aquelas avaliações anuais, mas a gente nunca teve *feedback* daquilo [...] um retorno assim muito superficial dos alunos.
> **A3:** Avaliação, tem dos estudantes. Tem das bolsas do PIBIC, a gente é avaliado quando pede projeto… eu acho que a gente é muito avaliado na universidade, é avaliado toda hora… avaliação acontece toda hora.
> **A6:** Eu acho que a única forma de avaliação que existe pro docente é a avaliação do aluno, que se a gente não faz um bom trabalho, o aluno não perdoa, e essa avaliação, se fazem por escrito, fazem um banzé. Fazem rolo lá pra dizer 'eu troco o professor ou o professor muda'. Essa avaliação do aluno é uma avaliação que efetivamente acontece. Outra avaliação é a do SINDPESQ, que é a forma como a progressão é, essa, só. Mas outras avaliações sistemáticas nem existem... Uma chefia de departamento chama se tem problema, mas chamar e te elogiar…

Os entrevistados a seguir relatam experiências desrespeitosas e violentas em relação aos seus estágios probatórios:

> **A4:** Foram notas parciais… A gente tinha que apresentar notas parciais, foi chato pra caramba […]. Bom, têm alguns professores que utilizam isso pra, bom, em outros departamentos se utiliza pra tocar o terror. Em outros departamentos se utiliza pra que as pessoas que entraram novas sejam escravinhos. Aí eu tenho certeza absoluta. No meu departamento eu sei de uma pessoa que foi bastante escravizada, bastante mesmo, tinha que fazer a função de secretaria daquele senhor. No meu caso foi diferente, não tive que fazer o secretário, mas é uma pessoa que não te fala se tem algum problema. O que faz é se vingar de algum jeito de alguma coisa que ele não gostou, se vinga... sobre meu estágio probatório, relatórios, em que uma pessoa votou contra minha aprovação no estágio probatório parcial. Nunca explicou o motivo, colocou uma desculpa muito estranha. Uma semana atrás a gente tinha conversado em uma reunião da pós-graduação sobre o tamanho das turmas e, eu falei que era mais interessante ter turmas menores, umas 15 pessoas, porque é mais fácil dar aula e a gente poderia discutir melhor. Isso é um fato que eu concordo até hoje […]. Então essa senhora foi lá e disse que eu não queria dar aulas em turmas grandes […]. Bom, por ampla maioria aprovou o relatório e ninguém nunca me explicou.... Na minha comissão do estágio probatório eu fui perguntar o que tinha acontecido. E me falaram deixa pra lá, você vai passar se continuar assim, fica tranquilo. Aproveito pra dizer que essa professora tinha problema de saúde mental, e

> que aquele senhor se aproveitou dos problemas de saúde mental da senhora pra fazer isso.
> **A7:** Avaliação profissional, eu passei no estágio probatório, mas o estágio probatório foi antes do assédio ter acontecido. Ainda bem, porque senão eu não saberia qual seria o desfecho.

O relato do entrevistado A4 evidencia a forma como as avaliações de estágio probatório ocorrem. No seu caso, por fazer parte de um Departamento hostil, o estágio era utilizado como forma de humilhação. O exemplo que cita de que não precisou fazer papel de secretário exemplifica bem o papel cumprido por esta forma de avaliação. Em locais violentos, em que predomina tal lógica, o estágio probatório é utilizado como moeda de troca ou como uma forma de condicionar o(a) servidor(a) novato a imposições descabidas e alheias a um serviço público pautado na ética pública. Cabe mencionar que o entrevistado também problematizou o motivo da avaliação, refletindo que esta não se deu a partir do conteúdo do seu trabalho, mas sim de posturas arbitrárias, que não aceitam quem se pronuncia e traz reflexões críticas sobre a realidade. Já o entrevistado A7 afirmou que, caso o estágio probatório ocorresse no período em que sofria assédio laboral, talvez não passasse na avaliação.

Em relação a remuneração e benefícios, embora a entrevistada A2 considere razoáveis, as entrevistadas A3 e A6 expuseram que estes não condizem com a dinâmica da alta do custo de vida, considerando-os inapropriados e defasados.

> **A2**: Remuneração e benefícios são condizentes com a universidade também dentro de um normal.
> **A3**: Remuneração, eu não vou dizer que a gente tenha salário ruim, mas a gente ficou quatro anos sem nenhum tipo de reajuste né… e a inflação veio muito alta nesse período… Então, eu acho que nesse momento a gente tá com uma remuneração bastante defasada em relação aos outros… Quanto aos benefícios… tem lá um auxílio alimentação que é bem pouquinho. Têm estas políticas de valorização profissional que é quando a gente tá no topo da carreira como professor titular tem um certo reconhecimento. Me sinto reconhecida nesse momento.
> **A6**: Remuneração e benefício, minha filha, nós estamos cinco, seis anos sem um aumento e a inflação a mil por hora… Qualquer pessoa ganha o que um professor universitário ganha trabalhando, nós trabalhamos 40 horas, nós temos que fazer pesquisa, extensão, ensino. Tantos anos de estudo que a gente tem pra conseguir ser professor. Não é só estes anos de acesso, a gente continua a vida inteira estudando e… não se compara o nosso salário com qualquer outra profissão… É uma catástrofe, eu acho.

A entrevistada A6 ressalta a insatisfação com a remuneração e benefícios, considerando que não estão em consonância com os anos de dedicação e estudos para serem docentes, bem como com o tamanho das atividades que desenvolvem.

Neste ângulo de argumentação, concorda-se com a colocação, pois em relação à intensidade de trabalho e à extensão da jornada de trabalho, o salário é insuficiente. Ainda sobre este aspecto, a entrevistada A5 traz sua experiência na coordenação de curso, considerando ser o valor da remuneração para este cargo irrisório frente ao tamanho dos compromissos assumidos. O entrevistado A7 trouxe aspectos específicos da situação que vivia, que se refletia também neste âmbito:

> **A7:** […] mas remuneração e benefício me ocorreu uma coisa. Em virtude da perseguição, do assédio, eu tive prejuízos na forma de remuneração. Eu poderia ter pedido, por exemplo, progressões que eu não pedi. Eu tava tão adoecido, tão preocupado em me curar, em ficar bem, cursar o doutorado e, ao mesmo tempo, responder aos processos, às armadilhas que eram colocadas pelos assediadores, que eu deixei passar. Eu acho até que isso... depois eu fui entender… algumas pessoas até diziam "como assim? tá rasgando dinheiro, esqueceu de fazer a progressão?". Não se trata de esquecimento, você tá adoecido e, ao mesmo, tempo continua sendo assediado. Você não tem condições às vezes de observar coisas práticas que influem na sua qualidade de vida e profissional como a progressão funcional.

Ou seja, o assédio laboral trouxe prejuízos financeiros também, uma vez que seu adoecimento era tão profundo que sequer tinha condições de solicitar as progressões. A prioridade era conseguir o afastamento para doutorado, pois não tinha condição de saúde para assumir outros aspectos concernentes à carreira docente.

4.4.1.4 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) docentes em relação a alguns aspectos da organização do trabalho

As informações obtidas quanto a alguns aspectos da organização do trabalho trouxeram elementos importantes para a compreensão do processo de adoecimento dos(as) docentes na UFSC, processo este pautado em uma política que traz uma série de desgastes, em especial os de ordem psíquica. Neste bloco, as categorias "jornada de trabalho" e "carga de trabalho" serão analisadas em conjunto, uma vez que, nas entrevistas, ambas foram abordadas de forma inter-relacionada. Posto isso, cabe mencionar que, com exceção do entrevistado A2, que expressou que "a jornada de trabalho sempre foi muito tranquila, com exceção do momento em que teve que realizar pós-doc sem afastamento", todos(as) afirmaram exercer longas jornadas de trabalho. Mesmo tendo formalmente em seu contrato de trabalho uma jornada de 40 horas semanais, a maioria respondeu ultrapassar estes limites, inclusive trabalhando

nos dias que deveriam ser de descanso para dar conta das diversas atividades, o que configura sobrecarga de trabalho e resulta em consequências à saúde, tanto de ordem física quanto mental/psíquica.

> **A2:** Como eu vim do mercado profissional, a universidade pra mim foi muito tranquila. Até pela carga de trabalho, a gente tem 20 horas perante a classe, depois tem 20 horas em casa. Então a jornada de trabalho sempre foi muito tranquila. […] A carga de trabalho também, considero que ela fica pesada quando a gente entra num processo de fazer uma pós, aí ela fica pesada sem se afastar.
> **A1:** Carga de trabalho bem alta. Nós temos… na verdade a gente acaba assumindo mais, a gente tem o PAD[127], que é nosso Plano de Atividade, aprovado a cada semestre, só que é assim, a gente não consegue colocar todas as atividades. Então, por exemplo, eu tenho 15 orientações entre mestrado e doutorado e nenhuma entra no PAD… Não consigo porque passa das 40 horas, entre aulas, projetos de pesquisa… Eu lanço, mas não conta horas. Eu lanço pra ficar registrado, mas, por exemplo, eu não consigo contar horas, então eu tenho seis doutorandos e eu boto uma hora só pra poder lançar eles ali […] não conta pra carga de trabalho porque senão passaria das 40 horas. É que é assim, como a gente tem que ter a carga mínima de hora/aula, pra gente dar conta não tem pra todo mundo ficar no mínimo, a gente tem que dar mais aulas de graduação ou pós-graduação. Então isso tudo vai na aula, então depois tem assim: horário de projeto de pesquisa aprovado, tem 20 horas, mas não dá pra lançar. Então eu lanço uma hora e assim vai. Então é assim, se fosse colocar todas as horas no PAD, dava mais de 60. Tem as administrativas, colegiado de curso de pós-graduação, é chefia de núcleo, é participação em comissão de pesquisa… e essa é a carga horária fixa […] fora bancas que a gente participa na pós-graduação e não conta, não lança nada, na pós só conta hora/aula. A gente só conta hora/aula e orientação... Tu tem orientação, tu tem bancas, tu tem comissões que tu participa. Então, assim, a sobrecarga de trabalho realmente é bem grande… Daria 60, às vezes eu tenho que retirar, essas que contariam hora contínua, que tem portaria.
> **A3:** Então, esta é uma das questões problemáticas que a gente tem porque a gente tem jornada de 8 horas, mas ela não corresponde ao que acontece. No meu caso, por exemplo, quando eu dou aula à noite, dificilmente eu consigo ficar um período sem trabalhar naquele dia. Se eu trabalho das 8 horas e 30 minutos às 10 horas dando aula eu deveria, por exemplo, tirar a manhã pra não trabalhar… Trabalhar só no horário da tarde, pra dar as oito horas, mas dificilmente eu consigo passar um dia sem trabalhar. Muitas vezes a gente é obrigada a trabalhar final de semana, a complementar a jornada de trabalho pra coisas e coisas, pra escrever […] e fazer contato. O e-mail, por dia a gente recebe, sei lá, 30, 40 e-mail, pelo menos por dia… às vezes mais… 30 e 40 só no dia que a gente lê. Tem uma carga de trabalho bastante

---

[127] O Plano de Atividades Docente (PAD) diz respeito ao instrumento utilizado pelo(a) docente para descrever as atividades a serem realizadas. Estas atividades são baseadas na Resolução nº 053/CEPE/95. A Resolução trata do planejamento das atividades, tais como: o ensino de graduação e pós-graduação; o trabalho em projetos de pesquisa; o trabalho em projetos de extensão; a orientação de trabalhos de conclusão de curso de graduação, mestrado e doutorado; o afastamento para formação profissional; atividades administrativas inerentes à instituição. O Plano é disponibilizado pelo Planejamento e Acompanhamento de Atividades Docentes (PAAD), que é um sistema desenvolvido pelo DSI/SeTIC e administrado pelo DEN/PROGRAD. O PAAD registra e resume as atividades docentes semestralmente. Informações disponíveis em: https://servicosti.sistemas.ufsc.br/publico/detalhes.xhtml?servico=184. Acesso em: 4 maio 2025.

alta, que eu acho que é muito maior. Então eu tenho tentado me limitar. Fim de semana eu tenho tentado não trabalhar, mas às vezes eu não consigo não trabalhar no final de semana. Na quinta e na sexta-feira passada eu tinha duas bancas, ou seja, no carnaval eu tive que ler as dissertações porque no carnaval é feriado e eu não deveria ter trabalhado, mas… eu tenho que ler a dissertação, eu tenho que ler a dissertação antes da banca e a banca ela seria duas horas, mas quanto tempo eu demoro para ler uma dissertação, né? Em torno de oito horas pra ler um trabalho, uma dissertação, pelo menos. Uma tese, às vezes, eu demoro 2 dias pra ler uma tese… não cabe na minha jornada normal. Eu não posso dizer que não, mas se eu disser que não pras bancas, daqui a pouco quando eu pedir pra alguém ser da banca do meu orientando ninguém vai querer. Então, a gente também não pode dizer não o tempo todo. […] tem períodos em que a gente tem mais trabalho, por exemplo, no início do semestre que coincide muitas vezes com o período de banca e, ao mesmo tempo, você tá fazendo planejamento, plano de ensino, arrumando o moodle, fazendo as coisas pras disciplinas… Final do semestre quando a gente tem muita coisa pra corrigir né, todos os trabalhos. Este semestre eu tenho duA turmas, uma da pós-graduação tem 35 pessoas inscritas e outra turma da graduação que deve ter umas 40 pessoas. Então imagina, quando chegar no final desse semestre eu vou ter 70 trabalhos pra corrigir. A gente nesse período, não consegue não trabalhar final de semana, à noite… esses dias abriu edital pra evento, aparece em dois dias se você quiser ter recurso para aquele evento você tem que fazer projeto então […] no carnaval eu trabalhei no projeto também, na quarta-feira era feriado metade do dia e eu trabalhei o dia todo pra fazer o projeto de edital pra enviar pra Jornada porque eu tinha que mandar… e se eu não mandasse a gente tinha que mandar sem dinheiro nenhum.

A4: O único dia que eu descansava era sábado. Sábado era o meu dia oficial de descanso. Domingo geralmente eu trabalhava. Até que aprendi quando comecei a ficar doente. […] A pressão é de lá, mas vou te contar uma história, a gente tem um sistema que é o PAD, onde a gente registra as horas. No PAD dá pra registrar 40 horas e são as horas que fala nosso contrato. Tenho colegas que registram 80 horas. No meu caso, eu acho que devo ter 60 horas. Então ninguém precisa te pressionar, você tem 60 horas, não tem como fazer tudo, então tem que utilizar mais de 8 horas por dia pra fazer. Tudo isso sem contar as horas de aula, as horas de preparação de aula, a gente precisa de mais tempo pra preparar aulas. [...] Tenho quatro disciplinas, minhas disciplinas são de duas horas aulas e aparece duas horas/aula, como são quatro, aparecem oito, de ensino aparece oito. Então, pesquisa, eu tenho projeto de pesquisa, carga horária eu tenho 20 horas. Essa é a carga que eu deveria ter de pesquisa, mas na verdade a carga que conta no PAD são apenas oito horas. [..] Porque não tenho como fazer 20 horas de pesquisa porque sairia das 40 horas semanais. Esse é um dos elementos que a gente ajusta pra que o PAD fique em 40 horas porque senão sai de 40 horas. […] sei que no fundo isso é administrativo pra que a administração fale [...] está bem-feito. Eles sabem que é falso, eles sabem bem [...] Tenho dois projetos de extensão dos quais participo, carga horária aprovada em portaria três horas e quatro horas […] em outros casos você tem que trocar a carga horária que está aqui para que combine com as 40 horas. Orientações, bom, são os mestrandos orientados que tenho, dois de TCC, mais de doutorado. Isso daqui se ajusta, às vezes, se a gente vê que a carga horária sai.

A6: A nossa carga de trabalho é bem densa, é bem intensa porque a gente tem uma carga de trabalho específica bem importante porque sala de aula ela cansa muito. […] Então é uma carga de trabalho bem grande. Sem contar que são 40 horas, né. 40 horas não é uma carga horária pequena. Elas invadem a vida privada e depois o miserável do whatsapp, ele dá uma carga de trabalho pra gente inacreditável porque, por mais que a gente diga “eu não vou olhar”, só vou olhar no horário, a gente não aguenta, porque a gente bate o olho e vê o tema e já vai ver. Então a gente tá 24 horas por dia ligada.

As falas dos(as) entrevistados(as) evidenciam uma realidade altamente adoecedora, que põe em risco as condições de saúde. As respostas trazem elementos relevantes para a análise do trabalho docente na atualidade. Por isso, é necessário mencionar a discussão feita, em capítulo anterior, de que tais condições têm como pano de fundo o processo de contrarreforma do Estado, processo este que traz consigo a contrarreforma educacional, visando dar respostas às crises capitalistas. Desse modo, para falar do trabalho atual dos(as) docentes e os impactos à sua saúde, é necessário entender que estes(as) trabalhadores(as) atuam em uma instituição pública que é parte da sociedade capitalista, e como tal, serve também a interesses de reprodução do capital. As diversas reconfigurações ocorridas nestes espaços são expressão de uma política cuja necessidade central pauta-se na abertura de novos nichos de lucratividade para o mercado. Segundo Mancebo, Maués e Chaves (2006), as reformas da Educação Superior engendradas nas décadas de 1980 e 1990 traziam em seu cerne a ideia de que os sistemas de ensino deveriam se tornar mais diversificados e flexíveis, objetivando maior competitividade e, em contraponto, menos recursos para a educação pública. Evidentemente, tal cenário alinha-se às orientações de órgãos multilaterais que ditaram as regras do jogo para os países, principalmente os considerados “subdesenvolvidos”. Não diferentemente de outros direitos sociais, a educação pública superior teve como ataque ideológico o discurso da ineficiência do serviço público, o qual deveria ser substituído pelo privado ou, no mínimo, angariar recursos do setor privado, já que este seria o salvador da ineficiência pública. Com isso, o conjunto de mudanças decorrentes das políticas neoliberais, mediante a contrarreforma do Estado e da Educação Superior brasileira, sofrem “inflexões mais sistemáticas para adaptação aos novos tempos a partir dos anos 90, mediante as reiteradas tentativas de implantação de um modelo gerencial para as universidades do país” (Mancebo, Maués, Chaves, 2006, p. 43). Este modelo gerencial parte do pressuposto de que a universidade deve ser regida pelas regras do setor empresarial, absorvendo sua lógica de concorrência e individualismo. Conforme afirmam os(as) autores(as), estas concepções incumbem um caráter instrumental e funcional de autonomia – ou heteronomia – e de participação. A contrarreforma da Educação Superior traz mudanças significativas ao trabalho docente, exigindo que este(a) trabalhador(a) se molde às novas exigências. O rol de políticas, inclusive a de

avaliação, nos pressupostos do projeto gerencialista de Educação Superior, trazem consigo exigências que buscam abstrair do(a) trabalhador(a) a sua capacidade de reflexão e análise crítica da realidade. Este(a) trabalhador(a) é subsumido a tantos critérios e exigências que, embora queira, terá dificuldade para individualmente evitar essa lógica. Por isso, ao contrário de fazer uma culpabilização meramente moral quanto ao trabalho docente, é necessário ressaltar que:

> [...] o exercício profissional na docência no ensino superior não pode ser visto isoladamente, apartado das relações de produção e reprodução social. Docentes são trabalhadores/as e, sendo assim, estão submetidos às contradições postas pela lógica capitalista e pelos imperativos do modo de produção capitalista nas relações de trabalho. Nenhum/a trabalhador/a determina autonomamente o seu trabalho, pois inscritos na divisão social e técnica do trabalho, os/as docentes estão permeados por condições objetivas e subjetivas que se interpõem na realização de suas tarefas e atribuições profissionais (Portes, Portes, 2021, p. 547).

Ou seja, a realidade apresentada pelos(as) entrevistados(as) é circunscrita pela forma como o capitalismo se desenvolve. De acordo com Mancebo (2007, p. 77),

> [as] instituições de ensino superior são “convidadas” não só a se adaptar às novas composições trabalhistas, como também ajustar seu produto às exigências mais recentes do capital. Assim, o cotidiano da universidade e a conformação das atividades docentes se vêem duplamente atingidos pela organização produtiva emergente: por um lado, o docente é configurado enquanto trabalhador de um sistema produtivo-industrial, imerso numa nova organização do trabalho [...] onde sua eficiência e produtividade são objetivadas em índices; por outro lado, o professor é produtor das mercadorias ‘força de trabalho competente’ e ‘tecnologia e conhecimento científico’, fundamentais na dinâmica do novo funcionamento sócio-produtivo.

Todo esse processo traz reflexos para o trabalho docente, que serão debatidos a partir de três aspectos, elencados por Mancebo (2007) como: 1) a precarização do trabalho; 2) a flexibilização das tarefas; e 3) uma nova relação que se estabelece com o tempo de trabalho. Com isso, serão analisadas as relações sociolaborais do trabalho docente na atualidade, conforme as falas expressas nas entrevistas.

Quanto ao primeiro aspecto, referente à *precarização do trabalho*, Mancebo (2007) expõe que a precarização do trabalho docente decorre da erosão de recursos públicos destinados ao financiamento das universidades públicas, financiamento necessário frente ao processo que Lima (2007) caracteriza como massificação da Educação Superior. Deste modo, existe a premência de abertura de novos concursos públicos a fim de aumentar o número de docentes conforme as exigências. Cabe

mencionar que tais vagas também são necessárias devido a falecimento de servidores(as), exonerações, aposentadorias, afastamentos. Com a redução de concursos e, consequentemente, de servidores(as) com vínculo estatutário, proliferam-se as subcontratações temporárias de professores(as), que segundo Mancebo (2007), foram naturalizadas no cotidiano das universidades. Conforme a autora, esta realidade se agrava nas instituições, engendrando sérias consequências ao trabalho docente, como intensificação do regime de trabalho, crescimento do sofrimento subjetivo, desmobilização coletiva e aprofundamento do individualismo, cujos efeitos atingem não apenas os(as) trabalhadores(as) substitutos(as), mas também os(as) estatutários(as) e a toda vida universitária. Para Bosi (2007, p. 1505), a precarização vai além da flexibilização trabalhista, considerando-se "[...] como precarização do trabalho docente o aumento na rotina das atividades de ensino, pesquisa e extensão que compõem propriamente o fazer acadêmico".

Desse modo, o processo em curso traz novas configurações às relações do trabalho docente, exigindo a adequação às regras postas. Logo, a precarização do trabalho docente diz respeito não apenas à insegurança contratual típica dos vínculos instáveis, mas também atinge os(as) servidores(as) públicos(as) estatutários. Nesta direção, a precarização do trabalho é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. Segundo Silva *et al*. (2010, p.187), os(as) servidores(as) "[...] experienciam frequentemente a insegurança e a competição, vivendo a precariedade no trabalho […] como 'precariedade subjetiva'". É uma realidade imposta a todos(as) trabalhadores(as) em nome de uma falsa autonomia, a responsabilização em gerir situações sem garantir condições, intensificando de forma extenuante os ritmos de trabalho. Essa situação leva muitos(as) docentes a não reconhecerem o potencial crítico autônomo nas atividades que desenvolvem. Tais afirmações podem ser observadas nas falas dos(as) docentes que, em situações de extrema pressão, refletem a agonia de viver esta precariedade.

A precarização existente nesta realidade está intrinsecamente relacionada ao segundo aspecto que Mancebo (2007) adverte ser parte do projeto gerencialista de Estado. Nessa esteira, o segundo aspecto elencando nesta pesquisa diz respeito à *flexibilização das tarefas*. Freitas e Navarro (2019, p. 1.043) trazem algumas reflexões acerca da problemática:

> A organização do trabalho docente diferencia-se da de outros trabalhadores em virtude do fato de ela ser potencialmente mais flexível do que a de outras categorias profissionais. Essa flexibilidade por um lado permite situações como a do professor que menciona fazer atividades físicas todas as manhãs e chegar à universidade por volta das 10h30 (Entrevistado 10), ou então, como a da professora que faz fisioterapia também no período da manhã (Entrevistado 7), sem que haja prejuízos ou penalizações relacionados ao seu trabalho. Ocorre que, ao mesmo tempo, essa flexibilidade de horário e a possibilidade de realizar grande parte de suas atividades fora do espaço da universidade, em partes pelo uso das tecnologias de base microeletrônica, tem o potencial de manter os docentes conectados ao seu trabalho permanentemente. Entre os depoimentos, são recorrentes os relatos de que o trabalho adentra a casa, a vida privada, familiar, que se estende pela noite, pelas madrugadas antes de se iniciar a rotina diária, nos finais de semana e mesmo nas férias.

O estudo das autoras evidencia características do trabalho docente que parecem expressar um certo grau de autonomia. No entanto, esta autonomia se apresenta como propulsora de um processo que traz diversas implicações à saúde destes(as) trabalhadores(as), já que autonomia, no sentido apropriado pela lógica universitária atual, significa mais trabalho, como se verifica na fala da entrevistada A1:

> **A1:** […] como a gente tem autonomia de agenda, a gente bota no fim de semana pra dar conta... a gente não tem nada, nenhum trabalho nosso tem algum controle assim, se a gente tá trabalhando…

Ao ser perguntada se as atividades administrativas fazem parte das atribuições de seu cargo e qual legislação afirma tal exigência, a entrevistada A3 traz a seguinte consideração:

> **A3:** Sim, por exemplo coordenação do Pric, ela tem uma portaria que me coloca como coordenadora, então ela faz parte das minhas atribuições. Só que eu ganho oito horas por semana pra fazer isso, só que são oito horas que são completamente ficcionais, porque elas não existem de verdade. O fato de eu ter estas oito horas não indica nenhuma hora de ensino, nenhuma hora de pesquisa, nenhuma hora de extensão. Então, ela é uma hora ficcional né… Projeto de pesquisa, pesquisa faz parte das atribuições dos professores, eu coordeno um projeto de pesquisa, atualmente eu tenho um projeto no CNPq, que é um projeto de produtividade e tenho um projeto na FEPESQ, que… que este recurso eu tenho que administrar sozinha. […] Eu também tenho uma Portaria como Editora de Revista. Então, isso tem, tem uma formalização… No caso de Coordenador de Projeto de Pesquisa eu tenho, eu tenho, teoricamente, horas de pesquisa no PAD. Agora, o que envolve esta pesquisa, isso não tá especificado. Envolve fazer a pesquisa em si, escrever, buscar dados, fazer entrevista… mas envolve também administrar os recursos, envolve administrar os estudantes que vão fazer parte da pesquisa, envolve fazer contato com outros professores que participam da pesquisa, envolve escrever… são muitas coisas…

Corroborando com Freitas e Navarro (2019), Mancebo (2007, p. 77) afirma:

> Com a informatização dos serviços, indubitavelmente, desaparecem ou diminuem a atribuição aos docentes de algumas tarefas tediosas de antigamente, como a elaboração de listas, cálculo de qualificações, a pesquisa bibliográfica presencial e a elaboração de textos datilografados. Em contrapartida, novas atribuições são agendadas para os professores. Um aspecto nada desprezível desse 'novo' refere-se ao profundo enxugamento do quadro de funcionários de apoio, que acaba por agregar, continuamente, novas funções ao cotidiano do professor. Ele agora é responsável não apenas pela sala de aula e pelo desenvolvimento de sua pesquisa, mas por um crescente número de tarefas, como o preenchimento de inúmeros relatórios e formulários, a emissão de pareceres, a captação de recursos para viabilizar seu trabalho e até para o bom funcionamento da universidade.

A autora evidencia que o processo de flexibilização das tarefas tem como cerne a política de desmonte das universidades públicas, aumentando as demandas e, em contrapartida, reduzindo o número de servidores(as). Aponta que, com a redução do número de TAEs, que seriam responsáveis por atividades necessárias ao desenvolvimento da universidade como um todo, recai sobre o(a) docente a responsabilidade por dar conta destas atividades. Nesta perspectiva, a flexibilização impulsiona a impossibilidade de liberdade para criar e desenvolver estudos que façam sentido social, incutindo no ideário universitário que cabe aos(as) docentes manter vivo o processo de ensino e pesquisa. Estas atividades entram para o rol de tarefas docentes, mesmo significando desvio de função. Ao contrário destas atividades trazerem reconhecimento, são entendidas por muitos(as) docentes como um fardo, embora dificilmente consigam vislumbrar um futuro sem elas. A docente A3, por exemplo, destaca, dentre as diversas atividades que correspondem às suas atribuições, uma série de outras de cunho administrativo, que precisam ser realizadas devido à escassez de profissionais da área administrativa. Embora muitas tarefas desenvolvidas não constituam atribuições docentes, existem mecanismos que legitimam a ideia de que elas competem ao professor. Um destes mecanismos é o PAD, que, conforme o entrevistado A4 expõe, possui itens de preenchimento "administrativo".

> **A4:** Administração, aqui começam alguns probleminhas, eu tô no executivo da revista científica. Bom, essa é uma discussão que tem na universidade também, se eu trabalho com laboratório periódico, com comunicação científica [...] a gente está tentado mudar isso daqui. Você imagina um editor executivo de uma revista científica utilizando só três horas por semana pra manter uma revista científica, nem os coeditores conseguem fazer três horas.

> A universidade não só não se importa de que agora esta categoria que está aqui foi eliminada. Agora para o próximo semestre não dá nem pra colocar. [...] porque alguém falou que está irregular, que estava irregular que deveria estar formalizado. Na verdade, eles não te falam nada, você tem que ir atrás de tudo, você tem que ir atrás de perguntar, são 50 pessoas vão ter que fazer o mesmo roteiro, perguntar não sei o quê, outra pessoa, passar pra outra pessoa. Sou membro do grupo centro cultural uma hora, membro do conselho editor tem aqui até 20 horas […] Aqui tem uma vantagem, eu sou apenas suplente eu não vou precisar ir pra lá com frequência [...] e depois sou membro do conselho consultivo. [...] Em observações, a gente no meu departamento tem uma recomendação de colocarmos as horas que não forem colocadas no sistema; as horas contam se colocar aqui. As horas que estão fora das 40 horas semanais. Eu não vejo melhor forma de mostrar que é um crime do que olhando […] Eu coloco aqui que faltam dez horas por semana de laboratório científico, mais oito horas da pesquisa que não estava computada, mais duas horas de representante.

Estas atividades adicionais, além de aumentarem significativamente a carga de trabalho, são objeto de muitas insatisfações, como aponta estudo de Ruza e Silva (2016). Segundo os autores, a realização de atividades administrativas, burocráticas e de representação colegiada é frequentemente relatada como fator de insatisfação e/ou de sobrecarga de trabalho. Mostram que as atividades são criticadas pelos(as) professores(as), pois consideram que estas contribuem para o acúmulo de tarefas e dificultam a dedicação integral a atividades como pesquisa, produção acadêmico-científica, orientação e ensino, atividades de maior realização para estes(as) profissionais. Conforme exposto pelos autores, os(as) docentes reconhecem a importância de tais atividades, apresentando disposição em cooperar neste fazer, já que a instituição requer constante construção de espaços como Comitê de Ética, Centro de Pesquisa, Centro de Extensão. A questão central, contudo, não está na importância de tais atividades, mas na sedimentação de um ideário pautado em uma política de arrocho de verbas para as universidades públicas, transferindo aos(as) docentes uma diversidade de atividades, como se estas fossem “naturalmente” de sua responsabilidade. Neste ângulo de compreensão, obscurece-se o fato de que estas funções só são realizadas por docentes devido à escassez de profissionais TAEs nas universidades públicas brasileiras. Os depoimentos mostram desde a necessidade de montar equipamentos para a realização das aulas, até o preenchimento de diversos documentos para finalização de projetos e obtenção de verbas. Estas atividades, que contribuem para a sobrecarga de trabalho docente, relacionam-se ao próximo ponto elencado por Mancebo (2007) como uma das consequências das mudanças das

políticas educacionais para o trabalho docente, ponto este caracterizado como *nova relação que se estabelece com o tempo de trabalho*:

> O terceiro aspecto a se destacar no 'novo' cotidiano universitário refere-se à relação que é estabelecida com o tempo, relação na qual pode-se verificar não só uma aceleração da produção docente, bem como o prolongamento do tempo que o professor despende com o trabalho. Tal dinâmica não é nova e nem exclusiva ao trabalho docente, todavia tem-se intensificado nos últimos anos. O trabalho docente flexível e multifacetado, atravessado por atividades e exigências diversas que não cessam, nem em época de greve, tampouco nas férias, gera, ao mesmo tempo, mudança na jornada de trabalho de ordem intensiva (aceleração na produção num mesmo intervalo de tempo) e extensiva (maior tempo dedicado ao trabalho), particularmente facilitada pela introdução das novas tecnologias (Mancebo, 2007, p. 77).

Os relatos explicitam bem esta realidade. Os(as) entrevistados(as) supracitados elencaram serem tantas as atividades, que ultrapassa-se as 40 horas de trabalho. A entrevistada A1, por exemplo, expõe ultrapassar 60 horas de trabalho. Já o entrevistado A4 disse realizar 60 horas, mas sabe de colegas que registram 80 horas de atividades docente. Aqui, faz-se necessário abordar dois pontos. Um deles refere-se à lógica de produtivismo que beira a insanidade, levando o(a) trabalhador(a) a passar tanto tempo em função do trabalho que sua vida acaba quase resumindo-se a ele. O segundo ponto refere-se às diversas armadilhas que legitimam a ilegalidade, do ponto de vista de direitos trabalhistas, como o limite máximo de jornada de trabalho. Quanto ao primeiro ponto, as reconfigurações na Educação Superior no Brasil trazem à tona as exigências da produtividade vinculada ao ideário do mercado. Deste modo, as novas regulações que incluem formas de financiamento, gestão e avaliação incluem exigências pautadas em resultados meramente quantitativos. Segundo Borsoi (2012), as universidades brasileiras estão envoltas, em maior ou menor grau, por uma elevação significativa da demanda do trabalho docente, juntamente a um acréscimo insignificante no corpo docente efetivo, sendo estes(as) os(as) docentes que assumirão as incumbências da pós-graduação e, com isso, terão a obrigatoriedade de manter elevada a produção científica.

Corroborando com esta análise, Freitas e Navarro (2019) demostram que o contexto de reconfigurações na Educação Superior e, consequentemente, na pós-graduação, apresenta um duplo movimento, ou seja, ao mesmo tempo que o Estado tenta se desresponsabilizar pelo financiamento da educação, ocorre o aumento na rigidez do controle do ensino superior como um todo, especialmente na pós-

graduação. Nesse processo, a avaliação dos programas de pós-graduação sofre profundas transformações, e a quantificação da produção intelectual, mediante a mensuração predominantemente numérica de artigos, passa a ser o principal critério avaliativo, aprofundando a articulação entre sistema de avaliação e sistema de fomento (Freitas, Navarro, 2019). A crítica de Maués (2004, p. 152) é precisa quanto ao conteúdo destas mudanças:

> Os indicadores de desempenho baseados no mercado têm servido de parâmetros para premiação ou punição desse trabalhador que se vê acossado pelas demandas postas, que numa espécie de auto-aprisionamento tem se imolado no altar das agências de fomento, buscando financiamento, com o qual virá também o status, a respeitabilidade acadêmica e a premiação. Na lógica das mudanças, na concepção e papel da Universidade […] o professor precisa ser um empreendedor (lei de Inovação Tecnológica), trazendo dinheiro para desenvolver não somente suas pesquisas, mas para também 'manter' os departamentos, as pró-reitorias, a Universidade. Mas essa intensificação significa a submissão às exigências dos editais que via de regra são voltados para atender aos interesses mais racionais e que tenham uma resposta econômica (capitalismo acadêmico). Na lógica do empreendedorismo é preciso se submeter a avaliações como a do SINAES e à avaliação promovida pela CAPES, enquanto agência reguladora das políticas de formação docente. Os professores vinculados aos programas de pós-graduação precisam ser produtivos para neles ingressarem e se manterem, sem sofrer o constrangimento de serem 'desligados' por falta de produção. A mudança da cultura acadêmica […] tem instituído a naturalização desse produtivismo na Universidade.

Cabe mencionar que este processo exacerbou o individualismo no espaço universitário, ocultando o cerne do problema e criando trabalhadores(as) solitários(as), que têm dificuldades de se reconhecer entre pares. Ademais, a intensificação do trabalho docente passa a ser a regra na atualidade, inclusive quando estes(as) estão em programas de pós-graduação em que as metas produtivistas são seu ponto fulcral de existência. Segundo Freitas e Navarro (2019, p. 1.039), em se tratando "[…] do trabalho de professores-pesquisadores, a intensificação pode trazer muitas especificidades, uma vez que a rotina dos programas de pós-graduação encontra um crescente de cobranças, determinadas justamente pelo tempo da esfera produtiva". As autoras evidenciam que os prazos, tanto de pesquisas quanto de orientações, não seguem o tempo do processo pedagógico-formativo, uma vez que passam a ser controlados pela CAPES e outras agências de fomento, em um caminho de adequação a parâmetros do mercado cada vez mais velozes. Esta realidade reflete diretamente no conteúdo das pesquisas desenvolvidas. Mancebo (2007) evidencia

que o aumento da produtividade corresponde a resultados menos expressivos no que concerne o desenvolvimento do pensamento e da ação inovadores. Diante disso, entende-se que boa parte da produção científica recai em um reducionismo, passando a ter um fim em si mesma. Todo o processo que envolve uma pesquisa socialmente referenciada e comprometida com as demandas sociais não cabe nesta lógica. Lipp (2002) discorre a esse respeito, mostrando como a pressão por produção reduz o tempo de pesquisa, desviando o(a) pesquisador(a) daquele projeto de longa duração, que levaria mais tempo no seu desenvolvimento, pois envolve um processo de muita apropriação e reflexão crítica. Estes(as) professores(as) veem-se pressionados a desviar a atenção para projetos que tragam resultados em curto prazo, pois estes serão mais aligeirados e, com isso, resultarão em mais artigos a serem publicados. A crítica de Mancebo (2007, p. 78) é assertiva quanto a estes moldes. Segundo a autora,

> [uma] boa parte dos resultados alcançados pelos docentes, possivelmente, resvala para o terreno do mero produtivismo, terreno onde prima a ausência de pensamento e de criação. Para o pensamento é preciso um tempo de ressonâncias, de elaboração que o termo 'experiência' bem expressa, de modo que o imediatismo ditado pelo mercado e a exigência do aspecto 'aplicado' para o saber caminha em sentido contrário ao processo de criação e de respeito ao tempo de maturação intelectual necessários a qualquer atividade conceitual e de reflexão.

Desse modo, a intensificação do trabalho docente requer um profissional polivalente, desenvolvendo um acúmulo de atividades docentes de ensino, pesquisa, extensão e administrativas, as quais são invisibilizadas, já que não contam formalmente para a jornada de trabalho. São tantas as atividades, que a jornada de trabalho de 40 horas permitidas por legislação são apenas *pro forma*, tendo o acréscimo de horas "ficcionais". A esse respeito, discorre a entrevistada A3:

> **A3:** […] as reuniões de colegiado de departamento de pós contam, de colegiado de curso contam, porque tem portaria. Mas se eu contar tudo que eu tenho em Portaria na semana, dá 60 horas. Sei lá, às vezes mais de 60 horas, se eu colocar ali: uma hora pra cada orientado de mestrado, duas horas pra cada orientando de doutorado, uma hora pra cada orientando de TCC, tudo isso, teoricamente, lá no PAD, cada hora de ensino, é como se eu não tivesse que preparar aula, cada hora de ensino conta uma hora só… Digamos assim, eu tenho oito horas ali de aula, eu tenho dez orientandos, mais duas horas de colegiado de curso, mais… tudo isso dá umas 60 horas. Por isso que eu digo que é ficcional, porque nós somos obrigados a colocar 40, mas eu vou tirando horas das coisas que eu faço pra pode caber nas 40 porque é obrigada a ser 40h, senão o sistema não aceita. O sistema de horas não aceita tudo o que eu faço. Por isso que eu digo que é ficcional.

As diversas tarefas se sobrepõem, sendo acumuladas em uma jornada que não suporta tamanha exigência. Dentro desse contexto, seu trabalho ultrapassa todos os limites tanto orgânicos quanto psíquicos/mentais. A corrida por metas diante das exigências atribui a estes(as) trabalhadores(as) a responsabilidade pelo alcance de uma qualidade que diverge daquela almejada pelos movimentos políticos em defesa da educação. Estes(as) trabalhadores(as) estão presos(as) a exigências e responsabilidades que captam sua subjetividade, dificultando a visualização de uma solução diante da intensificação do trabalho. Assim, o processo analisado resulta em uma jornada de trabalho que não é suficiente para o volume das atividades exigidas, e que se estende para as horas que deveriam ser reservadas ao descanso, como feriados, finais de semana e férias, o que pode-se observar nos relatos dos(as) participantes.

A entrevistada A3 apresenta informações imprescindíveis para a compreensão desta sobrecarga. Ela cita, como exemplo, as participações em bancas, relatando que a leitura de uma dissertação consome aproximadamente oito horas, enquanto a avaliação de uma tese exige cerca de dois dias. No entanto, estas atividades, que deveriam ser consideradas principais e contarem formalmente dentro da jornada de trabalho, ficam invisíveis do ponto de vista de sua inclusão no PAD. A entrevistada afirma, ainda, que aceita o convite de participação em bancas mesmo sobrecarregada, mostrando que existe, de certa forma, uma relação entre docentes de acolhimento das demandas de bancas, a fim de que futuramente suas bancas recebam o aceite em troca. Ainda, segundo a mesma entrevistada, as duas turmas sob sua responsabilidade totalizam 75 estudantes, o que resulta, ao final do semestre, na correção de pelo menos 70 trabalhos. A massificação da educação que exige o aumento de vagas, resultando em turmas lotadas, aumenta significativamente a sobrecarga de trabalho, exigindo maior tempo para a realização das atividades decorrentes deste processo. Ademais, a entrevistada relata um momento em que trabalhou no feriado de carnaval para concluir um projeto de edital a ser enviado à Jornada, a fim de angariar recursos. O entrevistado A4 afirma usar um tempo considerável de trabalho para preparar as aulas, mas que estas atividades não contam no PAD, ou seja, as atividades que estão intrinsecamente relacionadas à docência não são consideradas como horas de trabalho.

Cabe reafirmar a necessidade de delimitar a origem de tais exigências. Esse controle passa a ser ditado pelas regras de agências de fomento e de avaliações, sobretudo dentro de mecanismos das próprias universidades, onde estes desígnios vêm sendo introjetados. Trata-se de uma pressão que cria um ambiente propício para assimilar a lógica do mercado e da produtividade. Desse modo, tal como expressam os(as) entrevistados a seguir, não é necessário um controle visível para pressionar o cumprimento destas metas e objetivos de produtividade, pois o controle está dado por meio de mecanismos que formalizam essa lógica, como o exemplo do PAD, sendo muito bem aceitos pelas gestões da UFSC:

> **A1:** Então, realmente, há uma sobrecarga de trabalho. Mas não é porque a chefia impõe, é porque são atividades que têm que ser feitas e os professores vão absorvendo na medida que eles conseguem […] A gente tem uma política bem grande de autonomia [...] então os professores, eles organizam o seu PAD a partir de várias escalas. Então, por exemplo, a gente tem um núcleo de disciplinas, por exemplo, eu participo do núcleo de AL[128], então os professores que dão disciplinas nesse núcleo, nós temos um núcleo. No caso, agora eu estou como coordenadora do núcleo, isso é algo que a gente vai trocando. E a gente divide disciplinas de forma que consiga deixar um pouco equilibrado ou que as pessoas tenham que fechar o seu PAD. Porque assim, por exemplo, eu tenho pesquisa, pós-graduação. Tem professores que não trabalham na pós-graduação, então não fazem pesquisa. Então eles precisam de mais disciplinas para poder fechar a carga horária. Então a gente vai tentando fazer esta distribuição... Aí, isso a gente apresenta pro PAD, informa pra chefia e a gente preenche as outras atividades. Na verdade, a gente não é obrigada a fazer isso, mas assim... tem 30 alunos entrando lá na pós-graduação, alguém tem que assumir, porque senão estes alunos não vão poder fazer o curso. Aí tu fica naquela... Pô, vou dizer que não, que tenho muito aluno...A gente pensa, é a vida de uma pessoa que tá deixando de dar uma oportunidade. Daí tu vai pegar mais um, daí tu vai…

A entrevistada expõe o que o entrevistado A4 já havia relatado sobre a divisão das atividades entre os pares. Diante da sobrecarga, os(as) docentes criam as próprias estratégias para balancear a demanda de trabalho. Conforme os estudos de Mancebo (2007), Bosi (2007) e Freitas e Navarro (2019), as exigências de produção da pós-graduação são infinitas, com exigências de publicação de artigos, de pesquisas, de orientações e outras atividades que são condições para que os programas continuem funcionando. Quando perguntada se teria autonomia para ter menos orientações, a docente A1 menciona a preocupação de “não prejudicar o estudante”. Situação semelhante é descrita pela entrevistada A5, que se encarregava

---

[128] Codinome utilizado para ocultar informações sobre a área de atuação da entrevistada.

de sanar dúvidas discentes por e-mail devido a um sentimento de responsabilidade pessoal, uma vez que os estudantes não eram culpados(as) pela falta de profissionais para sua realização. Ressalta-se o fato de que, se o(a) estudante não é o(a) responsável pela situação, tampouco o é a docente, que quando assume tais responsabilidades, para além das muitas atividades que realiza, acaba mantendo o funcionamento do serviço, levando, de certa forma, à invisibilidade do problema. Não se pretende, com tal afirmação, responsabilizar a docente, mas evidenciar que, diante da precariedade laboral, esses profissionais suprem lacunas institucionais em prol dos discentes. No entanto, esse esforço contínuo para mitigar danos aos estudantes culmina em seu adoecimento. Ainda, a respeito das pressões para o alcance de metas produtivistas, a entrevistada A1 explica:

> **A1:** [...] todos os nossos sistemas pra pontuação pra progressão, ou seja, eu posso não fazer pontuação, eu posso não orientar aluno, eu tenho essa minha autonomia. Eu posso dar horas aulas na graduação e fechar 40 horas no PAD. Isso eu posso fazer. E lá tem um ou outro que faz, mas é muito raro [...] só que todas as nossas avaliações são vinculadas à produção, por exemplo, assim, se eu quiser ter horas de pesquisa, tem no regimento da pesquisa quando tem que publicar, se eu publicar só um artigo em congresso eu vou ter uma hora de pesquisa nos anos que antecedem. A gente pode fazer a cada três anos. Então, assim, dependendo do que eu for publicar, eu vou ter horas pra continuar pesquisando, então eu preciso publicar.

Ao ser perguntada sobre a não realização das metas de produção e consequências ao projeto que desenvolve, a entrevistada discorre:

> **A1:** [...] eu não tenho mais horas pra dar sequência, eu não ganho horas pra renovar o projeto ou pra fazer um projeto novo. [...] Então a gente sempre faz a partir desse projeto, o que produziu nesse projeto te dá horas pra tu ter uma nova pesquisa. Então assim, a progressão eu pontuo, embora a progressão se tu der aula, se tu orientar, tem outras formas de pontuar. E na pós-graduação, tu não tem nada na pós-graduação se tu não tiver pontuação. [...] a cobrança maior de publicação é pra quem tá na pós. Pra tudo tu tem que ter uma produtividade, seja pra periódico, seja ela em orientação. É isso que vai nos balizando pra gente poder pedir a progressão pra dois anos ou pra pedir pra qualquer projeto de pesquisa. [...] Bolsa, se a gente quer bolsa de PIBIQ, eles vão olhar a tua produção. Então não há uma cobrança oficial tipo assim, todo mês tu vai produzir e tal, mas se tu não produzir, tu não avança na tua carreira acadêmica. Então, essa cobrança por publicação ela é meio intrínseca à atividade acadêmica. E se tu tá na pós-graduação, ela é muito mais pesada.

Sobre a avaliação de quem atua na pós-graduação, relata:

> **A1:** Não, essa avaliação, internamente, ela é feita em cada período de recadastramento. Então o que vai dizer se tu vai ficar no programa ou não. Depende do regimento de cada programa. No nosso são a cada três anos [...] e na CAPES é quadrienal, então a cada quatro anos o programa é avaliado. É uma média desses quatro anos [...].

A fala da entrevistada expressa a discussão feita até aqui, evidenciando que não há necessidade de pressões explícitas por produtividade, pois as políticas de avaliação, progressão na carreira, avaliação dos programas de pós-graduação e manutenção dos(as) pesquisadores(as) nestes programas configuram mecanismos que mantêm essa lógica. Isso, de certa forma, cria um ambiente altamente competitivo entre os "produtivos" e os "improdutivos". Assim, as relações de pressão e de controle do tempo de trabalho se dão através de uma lógica que responsabiliza estes(as) trabalhadores(as) por tantas competências e atribuições que sequer têm tempo para o lazer e descanso. Logo, afirma-se que não é somente um controle de ponto, por exemplo, que cumpre a função de ajustar os(as) trabalhadores(as) à lógica do capital, mas, sobretudo, a sua inserção em um processo de trabalho pautado por uma dinâmica em que mal conseguem se reconhecer coletivamente, já que individualmente têm seu tempo de trabalho voltado a atender às exigências da produtividade. Junto a isso, as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTICs) contribuem para a intensificação do trabalho, invadindo de forma mais acentuada o tempo de descanso. As falas da entrevistada A6 evidenciam de forma contundente esta problemática quando ela reafirma a imensa quantidade de trabalho, que invade a vida privada. Seu relato mostra os recursos da informática dominando sua vida, já que, por mais que entenda que as mensagens aparecem fora do horário de trabalho, não olhá-las é quase que impossível. Nesta direção, a docente afirma ficar quase 24h por dia conectada, visto que os recursos da tecnologia contribuem para que a todo o momento tenha-se acesso às demandas de trabalho. Frente a esta realidade, concorda-se com a síntese de Mancebo (2007, p. 77-78) sobre as características do trabalho docente na atualidade:

> E-mails a serem respondidos, celulares que tocam em casa e computadores portáteis garantem que o trabalho acompanhe o professor, para além dos muros da universidade, nos momentos institucionalmente destinados ao descanso e lazer. O professor vai fisicamente para casa, mas o dia de trabalho não termina, pois as inovações tecnológicas possibilitam a derrubada das barreiras entre o mundo pessoal e o mundo profissional. Em síntese, desenha-se, nas universidades, uma 'sociedade da urgência', que força o incremento das tarefas, a instalação de horários atípicos, a aceleração

> no desempenho das atividades e que afeta em cheio a produção docente, agora atravessada por uma dinâmica 'produtivista consumista', comportando práticas como a leitura apressada do último lançamento, o imediatismo das pesquisas que se sucedem, o aligeiramento dos cursos, a formação de mais alunos em menos tempo […].

A autora alerta que este novo cotidiano, que exige uma aceleração da produção docente, é repleto de exigências e atividades que não cessam nem mesmo em períodos de férias. Desse modo, os(as) docentes utilizam as férias para adiantar leituras, preencher formulários, preparar projetos, escrever artigos, dentre outros. Frente a esta realidade, ressalta-se que a lógica do mercado vivida na universidade pública e, principalmente, na pós-graduação, traz consequências sociolaborais que refletem em toda a instituição. Uma delas refere-se ao próprio sentido que o trabalho docente tem para os(as) professores(as), já que as motivações que os fazem entrar no circuito produtivista podem até resultar em recompensas de algum mérito pautado na *quantofrenia* [129] (Ruza; Pinto, 2016), mas acabam secundarizando o sentido primário do trabalho docente. Cabe apontar, como pontua o entrevistado A4, que a instituição UFSC é conivente com a lógica de sobrecarga e produtivismo que extrapola qualquer limite de carga considerada legalmente aceitável, em termos de legislações trabalhistas. De forma contundente, afirma-se que os(as) docentes trabalham muito além das 40 horas de trabalho permitidas em legislação, sem, no entanto, receber recompensação por horas extras. Ao contrário, o trabalho que realizam, muito além de sua jornada de trabalho normal, não é reconhecido em termos salariais.

> **A4:** Não existem horas extras na universidade. […] Na verdade é pra ter um controle sobre a galera que faz menos [...] Isso daqui não serve pra nada. Se eu trabalhar 70 horas a mais nessa semana, ninguém vai pagar nada a mais. Bom, eu já fiz as contas tá, não sei exatamente onde estão as horas pra preparar as aulas […].

---

[129] Ao problematizarem a realidade do trabalho docente, Ruza e Pinto (2016) discorrem sobre a característica do paradigma utilitarista, o qual busca medir e apontar índices da atividade humana, inscrevendo-a numa matematização do real. Usando os estudos de Gaulejar, mostram que a gestão como doença social pode ser entendida como quantofrenia ou doença da medida, atuando como orientadora da excelência dos modelos de administração gerencial, concebendo o(a) trabalhador(a) como agentes que atuam a serviço da produção. Segundo os autores: "A busca por uma matematização do trabalho vivo em prol de suposta 'eficiência e eficácia' tende a recair em vazio ontológico e insignificância" (Gaulejac, 2007). E, como a dinâmica de funcionamento da universidade não se reduz à lógica empresarial, tal feito gera sérios prejuízos à prática universitária e ao bem-estar docente" (Ruza, Pinto, 2016, p. 95).

Não se trata aqui de defender que a invasão do tempo livre se configure a partir de bancos de horas ou acréscimos salariais, mas de denunciar a gravidade do problema, que, além de trazer uma carga de trabalho descomunal a estes(as) trabalhadores(as), sequer é reconhecida como horas de trabalho. O instrumento intitulado PAD é utilizado na UFSC para formalizar esta realidade, escamoteando ilegalidades em termos de horas de trabalho – o que, segundo o entrevistado A4, ocorre com o aval das gestões, que estão cientes da situação. Há, de fato, diversas ilegalidades, que, no entanto, caem na invisibilidade pública pelos mecanismos que as ocultam. A ideia difundida socialmente é de docentes servidores(as) públicos(as) privilegiados(as), como propaga o discurso ideológico advindo com as contrarreformas. Na verdade, mascara-se uma realidade que envolve condições de trabalho estafantes, que ultrapassam todos os limites físicos e mentais/psíquicos destes(as) trabalhadores(as). Posta esta discussão, cabe também trazer o relato da entrevistada A5, a qual, ao assumir o cargo de coordenação, entra em um processo ainda mais intenso de sobrecarga, traduzido por ela como uma "completa insanidade":

> **A5:** Eu acho que eu tô falando de uma coisa bem específica, que é tá num cargo de gestão e ficar doente. A nossa jornada de trabalho como coordenação, gestão, é muito impossível que seja 30 horas, sempre excede 40 horas… No departamento a gente registra essa carga que excede as 40 pra deixar um registro disso, porque tem momento em gestão que a gente trabalha, tipo assim, tem que trabalhar à noite, sábado, domingo, ler trabalho de aluno pra ver se conseguia dar conta, senão, não dá. Só que tem uma flexibilidade que pra mim é importante, fazer as cargas horárias nas possibilidades que eu tenho. Mas esse cargo de gestão não tem esse trabalho interprofissional, multi… eu acho que a universidade, o contexto… assim, é um ambiente bastante competitivo e que as pessoas acabam vendo quem trabalha mais. Então acaba sendo uma loucura, assim, a nível doentio. Todo mundo quer ver quem faz mais… se você só tem 40 horas parece que você não faz nada… "ah, não pode ficar tranquilo, você só tem 40"… tem que ter 70 pra parecer que você tá morrendo. Então, tem essa cultura na UFSC, especialmente. Eu já trabalhei na AM[130] também, é diferente a lógica de trabalho, acho que a UFSC tem muito isso assim, de, de… essa sobrecarga de trabalho… mas é isso, cargo de gestão é bem solitário.

Sobre este relato, cabem algumas ponderações. Primeiro, destaca-se que a rotina de trabalho em um cargo de coordenação de curso exige tantas responsabilidades que a entrevistada expõe que a flexibilidade, já discutida anteriormente, contribui para que consiga organizar as diversas atividades, também

---

[130]Codinome utilizado para ocultar informações que possam identificar a entrevistada.

fora do horário de trabalho. Nesta lógica, existe uma flexibilidade, que serve para que o(a) docente esteja “livre” para realizar o trabalho onde quer que esteja, no horário e dias que desejar. Frente ao acúmulo de demandas, o(a) docente não vê outra solução a não ser organizar o tempo de não trabalho para completar as atividades. Outra questão se trata da lógica que acompanha o processo de reconfiguração do trabalho docente, que recai na competitividade no âmbito da universidade, em que os pares se veem em uma corrida da excelência e da produtividade. Chama a atenção quando a entrevistada expõe que na UFSC esta lógica é mais profunda. Assim, embora exista uma cultura pautada na competição nas universidades públicas brasileiras (Mancebo (2007), Bosi (2007), na UFSC esta cultura toma dimensões mais acentuadas. Quando a entrevistada fala sobre as críticas que recebe por trabalhar 40 horas, menciona uma percepção ancorada a uma lógica que é introjetada por seus pares, pautada na quantificação dos produtos de seu trabalho, que só são considerados se puderem ser medidos quantitativamente. Com isso, por mais que realizasse uma infinidade de atividades que intensificam seu trabalho, invadindo seu tempo de descanso, estes trabalhos não são considerados produtivos. Não é por acaso que o estudo de Borsoi (2012) mostra que, mesmo diante de aspectos considerados positivos do trabalho docente, como aqueles em que estes(as) trabalhadores(as) têm um certo grau de controle, eles(as) mesmos(as) apenas consideram-se produtivos quando o resultado do trabalho envolve metas quantitativas de produção, como a publicação de artigos em periódicos.

Outro aspecto relevante a ser apontado se refere à ausência de apoio institucional para com os diversos problemas e sobrecarga de trabalho advindos com o cargo de gestão, que trouxe, além das atribuições do próprio cargo, atividades pertinentes a TAEs – que inexistiam. Freitas e Navarro (2019) apontam em seu estudo que os(as) docentes que assumiram cargo de coordenação mencionam as diversas dificuldades advindas da falta de trabalhadores(as) que os(as) auxiliassem nas funções administrativas. Esta realidade representa a “marca da precarização das condições de trabalho, que acabam por gerar uma grande intensificação do trabalho docente” (Freitas, Navarro, 2019, p. 1042). Nesse sentido, a entrevistada A3 reafirma que as políticas governamentais reforçam a desvalorização do trabalho docente. Mesmo os governos anteriores a Bolsonaro, que segundo a entrevistada até

disponibilizaram um recurso para pesquisa, não ofereceram outras condições de trabalho, como abertura de concursos para docentes e TAEs:

> **A3:** Eu acho que há uma preocupação começando na universidade em relação à saúde mental das pessoas. Até porque ficou uma coisa tão flagrante né, dificuldades que as pessoas têm tido de lidar com as tarefas que existe, assim… tá começando a pensar nisso, mas ainda não tem uma política […] Até porque elas estão também, o próprio movimento político que nós estamos vivendo. Durante quatro anos houve uma desvalorização muito grande da universidade, do trabalho científico e, mesmo no período anterior a isso, houve uma política de valorização, só que essa política de valorização: "vamos dar dinheiro para fazer pesquisa", só que você não me dá outros tipos de condição. Você não contrata mais professores, mais servidores técnicos. Acho que esta questão da contratação de servidores técnico-administrativos, facilitar, ajudar a fazer esse trabalho. Essa é uma política nacional, ela não depende da administração da universidade, depende do Ministério da Educação. A política do Ministério é enxugar a máquina e sobrecarregar cada vez mais as pessoas que tão trabalhando, porque enxugar a máquina significa que cada vez mais você vai ter mais tarefa.

A entrevistada também aponta a seguinte reflexão:

> **A3:** Quanto menos servidores, mais os professores têm que trabalhar. E a política dos servidores… os servidores… eles trabalham oito horas e pronto, eles não levam pra casa[131]… Então, houve o período anterior ao golpe de 2016 uma valorização, mas... essa valorização veio com mais trabalho… e depois disso só piorou, porque além de ter mais trabalho, as condições pioraram e mais dificuldades de fazer as coisas. Agora, uma das coisas que deveria ser pensada mesmo é uma política de extensão do quadro de profissionais dentro da universidade, mas não só professores, mas também servidores, por exemplo, na revista na qual eu trabalho, a gente tinha uma servidora que fazia a parte da secretaria da revista, mas ela se aposentou e nunca nós tivemos outra servidora. É tudo feito hoje pelas bolsistas e pela gente porque também as bolsistas não têm responsabilidade. Quando tinha a servidora ela se responsabilizava por uma série de coisas. Agora, toda a responsabilidade é nossa como editoras. As bolsistas, elas fazem alguma parte do trabalho, mas elas não têm a responsabilidade sobre o trabalho, elas são bolsistas, elas são estudantes, tão aprendendo, são estagiárias, não tem o tipo de responsabilização que uma servidora teria.

Como exposto, os(as) docentes, embora não tenham a exigência de estarem oito horas na universidade presencialmente, possuem uma autonomia que recai na invasão das suas horas de descanso, extrapolando a jornada de trabalho legalmente aceita. Isso significa que, independentemente da formalidade das 40 horas semanais de dedicação exclusiva, se as atividades requerem muito mais, caberá ao(a) docente

---

[131] Menciona-se que esta problemática, no que concerne aos TAEs, será desenvolvida no próximo subitem, quando forem analisadas as suas entrevistas.

fazê-las, mesmo que não tenha tempo de vida fora do trabalho. A entrevistada também cita a urgente necessidade de concurso para TAEs para assumirem funções de sua competência, as quais hoje são desenvolvidas por docentes. Ainda sobre carga e jornada de trabalho, cabe mencionar a fala do entrevistado A7, que sofria assédio laboral:

> **A7:** Quando o assédio ocorre, ficou meio borrado pra mim os fluxos de trabalho e a própria jornada de trabalho. Eu sabia as disciplinas que eu teria que ministrar, mas ao mesmo tempo as atribuições destas disciplinas, elas não ficavam muito claras, porque eu teria que pegar mais disciplinas do que outros professores. Por que eu tinha que pegar tal disciplina se o concurso o qual eu fiz não era pra essa cadeira? Então, quando o processo de assédio começa, eu posso dizer que a jornada de trabalho e os fluxos de trabalho ficaram meio borrados. E às vezes era... começou uma espécie de vigilância também sobre o meu trabalho, de tal maneira que às vezes eu tinha que ir pra lá todo o dia, no meu caso. Na maioria dos casos dos professores, você não necessariamente tem que estar todos os dias presencialmente no departamento, mas eu tinha que tá lá o tempo inteiro para me fazer ser visto, porque havia uma vigilância tremenda. Então, o que eu posso dizer é assim, quando o processo começa, a jornada de trabalho, os fluxos de trabalho e as atribuições de trabalho começam a ficar borradas, começam a ficar menos transparentes, menos claros os critérios. Carga de trabalho geralmente aumenta também, porque no meu caso tentou-se dar mais, atribuir-se mais disciplinas sem justificativas claras.

Portanto, o processo de assédio sofrido incluiu mais disciplinas atribuídas ao docente, sendo que algumas não se relacionavam com o conteúdo que estava apto a lecionar. Logo, o docente entende que o processo vivido trazia diferenciações entre os pares, sendo que a “balança sempre pesava mais” para puni-lo. O processo de vigilância também se fez presente e, por mais que não existisse controle de ponto, o controle do seu trabalho era feito através de pressões subjetivas e objetivas, que foram criando um espaço de segregação para este trabalhador. Ele ressalta que as relações ficaram borradas, tanto em relação à carga e jornada de trabalho quanto em relação a atribuições e fluxos, pois o processo de assédio, como se observou até aqui, incidia em todos os aspectos do seu fazer profissional.

É imperativo considerar, ainda, o contexto específico da pandemia, que trouxe novos desafios aos(às) docentes, que passaram a lidar com novas exigências. Cabe mencionar que alguns aspectos advindos do ensino remoto foram considerados positivos:

> **A2:** É, na aula remota eu não sei se eles tavam navegando ou não. Na aula remota me parecia, não sei se eles faziam as perguntas [...] na aula remota

> eu falava muito tempo porque eu não via os alunos falarem, então eu não sabia se eles tavam prestando atenção em mim, se eles tavam no facebook, no watsapp né... a sensação que eu tinha é que eles tavam me ouvindo, essa era a sensação que eu tinha. Então, eu me sentia muito mais à vontade nas aulas remotas do que nas presenciais. [...] nesse ponto pra mim as aulas remotas foram o melhor período.

O entrevistado expõe sentir-se melhor na aula remota, pois a modalidade passava a sensação de que os(as) estudantes estavam prestando atenção. Aqui, importa tecer um comentário sobre processos adoecedores vividos pelos(as) docentes em relação à interação com os(as) estudantes em sala de aula. Como se verá adiante, este mesmo entrevistado expõe que muitos estudantes estão tão envolvidos com as redes sociais em sala de aula que sequer prestam atenção. Considera-se que uma das problemáticas advindas com o uso indiscriminado de redes sociais tem relação com a captura da atenção da juventude para um espaço que as prende e as domina. A sensação de sentir-se melhor nas aulas remotas, como expõe o entrevistado, está relacionada ao fato de que dificilmente o professor vai presenciar atitudes em que os estudantes estão ligados nas redes sociais, já que a distância que os separa através da tela pode levar à impressão de que estão atentos às aulas. Sobre a realidade vivida no Ensino Remoto Emergencial (ERE), a entrevistada A1 ressalta as dificuldades, que também traziam pressões e sobrecargas, tanto em relação aos aspectos físicos quanto em relação aos aspectos mentais/psíquicos:

> **A1:** Agora a aula foi bem cansativa, porque quando ficava o dia inteiro na frente do computador e tal, era bem cansativo, sem uma resposta do aluno, tu não conseguia entender o que tava acontecendo, se eles estavam entendo, se não estavam, então... a gente deu um jeito, deu pra fazer, mas não era a condição ideal, e uma sobrecarga de marcar atividade... o que que acontecia, a gente marcava, tinha gente que tinha duas reunião ao mesmo tempo. Tava numa coisa aqui, outra lá ... era louco aquilo lá. Tinha gente que participava de mais de uma reunião, era uma coisa doida. Tu saía de uma reunião e marcava três ou quatro na mesma tarde porque tu não tinha tempo de deslocamento [...] agora eu acho que tá melhor.

Além das diversas atividades que se deram no âmbito do trabalho remoto, cuja rede social virou o “palco da educação” (Borsoi, 2012), a entrevistada também teve o desafio de lidar com os(as) estudantes quanto a esta nova realidade. Por mais que fale de suas dificuldades pessoais, o fato é que aos(às) docentes foi atribuído o papel de lidar com os desafios deste momento sem terem tempo e condições para tal, pois “[nesse] cenário, o professor é um mero gestor da crise e da barbárie” (Menezes,

Martillis, Mendes, 2021, p. 56). Ademais, a docente problematiza as diversas reuniões, corroborando com o fenômeno definido por Portes e Portes (2021) como “reunismo”. Em outro trecho, relata:

> **A1:** Eu acho que a aula remota, ela é bem difícil, no nosso caso, principalmente eu que trabalho só com AR [132], com projeto, tem que assessorar aluno, era muito mais difícil... eu acho que deixou um reflexo, o aluno hoje tem mais dificuldade de interagir em sala, entende? Esse aluno que tá vindo basicamente às aulas agora, têm alunos que entraram na pandemia [...] a aula em si, presencial, é bem melhor, é melhor de dar aula presencial. Então, esse híbrido tá legal, sabe. A aula presencial e algumas atividades que consegue ser feita de forma remota.

A entrevistada traz a preocupação quanto à qualidade das aulas em relação ao processo de ensino-aprendizagem, relatando não saber se os(as) estudantes estavam entendendo ou não o conteúdo ministrado. Expõe que, por mais que estivesse em contato com os(as) estudantes, a barreira existente era nítida, já que não se têm a diversidade de recursos que as aulas presenciais têm, recursos estes próprios das relações humanas como o olhar, as falas, os gestos. Assim, a tela tornou mais distante as relações entre educadores e estudantes, criando um clima de desconforto. Estas preocupações também foram manifestadas pelo entrevistado A2. Aqui, cabe mencionar que as aulas presenciais, por si só, não resolvem o problema quanto ao uso de internet pelos(as) estudantes em aula. Ao citar alguns pontos positivos das aulas remotas, o entrevistado A2 também faz reflexão sobre as dificuldades quanto ao uso de redes sociais em sala de aula, evidenciando que este é um problema tanto para os(as) estudantes quanto para os(as) docentes. Ele relata que ver o estudante em redes sociais no momento das aulas é um fator que desmotiva, inclusive afirmando não ter desistido da carreira por estar próximo da aposentadoria. No entanto, houve colegas com qualidades muito importantes que abandonaram a carreira de docente na UFSC devido a esta problemática, que parece ser invisibilizada na instituição.

> **A2:** […] eu não voltei pra aula presencial, meus últimos anos de aula foi durante a pandemia, tá? Então eu trabalhei em casa, eu senti até uma melhora, como eu comentei contigo. Eu tinha problema lá com data show ou a televisão, os alunos não conseguiam ouvir as aulas, então ele ia lá pro moodle e ficava parecendo que ele tava vendo celular. Também tem um detalhe, eu não sabia se o aluno tava na internet ou não. Esse é um problema que o professor tá enfrentando. Esse é um problema que eu poderia ter. A

[132] Codinome utilizado para omitir informação que poderia identificar a entrevistada.

> gente tá dando aula e os alunos, principalmente em uma aula com computador, os alunos ficam no facebook, ficam no whatsapp e [...] não mais a gente precisa trocar ideias aqui, então muitas vezes uma aula que eu deveria ficar uma hora eu ficava no máximo meia hora né, porque eu percebia a não atenção dos alunos, então eu cancelava a aula e começava a ir pra parte prática. Aí, como eu não tava vendo se eles tavam na internet ou não, eu conseguia falar bastante [...] porque eu já vi até caso de professor desistir da aula, como ele tinha outro emprego, ele desistiu da aula por total falta de tesão dele, porque os alunos não prestavam atenção na aula dele, e ele era um cara que não precisava. Ele era um jornalista bem famoso, tinha o emprego dele, a universidade perdeu. Eu, como tô prestes a me aposentar, não jogaria fora tudo. Isso aí é uma coisa bem desestimuladora pro professor, tá dando aula e ver que os alunos tão naquele universo perdido na rede social.

O entrevistado deixa nítido ser este um fator de adoecimento que desestimula o exercício docente. Inclusive, aponta não ter tomado uma decisão quanto a terminar o vínculo docente devido ao direito de aposentadoria, que estava próximo. Quando relata que o ensino remoto trouxe alguns benefícios, talvez um deles tenha sido não presenciar os(as) estudantes em sala de aula nas redes sociais. Isso não significa que ele afirme que os(as) estudantes não estavam em rede social no ensino remoto, mas que pela interação se dar mediante uma tela, não conseguia saber ou ver se isso ocorria. De certo modo, por mais que o estudante estivesse em rede social, não presenciar a situação talvez fosse menos adoecedor do quer presenciar. A esse respeito, Neto e Araújo (2021, p. 27) afirmam:

> As transformações nas relações de produção passaram a reverberar nas relações sociais. As mercadorias provindas da microeletrônica e microinformática passaram a dominar tanto o mundo da produção quanto o mundo das relações sociais e interpessoais. Isso pode ser observado na relação de dependência e subordinação dos indivíduos ao mundo integrado pela internet. As redes sociais (Twitter, Instagram, Facebook, WhatsApp, chats, blogs etc.) constituíram um universo virtual à altura da natureza abstrata e fictícia do capital financeiro. Elas aprofundaram o processo de alienação humana e ampliaram as relações forjadas no isolamento, no individualismo e na concorrência. A natureza fictícia do capital financeiro se expressa nas formas de sociabilidade que valorizam o mundo virtual e abstrato em detrimento do mundo real.

Deste modo, as relações tornam-se cada vez mais vazias de conteúdo político e social baseado na solidariedade e reconhecimento do(a) outro(a) enquanto educador(a), culminando em um ambiente de trabalho sem propósito para estes(as) trabalhadores(as), que cada dia mais vivem a ausência de sentido quanto ao papel social do fazer docente.

> **A2:** É que eu não sei em geral do adoecimento dos professores em função disso [...] mas em relação aos meus colegas, é quase que geral, a questão dos alunos estarem nessas redes sociais [...] a gente perde muito o foco das aulas, perde muito o foco, o exercício é muito grande, eu sempre [...] eu nunca fui assim, quer empurrar garganta abaixo. Até na aula de AS[133], eu sei que alguns alunos têm muita dificuldade, outros nem tanta, então eu nunca fui de empurrar garganta abaixo. Tem alguns que vão e cobram... então issoaí, não sei se pode dar algum problema mental no professor [...] Eu sei que pra mim, a vontade nos últimos anos [...] nos últimos cinco anos tava muito ruim dar aulas, eu tava contando o tempo pra me aposentar e eu gostava de dar aulas, eu gostava mesmo.

Certamente, o desenvolvimento das tecnologias não pode ser considerado o problema no processo de ensino, pois estas podem ser usadas para potencializar uma diversidade de processos, sem, no entanto, substituí-los. A crítica das TICs não preconiza seu fim. Existe a necessidade de que a apropriação destas tecnologias se dê de forma subsidiária ao ensino-pesquisa-extensão, sem os elos que estas atualmente mantêm com o capital financeiro mundial. Nesta acepção, entende-se que as tecnologias devem ser usadas a favor do ensino, da pesquisa e da extensão, mas o papel que assume na atualidade deve ser problematizado e combatido. Postas essas considerações, cabe mencionar outras falas que relatam aspectos positivos do ensino remoto:

> **A3:** […] no meu caso, o trabalho remoto até me ajudou. Eu pude ficar mais em casa, eu pude administrar melhor estas tarefas domésticas com a família. Mas eu acho que em alguns casos é bem mais difícil. Quem tem filhos pequenos, por exemplo.
> **A6:** se tem uma coisa que eu achei positivo e que agora eu vou usar sempre, é pedir pra aluno elaborar vídeo… porque os alunos elaboraram vídeos como produto do trabalho sensacionais, maravilhosos. Eu pedia vídeos de no máximo um minuto, três minutos. Quando o tema era mais complexo, eu deixava eles fazerem. Sensacional, então a tecnologia, essa, ela veio pra ficar com a pandemia. Da mesma forma que a pandemia, ela trouxe pra nós uma liberdade também, porque quando a gente tá na universidade, tem uma cobrança dos nossos pares, não é nem porque a gente bate ponto, professor não bate ponto. Então, a cobrança era dos nossos, sabe, pra ver se tu tá na sala, se não tá, as pessoas têm tempo pra isso. E a pandemia, ela mostrou que eu posso, eu preciso ficar na universidade mesmo quando eu to dentro de sala de aula, quando eu to trabalhando com aluno, mas eu não preciso ficar lá pra fazer artigo, pra fazer pesquisa e também não preciso ficar lá pra fazer reunião, porque a reunião online ela veio pra ficar também. A reunião online é mais produtiva.

---

[133]Codinome utilizado para omitir informação que poderia identificar o entrevistado.

Cabe destacar que existe uma sensação de maior autonomia advinda da experiência da pandemia. Aqui, problematiza-se o que representa o controle da força de trabalho entre os(as) docentes. Mesmo não tendo ponto eletrônico, os(as) docentes têm um controle informal entre os pares. É importante destacar que o controle do trabalho, como se viu, ultrapassa estes aspectos, visto que ele circunscreve a educação na atualidade com sistemas de metas, avaliações pautadas em marcos quantitativos, entre outros. Por isso, mesmo parecendo que o ensino remoto e outras atividades docentes trazem um grau de autonomia maior, de certa forma, as pressões de produção e alcance de metas continuam, e, em certos aspectos, aumentam com o ensino remoto, o que pôde ser observado ao final da fala da entrevistada A3, bem como no relato a seguir:

> **A6:** Eu acho que a carga maior pro professor foi se adaptar, dar o mesmo conteúdo de forma remota, porque a lógica é outra. A gente teve que reorganizar as nossas aulas, reorganizar na forma, reorganizar no jeito que a gente apresentava, reorganizar na fala… A gente teve que aprender tecnologias e a gente não era acostumado. Então, sabe? Ah, compartilha, bota tela, bota um vídeo, compartilha, cada um pede uma coisa diferente. Pra quem não nasceu no digital, foi bem difícil pra nós, bem difícil. E assim, criar mecanismo pra que os alunos apresentassem seus trabalhos…

O ERE trouxe a reconfiguração das relações acadêmicas e pedagógicas, incidindo no processo de ensino-aprendizagem, desconfigurando o espaço educativo da sala de aula e dificultando a construção de conhecimentos mais aprofundados e com rigor teórico (Portes; Portes, 2021). De acordo com Portes e Portes (2021), o ERE limitou a aproximação com a realidade social, uma vez que os momentos de estágio, extensão, dentre outros, foram profundamente afetados. Por isso, o tripé ensino, pesquisa e extensão foi esfacelado, já que se deu ênfase muito maior ao ensino em detrimento dos outros eixos. Os autores evidenciam que ocorreu uma plataformização da vida acadêmica, exigindo a reorganização do trabalho docente nos diversos aspectos (pedagógicos, administrativos e da vida social). Deste modo, afirmam que criou-se uma nova forma de gestão da vida acadêmica imposta aos(as) docentes das universidades que trabalham com o ensino presencial, sendo feita de forma precária e apressada a fim de adequar os programas de disciplinas, as atividades extensionistas e de pesquisa às exigências do ensino remoto. Por isso, afirma-se que a resposta ao momento pandêmico foi ditada conforme as exigências e os interesses do setor mercadológico, sendo desconsiderado um tempo maior para a

construção de alternativas para a educação naquele momento. Ao contrário, segundo o ANDES (2020, p. 45),

> [o] diagnóstico de condições emocionais, materiais e sociais é pré-condição para um profundo debate que poderia ser realizado com a finalidade de subsidiar a elaboração de políticas para as instituições de educação enfrentarem a 'nova normalidade' criada pela pandemia. No entanto, em geral, o que há são decisões apressadas, impositivas e, muitas vezes, com ameaças de exoneração por 'abandono de trabalho'.

O sindicato expõe que sequer houve uma iniciativa séria de entender as reais necessidades dos(as) estudantes, sobretudo de investigar as condições existentes para acompanharem o processo educativo. Assim, o momento da pandemia aprofundou o fosso social, já que aqueles(as) que não tinham condições materiais, como equipamentos, rede de internet, espaços físicos adequados ou condição de adaptação para estudantes com algum tipo de deficiência, foram marginalizados. Conforme Mancebo (2020), o entrelaçamento histórico entre capitalismo, trabalhadores e máquinas demonstra que a introdução das TICs, ao contrário de tornar o trabalho obsoleto, reordena-o, tornando-o invisível. O exemplo do ensino remoto aprofunda a invisibilidade dos problemas históricos vividos pelos(as) docentes.

Outra questão a ser destacada, como expõe a entrevistada, é que o ensino remoto trouxe responsabilidades para os(as) docentes quanto ao manuseio das tecnologias, como se fosse uma responsabilidade intrínseca ao seu fazer profissional. Segundo Portes e Portes (2021), o ERE trouxe um aumento do custo de vida para o docente que, devido à ausência de investimento institucional, precisou responsabilizar-se pelo acesso à tecnologia necessária ao desenvolvimento da remotização do ensino. Desse modo, o ensino trouxe mais exigências aos(as) docentes do que soluções. A entrevistada A6 expõe elementos que contribuem para entender a intensificação do trabalho docente vivido neste período. Ao ser perguntada sobre o fluxo de trabalho e o planejamento, a entrevistada relata a rotina a que foi submetida durante um período em que estava em um cargo de gestão:

> **A6:** […] todo período da pandemia era meu período de coordenação de curso […] eu era subcoordenadora. A gente viveu nessa gestão uma greve e a gente viveu uma pandemia, e a gente não sabia o que fazer. Então a gente criou toda uma organização, fluxo de trabalho pra que a gente não parasse. Então a gente criou uma tecnologia de trabalho, uma forma de fazer o curso

> andar, tanto que o nosso curso de AN[134], ele não tem nenhuma disciplina atrasada. A gente deu conta de fazer as nossas disciplinas. A gente fez as disciplinas teóricas que iam dando pra fazer… a gente fez toda a parte teórica e deixamos a parte teórico-prática para quando acabasse a pandemia e aí a gente fazia… a gente quase morreu, nós fizemos três semestres em um, mas, nós e os alunos, era de manhã, de tarde, de manhã, de tarde… um ritmo frenético de quase piração, mas valeu à pena. Tem curso que ainda não deu conta. A gente, no fluxo de trabalho, no planejamento, a AO[135] deu conta…

A análise da docente mostra que, diante do caos, foram desenvolvidas estratégias para que dessem conta do semestre em um momento específico. Existe, de certa forma, a sensação de dever cumprido, já que a mesma relata que, diante das estratégias adotadas, conseguiram dar conta, mas não sem sofrimento. Como expressa, fizeram três semestres em um, por isso, “quase morreram”. Sua fala ilustra a necessidade de apreender o processo vivido nesse período. Mancebo (2020) expõe o cenário contraditório advindo com o trabalho remoto, evidenciando que alguns trabalhadores(as) entendem que o *home office* traz vantagens, já que existe um menor tempo de dispêndio com deslocamento, bem como a flexibilidade de horários. No entanto, este também traz uma série de outros problemas, principalmente a ampliação da jornada, o aumento dos dias trabalhados na semana, o crescimento das metas de produtividade, e a intensificação do ritmo de trabalho. Com isso, o ritmo de trabalho, que já era intenso, passa a ser mais desgastante na medida em que o trabalho remoto provoca outras implicações à rotina. Lara e Hillesheim (2021) evidenciam que esta forma de trabalho implica a não desconexão entre as atividades do trabalho e aquelas relacionadas à vida privada. Com isso, afirmam que “[o] tempo do trabalho avança para o chamado tempo potencialmente livre. Ademais, como precisa responder às tarefas e prazos definidos pelo empregador, o trabalhador comumente precisará também estender sua jornada” (Lara, Hillesheim, 2021, p. 61). Assim, conforme analisam, o trabalho dentro do domicílio, mediado pelas redes, de certo modo, dissipam a percepção do(a) trabalhador(a) de que está trabalhando.

Ainda, cabe ressaltar outra fala da entrevistada A6:

> **A6:** Mas o que tem de negativo... É o relacionamento interpessoal… a gente se perdeu na pandemia, a gente não tem mais o cafezinho, a gente cortou as brincadeiras com nossos colegas, as relações, isso é vital... Mas ela se tornou mais produtiva, a reunião online.

---

[134] Codinome utilizado para omitir o curso, a fim de garantir a identidade da entrevistada.
[135] Idem nota anterior.

A vivência entre colegas, como se avaliou em item anterior, é um dos fatores de saúde dos(as) docentes, já que são relações de coleguismo, cooperação, pertencimento e, sobretudo, de rede de solidariedade diante das pressões. Com o trabalho remoto, estas redes praticamente inexistiram. A própria luta coletiva tende a esvaziar-se, pois cada um se isola a fim de pensar soluções individuais aos seus problemas. Deste modo, tal como assevera Antunes (2020), ocorreu mais individualização do trabalho e, com isso, menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho. Ademais, também evidencia o distanciamento dos espaços sindicais, com tendência a uma crescente perda de direitos.

Isto posto, destaca-se que o ritmo frenético imposto ao trabalho docente, aliado à incorporação da lógica produtivista, cria um ambiente altamente competitivo e nocivo, gerando sérias consequências à saúde. Este adoecimento se deu tanto no momento anterior à pandemia quanto no momento de ERE. Cabe destacar as falas de docentes que vivenciaram ambos os momentos:

> **A3:** Então, eu acho que aí que é o nó da questão pra nós professores. É essa questão da quantidade de atividades e envolve um trabalho que é tão grande que a gente fica meio perdida às vezes… e isso gera um estresse, gera um sofrimento no trabalho muito grande. Eu acho que o meu processo de adoecimento, isso foi importante, porque eu engordei muito. Agora que eu emagreci, fez parte do meu processo de cura ter que emagrecer, por exemplo.
> **A5:** Eu tive um acúmulo muito grande de trabalho, de estresse. Por isso que eu te falei que eu dou sim uma parcela de responsabilidade ao meu adoecimento… eu tive nesse período *burnout*, assim, meu Deus, eu ficava o tempo inteiro e era online, então muitas coisas pra resolver online, respondendo aluno o tempo inteiro. Então eu tentava o tempo inteiro, eu tenho também isso, de ser controladora e querer que as coisas sejam… então eu mandava e-mail, eu respondia na hora. Os alunos até me elogiavam. Eu não assinava os e-mails né, ficava secretaria de curso. “Nossa muito obrigada, você resolve rápido”. E aí eu ria, porque eles achavam que era a secretária… Só que isso me esgotou de uma maneira, e o meu ambiente de trabalho também, onde eu trabalho é bem tóxico... ninguém colaborava. Cinco colegas foram afastados por saúde mental… O departamento é terrível, terrível, enfim. Então dentro desse clima, que já é péssimo, fica a coordenação desse jeito, nessa condição assim, e […] foi um período bem desgastante, o período que antecedeu minha licença. E aí, é claro, que o câncer de mama não tem nada a ver… não tem nada a ver não… Eu acho que o stress que eu vivi desencadeou, não que não fosse ter, nesse momento assim, acho que ele foi um *start* importante naquele momento… eu ia contar as coisas pras pessoas nas reuniões eu começava a chorar, sabe, dava vontade de dizer: “ninguém me ajuda, meu Deus, olha o que…” […] Então, eu me sentia muito sozinha e muito sobrecarregada. Então, eu tenho a ideia que isso pra mim colaborou com a doença, sim.

As falas das entrevistadas evidenciam alguns indícios da relação do seu adoecimento com o processo de trabalho altamente desgastante. Os estudos de Araújo *et al*. (2003; 2005), Mancebo (2007), Borsoi (2012), Freitas e Navarro (2019) e Ferreira e Oliveira (2022) apontam para padrões elevados de desgastes físicos e psíquicos dos(as) docentes, resultando em uma série de doenças tanto de ordem física quanto mental/psíquica. A forma como se organiza o trabalho, pautado em exigências, pressões e avaliações, constitui um cenário de adoecimento, que desemboca em questões de saúde severas. A entrevistada A5 expressa essa condição, e inclusive no seu caso, o papel administrativo ocupou uma dimensão maior do trabalho. Os estudos de Araújo *et al.* (2005), Reis *et al.*(2006), Borsoi (2012), Campos, Veras e Araújo (2020) e Ferreira e Oliveira (2022) apontam para a relação do trabalho docente com o sofrimento mental/psíquico e com o estresse ocupacional, resultando em uma série de doenças. Borsoi (2012) expõe alguns aspectos deste fenômeno, evidenciando o sofrimento e o adoecimento de boa parte destes(as) trabalhadores(as). Segundo autora, dos participantes da pesquisa, 81,3% assinalaram já ter procurado atendimento médico e/ou psicológico nos últimos dois anos. Araújo *et al.* (2006) evidenciam elevadas prevalências de queixas de cansaço mental (70,1%) e de nervosismo (49,2%) em docentes. Ainda, Araújo *et al.* (2005) identificaram que 72,6% dos participantes referiram, pelo menos, uma queixa de doença relacionada ao uso intensivo da voz, à postura corporal, à saúde mental e à exposição à poeira e a pó de giz. Segundo os autores, as queixas de saúde mental se destacaram no estudo, evidenciando o aprofundamento do adoecimento docente. Quanto às queixas de saúde mental, as de maior prevalência foram cansaço mental (44,0%), esquecimento (20,3%), nervosismo (18,5%) e insônia (14,1%). Assim, a intensidade no trabalho leva à sobrecarga e ao desgaste, e “acarreta para a saúde dos professores: gastrite, fadiga muscular e psíquica, dor nas costas e nas pernas, problemas na voz, insônia, estresse, tristezas profundas, obesidade, entre outros”. (Ferreira, Oliveira, 2022, p. 54).

O resgate desses estudos reafirma as evidências trazidas até aqui, mostrando que o adoecimento docente caminha a passos largos diante do aprofundamento dos ritmos de trabalho. Ambas as entrevistadas chegaram ao ápice do desgaste mental e físico, tendo que se afastar por licença para tratamento da própria saúde devido a uma doença grave. De acordo com Laurell e Noriega (1989), o cansaço mental representa

a perda da capacidade potencial ou efetiva, corporal e psíquica, existindo uma utilização deformada das potencialidades psíquicas. Alertam que essa utilização deformante tem como consequência uma transformação negativa, com perda de um estado psíquico anterior, mais satisfatório e valorizado, com posterior surgimento de um novo estado mental, traduzido no cansaço mental. Por mais que o corpo e a mente da entrevistada estivessem apresentando vários sinais de cansaço e desgastes, as obrigações e os compromissos para com os(as) estudantes e a necessidade de produção exigiram ir além das suas forças psíquicas, tendo o aprofundamento do desgaste. Segundo Carloto (2020, p. 1), no trabalho docente estão presentes "[…] diversos estressores psicossociais, alguns relacionados à natureza de suas funções, outros relacionados ao contexto institucional e social onde estas são exercidas. Estes estressores, se persistentes, podem levar à Síndrome de Burnout […]". Como observado, a entrevistada A5, mesmo diante do cansaço e exaustão, forçava mais um pouco, para dar conta de manter o programa funcionado. Praticamente sozinha, fazia o setor funcionar sem nenhum respaldo institucional, sem a ajuda de seus pares. Carloto (2020) expõe ser este um tipo de estresse persistente, relacionado a situações de trabalho em que existe constante e repetitiva pressão emocional associada a intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo. De acordo com o autor, as três dimensões do *burnout* são: exaustão emocional, caracterizada por uma falta ou carência de energia e entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; despersonalização, que se caracteriza por tratar as pessoas como objetos; e diminuição da realização pessoal no trabalho, o que leva o(a) trabalhador(a) a se autoavaliar de forma negativa. Quanto à tendência a se avaliar de forma negativa, há indícios nas falas que denotam a culpabilização de si quanto à situação. Quando a entrevistada A5 ressalta "eu tentava o tempo inteiro, eu tenho também isso, de ser controladora", de certa forma, torna características suas como uma das causas de seu adoecimento. A esse respeito, a entrevistada A3 também traz alguns elementos, levando-a a se culpabilizar diante das situações de sobrecarga vividas:

> **A3:** Eu vejo que as professoras novas conseguem controlar melhor a sua vida… eu acho que a gente… eu não sei… eu acho que eu sou muito engajada na luta… a minha vida é quase só a universidade… Claro, né, eu tento pegar tempo pra fazer… jogar as coisas pra cima e deixar depois cair… mas as vezes eu tento… vou usar uma metáfora… malabarista, eu fico jogando as vezes: pego aqui, pego ali… daí pego, daí jogo, daí pego e aí, as

> vezes, as coisas caindo por cima da minha cabeça… e acontece.. é muita coisa quando a gente vai fazendo esse jogo…

Aponta-se que, por mais que estas trabalhadoras tenham algumas características específicas, se a organização do trabalho fosse baseada em uma outra perspectiva, elas, com suas diversas características pessoais, dificilmente adoeceriam, já que estariam em um espaço que favoreceria mais aspectos de saúde do que de adoecimento. Cabe mencionar que a entrevistada A5 foi tomada também por uma dinâmica envolvendo as tecnologias, passando estas a ter um poder sobre suas vontades individuais, já que ficava ligada ao trabalho o tempo inteiro. Sua vida se tornou o trabalho, e o seu suplício fica expresso quando afirma “meu Deus, eu ficava o tempo inteiro e era online, então muitas coisas pra resolver online, respondendo aluno o tempo inteiro”. Ambas as entrevistadas tiveram câncer de mama, e, embora relatem não terem o nexo causal, refletem que o ritmo extenuante de trabalho, as jornadas que invadiam seu tempo de não trabalho, as diversas pressões advindas com as responsabilidades de produção, de cargos administrativos sem respaldo institucional, absorveram suas energias. A situação é tão grave que a entrevistada A3 verbaliza ter momento em que “fica meio perdida”. Ainda, relata ter tido um aumento de peso significativo, desenvolvendo câncer de mama. Embora não tenha formalizado o nexo causal, alguns estudos (Bauer, 2004; Cormanique *et al.,* 2015) evidenciam que os fatores relacionados a adoecimentos psicológicos apresentam relação com o câncer. Bauer (2004, p. 36) expõe que os dados colhidos em seus estudos “[...] mostram que os fatores psicológicos, como o estresse crônico e depressão, estão fortemente implicados no surgimento e progressão do câncer”. Já Cormanique *et al.* (2015) contribuem para a análise do adoecimento da entrevistada A3, que, diante do processo desgastante do trabalho, desenvolveu obesidade, mas não só, teve um câncer mamário. Os(as) autores(as) afirmam que os resultados do seu estudo “sugeriram uma ligação entre o estresse psicológico crônico, o excesso de peso e o desenvolvimento de tumores de mama com maior agressividade”. (Cormanique *et al.*, 2015, p. 1). Ainda, destaca-se aqui o adoecimento vivido pelos(as) docentes no momento do ERE:

> **A5:** Eu acho que até o remoto potencializou… a gente fica em casa sozinho, tentando dar conta de um monte de coisa nova, dar aula remota não é

> simples… então isso tudo é ruim, assim né…desgastante, acabou às vezes potencializando.

Como sinalizado anteriormente, o período de ensino remoto agudizou o processo de adoecimento da entrevistada A5. Segundo Luz (2020), nas condições apresentadas pelo trabalho remoto, a questão da saúde mental precisa de atenção especial, pois a maior demanda por atenção em videoconferências contribui para esgotar rapidamente os(as) docentes. Junto a isso, tem-se um tempo de jornada ainda mais prolongado, concentração de tarefas domésticas no caso principalmente das mulheres, preocupações em relação à pandemia, distrações do ambiente familiar, confinamento, dentre outros. Corroborando com esta análise, Portes e Portes (2021, p. 548) apontam reflexões importantes para a apreensão do processo de adoecimento dos(as) docentes na pandemia:

> Ao mesmo tempo em que o/a docente é exigido a motivar os/as estudantes, a instigá-los a permanecer estudando, a orientar seus pares e construir juntos um novo planejamento de suas atividades acadêmicas, ele busca a sua própria motivação, a sua capacitação permanente e o cuidado com sua saúde que tem sido negligenciado em muitas situações. Em meio a esse cenário, os/as docentes tiveram que administrar sua rotina familiar, seja no acompanhamento da vida escolar de seus filhos e familiares, seja na conciliação do tempo do trabalho e do tempo privado. São múltiplas as tarefas exigidas e são muitos os sinais de esgotamento físico e mental.

Estas são situações que potencializam os agravos à saúde, podendo engendrar uma série de adoecimentos, principalmente relacionados à saúde mental e psicossomáticos, tal como a vivenciada pela entrevistada A5. Os dados trazidos pelo estudo *Pesquisa, Educação, Docência e a COVID-19*, realizado pelo Instituto de Estudos Avançados (2020), mostram dados preocupantes quanto a isso: medo, tristeza, insegurança, ansiedade, angústia e incerteza são os principais sentimentos associados à pandemia (totalizando 48,1% das respostas). Já Portes e Portes (2021) apresentam dados sobre condições de trabalho e saúde mental, indicando que as sensações/sentimentos mais relatados pelos(as) docentes foram: preocupação (39,2%), apreensão (16,8%), desânimo (13,2%), medo (7,3%), irritação (7,0%), desamparo (4,0%) e ansiedade (1,3%). As autoras citam a pesquisa “Realidade Docente 2021”, que faz comparação com o período anterior à pandemia, evidenciando que houve um agravamento nas condições de saúde para 77% dos(as) docentes,

sendo que 55% destes disseram que sua condição física e mental piorou e 22% achavam que piorou muito.

Ademais, a entrevistada A5 também apresentou relato de seu Departamento, o qual considerava altamente adoecedor, tanto que cinco de seus(suas) colegas já haviam se afastado em função de adoecimento psíquico. Para além das sobrecargas de trabalho, a entrevistada teve outros problemas concernentes a relações interpessoais, ampliaram a complexidade do quadro. Em um ambiente institucional hostil, onde a postura crítica frequentemente resulta em adoecimento, torna-se cada vez mais difícil a solidariedade. Quando existe um adoecimento de grupos, principalmente daqueles(as) com características questionadoras, a resistência fica fragilizada, pois os adoecidos(as) precisam, primeiramente, cuidar de sua saúde, afastando-se do ambiente de trabalho. Quanto a estes aspectos, o entrevistado A4 relata situações envolvendo relações interpessoais altamente violentas, que foram o ápice para que adoecesse e se afastasse do trabalho:

> **A4:** Numa reunião que eu fiz junto com alguns colegas, exatamente antes de me afastar... O ponto chave pro meu afastamento foi uma reunião que eu tentei combinar com alguns colegas, combinar online pra ver se a gente fazia uma denúncia geral, porque eu tinha suspeita que mais pessoas estavam sofrendo como eu, só que nunca falaram. E eu falava, todo mundo sabia que eu não estava gostando daquela situação, que não era legal [...] então fiz uma reunião com vários colegas, uma colega me falou que ela, depois da reunião que esse senhor tinha insultado ela em uma reunião, com palavras ruins. Tinha depreciado como se ela não fosse ninguém, uma professora que não é pesquisadora na sua área. Ela falou que depois de uma reunião ela subiu para o último andar que tem no AP[136] e que tava pensando em passar pela janela. A partir daí, foi quando eu já fiquei totalmente doente [...] eu não consegui aguentar mais, tive que me afastar, já foi muito longe.

Sua fala denota sua mobilização para reagir à violência existente há muito tempo no seu Centro, expressando a necessidade de juntar-se a outras pessoas que viviam a mesma situação A violência contida nos relatos compartilhados na reunião foi de tal ordem que, em vez de fortalecer o entrevistado, precipitou seu afastamento, pois já estava adoecido. A situação relatada pela colega que foi desmoralizada e humilhada, pensando, inclusive, em suicídio, foi o ponto fulcral para que o servidor solicitasse licença para tratamento de saúde. Dados têm demostrado o crescimento de suicídios entre docentes. Segundo dados do Ministério da Saúde, resgatados pela

---

[136] Codinome utilizado para ocultar o local de trabalho.

APP-Sindicato, houve no estado do Paraná um crescimento considerável no número de suicídios. A comparação entre os anos mostra que em 2014 houve um suicídio, já em 2018 este índice atingiu a marca de quinza suicídios entre os docentes de todos os núcleos de ensino. Segundo Aduneb-SSind (2017), há poucas pesquisas sobre o tema quando se trata do trabalho docente, mas alertam que este fenômeno existe e pode ter números assustadores. Barreto (2005, p. 122) traz contribuições sobre o adoecimento do entrevistado e seu afastamento de saúde. Segundo a autora,

> [a] dor da humilhação mortifica e quem a sofre, sente suas consequências na alma. […] Desqualificações, constrangimentos e coações falam da realidade vivida e das condições de trabalho. Sua repetição provoca microtraumas que devasta o significado da vida, sendo causa de depressão, síndrome do pânico, estresse, burnout, sofrimento e ideias suicidas. É um processo desumano e cruel de tortura.

Encontrar-se na dor com outros(as), vendo situações semelhantes, persistentes e impunes dentro de uma instituição pública que se diz democrática, representa, de certa forma, o ápice do sofrimento. Conforme o relato, a UFSC exime-se de sua responsabilidade institucional, gerando um sentimento de impunidade. A situação vivenciada de violência, que trouxe muita dor e sofrimento, acarretando o seu adoecimento, teve como ápice o relato da colega. Sentimentos de medo, pautados em ideações suicidas, criam um cenário de grande preocupação quanto ao suicídio, o que evidencia o tamanho do problema existente na UFSC:

> **A4:** Já me perguntei isso várias vezes, já me perguntei se eu tinha pensado ou não. Porque durante a época da depressão que era mais forte, a sensação era muito estranha tá... Eu tentava raciocinar um pouco porque que me sentia assim e como era esse sentimento, e passava como se fosse um filme, como se eu fosse um diretor de cinema e algum dia fosse fazer um filme, veria como fosse representar a sensação que eu tinha e, bom, como eu via isso daí: era um poço, eu estava num lugar totalmente escuro, só tinha uma luz muito pequena num ponto que estava muito longe e eu me sentia meio voando, mas nunca me aproximava da luz e a luz parecia que estava mais longe. Eu não pensei diretamente, mas em alguns momentos já não sabia o que fazer para parar a dor... Essa sensação de desespero absoluto, de eu preciso parar, não aguento mais. Eu não aguento mais, mas às vezes eu ficava olhando pra janela, ficava olhando o chão, assim, me dava medo...

A impunidade e as injustiças existentes na UFSC convergem com a existência de grupos de poder, os quais, geralmente, são docentes que possuem relações dentro e fora da instituição, sendo dificilmente atingidos por medidas que coíbam tais práticas de forma efetiva. Cabe mencionar que, diante desta realidade, já houve inciativas de

greves, exigindo uma política de combate ao assédio moral na UFSC. Como uma das pautas de negociação de greve dos TAES realizada em 2016, foi instituído um Grupo de Trabalho mediante Portaria nº 142/2016/GR, com o objetivo de propor uma política de prevenção e combate ao assédio moral, no âmbito da UFSC. Foi criada, também, uma Comissão mediante a Portaria nº 10/PRODEGESP/2017, com a finalidade de delinear uma Instrução Normativa voltada a instituir uma política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, no âmbito da UFSC. Mais tarde, formou-se outra Comissão, a fim de, a partir do processo em andamento na UFSC sob nº 23080.018042/2021-92-Assédio Moral, fazer ajustes e finalizar a minuta da política. A primeira reunião desta Comissão ocorreu no dia 18 de agosto de 2022[137]. Os resultados deste trabalho foram levados a Consulta Pública em maio de 2024. Cabe mencionar que, em 3 de abril de 2023, é aprovada a Lei nº 14.540, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública federal. Frente a esta legislação é aprovado o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal. Com a justificativa desta nova legislação, a UFSC optou em formar outra Comissão, a fim de rever a proposta de Minuta, a qual já havia sido colocada para consulta pública, objetivando adequá-la aos moldes do decreto governamental. Esse é um caminho que envolve quase dez anos de muito trabalho e discussão[138]. No entanto, a constituição da política é perpassada por diversos interesses, que a colocam em constantes revisões e alterações[139]. Com isso, as pessoas que sofrem violência, em específico o assédio laboral, ficam sujeitos a práticas que as degradam e as adoecem constantemente.

---

[137] Informações decorrentes de consulta feita ao "Relatório Final da Comissão para delinear uma Instrução Normativa com vistas a uma política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina" e ao "Relatório Final: Grupo de trabalho para revisão e finalização da minuta de combate ao assédio moral na UFSC".

[138] Como última atualização, menciona-se a realização no dia 3 de setembro de 2025 da Audiência Pública sobre Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral na UFSC. Para mais informações consultar: https://noticias.ufsc.br/2025/09/audiencia-publica-sobre-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-na-ufsc-sera-nesta-quarta/.

[139] Cabe mencionar que a pesquisadora fez parte das Comissões, com exceção desta última. Em algumas não participou até a finalização devido a licenças, tanto relacionadas à saúde quanto à formação de longa duração. A partir destas participações foi possível observar que existem propostas distintas em disputa, não apenas de conceituações, mas também de direções políticas quanto à referida política. Posto isso, cabe mencionar que atualmente a universidade optou em seguir os moldes da política governamental, ignorando, de certo modo, muitas das contribuições feitas anteriormente.

Quanto ao adoecimento do entrevistado A7, referente ao processo de assédio laboral, cabe mencionar que este só teve condição de se recuperar quando foi redistribuído para outra universidade. O seu quadro agravou-se com as negativas quanto a direitos relacionados à formação, bem como quanto à perseguição política sofrida – perseguição esta que buscava impedi-lo de reagir, já que era um docente questionador, militante, que facilmente identificava o assédio. O seu adoecimento trouxe sérios reflexos a sua saúde, levando-o a ver como única alternativa, a troca de local de trabalho e de instituição. Cabe mencionar que o servidor moveu processo judicial contra a UFSC devido ao assédio laboral sofrido, com decisão favorável ao trabalhador. No entanto, esta vitória em termos judiciais não apaga as marcas da violência. Embora seja uma forma de o Estado assumir esta violência e indenizar as vítimas, este docente conviverá com os reflexos do processo vivido. Apesar de o entrevistado ter sido nitidamente vítima de assédio, a solução para seu processo de recuperação quanto ao adoecimento em saúde mental foi mudar de espaço laboral. Esta é a solução presente em muitos casos de violência, em que a vítima cria as próprias soluções, cabendo a elas retirarem-se do local que as violenta. Entretanto, mantém-se nestes espaços os(as) assediadores(as), naturalizando a violência. Com isso, o ambiente laboral continua a ser um espaço da violência, reproduzindo-a sempre que outros(as) trabalhadores(as) ousarem questionar o *status quo*. Abaixo, reflexões do entrevistado a esse respeito:

> **A7:** Justamente por isso que eu pedi a minha redistribuição, porque retornar pra esse mesmo ambiente, pra esse mesmo espaço com essas mesmas pessoas seria um processo de adoecimento contínuo. Eu não conseguiria me curar. Eu não conseguia mais abrir um e-mail. Abrir a caixa de e-mail, eu não conseguia mais. Não tinha mais forças de tão adoecido que eu tava.

Assim, a tratativa quanto à política de combate às violências engloba todas elas em uma mesma minuta, trazendo muitos problemas, já que o assédio laboral, assim como afirma Teresinha Martins de Souza, é um fenômeno específico e, como tal, deve ser tratado mediante estratégias específicas. A própria definição de assédio moral adotada pela UFSC, a qual tem-se conhecimento, é radicalmente distinta das anteriores. Até onde a pesquisadora teve conhecimento a intencionalidade, bem como relações hierárquicas e processualidade são retiradas. Considera-se preocupante tais alterações, já que poderá causar uma confusão maior levando todo ato de violência a ser considerado assédio laboral. Deste modo, entende-se a importância de toda forma de violência ser combatida mediante uma política institucional, mas estas devem trazer seus aspectos específicos, a fim de que sejam apreendidas historicamente. Isso porque o assédio laboral, tratado a partir desta perspectiva, surge a partir da reestruturação produtiva da década de 1970, como fenômeno datado historicamente e com interesses voltados a manter a produtividade capitalista. Por isso, é uma forma de gestão que envolve relações de poder/hierárquicas, intencionalidade e habitualidade/processualidade, a fim de excluir da organização do trabalho quem ameace o *status quo*.

Nos exemplos dos entrevistados A4 e, principalmente, do entrevistado A7, o mecanismo utilizado no processo de assédio vai desconstruindo a identidade profissional, adoecendo o trabalhador e impossibilitado sua reação. O entrevistado A4 trouxe outro exemplo, que aprofundou seu adoecimento, já que os meios objetivos para o desenvolver de seu trabalho de forma autônoma lhes foram retirados, tal como se pode observar abaixo:

> **A7:** Eu acho que essa é a parte mais danosa de assédio laboral, de assédio moral que eu senti… que eu… pra usar uma expressão de uma imagem, eu senti: eu fui perdendo os alunos e não tinha a ver com a minha atuação em sala de aula. É um negócio difícil. Na medida que o professor começa a ficar isolado no departamento, ele começa também a ser adesivado por esses professores. E é um processo, um processo de piadinha, é um processo sorrateiro, indireto. Ocorre dentro da sala de aula desses professores, ocorre nos corredores, nas salas, nas salas de departamento, de coordenação de curso. Quando você vê, você tá sendo adesivado por colegas nas suas costas, e isso interfere na maneira como os alunos vão te olhar. Então eu fui sentindo ao longo do tempo que independente do que eu fazia em sala de aula, independente do meu trabalho, eu tava perdendo os alunos, os alunos menos inclinados a me ouvir, mais indiferentes, às vezes mais hostis a mim. Não tinha a ver com o conteúdo, tinha a ver com a imagem que eles carregavam sobre mim que foram construídas em espaços fora da sala de aula. Então, eu acho que esse foi o mais perverso, porque dar aula é uma coisa cansativa, mas é incrível, porque é uma troca tremenda com os alunos, em geral são jovens. Então, é algo muito bacana e você perceber que isso tá se perdendo, machuca.

Esta reflexão ilustra a discussão realizada por Souza, Ducatti e Alves (2023), mostrando que o local de trabalho cria mecanismos de destruição psíquica do(a) trabalhador(a), que passa a não ver mais sentido naquilo que um dia era motivo de satisfação. O processo de desqualificação, de fofocas e de mentiras disseminadas construiu uma imagem deste trabalhador oposta ao que de fato era, as qualidades e competências foram transformadas em defeitos. Deste modo, mentiras e desqualificações profissionais repetidas várias vezes se tornam verdade para pessoas que as ouvem acriticamente. Por isso, afirma o entrevistado que, por mais que se esforçasse, os(as) estudantes não o ouviam mais, pois, como bem expressa sua fala, ele os perdeu. Teresinha Martins dos Santos Souza, em palestra proferida durante o aniversário de 62 anos da ANSP, afirma “[...] que retirar o que você mais gosta é mais ou menos como te assassinar em vida”. Por mais que o entrevistado estivesse em um processo de assédio constante, ele expressa que a parte mais dolorida foi perder o vínculo com os(as) estudantes, sendo isto um dos maiores motivos do seu sofrimento

e, consequentemente, do seu adoecimento. De acordo com Ulrich (2005, p. 30, grifo nosso),

> [o] trabalho do professor apresenta uma grande dimensão afetiva. O aluno que aprende conceitos novos terá um novo universo ao seu alcance. O professor retoma o passado, faz vínculos com o presente e ajuda o aluno a construir o futuro. Essa transformação é o produto do trabalho da educação, considerando o produto, é possível entender o trabalhador, pois o produto o representa, em algum grau. Para o professor, o produto de seu trabalho é o aluno educado, é uma mudança social imediata. […] *O processo do trabalho do professor se realiza em uma relação social, onde as relações interpessoais permeadas de afetos são parte primordial para a realização do mesmo*.

Deste modo, afirma-se que o processo vivido, que retirou os meios de trabalho do docente, contribuíram para que não se reconhecesse naquilo que fazia. Este processo aprofundou seu sofrimento, levando-o a adoecer cada vez mais, pois a relação interpessoal, ressaltada por Ulrich (2005), foi rompida, ou seja, o que mais lhe dava orgulho no exercício profissional foi se perdendo, não sobrando motivos para continuar lecionando. Junto a isso, por estar isolado no espaço físico de um depósito, ele não tinha contato com outros(as) trabalhadores(as) que poderiam ser elo de solidariedade. Por fim, o entrevistado sentia-se tão adoecido que, embora tenha reagido judicialmente a fim de enfrentar o assédio, ele entendeu que o único jeito de ter condições para se recuperar foi pedir redistribuição para outra instituição.

Outro ponto a ser destacado refere-se aos cuidados despendidos a partir do adoecimento, cuidados estes que, segundo Freitas e Navarro (2019), é ignorado por boa parte dos(as) docentes. Aqui cabe mencionar que não se trata de individualizar este cuidado a um(a) trabalhador(a) e sua vontade individual, mas de mostrar que, em função de uma dinâmica de sobrecarga altamente adoecedora, os cuidados mais básicos acabam ficando em último plano, sendo encarados apenas quando ocorre o adoecimento e afastamento para tratamento de saúde.

> **A3:** O câncer tem uma relação com a obesidade... Então, eu tive que fazer todo um tratamento pra obesidade, mas um tratamento que envolve tempo, porque eu tenho que cuidar da minha alimentação… então, eu volto a dedicar tempo a isso. E também saúde mental, fazer terapia, essas coisas têm correlação com a outra…

Frente às situações de adoecimentos severos, alguns(mas) entrevistados(as) relataram terem mudado de postura quanto ao trabalho fora da jornada, bem como quanto à intensidade.

> **A1:** […] eu estava trabalhando todo final de semana antes de 2019... aí eu, depois de passar por licença, por tudo isso, eu disse "vou dar uma organizada na minha vida, vou diminuir os níveis de trabalho", porque isso, é lógico, é sempre um fator desencadeador. […] Eu até tinha conseguido organizar melhor, mas este semestre tá um pouco mais puxado, mas eu ainda tenho conseguido deixar, mas, algumas semanas eu tenho um pico de trabalho maior, final de semana. Outros, eu consigo pouca coisa. Ou, às vezes, tem algum, por exemplo, feriado agora eu viajei, nem levei computador. Esse fim de semana eu não vou trabalhar. Eu tenho organizado: se eu tiver que trabalhar, que não seja uma sobrecarga muito grande. [...] Com exceção desse final de semana que eu trabalhei na CAPES, mas é mais exceção do que regra trabalhar todo final de semana.
> **A4:** Escravidão absoluta, trabalhar no domingo, uma coisa que eu já não tô fazendo mais. Hoje à tarde... por isso que te falei da mensagem da FAPESC, acho uma vergonha que uma instituição pública fomente trabalho em horário de descanso. Eu não vou trabalhar mais final de semana na minha vida. Agora que eu descobri que a UFSC não paga os remédios. Tava pagando, no mês passado paguei 800 pila de remédio. A UFSC não me paga remédios extras [...] se você me pergunta como está agora: está tranquila, eu já não faço […]. Mudou algumas coisas. Tem uma coisa que se chama saúde mental número 1. Se hoje acabei de falar com você e me sinto com muita ansiedade, eu sinto muito, eu não vou trabalhar. Eu vou ficar tranquilamente em minha casa, fazer almoço, ver se dá pra trabalhar à tarde. Dá pra trabalhar, não dá, sinto muito... A velocidade já não compensa tanto. Mas, infelizmente não tenho respaldo da universidade para fazer isso.
> **A5:** Foi um período muito crítico… eu acho importante dizer que a universidade não me deu respaldo nenhum. Desde que o trabalho tivesse sendo feito, eles não se importavam quem estava fazendo e eu não quis… naquele momento eu não tinha isso de não fazer né, de não enviar documentos… só que é assim, os alunos iam ser prejudicados, porque era processo de formatura, tinha que ter toda a documentação… Hoje eu não mandaria, hoje eu ia deixar explodir pra ver se alguém faria alguma coisa, mas naquele momento a gente queria dar conta, mas eu me senti muito assim, sem respaldo institucional, e sem, assim, uma orientação mais clara, as pessoas prometendo, não, vamos fazer, vamos fazer e ninguém fazia nada. Então, eu meio que desisti naquele momento de falar, porque dava mais trabalho falar do que fazer …

Embora entenda a necessidade de redução da carga de trabalho, a entrevistada A1 relata alguns momentos em que não conseguiu barrar o trabalho nos períodos de descanso. Ademais, quando perguntada sobre quantos(as) orientandos(as) tem hoje, afirma:

> **A1:** Hoje eu tenho seis orientandos de doutorado. Tenho quatro de mestrado, tenho duas orientações de iniciação científica e duas orientações de TCC. Na época eu tinha mais. Um pouquinho a mais. Eu tinha mestrandos, eu tinha

> bastante TCC. Eu tinha uns sete TCCs... Eu tinha dito que não ia chegar no nível que eu tava antes, mas já tô quase lá.

Ao discutirem o adoecimento docente, Freitas e Navarro (2019) afirmam existir uma dificuldade generalizada de tempo para a reposição e reestabelecimento das forças e energias. Ou seja, períodos como férias, descanso diário e finais de semana são afetados pela necessidade de trabalhar para dar conta das atividades e exigências advindas da elevação da carga de trabalho. Expõem que, mesmo "[...] quando houve tentativas de desvincular a saúde do trabalho, os processos de intensificação e sobrecarga de um trabalho se faziam novamente presentes" (Freitas, Navarro, 2019, p. 1.053). No caso apresentado, por mais que a entrevistada A1 quisesse reduzir o trabalho que ultrapassa a jornada de 40 horas, a rotina de um(a) docente que precisa produzir e ser avaliado pela lógica produtivista impõe uma dinâmica que dificulta a redução das horas trabalhadas. No caso do entrevistado A4, o adoecimento serviu para colocar limites no tempo de trabalho. Ele afirma que, diante do adoecimento ignorado pela UFSC, nunca mais entrará na dinâmica que viveu. O entrevistado aponta elementos relevantes para expor a ausência de acolhimento quanto ao adoecimento. O servidor vivenciou condições altamente insalubres de trabalho, sendo que, quando adoeceu, gastou parte de seu salário com medicações de alto custo. Sua análise demonstra que a UFSC se exime da responsabilidade de subsidiar o tratamento de saúde. Ou seja, o servidor adoece em função do trabalho e, quando se afasta, não recebe o apoio necessário, tanto financeiro quanto de acolhimento de saúde para se recuperar e retornar à vida laboral. Ademais, quando retornasse, estaria sujeito às mesmas condições, pois, segundo ele, as situações de violência continuaram, uma vez que quem as perpetra continuou impune, e os denunciantes sequer sabem o que ocorreu com o processo aberto na Ouvidoria da universidade.

Já a entrevistada A5 traz reflexões sobre não assumir mais demandas, pois não tem respaldo institucional. A fala de que "deixaria explodir" revela que sua experiência com uma instituição que não deu subsídios e apoio ao seu trabalho enquanto coordenadora a mostrou que, por mais que tenha preocupações com os(as) estudantes, a culpa não será sua quanto ao trabalho e atividades não realizadas. De certa forma, quando estes(as) docentes adoecem e vivem o pior momento de suas vidas, é quando é possível parar para refletir sobre o processo que até então os

engolia. Ademais, embora alguns(as) entrevistados(as) não tenham relatado sobrecarga de trabalho, muitos(as) têm ciência de que a situação é degradante. Quanto aos aspectos pertinentes a fluxos de trabalho, foi relatado que estes existem em alguns casos. No entanto, há dificuldades que foram apresentadas mediante duas impressões. Uma refere-se à fala da entrevistada A1, a qual aponta que os fluxos existem, mas cabe aos(as) docentes procurá-los. Ela destacou que, em muitos casos, os(as) docentes acabam procurando essas informações apenas quando surge a necessidade. Quanto aos fluxos departamentais, afirma serem acessíveis:

> **A1:** Nesse ponto eu vou dizer que a gente é um pouco relapso com isso. Eu que não sou de olhar muito isso, já encontrei colega que falou “como é que tu sabe tudo isso?”. Minimamente tu tem que olhar ali, tá tudo disponível. Eu vejo que os professores são meio relapsos nesse ponto né. Acham que as pessoas têm que resolver a sua própria vida. Eu acho que tem algumas coisas que são um pouco mais difíceis de achar esse fluxo... Mas a maioria, se a gente precisa tu vai ali e tu encontra [...] normalmente tem orientação e no site também tem. Eu acho que a grande maioria das coisas a gente localiza. [...] Então, eu te confesso que muita coisa eu vou descobrir na hora que eu preciso, porque são muitos fluxos e não adianta saber […] e os nossos fluxos do departamento, eu acho que são mais tranquilos, a gente sabe quem define as disciplinas, quando começa o semestre […].

Já o entrevistado A4 aponta a falta de informações acessíveis à comunidade universitária como um dos problemas. Fala da dificuldade que teve quando ingressou na UFSC, afirmando que, durante toda a fase de estágio probatório, não teve acesso a informações básicas para docentes como, por exemplo, a existência do PAD. Inclusive, o PAD é um instrumento utilizado no cotidiano de trabalho docente, sendo que o servidor só soube deste instrumento quando lhe foi exigido em reunião departamental. Estas são informações que deveriam ser de fácil acesso desde o início de sua vida laboral na UFSC. Outras informações necessárias também são apontadas como inexistentes pelo entrevistado, o qual ressalta que a UFSC sequer possui um manual de informações gerais destinado a quem ingressa na instituição.

> **A4:** No caso de professores do meu departamento, é que a universidade tem vários problemas sérios, um deles é o problema de informação. Então, você entra como professor e não existe um manual de informação. Eu fiz todos os cursos do estágio probatório, e nenhum curso do estágio probatório demostra os diversos sistemas que temos na universidade. Então o PAD, eu descobri um dia, numa reunião de departamento me falaram que eu tinha que preencher. Eu não sabia o que era isso. [...] tem vários sistemas que a gente tem que preencher informações, que você tem que adivinhar porque os colegas falam que não existe nenhum site em que esteja organizado.

Assim, relata que, diante da ausência de informações básicas sobre a dinâmica e funcionamento da instituição e do curso em que atua, ele desenvolveu para seus estudantes um espaço para que tenham informações básicas. Como exemplo, seu colega desenvolveu proposta semelhante para os(as) estudantes de pós-graduação.

> **A4:** Pra meus alunos eu fiz um site onde tem todas as informações básicas que eles têm que saber. Depois, como tenho boa relação com meu colega da pós, o que ele fez foi exatamente o mesmo, copiou algumas coisas, mudou algumas coisas e fez na pós-graduação. Você entra no site da pós, vai pra alunos e tem informações que são para alunos.

Quanto ao trabalho multi e interprofissional, todos os entrevistados foram unânimes em afirmar sua ausência. Alguns(mas) citaram uma aproximação a outras áreas por contatos pessoais, ressaltando, todavia, a inexistência de uma aproximação institucionalizada. Ou seja, o trabalho multi/interprofissional, cujo centro está no fortalecimento de ações de caráter coletivo, praticamente inexiste, refletindo a realidade analisada até aqui quanto à fragmentação destes(as) trabalhadores(as).

> **A1:** [...] às vezes é um pouquinho mais complicado, não é fácil. Principalmente nós, a gente é um órgão público com extensão, quem lida com a extensão tem um pouco mais de dificuldade, tem que descobrir, mas eu acho que é quando é fora UFSC, externo. E entre os departamentos, eu acho que é uma questão muito de redes, tu convida alguém pra uma banca, aí tu fica sabendo o que tá sendo feito no outro departamento, porque senão são meio distantes. Assim, a gente não tem muita relação fora do departamento né... é mais uma iniciativa pessoal [...] dá pra viver uma vida inteira ali, só no nosso departamento.
> **A2:** Trabalho multi/interprofissional não se aplica muito.
> **A4:** É outra questão que é muito individual também. Se você conhecer alguém de outro departamento, ou ter uma boa relação com alguém do setor X, aí pode fazer alguma coisa, mas não está institucionalizado [...] Eu acho que também deveria ser uma responsabilidade institucional.
> **A6:** Trabalho multiprofissional […] a multiprofissionalidade é extremante difícil de conseguires né… por mais que a gente almeje, por mais que a gente sonhe, por mais que a gente fale sobre a interprofissionalidade, é ainda um estágio que está por vir. A gente tem mais é um agregado, um amontoado de profissionais juntos, mas não necessariamente trabalhando juntos, trabalhando pra um objetivo comum.

A entrevistada A6 apresentou um exemplo relevante para compreender o nível do isolamento quanto ao fazer profissional, ressaltando a importância de que o processo de ensino, envolvendo, por exemplo, o adoecimento de uma pessoa, fosse feito de forma integrada, buscando um conhecimento mais amplo da doença, que

aborde os vários aspectos da patologia. No entanto, por uma série de dificuldades, cada um fica em sua especialidade. Por isso, aquilo que deveria ser abrangente, acaba se tornando um conhecimento fragmentado.

> **A6:** Cada um fica na sua caixinha, haja vista que a gente tem umas disciplinas nossas, por exemplo, na AQ[140] as disciplinas de curso básico, uma não conversa com a outra, ao passo que a gente podia pegar a pessoa e a condição da pessoa, a condição do adoecimento dela ou a condição da saúde, e ali a gente falar da anatomia, da fisiologia, da patologia, como funciona o fígado, como é a anatomia do fígado, que patologias o fígado tem, tudo na mesma hora estudar o fígado, mas não né… Um dá o fígado, o outro dá o sistema neurológico, o outro o lado psicológico e o aluno, coitado… mas se a gente bota o professor em sala de aula, todo mundo fala da maravilha da inter… mas não é culpa do professor, entendeu? Porque o sistema da universidade também é assim, ele não permite essa interprofissionalidade. A gente não consegue conciliar a carga horária dos professores, a gente não consegue conciliar… porque os alunos da farmácia, da medicina, da enfermagem não podem ter fisiologia juntos? Porque a gente não consegue botar o horário dos alunos dos cursos juntos. A gente não consegue, a gente já tentou…

Este exemplo ilustra o funcionamento da universidade, que forma especialistas de áreas muito específicas, tendo muitas dificuldades em transpor as fronteiras dessas áreas. Ou seja, forma-se especialistas, isolados, reduzidos a si mesmos, sem trabalho com outras dimensões da vida social. A relevância do trabalho interprofissional, que envolve a interdisciplinaridade, no exemplo citado, traria a apreensão de um conhecimento integral, favorecendo a troca de conhecimentos de forma horizontal e participativa. Segundo Teixeira e Nunes (2004, p. 122-123),

> [a] interdisciplinaridade por si só, portanto, é crítica ao modelo de saberes específicos, do saber do 'perito', por estar implícita nela, a concepção de totalidade. Seu objeto de compreensão e intervenção é a realidade social. Isto implica, pois, que o especialista deve estar aberto para ultrapassar seus próprios limites e trabalhar com as contribuições/conteúdos de outras disciplinas. Este movimento provoca a necessidade de constantemente se reavaliar o significado da ciência, do saber, e suas relações de poder.

As autoras afirmam que os centros formadores em geral, e, em específico na área da saúde, tendem a priorizar a preparação para o mercado em detrimento de uma formação voltada a construir um projeto profissional articulado com um projeto de sociedade, que tenha em pauta respostas às necessidades de saúde e de vida dos

---

[140] Codinome utilizado para omitir o curso no qual a entrevistada trabalha.

sujeitos coletivos. Tal afirmação fundamenta-se na compreensão do ser humano como uma unidade. As falas dos(as) entrevistados(as) evidenciam uma perspectiva voltada a formar para o mercado de trabalho e não para a vida. De certa forma, existe na universidade a lógica de individualização e fragmentação da vida. Entende-se que o ser humano não deveria ser reduzido apenas ao corpo ou à mente, muito menos a um órgão, pois tal como afirma Marx (2017), este é um ser social e, como tal, a sua existência faz parte de determinada realidade sócio-histórica, a qual determina uma dada cultura, seu modo de vida, bem como o processo de saúde-doença.

Quanto à avaliação e planejamento das atividades, os(as) entrevistados(as) trouxeram exemplos mais pontuais. Foram citados exemplos quanto à avaliação dos estudantes em relação às aulas, existindo pouca participação, tal como expõe a entrevistada A1:

> **A1:** Eu acho que antes, não sei se houve alguma mudança, mas antes eu sempre recebia período de avaliação das disciplinas, não vi mais isso acontecer, não sei se mudou. Às vezes mudou a forma de informar, mas antes eu sempre recebia e tal, tanto é que agora, desde que eu voltei da pandemia, não vi mais esse processo. [...] E, um semestre eu recebi resultado de avaliação. Eu vi que dois alunos tinham avaliado, me parece que os alunos não tão participando muito disso.

Em relação ao planejamento, embora relate considerar importante, afirma ter dificuldades de trabalhar de forma planejada, já que as condições de trabalho impõem uma dinâmica mais imediatista, impedindo a organização a longo prazo, o que, conforme Teixeira (2009), é uma dimensão imprescindível do trabalho.

> **A1:** […] a questão do planejamento, eu acho que pela sobrecarga de trabalho que todos têm é mais uma questão de apagar incêndio. Sabe assim, a gente nas reuniões de departamento é muito mais essa coisa de resolver coisas que tão ali pendentes e que tem que resolver e como que vai ser, essa coisa imediata do que um planejamento maior. Agora a gente tá até fazendo algumas normativas pra afastamento, é isso, cada um vai pedindo, é meio aleatório assim. Eu acho que um pouco é porque a gente sempre tem pressão né, mas acho que às vezes poderia ter sim um pouco mais de longo prazo. Sempre é uma coisa de curto prazo.

O entrevistado A4 ressalta a ausência de avaliações, citando um exemplo pontual quanto à avaliação de suas disciplinas, mas diz nunca ter recebido avaliação sobre suas aulas de forma institucional. No entanto, por considerar um instrumento

relevante, relata disponibilizar uma avaliação elaborada por ele a fim de obter informações que possam contribuir para a qualidade de suas aulas.

> **A4:** Olha, [...] eu sou docente, eu nunca recebi, eu não sei o que os alunos acham das minhas aulas [...] então, o que eu faço durante um tempo... Eu fiz um questionário meu e compartilho com meus alunos só pra mim ter uma ideia de como melhoro as aulas. Só pra mim, mas ninguém nunca me falou que eu estou falando chinês e ninguém entende nada. Então, desconheço se existem jeitos de avaliar... Eu sei que existem. Eu ouvi falar sobre ele [...] Por exemplo, existe uma avaliação institucional que é chatíssima quando você vai entrar no e-mail, que aparece um milhão de vezes. Eles fazem uma vez por ano... duas vezes por ano. A avaliação é infinita, tem algumas perguntas que estão erradas […]. E o pior de tudo, nunca a gente tem a resposta do que acontece ali. A gente avaliou, e agora? Que políticas serão feitas? Será que algum departamento precisa de alguma coisa a mais, não precisa? A gente não sabe. Avaliar tá bom, mas tem que ter algum objetivo. Eu desconheço qual é o objetivo.

O docente menciona, também, que a avaliação institucional mais geral a que teve acesso é feita de uma a duas vezes no ano, é longa e traz questões que considera errôneas. No entanto, sua principal crítica desta avaliação refere-se à ausência de transparência quanto aos objetivos, já que não tem retorno quanto aos resultados ou a propostas que se deem a partir dela. Por fim, o entrevistado A2 traz como exemplo de planejamento e avaliação exemplos pontuais do departamento onde trabalhava.

> **A2:** Planejamento e avaliação das atividades a gente organiza nossos encontros, faz avaliações, tudo... Nesse ponto a Universidade é um lugar muito legal de trabalhar.

De forma geral, os(as) entrevistados(as) relataram experiências pontuais quanto a planejamento e avaliação das atividades. Alguns(mas) afirmam considerar importante planejar e avaliar seu trabalho, mas o ritmo da dinâmica laboral impossibilita esta prática, o que evidencia condições de trabalho que acentuam os riscos de adoecimento, já que estes são aspectos essenciais para que tenham condições de pensarem e repensarem o seu fazer profissional, tendo um controle maior sobre seu trabalho.

4.4.2 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC

O primeiro bloco da entrevista com os(as) TAEs da UFSC trouxe questões que contribuirão para a caracterização dos(as) sujeitos da pesquisa. Cabe destacar, tal como se trouxe na metodologia, que serão utilizadas duas formas de definição do cargo, tendo em vista a preservação da identidade dos(as) entrevistados(as). Os cargos mais amplos, que envolvem um número maior de servidores(as) na instituição, serão apresentados conforme o cargo ocupado de fato pelo(a) servidor(a). Já aqueles mais específicos, com poucos(as) profissionais na instituição e com características facilmente identificáveis, serão tratados a partir do nível em que ocupam na carreira dos TAEs, ou seja, níveis A, B, C, D e E. Postas essas considerações, a seguir, apresenta-se a Tabela 7, com tais dados:

Tabela 7 – Caracterização dos sujeitos da entrevista – Ssrvidores(as) TAEs/UFSC

Sujeito	Idade	Sexo	Cor	Estado Civil	Filhos	Tempo de trabalho na UFSC	Cargo	Tipo de adoecimento*	Anos de afastamento	Tempo de Afastamento*
B1	55	feminino	branca	casada	3	27 anos	Nível E	Saúde mental e Físico (ortopédico, etc...)	2018, 2019, 2020, 2021 e 2022	169 dias
B2	33	masculino	negro	solteiro	3	6 anos	Assistente em administração	Saúde mental	2019, 2020 e 2021	351 dias
B3	42	masculino	branco	solteiro	0	7 anos	Nível C	Saúde mental	2018, 2019 e 2022	565 dias
B4	49	masculino	branco	casado	1	8 anos	Nível E	Saúde Mental	2018 e 2019	195 dias
B5	58	feminino	branca	solteira	1	5 anos	Assistente em administração	Saúde Mental e Físico (ortopédica, etc..)	2018, 2019, 2020 e 2022	426 dias
B6	39	feminino	branca	união estável	1	11 anos	Nível D	Saúde mental	2018, 2019, 2020 e 2021	143 dias
B7	35	feminino	branca	casada	0	9 anos	Assistente em administração	Saúde mental e físico (ortopédica, etc..)	2018, 2019, 2020, 2021 e 2022	438 dias
B8	56	feminino	branca	União estável	3	30	Nível C	Saúde mental e físico (ortopédica, etc..)	2018, 2019, 2021 e 2022	145 dias

Elaboração própria (2025).

Nota. N total = 8

* Soma do total dos dias nos anos de afastamento.

* Destes(as), alguns tiveram mais de um tipo de adoecimento nos respectivos anos. Embora a maioria foi afastada pelo mesmo adoecimento, ou outros decorrentes destes primeiros (psicossomáticos).

A amostra de participantes TAEs da UFSC foi composta por oito trabalhadores(as), sendo cinco do gênero feminino e três do gênero masculino. Destes(as), sete se declaram brancos e um negro. Neste item, cabe trazer a observação quanto às falas dos entrevistados B2 e B3. O entrevistado B2 declarou ser pardo, conforme os critérios estabelecidos oficialmente, no entanto, se autodeclarou negro, tal como aponta neste trecho: “[é], eu sou pardo… é negro na real. Eu não sei se a denominação ainda é válida, mas na época que eu entrei a denominação no questionário da UFSC era pardo”. Já o entrevistado B3 afirmou ter “[...] aparência branca, mas [...] essência índia”. Traz-se estes dois trechos, visto que

expressam questões importantes a serem levantadas quanto aos critérios de “raça” no Brasil, os quais reproduzem mitos como o da democracia racial e do branqueamento, tendo profunda relação com a constituição do mercado de trabalho capitalista no país. A ideologia que omite a existência de racismo no Brasil requer a utilização de termos que transpareçam uma democracia racial, cuja base seria a miscigenação. Esta ideologia, como parte do racismo brasileiro, reproduz-se em espaços institucionais como universidades, no IBGE, dentre outros, nos quais o conceito de pardo serve para embranquecer o povo que, em sua maioria descende da história dos povos negros escravizados vindos de África. Segundo Damasceno (2022), a exaltação da miscigenação tenta pulverizar a identidade étnico-racial dos negros definindo-os como cafuzos, mulatos, caboclos, morenos. Segundo o autor, o próprio censo do IBGE de 2018 inventariou 136 definições de cores. Com isso, o estudioso traz reflexões imprescindíveis para a compreensão crítica destas estratégias ideológicas. Segundo ele,

> [a] tática de reduzir estatisticamente os negros deve ser levada a sério pois é reflexo da combinação entre o ideal de branqueamento, que deplora a persistência negra no país, e a democracia racial, que ‘engloba’ o elemento negro através da mestiçagem, além de ter implicações sobre o modo como a população brasileira – e, mais especificamente, a classe trabalhadora brasileira – se percebe e é percebida (Damasceno, 2022, p. 125).

As ideologias do branqueamento e o mito da democracia racial cumprem um papel de manutenção do sistema de opressão e exploração, sendo que a democracia racial não eliminou a ideologia do branqueamento, existindo em conjunto, na medida que permaneceu no país um ideal de embranquecimento em uma sociedade que se afirma racialmente democrática (Damasceno, 2022). O autor destaca que a noção de superioridade das raças brancas foi perdendo, de forma progressiva, sua força explicativa, mas persistiu como um ideal de branqueamento, que, em muitos casos, de forma implícita, pressupõe a superioridade racial dos brancos. Com isso, tudo que se refere aos brancos tem sentido positivo, já, o que se refere aos negros é entendido como negativo, “[e], tal qual uma bússola a apontar sempre para um ‘norte’ branco, essa ideologia orienta incessantemente os negros na maneira como se veem e em todas as suas ações sociais” (Damasceno, 2022, p.133). Conforme o autor, isso “[...] inibe os negros de se verem como tais, fazendo com que busquem – de diversas maneiras – integrar-se ao mundo dos brancos e negar, em contrapartida, sua

negritude” (Damasceno, 2022, p.134). Por isso, corrobora-se com o autor de que cada trabalhador(a) que se reconhece enquanto negro explorado(a) e oprimido(a) representa um passo avante na consciência política quanto ao seu papel na luta de classes.

Postas estas considerações, cabe trazer algumas outras características sociodemográficas quanto aos(às) entrevistados(as). Quanto à idade, três participantes estão na faixa etária entre 50-59, dois na faixa etária entre 40-49 e 3 na faixa etária de 30-39. Destes(as), três são casados(as), dois(duas) possuem união estável e três são solteiros(as). Dos(as) entrevistados(as), seis indicaram ter filhos e dois(duas) indicaram não ter. Entre os(as) participantes que indicaram ter filhos, três expuseram ter três filhos e três dos(as) entrevistados(as) disseram ter um filho.

Em relação aos dados ocupacionais, os(as) participantes são TAEs ocupando os seguintes cargos: dois Nível E, dois Nível C, dois Nível D e três assistentes em administração. Estes(as) estão na instituição por um tempo não tão longo, variando entre 5-11 anos. Duas das entrevistadas têm um tempo de trabalho maior, estando perto da aposentaria. A participante com mais tempo está na instituição há 30 anos, e o que tem menos tempo está há 5 anos na UFSC. Sendo assim, não se teve nenhum participante em período de estágio probatório. Cabe mencionar que dois(duas) dos(as) participantes, embora estejam na faixa etária de 49-58, não têm tanto tempo de UFSC, indicando que vêm de outras experiências profissionais.

Em relação aos dados de saúde, chama-se atenção de que todos os(as) oito participantes tiveram adoecimentos relacionados à saúde mental, sendo que quatro destes(as) também tiveram adoecimento relacionado a questões físicas, alguns psicossomáticos. Segundo Seligmann-Silva (2003), a somatização ocorre quando o sofrimento e o desgaste mental se manifestam no corpo. As manifestações corpóreas relacionadas à carga psíquica são diversas, envolvem dores musculares crônicas como fibromialgia, problemas na pele, fadiga, dentre outras. Metade dos(as) participantes tiveram, na totalização dos dias, menos de um ano de afastamento. Outros quatro tiveram mais de um ano de afastamento, sendo que um destes se aproximou a dois anos na totalização de dias de afastamento nos referidos anos.

Partindo-se desses dados sociodemográficos, ocupacionais e de saúde-adoecimento, no próximo item serão aprofundadas as condições de trabalho dos(as)

servidores(as) TAEs da UFSC a partir da análise dos relatos coletados nas entrevistas.

4.4.2.1 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho

As questões relacionadas às condições de trabalho, aos aspectos físicos do ambiente de trabalho (equipamentos maquinários/móveis necessários ao desenvolvimento das atividades, etc.), são fundamentais, pois determinam tanto a saúde física quanto mental/psíquica dos(as) servidores(as), estão interconectados a aspectos interpessoais. Estas serão analisadas conjuntamente em virtude de terem sido relatados pelos TAE de forma mais conjunta. Na sua maioria, os(as) entrevistados(as) relataram inadequações nos espaços físicos para o desenvolvimento de suas atividades, tal como segue:

> **B1:** Na BA[141] era ventilação, na BB[142] era não só essa parte de ventilação, mas tudo muito aberto a gente ouvia tudo que o outro falava, a chefe descompensada gritando, todo mundo ouvia. E o estresse que gerava era que não tinha um ambiente adequado para atender quando exigia o sigilo ético profissional; lá no BC[143] o ambiente de trabalho era muito bom… podia até não ter aquelas condições no início, mas depois foi visto [...] Pra mim essa questão das dores na coluna ou da fibromialgia, essa coisa de ficar em um ambiente muito fechado interfere sabe, porque…tanto que depois que eu vim pro BD[144] a gente tá notando que diminuíram as minhas dores porque eu não tenho que ficar muito sentada em um computador, com colegas falando do lado…
> **B3**: Era inadequado o espaço físico por ser pequeno, por ter apenas uma saída pra pessoas em caso de algum sinistro. Era inadequado. Tinha sobrecarga espacial no horário das próprias pessoas que trabalhavam ali e era um espaço que era usado muito frequentemente por muita gente porque tinha reunião administrativa. Então as vezes tinha reunião com vinte pessoas entrando pela porta da secretaria, esbarrando nas mesas. Então, era um espaço inadequado, contudo, há de se destacar é que a sala da diretora, da digníssima, era enorme, grande e poderia ser facilmente dividida. E ela tinha mais um anexo pequeno que era um depósito quando eu cheguei. Só desativaram pra ampliar a sala de reuniões. Então, tinha esse tipo de distorção com relação ao espaço.
> **B4**: Eu voltei pra UFSC em abril de 2015. Daquele período até hoje eu trabalhei em 4 lugares antes. [...] São três locais de trabalho distintos com

---

[141] Codinome utilizado para ocultar o nome do setor em função do anonimato necessário.
[142] Idem comentário anterior.
[143] Idem comentário anterior.
[144] Idem comentário anterior.

situações diferenciadas. No BE[145] tava bem. Na BF[146] também, nos três. Nenhuma das três tem a ver com o meu adoecimento. As questões físicas ... Na BG[147] tinha um problema. Como eram salas integradas você ouvia o que não devia, você tinha acesso a coisas que não devia ter porque tavam lá resolvendo problemas. Inclusive, as pessoas falando mal da gente, do servidor técnico. […] No BH[148] foi um período mais apertado em termos de espaço físico porque era uma salinha. Eu trabalhava com os estágios, a salinha ficava ao lado do departamento. Então, pra chegar na minha sala tinha que entrar no departamento, passar por uma segunda sala, daí essa porta dava pra sala da BI[149] que era coordenação. Então, não era confortável, era apertado, era difícil, mas eu vou te dizer que ali não ... Embora fosse de todos os lugares que eu trabalhei o mais apertado isso não causava dificuldade, sabe? Não isso... O espaço físico não interferia de forma nenhuma lá no BJ[150]. Tem gente que trabalha em lugar pior na UFSC, tem gente que trabalha em lugar cheio de mofo... Depois, foi feita a inauguração do prédio novo, depois que eu saí. Aí o pessoal ia ter uma estrutura adequada.

B5: Foram dois ambientes de trabalho […] condições no espaço físico em ambos os lugares que eu trabalhei eram péssimas. No BK[151] era um prédio que tinha sido construído... Só pra falar, eu entrei na UFSC não tinha um computador e uma mesa pra mim. Aí foi feita toda uma mudança e eu não tive nem uma ajuda nesse sentido. Nem um acolhimento ... Aí já vem a parte mais do relacionamento com a coordenação, tanto que eu pedi a remoção várias vezes [...] Espaço físico no qual eu trabalho atual é péssimo. […] questão de móveis dos servidores não tem pra todo mundo.

B6: Nesse sentido é bom, é ótimo, porque tinha uma quantidade boa de computador, tinha salas no tamanho ok. Era um pouco difícil que, eu hoje eu sei que tenho TDH, ficava um pouco difícil, ficava em crise dentro da sala. Era um pouco complicado nesse período em relação a isso, mas de resto eram bons equipamentos. Tinha uma sala confortável. O pessoal tinha o hábito ali de usar a copa.

B7: O espaço físico que eu estava ali na BL[152] ele era muito pequeno pra quantidade de servidores que a gente tem. A gente tem acidentes. […] Banheiro pequeno. Banheiro é uma coisa muito importante, sempre tava quebrado, faltava água, a torneira tava quebrada, a gente tinha que ir na debaixo. Eu trabalhava no primeiro andar BM[153] que precisavam de elevador e esse elevador nunca funcionava. Nunca tava consertado. […] Questão do espaço físico é isso, muita gente e as mesas coladas uma na outra.

B8: […] Desgaste ósseo, adquirido quando trabalhava no BN[154], bem desgastante, a gente pegava muito peso. A maioria era mulheres né... A gente pegava muito peso … Então, a gente tinha que pegar o peso ... Não tinha outra solução, as vezes as máquinas que tinham lá era um pouco ultrapassada, tinha que fazer muito esforço pra manipular essas máquinas, tinha que fazer muita força... Então, tudo isso, acabou gerando problema no quadril, no ombro, tendinite e articulações, mas mãos, pés. Então, tem este desgaste que acabou gerando também artrose e aí piorou a situação porque

---

[145] Codinome usado para omitir o local de trabalho.
[146] Idem comentário anterior.
[147] Idem comentário anterior.
[148] Idem comentário anterior.
[149] Codinome utilizado para omitir a identidade da coordenadora.
[150] Codinome utilizado para omitir local de trabalho a fim de garantir o sigilo e o anonimato do entrevistado.
[151] Codinome utilizado para omitir o local de trabalho.
[152] Idem comentário anterior.
[153] Trecho extraído, pois pode contém informações que podem levar a quebra do anonimato.
[154] Codinome utilizado para ocultar o local de trabalho.

> artrose acaba que dá esse atrito. Excesso de peso pode lesionar ... meus dois quadril têm desgaste ósseo, mais pra frente eu vou ter que colocar platina, uma coisa ali né, uma articulação artificial pra poder aliviar um pouco as dores. Agora eu tô tentando fazer hidroginástica, tô indo por outros caminhos pra prolongar um pouco esse período pra não fazer a cirurgia agora porque essa cirurgia tem que sempre tá trocando, a cada 10 anos [...[Então o médico disse que primeiro vai tentar fortalecer a musculatura pra postergar essa cirurgia.

Primeiro, cabe mencionar que alguns(mas) dos(as) entrevistados(as) trouxeram experiências de mais de um local de trabalho, por terem sido removidos para outro setor no decurso da pesquisa. Por isso, alguns dos relatos tratarão de ambos os espaços pelos quais transitaram. Cabe observar que a maioria dos(as) entrevistados(as) trouxeram questões problemáticas quanto ao espaço físico de trabalho. Embora, alguns(mas) tenham afirmado que estas não foram as questões que motivaram o afastamento de saúde, é nítido que são questões que trazem desgastes tanto de ordem física quanto psíquica. Chama-se atenção para as falas relacionadas à inadequação do espaço e as consequentes pressões e tensões decorrentes disto. Os(as) entrevistados(as) B1, B3, B4, B5 e B6 trouxeram, no decorrer de suas falas, evidências de que as inadequações no espaço físico traziam outros problemas de ordem interpessoal. Inclusive, os problemas no espaço físico eram usados como forma de aprofundar o desrespeito e a desqualificação profissional. Ademais, alguns problemas em termos de espaço físico eram criados com a finalidade de atentar contra a dignidade do servidor, tal como é possível observar no relato seguir:

> **B4:** Eu acho que na BO[155] eles melhoraram bastante, mas eu acho que na época tava ruim, mas não foi determinante. Não era bom, mas dava pra passar. Teve uma situação que eu saí de férias. Aí, assim.. do ponto de vista do mal tratamento se utilizando do espaço físico. Eu saí de férias quando eu voltei puseram um armário, esconderam meu local de trabalho atrás dos armários. Os armários foram colocados na minha frente e a chefe ainda falou pra colegas que eu poderia achar aquilo ofensivo... E o detalhe é o seguinte, eu trabalhava num lugar que atendia diretamente o público BP[156]. Então, aquilo, pra mim, foi uma mensagem que a BQ[157] passou pra me desrespeitar. E aí, me escantear bem assim, eu não era visível mais, me esconderam. Todos os outros servidores eram visíveis e eu escondido. [...] Depois vieram, puseram na minha frente a mesa do café ... Eu fiquei sendo lá a cozinha do setor. Aí puseram a mesa do café e […] e todo mundo fazendo lanche e, eu tinha que trabalhar e tinha a algazarra do lanche, e, isso não me incomodava.

---

[155] Idem comentário anterior.
[156] Trecho extraído, pois contém informações as quais podem levar a quebra do anonimato.
[157] Codinome utilizado para ocultar o nome da chefia.

A fala do entrevistado B4 deixa evidente precisamente a relação entre o uso do espaço físico e os desgastes no trabalho. Para além das dimensões da precarização no serviço público, as quais se refletem nas questões ambientais, a situação de inadequação do espaço físico, neste caso, estava diretamente relacionada às relações interpessoais baseadas na violência e no completo desrespeito por parte de sua chefia. São vários os mecanismos para desqualificá-lo, humilhá-lo e assediá-lo, conforme destacados por estudos que tratam do assédio moral/laboral (Hirigoyen, 2002; Heloani, 2004; Barreto, 2005; Barreto; Heloani, 2018; Souza, 2008), inclusive a retirada reiterada de suas condições de trabalho. Seu local de trabalho foi isolado, exatamente para que este fosse invisibilizado perante os(as) colegas e o público que atendia, e depois transformado no "espaço do café", o que trouxe complicações relacionadas a ruídos, já que por ser um espaço de socialização e maior descontração os barulhos eram maiores com falas e conversas frequentes.

Os(as) referidos entrevistados(as) trazem vários aspectos quanto à questão física do ambiente de trabalho, afirmando as dificuldades de concentração para realizar suas atividades laborais em espaços sem a acústica adequada. Outro aspecto problemático decorrente desse quadro refere-se à ausência de condição para a garantia do sigilo profissional das atividades realizadas pelos(as) profissionais. A entrevistada B1 e o entrevistado B4 detalharam tais problemas: os seus locais de trabalho eram salas integradas e diversos serviços compunham um mesmo espaço físico, sem divisórias adequadas com isolamento acústico para resguardar o sigilo profissional. A ausência de espaço físico adequado às condições de trabalho necessárias para o desenvolvimento das atividades traz consequências não só ao corpo e à mente, mas também à ética profissional. Aqui traz-se o exemplo do Serviço Social quanto à esta questão[158]. Segundo a Resolução CFESS nº 493/2006, é condição essencial, e portanto obrigatória, para a realização e execução de qualquer atendimento ao usuário, a existência de espaço físico, suficiente, para abordagens individuais ou coletivas, garantindo o sigilo ético. Os(as) entrevistados(as) trazem questões relacionadas às condições precárias de atendimento aos(às) usuários(as)

---

[158] Optou-se por este exemplo, mais próximo da pesquisadora, por fazer parte de sua realidade profissional.

que prejudicam o resguardo das informações trazidas, em sua maioria acerca de situações complexas e delicadas que requeriam sigilo.

Ainda sobre o tamanho dos espaços físicos, o entrevistado B3 traz críticas quanto ao local onde trabalhava ter uma sobrecarga espacial, localizado em um espaço pequeno e de grande movimento de pessoas. No local, havia entrada e saída de pessoas que participavam de reunião em uma sala localizada nos fundos. Neste caso, seus problemas decorriam tanto das questões do tamanho do espaço físico quanto dos ruídos, os quais atrapalhavam o desenvolvimento de seu trabalho. Afirma não haver nenhuma sensibilidade quanto ao problema por parte de sua chefia, a qual trabalhava em uma sala maior do que a sala que este dividia com outros(as) profissionais. Reafirma-se, assim, a assertiva de existirem questões na UFSC pautadas em relações de favorecimento e poder, tal como asseveram Nunes (2016) e Pereira (2022). Ainda sobre o tamanho do local de trabalho, o entrevistado B4 assinala que um dos espaços onde trabalhou era pequeno, o que dificultava sua mobilidade. Embora alerte não ser este o problema principal, é certo que a locomoção por tal espaço trazia uma série de complicações. A esse respeito, a entrevistada B7 também afirma ter trabalhado durante um período em um local muito apertado no qual as batidas nas mesas eram possibilidades frequentes. A Fundação Oswaldo Cruz, conforme NR nº 5, refere como um dos riscos a acidentes a inadequação do arranjo dos espaços físicos[159]. Com isso, os(as) servidores(as) destes espaços estão em situação de constantes riscos a acidentes de trabalho que podem gerar prejuízos a sua saúde. Menciona-se que usuários(as) destes serviços também podem sofrer acidentes ao frequentar tais espaços. Segundo a entrevistada B7, os postos de trabalho eram colados uns aos outros, sem divisórias. Ou seja, a mesma questão do sigilo ético pode ser citada: por atenderem às demandas dos(as) servidores(as), as conversas poderiam ser ouvidas por outras pessoas atendidas em outras estações de trabalho. Além dos riscos de acidentes, a irresponsabilidade com um atendimento de qualidade, com garantia do sigilo das informações, contribui para pressões e tensões

---

[159] Informação disponível em: https://fiocruz.br/biosseguranca/Bis/virtual%20tour/hipertextos/up1/tipos_de_riscos.html

de diversas ordens, independentemente de estes(as) servidores(as) desenvolverem suas atribuições com respeito e com dedicação,

A entrevistada B5 problematiza as condições de trabalho no momento de sua inserção afirmando-as péssimas; não teve nenhum acolhimento enquanto servidora nova, tampouco os equipamentos básicos para o desempenho de suas atribuições. Embora tenha mudado de setor, as condições de trabalho continuaram “péssimas”, ruidosas e com muito trânsito de pessoal; quanto aos equipamentos, como computadores e mesas, afirma-se que, por serem insuficientes, eram divididos entre colegas. A entrevistada afirma existir, no seu local de trabalho, uma cultura organizacional de permissibilidade com conversas diversas entre pessoas no espaço de trabalho, o que acaba por coibir um mínimo de respeito para com quem está a desempenhar suas atividades. Cabe sinalizar alguns aspectos trazidos pelas entrevistadas B1 e B6 quanto a algumas questões relacionadas à saúde. A entrevistada B1 afirma que um dos ambientes de trabalho tinha uma condição física boa, e que nele suas dores decorrentes de um problema de saúde diminuíram. Afirma que, por trabalhar muito sentada na frente do computador, tinha muitas dores. No entanto, estas diminuíram quando solicitou remoção para um setor onde conseguia se locomover mais. Assim, cabe destacar as condições de saúde necessárias quanto a pausas, com a possibilidade de o trabalho ser desenvolvido em uma dinâmica em que o(a) trabalhador(a) não acentue seus problemas de saúde. De todas os(as) entrevistados(as), B6 afirmou ter boas condições de trabalho em relação ao espaço físico e aos equipamentos necessários. No entanto, fez um adendo de que contradições que conseguiu compreender quando soube que tinha Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). De acordo com Castro e Lima (2018), o TDAH é uma condição do neurodesenvolvimento, sendo circunscrita pela combinação de sintomas de desatenção, hiperatividade e/ou impulsividade. Estes sintomas são apresentados frequentemente e desproporcionalmente em relação aos sujeitos com a mesma idade, causando sofrimento à pessoa. Oliveira (2022, p. 27) afirma haver “[...] prejuízo no autocontrole, essencial para a regulação emocional, implicações na memória de trabalho (atenção alterada) e a capacidade de manter-se na tarefa (atenção sustentada)”. A entrevistada afirmou que, por mais que o espaço físico e os maquinários fossem adequados, sua condição lhe trouxe problemas porque requeria da UFSC algumas responsabilidades que a instituição não conseguiu garantir.

A entrevistada B8 expõe condições de trabalho altamente desgastantes, em um momento em que trabalhava em um local onde os meios de trabalho eram arcaicos e exigiam o uso de força além dos seus limites físicos[160]. A perspectiva de Laurel e Noriega (1989) referente à categoria carga de trabalho contribui para apreender o desgaste desta trabalhadora. Nesta perspectiva as cargas de trabalho referem-se ao conjunto de esforços desenvolvidos pelos(as) trabalhadores(as) a fim de dar conta das exigências presentes no processo de trabalho. Assim, estas cargas incluem esforços físicos, mentais e psicológicos que se inter-relacionam com o desgaste físico e psíquicos dos(as) trabalhadores(as). No caso analisado, o trabalho realizado neste espaço específico era permeado por condições altamente desfavoráveis e precárias, e exigia a utilização descomunal da força em um setor formado, em sua maioria, por trabalhadoras. Por ser um processo de trabalho que envolvia muitos desgastes mentais, mas sobretudo físicos, a servidora adquiriu sequelas para toda a sua vida, sofre com as dores decorrentes dos problemas de saúde que adquiriu, o que exigiu sua adequação a outras atividades. Antes de ter sido realocada em outro espaço, porém, a entrevistada passou foi tensionada, porque, embora existisse na legislação a categoria readaptação, a UFSC não realizava tal procedimento[161]. A Lei nº 8.112/1990, que regulamente o RJU, define por readaptação a mudança do(a) servidor(a) para um cargo com atribuições e responsabilidades compatíveis com limitações de saúde que afetam sua capacidade física ou mental, a reconhece um direito do(a) servidor(a), garantido por lei, visando possibilitar que este(a) continue exercendo suas funções, mas em atividades adequadas à sua condição. Não foi o que

---

[160] Aponta-se que este momento é anterior ao período da pesquisa, mas por se tratar de um momento em que as péssimas condições de trabalho trouxeram sequelas que afetaram toda a sua vida profissional, traz-se tal experiência para a análise da pesquisa. Entende-se que a pesquisa não pode se fechar em caixas metodológicas, as quais isolam aspectos que estão diretamente relacionados e são indissociáveis uns dos outros.

[161] Cabe mencionar que, por fazer parte da equipe de saúde que atende os(as) servidores(as), a pesquisadora vivenciou uma série de situações as quais traziam a necessidade de readaptação, mas esta não era aventada como saída. Eram diversas as explicações, tanto relacionadas às dificuldades burocráticas quanto aquelas relacionadas à ingerência da esfera federal. No caso da entrevistada, a mesma elencou que foi tentado processo de readaptação só que este, devido a diversas incompreensões, não foi afirmado. Assim, devido a tantos percalços se seguiu outro caminho. Cabe sinalizar que, ao não existir na prática a readaptação, muitos(as) servidores(as) passam por um longo processo de desgastes emocionais piorando seu quadro de saúde. Ou seja, a mesma adoeceu em função do trabalho, mas ao mesmo tempo não teve o respaldo da instituição para com a resolução de sua situação. Assim, as saídas dependem da boa vontade de gestões e da paciência destes(as) trabalhadores(as), os(as) quais, adoecidos(as), têm que procurar saídas para problemas que deveriam ser amparados e resolvidos pela UFSC imediatamente.

ocorreu com a trabalhadora, que embora devesse ter acesso a tal direito, teve que ir por outro caminho, o qual trouxe outras tensões, já que sua remoção teria que lhe dar acesso a um cargo de chefia para não ser considerada desvio de função, dado que seu cargo era muito específico. Diante destas questões, entende-se que a trabalhadora adoeceu gravemente em função do trabalho, com sequelas para toda a sua vida, mas pouco recebeu em termos de acolhimento e respaldo institucional, sendo que até o básico em termos de readaptação lhe foi negado. Frente a esta exposição, afirma-se que este adoecimento está diretamente relacionado ao trabalho e à ausência de condições básicas para seu desenvolvimento, desembocando em uma situação de doença profissional. O Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal caracteriza as doenças profissionais como:

> [...] as doenças decorrentes, desencadeadas ou agravadas pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade profissional ou adquirida em função de condições ambientais específicas em que se realiza o trabalho. A causa da ocorrência é necessariamente a atividade laboral (MPOG, 2010, p. 5).

Neste caso, além de adequar os maquinários a condições de trabalho que não causem doenças, a UFSC também deveria ser responsável por todas as necessidades relacionadas à nova condição da servidora, já que esta adoeceu em decorrência das péssimas condições de trabalho que lhe eram oferecidas. A entrevistada B6 também aponta outros problemas quanto às condições físicas de trabalho na UFSC, existentes em consequência defasagem das estruturas físicas que dificilmente são reformadas. Fala dos problemas relacionados aos banheiros, os quais estão com falta de água e quebrados, demorando a serem consertados. Ademais, fala dos problemas decorrentes dos elevadores, os quais constantemente estavam sem funcionar, impossibilitando que os(as) usuários(as) com limitações de locomoção e/ou com alguma deficiência tivessem acesso ao primeiro andar, onde se localizava o setor em que ela trabalhava. Aqui se destaca ser esta uma questão histórica na UFSC, que traz a necessidade de reflexão sobre a acessibilidade e os direitos das pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. Esta questão é melhor detalhada pela entrevistada quando cita uma situação específica que acarretou na inviabilidade de acesso a um espaço e serviço, o qual deveria ser de acesso universal aos(às) usuários(as).

> **B7:** A BR[162] tava com problema no joelho, ela teve que trabalhar lá embaixo porque o elevador não funcionava. Qualquer pessoa que se machucasse, que tivesse alguma questão com a escada não pode subir pra ser atendido, pra trabalhar porque o elevador ... ele tava funcionado, mas a gente não sabe até quando. […] Normalmente quando acontecia isso a pessoa descia pra atender, se dava um jeitinho. Não tinha acessibilidade nenhuma. [...] A BS[163] também tá com um problema seríssimo, acho que a UFSC como um todo, o prédio da BT[164] tá sem acessibilidade nenhuma. O que aconteceu foi essa servidora que machucou o joelho e ficou três semanas em outro lugar, ali no BU[165] porque ela não conseguia subir.

A fala da entrevistada reflete a incompetência pública para com as garantias de acesso aos espaços comuns da universidade. Cabe refletir que na sociedade capitalista as diferenças que fogem das normas de produtividade na ótica do capital são interpretadas como desvios. Serão as lutas das pessoas com deficiência que trarão algumas conquistas, dentre elas, as legislações que obrigam o poder público a garantir as condições de acessibilidade a estes sujeitos. Gomes (2007) expõe como a questão da deficiência se desenvolve historicamente a partir de modelos que refletem cada época. Desta maneira, o modelo inclusivo, pautado no paradigma biomédico, é a resposta para o modelo de integração das pessoas com deficiência. Nesses termos, entende-se que se viveu o modelo integrativo em que as pessoas com deficiência eram colocadas em instituições específicas e ficavam longe dos espaços comuns da sociedade, como a universidade pública. No entanto, em decorrência das lutas das pessoas com deficiências, vários dispositivos trazem a obrigação de que os espaços comuns, como a UFSC, sejam adequados às necessidades de acessibilidade a fim de garantirem o acesso, quebrando barreiras tanto físicas quanto atitudinais. Estas exigências não são optativas, são obrigatórias na medida que estes(as) pessoas começam a ter acesso à UFSC, tanto estudantes quanto servidores(as). Cabe ainda destacar que o estudo de Gomes (2007) realizado junto aos(às) estudantes com deficiência da UFSC apontou que, ao tentarem acessar a universidade, as pessoas com deficiência sofrem diversas limitações e discriminações, não sendo entendidas enquanto sujeitos de direitos. Com isso, a questão da deficiência é tratada como se fosse residual, um problema a ser resolvido com práticas focalistas, sem se considerar as condições necessárias para a plena

---

[162] Codinome utilizado para substituir o nome da servidora.
[163] Codinome utilizado para ocultar o local de trabalho.
[164] Codinome utilizado para ocultar o nome do prédio onde a servidora trabalhava.
[165] Idem comentário anterior.

inclusão destes sujeitos no espaço educacional. Por isso, o estudo expõe que a rede educacional de Ensino Superior apresenta várias barreiras que, de certa forma, excluem de seus espaços aqueles(as) que necessitam de condições específicas para seu pleno desenvolvimento. Passadas quase duas décadas, ainda se observam muitas dificuldades quanto a barreiras vividas por estes sujeitos. Mesmo havendo legislações que obrigam a instituição a abrir cotas para PCD, presenciam-se ainda questões segregativas: estas pessoas estão na UFSC, mas ainda perduram diversas barreiras, resolvidas de forma imediatista, sem que sejam implementadas soluções efetivamente resolutivas. Assim, tais questões perpassam a necessidade urgente de que a instituição se comprometa e viabilize as políticas de permanência das pessoas com deficiência, e garanta a acessibilidade nos seus diversos aspectos. A esse respeito, o entrevistado B2 expõe a ausência de condições de trabalho relacionadas a equipamentos necessários à sua inserção enquanto servidor com deficiência:

> **B2:** Quando eu entrei, eu passei por aquela comissão multidisciplinar né, porque eu tenho deficiência física, para avaliar o que seria necessário. Eles até listaram algumas coisas, tamanho de tela. Eles tinham listado também lupa, algumas coisas assim… Que nunca foram providenciadas. É, eu tenho deficiência visual, eu não enxergo em um dos olhos… aí eu tenho uma redução no olho bom ... Então, eu tenho essas necessidades para abarcar. A questão é que durante o estágio probatório, a gente sempre colocou a falta desses equipamentos no processo de estágio probatório, mas eles nunca foram providenciados. Assim, nem pela instituição no início, depois eu me lembro que eu ia trabalhar sem eles...

Quando o servidor fala da equipe multiprofissional se refere a Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores da UFSC com Deficiência (EMAPCD) criada para assessorar a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) no atendimento ao Decreto nº 3.298/1999 – Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência, em relação aos candidatos com deficiência, aprovados em concurso público para provimento de cargo na instituição[166]. No caso do servidor, a equipe destacou a necessidade de equipamento para que este desenvolvesse seu trabalho com as devidas adequações, conforme sua deficiência. Percebe-se, a partir do relato, que esta questão foi ignorada por sua chefia, a qual deveria batalhar por garantir o atendimento às necessidades desta condição.

---

[166] Informações disponíveis em: https://emapcd.paginas.ufsc.br/inicio/. Acesso em: 31 mai. 2025.

> **B2:** Olha, a chefia sempre dizia que tinha repassado para a direção de centro, que era função da direção de centro disponibilizar essas coisas. A direção de centro dizia que seria necessário documentação, mas eles nunca me passaram qual documentação que eu teria que apresentar. Nunca elencaram nada. Então, ficava um jogando pro outro, empurrando nesse período todo, principalmente do estágio probatório, foi quando a gente mais procurou.

A ausência de condição básica de acessibilidade traz consequências ao desenvolvimento de seu trabalho, tal como é possível observar em seu relato:

> **B2:** Nenhum. Em nenhum período. A gente acaba se adaptando... eu percebo que diminui minha produtividade. […] A questão é pela questão visual mesmo, eu tenho que ler textos muito pequenos e me esforçar em telas muito menores do que o necessário. Ela diminui. Eu costumo ter dor de cabeça se eu fico muito tempo focado naquilo, então diminui meu tempo útil no trabalho. Eu não posso ficar horas focado no texto. Eu leio 1 hora, eu tenho que fazer intervalos, então isso vai diminuindo a produtividade, vai diminuindo a eficiência, mas...

Desse modo, ao não terem sido garantidas as condições básicas para desenvolver seu trabalho, o servidor acabou buscando alternativas de adaptação. Tal situação trouxe reflexos à sua saúde, contribuiu para um trabalho cheio de barreiras sustentadas pelas gestões. Sobre os ruídos, cabe trazer mais algumas falas que refletem a ausência de condições de trabalho:

> **B5:** Os ruídos no primeiro lugar que eu estive tranquilo, mas nesse que eu trabalho atualmente, por exemplo, tem um menino que lava carros ali que ele entra, tem acesso à luz, e passa a manhã e a tarde com aquele barulho do secador. Uma coisa que as vezes incomoda. E tinha muito ruído antes da pandemia porque as pessoas entravam no setor e ficavam sentadas conversando super alto durante o expediente. Então, isso era uma coisa que não era vista, não era observada. Como eu recém cheguei não podia fazer muita coisa.
> **B7:** Daí vem esta história dos ruídos a galera do outro tá conversando, mas é mesa com mesa. Isso interfere muito na produção desse relatório, dessa atividade. […] Questão do espaço físico é isso, muita gente e as mesas coladas uma na outra. As vezes tinha até que usar o headfone pra se concentrar.

As falas trazem os problemas que afetam o desenvolvimento das atividades, recaindo em condições de trabalho que trazem pressões e tensões à realização das jornadas. No primeiro caso, a servidora relata existir no espaço de trabalho a abertura para outras pessoas de forma indiscriminada, tendo em vista que existe uma cultura na UFSC de que os setores são “a casa das pessoas”. Já a entrevistada B7 aponta

que a organização das estações de trabalho era tão problemática que não só trazia problemas espaciais, com riscos de acidente e ausência de sigilo e proteção das informações, como as questões dos ruídos em razão de diversas conversas, que afetavam diretamente sua concentração. Diante da ausência de condição de trabalho, B7 também construía saídas individuais à necessidade de ter um ambiente sem barulho para o desempenho de suas atividades. Cabe trazer o relato da entrevistada B8 quanto às questões de condições físicas no momento pandêmico, em que trabalhou de sua casa sem as mínimas condições de trabalho:

> **B8:** A dificuldade de fazer reunião em função do barulho. Imagina numa casa pequena com 7 pessoas e ainda com 1 criança; é difícil tu falar "não, fiquem quietos, não pode falar agora". Um espaço pequeno, foi bem difícil, eu tive que lidar com isso também. As condições de trabalho foram as piores possíveis... […] E hoje eu vejo que eu não tava bem porque todo o contexto da época provavelmente as minhas colegas do setor também estavam vivendo todas as tensões, mas eu me sentia em pior situação ali porque eu tinha uma responsabilidade com filhos, dentro de casa, com mãe, com todos os problemas que esta pandemia gerou pra todo mundo e também não tinha uma estrutura, eu não tinha um bom computador, eu não tinha um bom celular, eu não tinha uma boa cadeira, eu não tinha um espaço adequado. A UFSC não forneceu. Eu consegui um notebook do trabalho, mas as pessoas não conseguiam me escutar porque tava com problema no áudio. Então, eu tinha que me comunicar nas reuniões e fazer ata tudo ali com dificuldade. Eu até conseguia ouvir, mas eu não conseguia falar nas reuniões, o áudio não funcionava. Eu explicava que a minha dificuldade também era por falta de estrutura. Eu não tinha condições de comprar também um computador top, o espaço da minha casa é pequeno. Tinha 7 pessoas dentro da minha casa e, eu hoje tô fazendo reunião num quartinho que é do meu filho, na parte do sótão que a gente conseguiu fazer um quarto, mas na época ele tava aqui trabalhando home office também, não tinha muito espaço. Então, foi muito difícil. Foi uma situação terrível que eu vivi na minha vida.

A entrevistada traz as dificuldades vividas no momento de pandemia em que realizou *home office*. A exigência do trabalho foi feita sem nenhum subsídio em termos de condições de trabalho quanto a equipamentos e a espaço físico. O único equipamento que a UFSC disponibilizou apresentava problemas que acarretavam em dificuldades para o desenvolvimento das atividades. Certamente, tal como se verá na análise dos outros itens, este foi um período de muito adoecimento, em que a servidora sequer tinha respaldo institucional para desempenhar seu trabalho remotamente. As questões do trabalho eram invisibilizadas na medida em que ocorreu a dissolução de limites ou, como denomina Mendes (2020), o esmaecimento da concretude objetiva do trabalho. Consequentemente, as diversas mazelas produzidas neste momento não são tratadas na sua dimensão de garantia de condições de

trabalho, já que os(as) trabalhadores(as) são transferidos(as) para espaços privados onde ocorre o ocultamento da precariedade vivida, como na situação da servidora, que se encontrava em um espaço pequeno com uma família grande, tendo que lidar com as responsabilidades domésticas juntamente com as atividades demandadas pelo trabalho na UFSC. Naquela oportunidade, as questões de adoecimento decorrentes das condições precárias de trabalho foram tratadas como questões de cunho individual e privado, já que esse se desenvolvia no espaço privado, rompidas as barreiras e limites do espaço fora do trabalho. A rede COVIDA (2020) alertava sobre a necessidade de investigação sobre a relação gênero e pandemia, destacava que o distanciamento social poderia ter um efeito maior para as mulheres, uma vez que são as mais engajadas no cuidado informal nas famílias, o que pode limitar a capacidade de trabalho. Alertava que isto poderia implicar na redução da renda e autonomia e no aumento de sobrecarga física e mental. Sobre as condições de trabalho referentes à ventilação e iluminação, traz-se alguns trechos:

> **B1:** Tanto na BV[167] quanto na BW[168] o desafio era essa parte de ventilação, iluminação…
> **B3**: Inadequado também, superquente a sala que a gente estava. O ar de vez em quando falhava sem funcionar, não tinha ventilador. A iluminação era um problema porque incide muita luz solar naquele local. Então vinha reflexo diretamente no meu olho então eu tinha que tirar o computador.
> **B5:** Questão de iluminação, questão de ventilação, questão de móveis dos servidores não tem pra todo mundo. Iluminação péssima, ventilação péssima, o próprio ar-condicionado não funciona, agora que começou a funcionar. Iluminação, é muito escuro [...] não é um ambiente agradável pra se trabalhar.
> **B7:** E sobre ventilação e iluminação é uma coisa que pega muito lá. A gente tem ar, mas não pode abrir as janelas. Os aparelhos de ar-condicionado tão velhos, não há ventilação e nós não podíamos abrir a janela por causa das abelhas. Então, 5 horas, 4 e meia era o pico que elas entravam […].

Observa-se que as condições de ventilação e iluminação nos setores também não são adequadas e acabam por sobrecarregar ainda mais os(as) trabalhadores(as) deixando-os(as) desconfortáveis para o desenvolvimento das atividades em um espaços escuros e mal ventilados. No caso do entrevistado B3, existia muita iluminação, problema que poderia ser resolvido de forma simples, acaba sendo postergado pelo servidor vivenciar sérios conflitos no setor em que trabalhava. A entrevistada B7 elenca uma situação limite, em que não conseguiam utilizar os ares-

---

[167] Codinome utilizado para ocultar o local de trabalho.
[168] Idem comentário anterior.

condicionados, pois estes estavam arcaicos e não garantiam uma ventilação e resfriamento adequado. As janelas, por sua vez, também não podiam ser abertas, pois deixariam o setor suscetível a ataques de abelhas, colocando os(as) servidores em uma situação limite, sem alternativas que viabilizassem condições básicas de desenvolvimento do trabalho. Por fim, o entrevistado B3 traz algumas questões quanto a ausência de EPI:

> **B3:** Também inadequado para o cargo de BX[169] as vezes a gente tem que ter certo tipo de equipamento pra dar alguma manutençãozinha urgente até o pessoal da manutenção vim. Então não tinha ferramenta, não tinha EPI, nada. As vezes a gente tem que acessar algum lugar que esteja em reforma ou mesmo que ofereça algum risco. Aí tem que ter o EPI e não tinha nada, nem previsão de compra não tinha...

A análise dos dados das entrevistas quanto aos aspectos físicos do ambiente de trabalho permite evidenciar situações limites que podem contribuir para acentuar desgastes e, consequentemente, complicações à saúde dos(as) servidores(as). Estudos de Leles e Amaral (2018) evidenciam diversas insatisfações no trabalho por parte dos(as) servidores(as) TAEs de uma instituição pública. Expõem que as condições de trabalho oferecidas pela instituição pesquisada não atendem às expectativas dos(as) servidores(as) pesquisados(as), gerando tanto insatisfação quanto sofrimento no trabalho. As diversas falas evidenciaram que não existe uma estrutura tão boa para que estes(as) servidores(as) possam exercer o seu trabalho. Por isso, alguns afirmaram serem as questões físicas as maiores dificuldades. Relatos expuseram questões que corroboram com o estudo aqui analisado na medida em que os(as) TAEs trouxeram uma diversidade de problemas, dentre eles salas pouco iluminadas, apertadas, com equipamentos defasados. Em seu estudo realizado junto a trabalhadores(as) de uma instituição pública de pesquisa, trazem-se evidências de uma série de afastamentos de saúde, expressando a ausência de condições de trabalho, dentre elas aquelas com relação ao espaço de trabalho (Antogla *et al*., 2014). As condições apresentadas estão longe de traduzir condições de trabalho adequadas que possibilitem o desenvolvimento das atividades de forma a não adoecer os(as) servidores(as) da UFSC. Ao contrário, são situações limítrofes que aprofundam as

---

[169] Codinome utilizado para ocultar o cargo, o qual é muito específico, podendo facilmente identificar o entrevistado.

pressões e as tensões, trazem consequências tanto de ordem física quanto mental/psíquica e resultam em um mal-estar no trabalho que pode facilmente ser identificado nas falas dos(as) entrevistados
(as).

4.4.2.2 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC concernentes a relações interpessoais

As relações interpessoais são aspectos essenciais para o desenvolvimento de um trabalho realizado com autonomia e respeito profissional. Estas são condições de trabalho as quais, longe de serem secundárias, são fundamentais para a manutenção da saúde dos(as) trabalhadores(as) nos espaços laborais. Cabe mencionar que os subitens relações interpessoais com chefia e com colegas serão analisados conjuntamente, porque estes dois aspectos se deram de forma dinâmica e conjunta no decurso das entrevistas. Posto isso, cabe trazer as falas da entrevistada B1 quanto aos aspectos concernentes às relações interpessoais com chefias e com colegas de trabalho:

> **B1:** […] tinha que ir pra BY[170] ficar junto com a BZ[171] e ainda tinha que ouvir ela falando do atraso dos servidores, tinha uma postura anti-servidor. Isso é muito adoecedor pra mim. Eu tive coragem no dia que eu tava saindo da BA2[172] falar pra todas elas que eu não acreditava que eu tinha ficado doente e não tinha recebido nem um telefonema, uma visita e que eu tinha sido tirada de toda a documentação da BB2[173]… se elas são tanto pela inclusão com o trabalho como tinham feito isso com uma colega, eu não me conformava… me adoeceu mais tudo isso do que a própria doença. Aí a BC2[174] na época reconheceu que eu tinha passado muita coisa por conta de que eu tinha aceitado trabalhar ali, substituir o BD2[175] a pedidos dele e, eles disseram que iam agilizar a minha remoção… Depois eu fui pra BE2[176]… Eu consegui

---

[170] Codinome utilizado para omitir o local de trabalho.
[171] Codinome utilizado para omitir o nome da ex-colega de trabalho.
[172] Os codinomes usados para os(as) TAES da UFSC serão apresentados a partir da seguinte composição: A primeira, refere-se a Letra B, a qual representa este grupo de entrevistados(as) e, a segunda, representa as letras do alfabeto sequenciais. Ao findar destas letras do alfabeto inicia-se novamente pela mesma letra B acrescida com as letras sequenciais do alfabeto e com o número 2. Nesta lógica, este codinome, usado para substituir o nome do setor, começa pelo início do alfabeto acrescido pelo número 2 e, assim, sucessivamente.
[173] Codinome utilizado para substituir o nome do setor.
[174] Codinome utilizado para substituir a lotação antiga da entrevistada.
[175] Codinome utilizado para substituir o nome da chefia anterior.
[176] Codinome utilizado para omitir o setor onde trabalhou.

> desenvolver um trabalho… BF2[177] Eu consegui desenvolver um vínculo, um trabalho bem legal com BG2[178], mas na época chegou uma chefia […]. Dizem que não era só comigo, era com todo mundo. Ela gritava e berrava. Ela dizia pra mim que eu era intolerável. Ela me proibiu de falar com ela porque ela dizia que eu era a pior pessoa do mundo, que eu não dirigisse a palavra a ela… Hoje eu vejo que o que eu passei era assédio … ela chegava a me levar pra uma sala noutro lugar, me prender com ela na sala junto com o vice dela num computador e tudo que eu falava ele ia anotando…

A entrevistada traz vivências de sofrimento e desgastes nos dois primeiros locais em que trabalhou. Relata que uma de suas colegas de trabalho reproduzia discursos baseados em uma visão pejorativa dos(as) servidores(as), que tais condutas a feriam, uma vez entendendo que traziam juízos de valor incompatíveis como o papel profissional neste espaço. Relata ter sofrido por não ter tido reconhecimento pelos tempos em que trabalhou no referido setor. Em seu relato, referente à segunda experiência profissional na UFSC, a entrevistada expressa formas de violência entendidas por Barreto (2005) como altamente humilhantes, as quais podem caracterizar assédio moral, já que são situações de violência com o propósito de excluir do ambiente quem “cause problemas” a quem está no poder – nesse caso, a chefia de uma Pró-Reitoria. Os vários estudos (Hirigoyen, 2002; Heloani, 2004; Barreto, 2005; Souza, 2008; Barreto; Heloani, 2018) moral/laboral enquadram situações como assédio, dentre as quais é possível citar o isolamento, a humilhação, a negação de comunicação, a derruição das condições de trabalho de forma proposital. São várias as situações que ferem e desgastam a integridade psíquica. Decorrente das situações adoecedoras vividas neste espaço profissional a entrevistada entrou com solicitação de processo de remoção para outro setor, momento em que vivenciou uma série de outras problemáticas, tais como é possível observar em seu relato:

> **B1:** Aí trocou a direção, veio uma professora. Isso é algo que eu diria: se tu quer que um setor adoeça é botar um docente de chefia, um docente de chefia é bucha porque eles não têm habilidade, sabe? A BH2[179] ficava o tempo todo no BI2[180], era muito cuidadosa com tudo, trabalhava junto, pegava junto, pode ter tido essas diferenças, mas era uma chefia que tava ali presente contigo. Daí chegou a outra que era docente; ela nunca parava lá dentro e, também, nessa época, tinha entrado uma outra servidora… Ela vivia

---

[177] Trecho extraído a fim de manter a proteção da identidade da entrevistada, porque aborda demanda muito específica que facilita o reconhecimento da fonte.
[178] Idem questão anterior.
[179]Codinome utilizado para ocultar o nome da chefia.
[180]Codinome utilizado para ocultar o nome do setor.

> pegando no meu pé Selma, não é que eu esquecia de entregar a folha ponto … O dia que a nova chefia chegou – a nova diretora - a primeira coisa que ela fez foi me cumprimentar e pedir a minha folha ponto. Eu disse, “ah tá aqui, eu já ia lá entregar”. Ali eu já vi que ia dá merda porque alguém que tá chegando e, no primeiro dia, fica preocupado com a folha ponto… porque ela foi conduzida por uma assistente em administração que veio pro BJ2[181]: meu Deus, era uma pessoa muito difícil… Os BK2[182] tinham pavor dela porque ela brigava e queria botar tudo na regra. Ela nem chega e queria determinar tudo. Foi uma época bem ruim. E daí eu fui adoecendo muito com essa nova chefia, inclusive, eu tive licença médica porque eu tava com COVID e, ela ia conferir. Ela ia pra Junta Médica vê se era verdade, ela ia pra BL2[183] falar que eu não trabalhava, mesmo que a gente estava em pandemia, mesmo que eu que bem dizer fazia todo o projeto que era dele, mas eu que escrevia, eu tenho as provas, mesmo que eu tinha como provar.

Esta nova experiência, em vez de trazer descanso e um ambiente agradável de trabalho, trouxe mais tensões e problemas. A relação com chefia docente, tal como se pode observar em sua fala, reflete uma lógica de controle da força de trabalho – reitere-se que não se está defendendo a inexistência de organização e divisão de atribuições de forma conjunta, a fim de que o serviço seja ofertado de forma qualitativa. A problematização aqui se refere a uma exigência em que subjazia dúvida quanto à postura profissional da servidora em contexto licença saúde. São constantes dúvidas que recaem na necessidade de se ter alto grau de controle sobre as horas trabalhadas, a ponto de serem solicitadas informações aos setores de gestão de pessoas sobre a situação laboral da servidora. Outra situação, tão absurda quanto essa, é a perpetração de investigações quanto à veracidade do adoecimento da servidora, que exprime práticas altamente policialescas. Cabe mencionar também a crítica da servidora sobre docentes assumirem cargos para os quais não estão preparados. Esta crítica é reforçada em outro trecho quando destaca:

> **B1:** A outra coisa, docente não pode ser chefia porque se ele não tem tempo, não vai ter conhecimento ou ele tem que cumprir a carga horária dele como chefia e atuar de fato ou deixa para os servidores técnico-administrativos que estão muito mais habilitados pra isso. Eu acho que ser chefia de todos os níveis têm que passar por uma capacitação em todos os âmbitos: de questões legais, de relações interpessoais, de conhecer, de tudo… E passar por uma avaliação e também tem que ter coração, pra ter chefia tem que ter coração.

---

[181]Idem comentário anterior.
[182]Codinome utilizado para subtrair informação sobre demanda do setor, facilmente identificável.
[183]Codinome utilizado para omitir nome de pró-reitora.

A servidora alerta para a necessidade de existirem critérios para se assumir cargo de chefia, pois esta responsabilidade envolve, acima de tudo, a compreensão da realidade na qual a chefia vai trabalhar, bem como o trato nas relações interpessoais. A entrevista avalia que muitos cargos de chefia são ocupados por docentes sem que estes(as) tenham o mínimo de conhecimento a respeito do trabalho realizado em determinado setor. Tal como expõe, as chefias docentes com as quais trabalhou estavam muito aquém em termos deste conhecimento e, principalmente, em termos do trato com os(as) trabalhadores(as) sob sua responsabilidade. Por isso, alerta que ocupar um cargo de chefia requer ter uma conduta pautada em práticas democráticas. Frente ao tamanho destas responsabilidades, B1 entende que muitos(as) docentes não se dedicarão com tal responsabilidade, por não terem sequer tempo. Cabe mencionar que a sua fala parte da realidade concreta de alguém que teve experiências profissionais com chefias nestas condições. Em outro trecho, a entrevistada relata outras situações de conflitos neste mesmo local:

> **B1:** Aí coincidia que tava chegando um técnico em assuntos educacionais. Eu acho que o fato de ele ser um homem, mesmo que gay, de ser mais jovem, de saber um monte de coisa de internet, de talvez rezar mais a cartilha porque ele tinha muito … Ele tinha muito medo, ele tava entrando na UFSC, ele se sentia acuado. Por isso, ele obedecia, eu não, era velha né, falava o que queria. Aí eu não fiquei mais a bonita e, também, porque sempre a mesma história de eu defender os estagiários. Tudo quanto estagiário lá da BM2[184] ganhava bolsa, ganhava isso e aquilo e os do BN2[185] não. Aí eu comecei a bater na tecla e… inclusive Selma, todo mundo ganhou cadeira nova no BO2[186] menos eu… Aí eu também me posicionei porque todo mundo tinha ganhado cadeira menos eu [...] Eu acho que, de modo geral, por exemplo, ir a passeatas em prol da universidade pública eu era a única que ia, ter estagiário eu era a única que tinha… e também Selma eu não sou de nhenhenhém… e não ia pra cozinha ficar de conversinha, até o jeito de vestir, eu acho. E talvez eu não tenha sido habilidosa. Eu conversava, ria, mas eu sei que não era a mesma coisa e, também, eu tinha claro que eu tava ali pra trabalhar e não pra ser amiguinho ou pra ter que compartilhar de certas piadinhas né, então… é bem difícil, a gente fala assim com calma, mas é algo que dói muito… Eu fui excluída. Aí acaba que a BP2[187] saiu, que era excelente, mesmo com essas diferenças. Eu fui pra lá não tinha nem mesa, aí um outro colega chegou arrumaram toda a sala pra ele com mesa, cadeira nova. Então, foi isso que começou porque eu comecei a apontar: “gente, porque eu não tenho nem mesa e lugar pra sentar e ele tem isso tudo?”. Tudo era só ele que era chamado. Aí eu comecei a dizer. Por que nós somos uma equipe de dois técnicos e só um foi chamado e eu não… mas eu acho que tem haver Selma que ele falava mais elegante, acho que a coisa de… apesar de ser gay, mas ser homem. Eu tinha também estagiário homem e a gente

[184] Codinome utilizado para omitir a área.
[185] Idem comentário anterior.
[186] Codinome utilizado para ocultar o local de trabalho.
[187] Codinome utilizado para omitir nome da chefia.

> também notava a diferença de tratamento do estagiário homem da estagiária mulher. Mesmo que eles sejam gays, mas traz a imagem do masculino… A gente até ria porque era tão escrachado a diferença entre mim e as estagiárias pros estagiários que eram dois homens...

A entrevistada reflete que, por estar há mais tempo na UFSC, não tinha os receios e medos de quem ingressa. Para Coelho e Oliveira (2019), a categoria *geração* no serviço público contribui para apreender as distintas visões quanto ao processo de trabalho e a interação que estes(as) trabalhadores(as) nele desenvolvem. Quando novos(as) servidores(as) ingressam mediante concurso público, estes(as) trarão consigo uma nova visão sobre o ambiente organizacional, sobre as atividades e sobre as práticas realizadas nesta instituição, assim como uma visão sobre os(as) servidores(as) que ali se encontram. Assim, evidenciam que este acesso, de novos(as)servidores(as) com uma nova bagagem, pode gerar apropriações distintas dos recursos que estão à disposição, podendo trazer tanto benefícios, na medida em que podem trazem novos conhecimentos às práticas institucionais, quanto problemas, na medida que sejam suscitados conflitos entre “antigos” e “novos”. Na situação exposta pela entrevistada, a postura do servidor novo faz alusão a um perfil mais conformista. Ao contrário, por já ter uma trajetória longa na UFSC, a entrevistada relata que talvez a forma de se expressar e lidar com as situações tenha sido um dos motivos pelos quais acabou sendo prejudicada. Os estudos de Coelho e Oliveira (2019, p.58) corroboram com esta situação quando apontam que:

> [devido] aos diferentes sentidos que atribuem ao trabalho neste momento de suas vidas funcionais, há uma tensão entre servidores das duas gerações. Existe uma desvalorização dos servidores da geração 1, a partir da qual não se reconhece sua experiência e conhecimento acumulados. Há uma valorização da Geração 2 como o novo capaz de resolver os problemas culturais, institucionais e de gestão da universidade, apesar de não se buscar um engajamento subjetivo desses servidores.

A entrevistada retrata estas tensões ao citar alguns exemplos sobre a ausência de condições de trabalho que eram garantidas para servidor que havia acabado de entrar. As condições que deveriam ser garantidas a ambos, independentemente de diferenças geracionais, acabava sendo negada para a servidora mais antiga, o que a levou a avaliar que seu perfil, seu posicionamento político profissional, acabou por interferir nas suas condições de trabalho. Tem-se, em análise, os conflitos de fundo geracional; e, por outro lado, o desenvolvimento daquilo que Gaulejac (2007)

caracteriza como cultura da excelência, a qual cria, segundo Seligmann-Silva (2003) processos de subjetivação que pesam sobre a sociabilidade e sobre os mecanismos psicológicos de defesa dos(as) trabalhadores(as) e, nessa esteira, exacerbam o individualismo, assim como o medo, conforme destacou a entrevistada quando se referiu ao colega recém ingressado. Acredita-se que "[o] medo, permeando as relações interpessoais, abre espaço para a desconfiança que vai impregnar a sociabilidade fora e dentro dos ambientes de trabalho, rompendo ou impedindo laços interpessoais, produzindo isolamento entre as pessoas" (Silva, 2003, p. 71). Como consequência deste processo, existe um maior esfacelamento das relações de solidariedade, tal como alerta Antunes (2009). Outro elemento trazido pela entrevistada refere-se à diferenciação de tratamento quando se trata das mulheres em relação aos homens. Sua contestação corroborou com os estudos, discutidos ao longo dos anos, de que existe uma diferenciação nas relações estabelecidas que tendem a reservar à mulher uma condição de inferioridade, cujo pano de fundo é a estruturação da sociedade de classes, tal como se analisará adiante. O processo vivido remete a sérios agravos à saúde da servidora que culminaram em seu profundo sofrimento, refletiram-se em ideação suicida no momento em que atuava no segundo setor, onde era humilhada:

> **B1:** Algo bem forte que não falei é que cheguei a ter pensamentos suicidas em função das relações com chefias. Pensava que seria a única forma de eu me livrar daquilo tudo… Uma vez o médico chegou a me atender num feriado pelos pensamentos que eu tinha de matar ou morrer… […] Num sábado fui fazer um curso […] Ao passar ali por pouco não me joguei... fiquei pensando firmemente nos meus filhos e marido e saí correndo para o local do curso… […] O professor era meu amigo e me acolheu naquela dor… Depois disso resolvi sair da BQ2[188] … Já era questão de vida ou morte … Até a senhora da limpeza me ajudou a fazer a mudança de lá. Peguei minhas coisas e levei lá na BR2[189]. [...] Até a mulher que limpava a BS2[190] disse: […] "vai embora daqui. Aqui não é lugar para a senhora.". Mais sábia que os doutores da UFSC.

Os agravos psicossociais vinculados ao trabalho foram elementos chave para a servidora adoecer a este ponto. Foram agravos vividos no decurso do trabalho em setores distintos, cada qual com um grau de desgaste, em que cargas psíquicas

---

[188] Codinome utilizado para omitir nome do setor.
[189] Idem comentário anterior.
[190] Idem comentário anterior.

grandes culminaram no adoecimento da servidora. A servidora afirmou ter como motivação, para não cometer suicídio, o afeto por sua família. Após estas experiências, solicitou remoção para outro local, o qual também trouxe questões problemáticas.

O entrevistado B2 narra situações conflituosas vividas no seu espaço de trabalho que se refletiram em sua saúde. Por ter um posicionamento político firme frente às ilegalidades e patriarcalismos na UFSC, acabou em relações altamente adoecedoras e violentas, conforme relata:

> **B2:** O que eles estavam fazendo eram as raízes de toda a base da teoria fascista, da soberania da decisão. Então quem estava nos cargos decidia as coisas independente do que estava nas normas, e, isso, eu falei pra eles: "eu não compactuo com isso, eu não vou ser engrenagem para vocês, eu não vou estar fazendo o serviço administrativo para vocês tocarem essa política fascista aqui dentro". Eu deixei bem claro pro meu chefe, deixei bem claro também pro pessoal dentro do colegiado. Então, não tenho medo nenhum deles não. Depois disso é... quando eu passei para as BT2[191] os problemas foram outros, foram mais políticos mesmo, dentro do colegiado e, dentro de outras coisas, professores forçando a barra dentro do colegiado. Na época, nossa chefe era mulher. Eles forçavam a questão da misoginia. Forçavam questões, é...é...é... não respeitando, pra ter ideia, eles não conseguiam respeitar nem os locais de fala, nem inscrição. Então, como que iam levar a sério isso, aquele tipo de reunião... Sabe, então esse tipo de coisa vai minando, […]. A minha chefe também se afastou depois de um tempo. Quando começou o problema dentro do colegiado, ela acabou também se afastando. E aí, depois que ela se afasta, entrou, foi a ... na época a... Eu esqueci o nome. A pessoa mais antiga do setor. Mas assim, com a primeira chefe a questão era mais tranquila. Ela me dava mais autonomia. Ela me dava diretrizes de como proceder os atendimentos e tudo mais... E ela me deixava mais livre. Já, quando entra os outros, o outro chefe que era, esqueci o nome, é o mais antigo, tem um nome específico. Mas aí ela, quando ela sai do cargo e aí vem esse pessoal, eles já queriam impor coisas diferentes, sabe? Reabrir processos que já estavam extintos, já estavam arquivados. Revirar coisas em nome dos outros colegas, sabe? Então, esse tipo de coisa eu senti no início, assim, como um pouco mesmo de assédio moral, de querer, é… Não só de ditar a forma como que seria feito, mas também como passar por cima das normas… Nas normas tá escrito assim, mas eu vou fazer assim porque eu estou no cargo, então esse tipo de coisa eu, eu simplesmente não aceitava quando vinham com esse tipo de coisa, eu virava minhas costas, trancava o departamento, falava, então tá, tá aí a chave…

O entrevistado situa o momento em que adoeceu, em que vivenciou práticas que considerava ilegais, visto que não seguiam os princípios básicos da Administração Pública. Pelo conteúdo totalitário dos grupos com os quais trabalhava, baseado em interesses corporativos, em práticas pautadas no desprezo e na

---

[191] Codinome utilizado para omitir o curso/setor.

indiferença a mulheres e a outros grupos oprimidos, o entrevistado entendia que tais práticas tinham uma base teórica fascista[192]. Entende-se que algumas práticas nos interiores das instituições refletem o conteúdo de diversas ideologias. No caso mencionado, o entrevistado relata ter presenciado situações de misoginia, racismo. Fala do afastamento de sua chefe mulher, a qual também sofria com tais posturas, e foi substituída por outra que seguia as regras dos grupos que dominam as relações de poder na UFSC. Ainda a esse respeito, o entrevistado traz um relato bem consistente quanto às relações de poder pautadas em práticas clientelistas, as quais defende que precisam ser combatidas, já que entende que a universidade deve se basear em legislações que regem o serviço público e não em práticas de clientelismos e apadrinhamentos:

> **B2**: Olha, a questão de trabalho sempre tem as suas complicações porque dentro da universidade tem essas questões tanto de hierarquização dos cargos quanto da hierarquia acadêmica. Na questão dos títulos e de como isso afeta a personalidade. Muitas dessas pessoas, muitas delas elas acabam se afetando com as falsas ideias de poder que tem na cabeça delas. Então isso é muito complicado de se lidar. E no setor que eu estou hoje essas coisas, não chegam com tanto impacto porque nosso trabalho é muito mais simples, muito mais [...] mão na massa, muito mais tranquilo em relação a isso. Mas, a universidade, ela precisa ainda muito... repensar tudo isso, repensar a forma como isso é feito. […] Não é só moral, mas, assim, é estrutural sabe? Do poder que é o pequeno poder que vai na mão desses pequenos crápulas acadêmicos sabe? Então, eles têm que repensar muito bem e a autonomia que dá pra eles. A autonomia de estar sendo abusivo. Muitos deles são abusivos, então não tem outra palavra. Então, acho que a universidade tem que pensar estruturas que não permita espaço pra esse tipo de coisa. Eu acho importante pontuar isso, assim, não é algo moral. Não é trocando as pessoas. Não é porque elas são ruins, mas é porque o espaço que se dá a essas chefias é muito grande. E o entendimento que elas têm do trabalho público é muito pequeno, sabe? Eles não entendem que o serviço público tem que se pautar por normas e leis e não tem nada a ver com o setor privado, em que eles fazem tudo que não é proibido. Eles só podem cumprir o que está em lei ou que está normatizado. Pelo menos deveria ser assim no serviço público. Eles não podem elaborar coisas da própria cabeça e achar que “ah, eu estou no cargo.” Não é assim que funciona. As pessoas têm que ter consciência disso, isso é bem complicado...

---

[192] O fascismo surge na Itália durante a 1ª Guerra Mundial, tendo se expandido posteriormente para outros países. É uma ideologia política que fala em nome de um ultranacionalismo de cunho autoritário, sendo caracterizado por poder ditatorial. Possui forte aversão as liberdades democráticas, defendendo uma suposta hierarquia natural, de cunho higienista, em prol das elites dominantes. Pautam-se por um ideal que suprime os interesses singulares, defendendo a vinculação destes aos interesses da nação. (Cruz, 2004; Gava, 2015). Cabe sinalizar que, para além da ideologia a qual representa, este movimento se traduz na contrarrevolução, engendrada como oposição a proposta socialista.

O servidor TAE chama a atenção que essa problemática não parte do pressuposto meramente moral de ser bom ou mal, mas de um carácter ético que valorize os preceitos coletivos do público. Em outro trecho, expõe que algumas de suas reações diante das situações vivenciadas, como “entregar as chaves e sair”, se dava devido ao fato de ser autista, porém em diagnóstico descoberto posteriormente.

> **B2:** Não entendia, no início porque a minha reação era tão assim. E durante o período do tratamento... Eu percebi, conversando com psicólogos e psiquiatras. A gente percebeu que eu sou autista, então a minha reação acaba também estando ligada às questões do autismo. E aqui, a forma como encarava ele, sabe porque assim, eu chegava em alguns pontos que eu, principalmente, em questão dos processos que já estavam arquivados, já tinha sido passado, votado, já tinha esgotado os recursos e, eles reabriam em nome de dar vazão à versão do professor. Já tinha sido esgotada o negócio, para reabrir com intenção punitiva, para punir os alunos para, para impor medo, sabe? […] E isso eu não concordava, então quando eles vinham com esse tipo de demanda tanto do colegiado quanto de dentro da secretaria do curso… […] No curso que eu estava trabalhando, na secretaria do curso BU2[193] então eu falava para eles, eu não vou compactuar com isso! Então, assim, não vou operacionalizar essas atas, porque eu acho que é ilegal por tais e tais motivos, mostrava pra eles nas normas, mas eles “ah, mas a direção de centro diz que pode ser, mas é, eu acho que pode ser”... […]. Às vezes eu tinha, eu já tive reações explosivas e tal, mas aí eu pedia licença para sair da sala para não ter aquilo ali no meio da reunião... mas eu nunca tive um embate direto com as pessoas fisicamente, porque na UFSC acontece, lá nas nossas reuniões eles se apontavam de dedo na cara e falavam absurdos. Esse tipo de coisa eu não cheguei, mas… Pra não chegar nesse ...eu entrava num estado de fuga, eu entregava a chave pra chefe ou pro departamento e falava: “Olha, dessa forma eu não trabalho...” Não foi uma vez que aconteceu, foram várias. Sim, coisa de mais de 10 num mês. Eles, remexendo coisas que já estavam terminadas, em tese, dentro do colegiado, dentro das normas já não teria mais recursos pra... então eu falei para eles, eu não vou operacionalizar esse tipo de coisa. Eu não vou, não vou participar disso! Então, a minha, a minha ... eu entrava num estado de fuga, que é algo típico assim, do autismo, sabe dá gente entrar e... Aí, eu saí a pé caminhando daqui até o centro, onde eu morava, porque eu já não tinha mais chão, sabe? Então, isso foi minando minhas forças de continuar trabalhando ali.

O entrevistado afirma que algumas de suas posturas frente às situações de violência e alheias ao serviço público poderiam estar relacionadas ao autismo. Segundo a Sociedade Brasileira de Pediatria (2019), o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por dificuldades na comunicação e na interação social, bem como por comportamentos e/ou interesses repetitivos e restritos. Cola *et al*. (2017) apontam que pessoas com TEA possuem uma percepção sensorial diferente de outros indivíduos, apresentam uma

---

[193] Codinome utilizado para omitir o nome do Curso, o qual poderá remeter a identidade do entrevistado.

hipersensibilidade ou hipossensibilidade. Segundo o autor, a hiper e hipo sensibilidade podem impactar a vida diária de uma pessoa com TEA, levando-a a apresentar respostas defensivas ao excesso de estímulos, como a atenção superseletiva, ações comportamentais como não manter contato visual, manter-se em movimento repetitivo e reações de agressividade impulsiva. Logo, a pessoa com TEA tem características específicas e encara situações mediante alguns comportamentos também específicos. Apresenta-se aqui estas caraterísticas para ajudar na reflexão de que, longe de ser o culpado diante das situações, o servidor estava inserido em um contexto que lhe trazia diversas situações que provocavam seu desgastes psíquicos. Caso vivesse em um ambiente de trabalho saudável, não agiria mediante as estratégias de defesa que, segundo Seligmann-Silva (2003), são ativadas diante de uma situação de extremo desgaste. Para a autora, os mecanismos de defesa psicológica podem amenizar o sofrimento, protelando a eclosão de transtornos mentais. Entretanto, estas não são defesas duradouras, podendo ser rompidas a qualquer momento, seja pelo acúmulo dos desgastes, seja por circunstâncias que impactam o(a) trabalhador(a). A situação do servidor é um exemplo explícito desta argumentação, no qual há o agravante de o contexto laboral vivido longe de ser inclusivo, era permeado por um rol de violências, as quais eram mais severas para pessoas com TEA e qualquer outra deficiência e/ou transtorno. A referência aqui não é centrar no comportamento do TEA, mas na organização do trabalho, a qual gera o sofrimento mediante cargas psíquicas que levam ao completo desgaste e, consequentemente, ao adoecimento. Este é um ambiente insalubre tanto para pessoas que não têm deficiência quanto para pessoas com deficiência/neurodivergências. Neste último caso, pela ausência de espaços de atenção às suas necessidades, a violência tendem a ser mais grave, trazendo muitos reflexos à saúde destes(as) trabalhadores(as). Neste ambiente de trabalho, o sofrimento é acompanhado de sentimentos diversos, provocam estágios de “fuga”, porque “[...] aqueles que sofrem estão impedidos de agir contra aquilo que os fazem sofrer: são ‘congelados’, autoexcluídos, não sentem mais o corpo, os pensamentos” (Mendes; Werlang, 2013, p. 148). Todo este processo traz um caminho de profundo sofrimento, tanto que em sua fala o entrevistado expõe ter se desligado de todas as dimensões da vida, inclusive das mais imediatas como alimentação, chegando a um estágio de completo adoecimento:

> **B2:** Depois disso eu comecei a ter problemas mais sérios de saúde. Pra tu ter uma ideia eu não me lembro de um mês, um mês e meio da minha memória que eu não tenho. […] Eu me lembro que eu cheguei em agosto em casa. De repente, tinha um pessoal chegando lá em casa para ver como eu estava e já era final de setembro. Eu não sei o que aconteceu, eu fiquei só de cama, perdi muitos quilos nesse período. Eu acho, quando eu cheguei lá em Goiás pra... minha família é de lá... estava pesando 47 kg, eu tava o coro e o osso. Então, nesse período, eu não me lembro se eu me alimentei ou se eu entrei só num estado atônico...Tava acontecendo tudo isso e, naquele período ... já tinha começado o governo Bolsonaro, então a gente já tava vivendo essas pressões dentro do curso ali... A diversidade tanto de pensamento quanto de gênero, de tudo isso, é bem grande, e essas pessoas impondo as suas vontades e as formas que eles achavam que as relações deveriam ser. E aí sim, eu pedi ajuda. Foi quando eu pedi ajuda. E aí no final de setembro me afastaram lá no início já de outubro. [...] Era uma aluna do curso, que era minha amiga [...]. Ela foi ver como eu estava, ela já me conhecia, aí não, eu não estava aparecendo para trabalhar e não estava aparecendo em lugar nenhum. Ela foi ver como eu estava, e, eu estava a dias. Eu não me lembrava o que tava acontecendo. Pra mim eu tava acordando no outro dia em agosto e não era mais. E tinha passado quase um mês.

O cenário político nacional vivido à época coadunava muito com as formas de violências e opressões vividas no seu espaço específico de trabalho. Foi um contexto de grandes ataques ideológicos, pautados em falas misóginas, racistas, altamente violentas. O servidor relata as situações, em um momento em que se encontrava em profundo adoecimento, sem conseguir resistir a tamanho sofrimento, o que tornou necessário que procurasse pela garantia do seu direito, a fim de ter formalizado seu afastamento de saúde. Relata o suporte emocional de uma amiga estudante da UFSC, que foi sua rede de apoio naquele momento. Em outro trecho, o entrevistado relata a gravidade das situações, e traz questões quanto às ilegalidades existentes no seu setor, para as quais era chamado a fazer parte e, por não aceitar, acabava sendo violentado.

> **B2:** Até porque eles tinham muitas, eles tinham muitas opções de dar gratificações ali, eles tinham os cursos EAD. Então eles falavam. Ah, ta pouco o dinheiro pega aqui uma secretaria do curso EAD. Aí dentro do curso EAD tu começava a ver coisas que não eram nada ortodoxas, por exemplo, os professores poderiam receber uma bolsa por vez, eles não poderiam, por exemplo, dar aula em 2 cursos ao mesmo tempo e receber 2 bolsas. Só que aí ele pegava o CPF do coleguinha para receber a outra bolsa. Eu comecei a ver isso e falei: “olha, eu não vou participar disso também. […] Eu não vou fazer as práticas que vocês têm aqui. Ilegais, que são ilegais por 1200 reais de bolsa. Não vou!” Eles queriam que eu fizesse também essas atividades no período inverso e aí essas cargas eram incompatíveis, completamente incompatíveis. Inviáveis, humanamente impossível. Inclusive, eu entreguei a

> minha carta de desligamento desses cursos 2 dias antes de acontecer a Ouvidos Moucos.

O entrevistado traz ações de colegas com as quais não compactuava, e que estão presentes em diversos espaços, refletindo o que é a sociedade capitalista. Iamamoto (1998) reflete sobre o debate relacionado à ética evidenciando que este deve ser feito na sua relação com a política no cenário nacional. Afirma existir "[...] uma assustadora onda de desmandos dos governantes, reveladores da subordinação da coisa pública a interesses privados, canalizando recursos e verbas públicas para objetivos particularistas, pelo uso de meios ilícitos" (Iamamoto, p. 95, 1998). Esta forma de gestão da coisa pública se expressa nos espaços do Estado, tal como o espaço da UFSC. E no embate entre a "crise de valores", Iamamoto (1998) afirma existir a reanimação do debate ético-moral que denuncia e recusa a separação entre meios e fins. Defende que a ética e a política enquanto práxis não devem ser reduzidas a uma mera técnica. Estes são aspectos que conduzem a prática do servidor, o levando a ter uma postura política e ética diante de situações consideradas ilegais. Esta situação, que reflete as contradições sociais, aponta para necessidade de crítica a uma política respaldada no que existe de pior no capitalismo, trazendo o enfrentamento necessário nos diversos espaços, tal como defendem Paiva e Sales (1998, p. 185):

> [a] possibilidade de romper com esse conservadorismo, justificador da desigualdade, acena para uma permanente crítica e autocritica aos comportamentos e pensamentos reprodutores do paradigma da crueldade e da desumanização. Trata-se de empreendermos uma recusa e um combate nos espaços institucionais e nas relações cotidianas, diante de todas as situações que ferem a integridade dos indivíduos e que os submetem ao sofrimento, à dor física e à humilhação.

Portanto, o posicionamento do servidor, longe de ser inadequado, caminha na direção desta crítica, assentada na convicção de que o trabalho, e notadamente no caso em tela dos serviços públicos, precisa estar orientada para práticas democráticas e humanistas do ponto de vista dos direitos sociais e dos serviços públicos enquanto um bem coletivo. Nas questões de relações com outros colegas, o entrevistado distingue a relação que envolve TAEs e docentes daquelas que envolvem colegas da mesma carreira:

> **B2:** Tranquilo, o BV2[194] estava trabalhando na época, ali no departamento de BW2[195]. Então, assim, sempre que a gente precisava de ajuda e ele também ... eu já tinha trabalhado, ele entrou depois de mim.... Com servidores que não tinha esse nível hierárquico a conversa sempre foi tranquila, sempre foi de, de apoio assim, mas aí quando passava a questão de hierarquia e de poder aí as pessoas queriam se impor pela condição moral "ah eu tô em tal cargo e...". Então esse tipo de coisa não, porque as normas escritas, elas têm que ser seguidas independente do cargo... e da moralidade da pessoa... os argumentos não são de autoridade dentro do serviço público, não deveriam ser.

Em outro trecho relata:

> **B2:** É que os professores a partir do momento que você não atende às expectativas deles ou que você contraria eles, um mínimo que seja, aí já passa a argumentos morais... Parece muito que a gente tá cuidando e lidando e que a universidade serviria para servir a eles ... Eles entendem que a universidade serviria a eles. Em vários lugares e reuniões eu tive que dizer a eles com todas as letras, "olha, a universidade não existe para servir aos interesses dos senhores doutores, mas sim para cumprir o papel social dela aqui". E aí, isso aí gerava uma animosidade gigante. Isso sempre foi um problema bem grande no momento que eu estava vivendo ali nos afastamentos.

Suas falas expressam questões que precisam ser visibilizadas, pois trata-se de relações de poder que recaem na fragmentação da classe trabalhadora. O servidor traz exemplos que mostram ter uma relação boa com servidores de mesmo nível de poder. Inclusive, recordou momentos de troca e solidariedade entre colegas. Já as relações mantidas junto aos docentes que ocupam posições de poder [196] na universidade são conflituosas, tanto mais porque o servidor entrevistado se insubordinou perante práticas autoritárias e que ferem os princípios básicos do serviço público. Alguns estudos, já apontados anteriormente, (Nunes, 2016; Pereira, 2022), dentre outros, corroboram com a existência destas relações há muito tempo na UFSC. O estudo de Júnior e Saltorato (2021), realizado em uma instituição federal de ensino, também traz alguns resultados semelhantes, evidenciando conflitos entre as duas categorias. Tal como aponta o estudo estes conflitos refletem

---

[194] Codinome utilizado para omitir nome de colega.
[195] Codinome utilizado para omitir nome do departamento.
[196] Cabe relembrar que, segundo Silva (2011, p.138), o poder não deve ser caracterizado meramente como fonte ou exercício de ação repressiva. No caso dos ambientes de trabalho, este se refere ao "[...] poder de exercer um controle humano cujo objetivo é duplo – econômico e político. Econômico, ao garantir o uso máximo dos potenciais e capacidades dos trabalhadores. Político, ao tornar os trabalhadores dóceis, obtendo sua sujeição".

> [...] a cultura organizacional presente na universidade pública, em que as disputas simbólicas por poder e prestígio se enraízam no cotidiano, naturalizando e legitimando os conflitos e a divisão entre aqueles que, por princípio, deveriam cooperar entre si. Impõe-se, assim, um trabalho caracterizado pela percepção de inferioridade quanto a um cotidiano organizacional que privilegia as atividades docentes em detrimento das técnico-administrativas. No limite, tais aspectos podem comprometer a saúde dos indivíduos e da própria função social das IFEs. (Junior; Saltorato, 2021, p. 821).

Aqui, cabe apontar que o servidor compreende criticamente o fazer do TAE no cumprimento da função social da UFSC e, por isso, reflete criticamente acerca de circunstâncias em que outros(as) servidores(as) fogem deste dever, colocando-se política e profissionalmente contrário quando se depara com tais práticas. No entanto, o contexto de trabalho favorece que sua postura não tenha vazão, na medida que tais questões são oriundas da organização do trabalho e da forma de manutenção do *status quo* que se expressavam no seu setor. O entrevistado B3 também traz relações conflituosas com suas chefias:

> **B3:** Ruim, principalmente com a direção, com a diretora pela postura burocrata, autoritária, interesseira dela, fazia valer os interesses dela individuais porque eram os mesmos interesses da gestão. Da gestão Cancelier, depois da gestão Ubaldo... E a relação com a chefia imediata começou boa e, depois foi definhando, porque a direção soube usar a secretária contra a minha pessoa... A relação com nenhuma delas foi boa… a relação profissional ficou travada, elas me acusavam que eu me ausentava muito, que eu causava prejuízo do andamento do trabalho no setor, mas isso tem a ver com a retirada da autonomia. Eu tinha um método de trabalho muito presencial.

O entrevistado traz relações interpessoais nada favoráveis à sua autonomia, visto que suas chefias impunham formas de organizar o seu trabalho que não condiziam com as atribuições de seu cargo. Exigiam que o servidor estivesse presencialmente em quase todo o período do trabalho para atender demandas de secretaria, sendo que seu cargo exigia o deslocamento constante a outros setores. Abaixo, relata-se um pouco mais dessa sua situação:

> **B3:** Não, mas quando eu não estava ali chegavam pessoas e eu estava fora e elas vinham com essa de que “você não estava aqui o que tá interferindo negativamente no trabalho. [...] mas elas esquecem que, primeiro, eu era sozinho, 1 BX2[197] na prática, era eu só, apesar que, em teoria, eram dois. A

---

[197] Codinome utilizado para omitir o cargo do entrevistado, o qual é muito específico e facilmente poderá identificá-lo.

> administradora também era, só que ela não fazia nada e mais uma série de coisas que eu tinha que fazer, afinal eles estavam me fazendo um favor pra ganhar as 6 horas. Então, elas esquecem essas coisas, a sobrecarga que me impuseram. Aí quando eu estava em atendimento eu tava em atendimento […] BV2[198] Então, não há o que se questionar, só que foi questionado. E foi uma das coisas que levou ao desgaste profissional.

B3 relata episódios de exigências para que desenvolvesse várias atividades que lhe trouxeram sobrecarga. Quando afirma que teria que pagar o favor por ter as 6 horas se refere a um ambiente de trabalho que realizava a flexibilização, e que os(as) profissionais deste ambiente teriam que manter o serviço aberto por 12 horas ininterruptas. Neste caso, se trata de uma flexibilização que vem a individualizar as responsabilidades, recaindo em culpabilização do servidor caso algo desse errado. Nestes termos não é considerado a falta de servidores(as) decorrente de ausência de concursos, dentre outros problemas históricos. Aquilo que deveria ser um direito traz uma série de outros problemas, sobrecarrega e penaliza os(as) trabalhadores(as). Sua situação exemplifica bem este cenário. O posicionamento do servidor foi de manter a atuação referente às suas atribuições; porém, com isso, passou a ser objeto de perseguição na medida em que não aceitava a imposição das chefias.

Quanto às relações com chefias, o servidor B4 traz em detalhes sua experiência em três setores, os quais trouxeram muitas vivências conflituosas e violentas. Primeiramente, relata sobre sua inserção em um espaço de trabalho no qual teve vários problemas relacionados às relações conservadoras de grupos que entendiam a instituição como espaço privado. Tendo adoecido psiquicamente, conforme o seu relato, por questões familiares de saúde, o seu contexto profissional não contribuiu com sua recuperação, antes agravou a sua condição adoecida; tivesse condições adequadas de exercer sua profissão, certamente teria mais fatores para se fortalecer do que para adoecer. Ocorre que, segundo Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) o desgaste psíquico se processa nas situações de trabalho mediante perdas e deformações que incidem na subjetividade de quem o sofre. Com isso, entende-se que as situações vividas pelo trabalhador acentuam o desgaste mental/psíquico e, consequentemente, o aprofundamento de seu adoecimento. Ao relatar a situação vivida no primeiro espaço de trabalho, afirma que estava em um

---

[198] Trecho retirado, pois traz uma série de atividades relacionadas ao cargo, as quais, por seu conteúdo muito específico, poderá quebrar o sigilo quanto a identidade do entrevistado.

processo de recuperação e cuidado em relação a estresse pós-traumático. Nesse momento, mediante conversa com pró-reitor e uma diretora, o entrevistado foi removido para um setor “cheio de ideias”, mas naquele momento atravessado de diversas tensões políticas, tal como relata abaixo:

> **B4:** Quando eu chego no BX2[199] tava um processo muito conturbado, tinha um problema muito sério. Eu não sei se hoje eles resolveram, mas, na época, se eu não me engano, já tinham rodado 8 pessoas lá que saíram. […] Tava uma confusão danada. Tinha muita briga por poder lá dentro […] E tinha uma colega nossa que ela tinha uma expectativa que se acha muito top e, ela tinha uma expectativa que iam alocar um servidor pra trabalhar pra ela. Ela achava que ia ter um técnico que ia ser secretário dela, que ia chegar lá e ia atender o telefone, ia cuida da agenda dela. […] Todo mundo era chefiado por alguém que não tava o tempo todo. Ela não era presente, só que não tinha como, ela dava aula, tava na coordenação ... e aí tinha o BY2[200]. E chegou lá o amigo da BZ[201], imagina né... Eu acho que pensaram “esse cara é o aliado do inimigo aqui.”. “O cara veio aqui e não quer fazer o que a gente quer” eu queria um auxiliar, eu queria um assistente, eu queria um secretário e eu falei “não vou ser seu secretário, não tem como...” “por que eu faria isso? Eu sou BA3[202] e vc é pedagoga, por acaso agora eu vou deixar de exercer minhas funções para servir você?” Não foi desse jeito que eu falei, mas a mensagem foi essa. Aí virou uma tensão… Aí, teve uma greve em 2015. Aí a gente foi discutir a greve. Eu e o BB3[203], o [...] Aí, foi uma tensão.

Conforme suas falas, as relações laborais eram tão conflituosas que implicavam alta rotatividade. Consoantes, os estudos de Nunes (2016) sobre as relações sócio laborais na UFSC evidenciam que ali também o trabalho envolve relações de poder baseadas na “tradição” ou, em outras palavras, em práticas clientelistas e conservadoras. O exemplo que traz expressa muito bem esta relação. Sua ida para o novo setor foi interpretada por novo(a) colega TAE como se consistisse na chegada de um “assistente pessoal” ao seu trabalho e que, portanto, independentemente de quais eram suas atribuições, B4 deveria realizar as atividades de interesse pessoal dele(a). O entrevistado afirma que embora fosse TAE, esse(a) colega era uma pessoa que impunha certa posição de poder no setor, onde as relações, tal como se expôs, eram “tradicionalmente” hierárquicas. Ademais, a ida do servidor também foi encarada como resultado de rivalidade política, já que este foi

---

[199] Codinome utilizado para ocultar local de trabalho.
[200] Idem comentário anterior.
[201] Codinome utilizado para omitir nome da diretora.
[202] Codinome utilizado para omitir o cargo do entrevistado. Os codinomes iniciarão a partir daqui pela letra B na primeira coluna, correspondentes ao grupo da pesquisa, com as letras do alfabeto sequenciais na segunda coluna e a numeração 3 na terceira coluna.
[203] Codinome utilizado para omitir nome de colega de trabalho.

colocado por uma gestão de quem era considerado oposição por alguns colegas de setor. Deste modo, sua presença era encarada como uma ameaça e não como a de um trabalhador, servidor com atribuições específicas, que queria desenvolver seu trabalho e contribuir para o bem maior baseado na atenção às demandas coletivas e públicas. As situações foram tão desgastantes que implicaram no seu afastamento para tratamento de saúde. Embora diga que este afastamento se deu principalmente em função dos conflitos, por precaução quanto a relações que pudessem lhe trazer maiores problemas, o entrevistado reitera que já que enfrentava uma situação pós-traumática e que, nesse quadro, os conflitos vividos poderiam lhe desencadear respostas mais agressivas. Aqui cabe destacar que, diante da ineficiência da instituição em garantir um ambiente saudável aos(às) seus(suas) servidores(as), a licença saúde é usada também como uma alternativa para lidar com os conflitos. Não que o servidor não precisasse da licença saúde, mas é fato que se estivesse em um espaço que mantivesse condições de trabalho adequadas não se afastaria:

> **B4** Aquele momento tipo assim, antes que o meu estresse pós-traumático apareça de forma bem ruim, antes que eu me incomode feio, antes que eu faça bobagem... Eu pedi pra me afastar naquela situação também, tá? Eu pedi pra me afastar e, eu só voltei quando a Roselane saiu da reitoria. [...] Eu falei “eu não tenho estrutura pra lidar com isso.” Eu vou me proteger. Não é que eu não estivesse doente, eu estava doente porque eu tenho estresse pós-traumático, mas não seria estritamente necessário eu me afastar naquele momento. Eu vou te falar uma coisa. O afastamento pra tratamento de saúde virou um instrumento pra gestão de conflitos. Na falta de outros instrumentos pra gerir os conflitos a gente é obrigada, muitas vezes, a recorrer a isso. Você vai observar que a maioria que está afastado é doença mental e a doença mental é mais fácil de você se afastar. Eu não tô te confessando aqui um pecado, mas o fato é que, naquela situação [...] eu não precisaria. Eu poderia ter guerreado, eu poderia ter brigado, eu podia tá lá no BC3[204] até hoje. Eu podia ter entrado em conflito e falado “tu que tem que ir embora”. Mas eu não queria fazer isso. Aí eu me afastei.

Após esta experiência com mudança de gestão, o servidor foi para outro espaço, momento em que amargou situações ainda mais profundas de violência ou, quiçá, de assédio laboral:

> **B4:** Ela chegou uma vez e gritou “Isso daqui não dá certo porque tem o Exu aqui dentro”. Não havia essa coisa assim... Eu tenho colegas minhas que trabalham hoje comigo que manifestam religião no ambiente de trabalho da seguinte forma: vindo trabalhar de branco na segunda-feira. E daí? Eu não tenho problema, isso não me importa. Eu sou materialista, ateu. Não me

[204] Codinome utilizado para omitir nome do setor.

> importa e, nem tampouco a pimenteira dela me importaria [...] Chegar alguém e gritar na porta “tem um Exu aqui”. Eu não ligaria, poderia até dizer que tem um anjo, eu não ligaria, mas saber que tem pessoa agindo de forma ofensiva. […] Aí ela veio com as duas pimenteiras e assim, tu sabes né… Ela queria dizer que eu contaminava o ambiente e colocou a pimenteira como purificador. [...] aí eu brinquei “[...] vai colocar duas pimenteiras na minha frente a pimenteira vai secar.” Eu acho que a BD3[205] tinha uma situação, a pessoa era doente, qual a doença eu não sei. [...] A pessoa mudava de humor muito rapidamente. Ela tava lá, rindo, rindo, meia hora depois ela tava chorando [...] Uma pessoa muito difícil, eu nunca me preocupei em agradar, mas quem se preocupa com isso tinha muita dificuldade de agradar [...] como eu devo me portar aqui. Era muito difícil, muito difícil... era uma pessoa insana.

Neste espaço, as situações de conflitos com chefia permaneceram de forma mais acentuada na medida que são vários os indícios de assédio laboral. A chefia usava de princípios de sua religião para humilhar o servidor. Tal como expôs o entrevistado, o problema na situação não estava nas manifestações religiosas, as quais diz respeitar, mas no uso feito pela chefia para desmoralizar e humilhar o servidor a fim de descartá-lo, já que não era bem-vindo naquele ambiente de trabalho. E a chefia não estava sozinha nesse processo, tal como afirma o entrevistado:

> **B4:** Quanta gente saiu de lá, mas ela não tava sozinha nisso. O BE3 era uma pessoa capacitista. Ele falou na minha frente, na frente de uma colega que não devia ter política de cotas pra pessoas com deficiência porque senão quem ia ocupar essas vagas eram pessoas como os psicopatas, os sociopatas, os esquizofrênicos […]. Daí a gente começou a discutir […] ele tem uma ideia de inteligência quase como um atributo biológico. Aí teve uma situação que ele falou assim. “e tem mais, a universidade não tem condições de lidar com certas coisas”. Eu falei “A gente reconhece isso, mas se não fazer, se não houver essa demanda nunca vai ter. Nós precisamos causar este desconforto na Universidade”. Aí ele citou, entre as coisas que ele achava impossível é uma pessoa com paralisia cerebral na universidade. “Como é que vamos dar aula pra alguém com paralisia cerebral?” […] Era totalmente preconceituoso. [...] ele tem um viés muito racista […]. Era muito difícil de lidar.

Em outro trecho expõe mais falas depreciativas:

> **B4:** Quando eu ouvia o professor BD3[206] falando que nós éramos uma cooperativa de reciclagem porque só mandavam servidor lixo pra ele. Mas isso não era... Se o BE3[207] fosse uma pessoa gente boa e se a BF3[208] fosse uma boa chefia não teria problema.

---

[205] Codinome utilizado para ocultar nome da chefia.
[206]Codinome utilizado para ocultar nome de chefia.
[207]Idem comentário anterior.
[208]Idem comentário anterior.

Nesse momento, o servidor relata situações de chefias que reproduziam posturas altamente discriminatórias e opressoras. Importa aqui fazer um apontamento quanto ao papel do preconceito e da discriminação no cotidiano do trabalho. De acordo com Barroco (2008, p. 46):

> [a] cotidianidade é um campo privilegiado de reprodução da alienação, tendo em vista sua reprodução acrítica dos valores, sua assimilação rígida dos preceitos e dos modos de comportamento, seu pensamento repetitivo e ultrageneralizador. No campo da moral, a alienação da vida cotidiana se expressa, especialmente, pelo moralismo, movido por preconceitos. […] A ultrageneralização é necessária no nível da cotidianidade; porém, como decorrência de juízos provisórios, pode ser modificada. Para isso, é preciso que eles sejam refletidos, teórica e criticamente, e refutados pela ação prática; nesse sentido, tais juízos não são necessariamente preconceitos; passam a sê-lo quando, mesmo refutados pela teoria e pela prática, continuam a fundamentar o pensamento e as ações.

Desse modo, a cotidianidade onde se expressam o moralismo reproduz, nos discursos e práticas, parâmetros da realidade social baseada em ideologias que inferiorizam determinados indivíduos com determinadas caraterísticas. O exemplo trazido pelo entrevistado traz práticas conservadoras, preconceituosas, segregacionistas, que buscam fechar o espaço da universidade para grupos considerados “incapazes” de se desenvolverem em termos educacionais. O tamanho do desconhecimento e preconceito recai em um exemplo concreto trazido pelo entrevistado quando questiona estas falas, mostrando que uma pessoa com paralisia pode sim frequentar o espaço universitário desde que tenha as condições adequadas de acesso. Como prova de tal verdade, a colega com a qual ambos estavam conversando foi citada como exemplo por ser uma pessoa com uma deficiência decorrente de paralisia cerebral. Neste momento, tal como expõe o entrevistado, a chefia preconceituosa e capacitista denota não ter notado a deficiência da servidora. Em outro trecho, o entrevistado aponta posturas que buscavam lhe impedir de realizar seu trabalho, retiravam as condições básicas para o exercício de suas atribuições. Este passou a ser isolado, sendo-lhe negada a realização de seu trabalho. Neste trecho também reforça exemplos relacionados às situações opressivas, com falas as quais atribuem aos estudantes critérios racistas:

> **B4:** Na BG3[209] não me demandavam trabalho… Um jeito de você assediar moralmente um trabalhador é você não demandar né? […] Sim, eu não tinha dúvida. Só que eu não fico falando assim... tanto em assédio porque assédio moral virou um vício de linguagem na universidade… É fato, mas também tem uma coisa. Qualquer coisa é assédio moral. E essa história virou um contragolpe porque hoje têm pessoas que têm medo de ser denunciadas porque pode ser acusado de ser um assediador moral. Mas é isso. A forma como rolava lá era isso, não pleiteavam trabalho de mim. Aí eu falava "olha pessoal eu tô fazendo um estudo". Eu fiz uma proposta pra medir o índice de aproveitamento de ingresso e depois de anos para ver se mantinha. Mostrei que apenas dois centros aumentaram, o que refletia o racismo institucional. Eles me levaram pra uma sala e falaram "você está colocando em risco a política de cotas na universidade!"; que eles não entendiam o que eu tava fazendo, por que eu tava fazendo aquilo, que aquilo era pra ferrar as relações políticas com o BH3[210]; que eu tava agindo com interesses privados. […] eles disseram "Você não tá autorizado, esse trabalho nós não reconhecemos". Eu tô com o trabalho guardado até agora. Tem um professor. Porque essa é uma coisa, pra eu ser reconhecido eu tenho que me associar a um professor porque senão você é ninguém. Então tô trabalhando com um professor lá da BI3[211] e acho que vai ser publicado esse negócio. Eu tenho isso desde 17. Continua a mesma bosta, bota a população negra pra dentro … O IA médio do estudante do BJ3[212] era de 1.58. Como é que o estudante ia ter acesso à bolsa? Então assim, assédio moral […] Eles achavam que eu tava querendo armar alguma. Eu falava "cara eu te dou o trabalho quer publicar junto comigo?" Movimento de diminuição das notas, mesmo os que não são cotistas. […] Os pretos, pardos e indígenas não estão indo bem porque os professores os pegam. Eu acho que a gente não tem que ser meritocrático, mas reconhecer o mérito das pessoas é importante. Tem que ver as trajetórias das pessoas… As pessoas passam por trajetórias diferentes […].

Neste trecho, o entrevistado contribui para a reflexão sobre o papel cumprido pela universidade quanto ao racismo. Neste exemplo, trouxe a preocupação com um estudo que contribuísse para a compreensão do porquê de estudantes de determinados Centros terem Índices de Aproveitamento Semestral (IA) que inviabilizam o acesso a vários benefícios, dos quais precisariam para poder continuar na UFSC. Seu estudo não foi encarado como uma proposta a fim de pensar a universidade e propor melhorias do ponto de vista dos grupos oprimidos inseridos na instituição. Ao contrário, o servidor foi visto como rival do setor para o qual propôs o estudo. Frente a isso, as atividades que poderiam ser desenvolvidas pelo profissional passaram a ser negadas por desconfiança. Não porque este não estivesse comprometido com a UFSC, mas por ter uma postura questionadora voltada a apresentar propostas aos problemas existentes na instituição.

---

[209] Codinome utilizado para omitir setor onde trabalhou.
[210] Codinome utilizado para omitir setor.
[211] Codinome utilizado para omitir nome do curso.
[212] Codinome utilizado para omitir nome do Centro.

As falas retratam o que representa a UFSC em termos da reprodução da sociedade. Embora tenha políticas de cotas, não basta tê-las, é necessário que os(as) estudantes cotistas tenham acesso a condições concretas de permanência. Portanto, por mais que a instituição seja, por força da lei, obrigada a garantir vagas para os grupos historicamente oprimidos, isso não impede que esta perpetue as relações de opressão no seu interior. No caso do racismo, concorda-se com Silva (2016) sobre a afirmativa de que existe, no Brasil, o mito da democracia racial muito útil aos interesses burgueses. Ao tratar do assunto, a partir do lócus da USP, Silva (2016) afirma que esta instituição também reflete o racismo que inunda os vários espaços da sociedade. Discorre sobre os casos de discriminação racial, com foco na manifestação do racismo, entendida como democracia racial. Conforme Silva (2016), a explicação sobre a formação social brasileira que produz o mito da democracia racial tem raízes fincadas no livro de Gilberto Freyre, intitulado Casa Grande e Senzala, no qual o autor defende a falsa tese de que no Brasil não existe, nem nunca existiu, racismo. Ao contrário desta falaciosa ideologia, o racismo é parte constituinte do capitalismo no Brasil, tal como apresentado no primeiro capítulo desta tese. Damasceno (2022) e Lara (2021) evidenciam os nexos entre racismo, a escravidão e o capitalismo no Brasil, afirmando o caráter de classe do problema da questão racial. Segundo Damasceno (2022, p. 22) existiu escravização em diferentes épocas, mas “[...] a vinculação étnico-racial à escravidão é um produto tipicamente capitalista”, porque “[...] ressurgiu de forma avassaladora a partir do século XV como consequência das exigências do capitalismo comercial, sobretudo para desenvolver a acumulação primitiva do capitalismo” (Damasceno, 2022, p. 25). Nesta direção, engendram-se as condições para o desenvolvimento do capitalismo em uma fase decisiva, a industrialização. Por isso, sua tese parte de um pressuposto essencial para o debate do racismo: afirma ser o racismo um produto do capitalismo, o que não representa dizer que não havia preconceitos/discriminações anteriormente a esse modo de produção. Estes existiam, mas eram consubstanciados em outros fundamentos. Ou seja, “[...] a escravidão negra foi uma relação social de produção implementada nos países colonizados, nos quadros da transição entre o modo de produção feudal e o modo de produção capitalista, cumprindo um papel fundamental para a acumulação primitiva capitalista” (Damasceno, 2022, p. 37).

A abolição da escravatura sem reparações conduziu o povo negro a uma dupla espoliação, uma vez que estes tanto não foram indenizados pelos anos escravizados, como também foram condicionados aos piores trabalhos em competição com o branco imigrante. Frente a tal ausência de políticas de reparação, coube ao negro alternativas altamente restritivas como: 1) o regresso às regiões de origem no Brasil; 2) a permanência como trabalhador rural; 3) a contratação em grandes cidades, sobretudo em suas favelas e periferias; 4) a fuga para cidades pequenas (Damasceno, 2022). Nessa condição, a abolição manteve intacta a estrutura da propriedade fundiária, ainda resolvendo a questão da mão de obra com a imigração de trabalhadores europeus. Lara (2021) apresenta uma reflexão de suma relevância para entender o espaço reservado ao trabalhador negro no capitalismo brasileiro, expondo a essência do racismo:

> [o] racismo apresenta importante chave analítica para entender o mercado de trabalho no Brasil. Os capitalistas agrários e industriais criaram originalmente o exército de reserva à custa da imigração europeia e asiática nas regiões de forte dinamismo econômico e fizeram dos negros uma 'reserva da reserva'. Classificar as pessoas segundo a cor tem sido vantajoso ao funcionamento do capitalismo, pois manteve a reserva de segunda linha dos discriminados sempre disponível em troca de salários rebaixados (Lara, 2021, 234).

Em concordância com os estudiosos, entende-se que o racismo, tal como se conforma na sociedade brasileira, surge em marcos específicos como uma ideologia que fomenta o desenvolvimento capitalista, sendo mantido para rebaixar o salário geral da classe trabalhadora. Ou seja, o racismo é parte de uma relação social que mantém desigualdades para poder aumentar a apropriação do trabalho não pago e se expressa em todos os espaços da sociedade, inclusive nas universidades. Na universidade, existe de forma escancarada e sutil, este último mediante o mito da democracia racial que se expressa em várias práticas e falas, tal como expõem os entrevistados B2 e B4. Não é à toa que, mesmo com ingresso nestas instituições, os(as) negros(as), tal como discorre Damasceno (2022), ainda mantêm as menores remunerações. Nas universidades, os mecanismos usados para que as manifestações de racismo fiquem na invisibilidade são diversos, tal como mostrado nas entrevistas supracitadas. Por isso, existe a necessidade de desmascarar o mito da democracia racial entendendo-a como suporte, por meio do ocultamento dos fundamentos das relações de discriminação racial que promove, que relega os(as)

negros(as) brasileiros(as) à inferioridade. Nesta acepção, como bem pontua Lara (2021, p. 234):

> [o] mito da 'democracia racial', que tenta encobrir a história de como se formaram e se consolidaram as práticas e ideias que deram sustentação ao racismo, não consegue esconder a realidade de um país que tem no patrimonialismo, no mandonismo, na intolerância e na desigualdade de classe e raça elementos concretos que se evidenciam no cotidiano da classe trabalhadora e da população periférica, sobretudo do povo negro.

Essa realidade se expressa nas falas dos entrevistados quando estes destacam as atitudes e práticas racistas nos colegiados de curso e nos setores onde trabalhavam. Nada mais servil à lógica de manutenção dos(as) negros(as) na condição de "reserva da reserva" do que criar os empecilhos para que estes(as) não se desenvolvam nos vários espaços sociais. Criando estes empecilhos, reforçam-se segregações de toda ordem, já que não são vistos conforme sua realidade, a qual têm marcas profundas do passado escravagista. Lamentavelmente, a universidade, embora pregue a diversidade, reproduz várias condições sociais que relegam aos(as) negros(as), aos(às) indígenas, entre outros setores oprimidos, à condição inferiorizada, mantendo-se as desigualdades sociais nessa instituição. Juntamente a isso, a cultura racista e preconceituosa que tem bases materiais na sociedade de classes, reproduz-se nos espaços das instituições para a manutenção do *status quo*. Por essa razão, considera-se essencial entender que, dentro da UFSC, estes são os opressores, que apregoam o racismo para submeter as pessoas a seus mandos e desmandos, pautados em interesses corporativos. Nesta linha de raciocínio, corrobora-se com Damasceno (2022) sobre o dito "racismo estrutural", conceito que tem Sílvio de Almeida como seu principal disseminador. Nesta concepção, o racismo estrutural é comparado por Damasceno (2022) à "mão invisível racista" que inviabiliza a punição do racista que reproduz tal prática. Deste modo, entende-se ser essencial nomear estes(as) racistas, mostrando que estão também nos espaços da universidade pública e perpetuam uma relação social que fortalece a sociedade vigente nos moldes atuais, aprofundando as condições de opressão do povo negro, dos povos indígenas, e dos vários grupos oprimidos.

Posta tal reflexão, cabe retomar a afirmação de que dentro da UFSC existem relações de poder que tendem a classificar os grupos conforme sua posição nestas relações, tal como exemplifica o entrevistado:

> **B4:** Nós somos valorizados com base em quais critérios, quais critérios estabelecem o mérito do TAE? O compadrio? Qual time que eu jogo? Muito lugar da UFSC é isso… Se tu joga no meu time tu é legal… Leva umas traças, porque o cara é puxador de saco e politiqueiro. Agora, nessa gestão, aconteceu exatamente isso. Vem me dizer que foram escolhidos só servidor que… Não, não… Tem pessoa que tá no lugar errado, e, eu não vou dizer que quero tá no lugar dele. Eu não quero isso pra mim, eu não quero isso pra mim, eu quero minha paz! Eu só quero poder trabalhar direitinho, poder produzir, eu não quero cargo disso, daquilo, porque se eu quisesse eu tinha. Eu não quero, se eu quisesse tinha, podia me pendurar no saco do Irineu, essas coisas aí, eu não quero, eu não quero… O Cancelier tinha os dele, o Rodolfo tinha os dele, o Irineu tem os dele. Cara, o BK3[213] indica gente de alto cargo dentro do HU. Nessa coisa de como se estabelece a relação de poder dentro da universidade.

Assim como aponta a entrevistada B1, o entrevistado expõe como as relações para a ocupação de cargos importantes se estabelecem. Estas, em muitos casos, independente das características da chapa em questão, são escolhidas conforme o apoio político. Os cargos, principalmente os de maiores gratificações, são moedas de troca para quem apoia determinada chapa/gestão. Nessa lógica, cargos são escolhidos conforme apoio político nas campanhas, e reforçam as práticas baseadas em relações de compadrio e politicagens. Ademais, também existem relações de poder em que determinado(a) servidor(a), pelo papel cumprido, acaba por determinar cargos importantes de gestão, tal como expôs o entrevistado. O estudo de Carloto (2020) tece comentários a respeito destas relações, expondo que os processos de disputas políticas e trocas de gestão engendram situações de desgastes mentais. No trecho abaixo o entrevistado traz as experiências com chefias e colegas no seu terceiro espaço de trabalho, evidenciando questões também complexas do ponto de vista das relações interpessoais:

> **B4:** Quando eu saio dali eu fui trabalhar no BL3[214] teve duas fases. Quando eu cheguei lá foi bem interessante. Eu trabalhei com a BM3[215] tinha outra cabeça. Ela me delegou todos os trabalhos que um técnico poderia fazer ... Só que tinha coisas, assim, você não poderia assinar um documento tudo tinha que ser um professor. E, isso acontece com todo mundo que administra o sistema SIARE, só que são técnicos que fazem... eu tinha que usar senhas da BN3[216]. Pô, isso é vexatório, tu não tens nem autoridade pra ser autor do teu trabalho. Mas tudo bem, o relacionamento com a BO3[217] compensava. Eu

---

[213] Codinome utilizado para ocultar nome de TAE que faz parte desses grupos.
[214] Codinome utilizado para ocultar local de trabalho.
[215] Codinome utilizado para ocultar nome de chefia.
[216] Idem comentário anterior.
[217] Idem comentário anterior.

> podia orientar [...], eu podia orientar no sentido dos trabalhos ali internos. Só que a BP3[218] foi embora [...] Aí ela foi. […] Aí arranjaram alguém pra colocar no lugar [...] Eu fiquei sozinho na [...]BO3[219] Aí veio a BQ3[220]... Eu treinei a BR3[221], tinha que treinar mesmo... Nesses termos. Quando ela aprendeu a fazer as coisas ela me alijou de tudo. [...] Aí eu virei secretário de professor. Ela era a pessoa atendente do público, eu era pra anotar os recados [...]. Uma coisa ridícula.

O entrevistado relata uma boa relação com a primeira chefia neste setor. Mesmo falando das dificuldades em termos de autonomia, já que, para várias atividades, precisava ter acesso à senha de outra pessoa, conseguiu permanecer no setor, visto que esta chefia era uma pessoa democrática e que respeitava sua autonomia profissional. No entanto, com a substituição dessa chefia por outra, para a qual o entrevistado explicou o trabalho no seu setor realizado, o conteúdo foi apropriado sem se fazerem as devidas divisões. Neste caso, o trabalho que lhe era direcionado relacionava-se à secretaria, a atividades que não faziam parte das atribuições do cargo do servidor. Ao ser perguntado sobre o motivo de tal postura, o entrevistado ressalta a questão de poder existente entre docentes e TAEs, já referenciada nos relatos e na literatura. Em outa situação, que expressa estas relações, aponta:

> **B4:** Tinha uma mesa de trabalho nessa sala e uma outra mesinha que eu não cabia na mesinha, a cadeira. Tu acredita que a pessoa ia lá, ela podia trabalhar em qualquer lugar, ela podia trabalhar na sala dela… A pessoa chegava lá e pedia pra eu sair da mesa, eu ficava sem ter onde sentar. Uma vez eu cheguei lá tinham pegado a minha bolsa… Eu tinha ido pra uma reunião quando eu cheguei cadê a minha mochila? “Ah, tava aí em cima dessa mesa, não era pra ficar aí. A gente guardou dentro do armário.” Aí eu olhei naquela mesa tinha a bolsa da BS3[222] e da BT3[223] no lugar que eu tinha deixado a minha. Então tá bom, eu peguei a bolsa delas e coloquei dentro do armário. [...] Sabe né Selma parece muita mesquinharia. Quando eu cheguei no serviço público eu disse “eu nunca vou brigar por uma mesa”, mas naquela vez eu tive. Quase briguei por causa de mesa.

Além de apontar ausência de condições de trabalho relacionadas a aspectos físicos do ambiente, B4 aponta ter outras questões concernentes à autonomia

---

[218] Idem comentário anterior.
[219] Trecho extraído, pois possui conteúdo o qual poderá levar a quebra do sigilo da identidade do entrevistado.
[220] Codinome utilizado para omitir o nome da chefia.
[221] Idem comentário anterior.
[222]Codinome utilizado para omitir nome de colega de trabalho.
[223]Idem comentário anterior.

profissional, da qual fazia parte ter direito a um espaço no qual pudesse desenvolver suas atividades com infraestrutura correspondente às funções. Quando o servidor relata o conflito existente, revela que as regras impostas relacionadas à proibição de bolsas sobre as mesas valiam apenas para o TAE, sendo atenuadas quando se tratava de docentes. Aqui não se trata de elencar os erros individuais, mas de alertar que existe uma cultura organizacional incrustada na UFSC que impõe seletividades quanto a normas de convívio a depender de funções ocupadas no setor. Geralmente, os(as) docentes estão no topo das relações de poder estabelecidas com os TAEs e esta lógica se espraia para outros(as) profissionais, tal como se verá mais adiante. A entrevistada A5 também narra as relações altamente estressantes em ambos os setores que trabalhou.

> **B5:** No primeiro setor não eram boas, eram péssimas, tinha uma coordenadora que fazia muitos eventos a noite, e ela exigia que eu participasse das reuniões à noite. Às vezes mandava uma mensagem no whatsapp seis e meia da manhã pra dizer o que tinha que fazer. O segundo setor, em relação aos colegas, eu entrei em um setor em que um não fazia nada, o outro fazia de qualquer forma. Então, eu tava apreendendo ali. Então tudo que eu aprendi foi por conta própria... Não tive nada, tanto que na pandemia eu trabalhei praticamente sozinha remotamente em função das questões do pai, mas eu que fazia tudo, inclusive as atividades do chefe, teria que ter assinatura digital, eu que fazia. Ele me mandava.

Salienta que, em ambos os espaços, não teve sequer acolhimento na sua inserção. Assim, teve que descobrir sozinha o funcionamento do trabalho no setor. Ademais, também realizava trabalho de outros profissionais, inclusive de sua chefia, o que certamente lhe trouxe sobrecarga, tal como se verá a seguir. A prática de usar assinatura de outrem para a realização das atividades não parece ser exceção na UFSC, já que o entrevistado B4 também traz alguns exemplos. O fato de realizar um trabalho e não ter o crédito por ele não pode passar desapercebido, porque traz consequências não apenas para quem realiza os trabalhos, ao gerar sobrecarga, mas outros prejuízos quanto à autoria do fazer profissional, que interfere também na autonomia que têm os(as) TAEs para a realização das suas atividades. Posto isso, cabe trazer alguns apontamentos quanto ao machismo escancarado que ocorre na instituição, o qual se traduz em situações de assédio, expressas tanto na fala da entrevistada B5 quanto na fala da entrevistada B8.

B5: Muito estressante, em ambos os locais. Inclusive no segundo local eu sofri assédio sexual. Várias vezes, mas como eu já não sou tão novinha, tenho experiência, eu dei um corte tão grande, depois disso eu não tive mais problema em relação a isso. Questão de computadores. Tinha colegas que iam pra lá pra ver pornografia em horário de descanso. A mesa que eu sento, um dia, tive que resgatar o histórico e tava lá... É muito chato, né? Desmotiva muito. […] Eu consegui falar com a coordenadora que hoje em dia está aposentada e que me acolheu e explicou toda a situação do setor e pediu que eu tivesse paciência ... Ela disse pra mim "ignora, não dá bola", que a pessoa era assim mesmo. E aí, eu fui levando, mas também na mesma hora tava no banco de remoções pra tentar uma remoção, essas coisas...
B8: eu vivi outro período lá no início como eu te falei, nesse outro setor lá que eu tive que lidar com assédio, vários tipos de assédio. No BU3[224] eu tive assédio sexual e moral também. Eu sofri muito assédio dentro do BV3[225] assim que eu entrei na universidade uma porque falavam assim pra mim, um servidor lá disse "Tu sabias que as mulheres aqui do BW3[226] são conhecidas por serem fáceis, diziam um nome bem feio P-U-T-A. Eu fiquei tão chocada com aquilo porque quando eu cheguei aqui eu era casada, tinha os filhos, fui lá pra trabalhar porque eu precisava e fazia as minhas funções direitinho... Daí eu fiquei chocada com isso: Como que pode falar das mulheres assim...Tantas mulheres que trabalham ali... O próprio colega homem de outro setor, chegou e falou isso. Eu falei pra ele: "Não, tu tás bem enganado porque eu conheço pouco as mulheres aqui, mas eu conheço mulheres guerreiras, trabalhadoras, não tem nada a ver com o que tu tá dizendo aí..." Pra gente adquirir esse respeito, porque eles não tinham respeito pela gente... a gente foi construindo ali nossa trajetória, mostrando, se impondo dentro do próprio setor. Assediada pelo... dentro do próprio setor... Assediada pelos colegas de trabalho com gracinha, com tentar passar a mão, com "como você é bonitinha, que horas você sai?... Então, é assim, eu que tava ali, precisava daquele trabalho, eu acabava levando na brincadeira, fazia de conta que não via, entendesse? Quando a gente fazia festa de final de ano esse assédio aumentava, inclusive por parte de direções, da direção ali do próprio setor... Ficavam tentando seduzir, esse tipo de coisa. Eu sofri um assédio violento por parte de outra pessoa. Onde eu estava trabalhando ele saia do setor dele ia no meu trabalho, onde eu tava trabalhando e me assediava, só faltou me agarrar mesmo... Então... foi horrível, foi muito assédio, muito assédio... Eu tive que conviver com aquilo ali, como eu precisava muito daquele trabalho eu levava na diplomacia... Eu sei que a gente não tem que levar na diplomacia, a gente tem que chegar e se impor dizer "para, não quero, vou te denunciar", mas eu não conseguia, esse meu jeito, esse meu lado sempre tentando compreender […]. Aí eu não conseguia chegar e me impor assim... Eu não conseguia ser rude com a pessoa, eu nunca conseguia ser mais incisiva... Aí com o tempo eu fui apreendendo a lidar com isso... Aí eu já começava, "não, é só amizade, me respeita, não é bem assim, eu sou casada, eu tenho o meu esposo". Aquele preconceito "mulher separada" parece... a sensação que tinha era que parece que todos queriam chegar. Aí vinha aquele comentário assim. "Ah, tu não sente falta de um homem?" É horrível, aquele papinho suave no ouvido, sabe?...Se contar todas as situações de assédio que eu já vivenciei... Aí, por último que foi mais chocante pra mim. Foi por parte de um diretor, aí fez um evento lá, aí esse diretor começou a levar as pessoas em casa porque já passava da meia noite. Levou um, levou outro, e veio me levar pra casa e me assediou e insistiu pra mim ir pro Koxixos... O Koxixos na Beira Mar é muito tradicional, que as pessoas vão prá lá pra dar amasso... Ah, vamo ali, vamo ali. Aí eu falei: "Não, eu vou pra casa, tu me respeita, eu tenho os meus filhos que tão me

---

[224] Codinome utilizado para omitir setor onde trabalhou.
[225] Idem comentário anterior.
[226] Idem comentário anterior.

> esperando…". E a pessoa insistiu, o cara casado e insistiu, insistiu e eu comecei a ficar com medo daquele assédio. Eu achei que ele ia pra vias de fato, me agarrar. E aí eu criei uma história que a minha mãe tinha ligado, que meu filho tava chorando desesperado, eu tenho que ir rápido pra casa. Aí ele meio que desistiu, ficou meio frustrado e me deixou até na minha casa. Então, foi horrível, assim... o problema é que dentro da universidade nunca se tratou disso naquela época, assédio era tudo camuflado e a gente não podia reclamar. Parecia que era tudo parente... aquela época não entrava por concurso público e as pessoas indicavam parentes... Tinha famílias quase inteiras na universidade, então não tinha saída. Foi bem difícil, além do desgaste...

Aqui cabe trazer as falas de ambas as entrevistadas. Embora a fala da entrevistada B8 remeta a um momento no início da sua vida laboral e fora do período delimitado pela pesquisa, traz-se aqui para que ajude a compreender a situação atual, na qual a universidade desenvolve a proposta de política de enfrentamento às várias violências, incluindo o assédio sexual. Também, justifica-se a inserção desta fala na medida em que estes assédios fazem parte até hoje das dores da servidora e trazem-lhe repercussões. Estes são relatos fortes, que não podem fragmentar a trajetória profissional da servidora. Por ter sido trazido por ela, acredita-se que não é qualquer fato e que ainda remonta à sua história na instituição – de dor, de resistência e de constituição da sua identidade profissional. A fala da entrevistada B5 retrata uma situação vivenciada na atualidade e mostra que há muitos anos sofre dentro da instituição com todo tipo de violência, ainda que tenha se posicionado, dada sua experiência e disposição ao enfrentamento. A postura de resignação trazida pela entrevistada B8, justificada pela sua inexperiência, reflete o fato de que estas situações eram e são direcionadas a iniciativas de enfrentamento individuais. Mesmo se passando diversos anos, ainda não existe efetivamente uma política institucional permanente de enfrentamento a estas violências e acolhimento às vítimas. Por mais que existam alguns espaços de denúncia, as vítimas são desencorajadas a irem em frente, porque as próprias chefias amenizam as situações, caracterizando-as como brincadeiras, tal como discorre a entrevistada B5. Para Souza (2008, p.3):

> [o] assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, perseguição ou hostilidade contra o(a) subordinado(a), após uma abordagem sexual rejeitada. Por envolver uma situação de poder, caracteriza-se a situação de assédio, no sentido de cercar, deixar sem saída. Nessas condições, a pessoa assediada teme reagir por medo de comprometer sua sobrevivência, que na sociedade contemporânea se realiza por meio do salário recebido em troca de uma jornada de trabalho.

Assim, o assédio sexual é praticado por pessoas que detêm um poder, que não se resume à hierarquia do ponto de vista de ocupação de cargos de chefia, como por tempo de trabalho ou mesmo por relações interpessoais que incutam privilégios de proteção. Afirme-se de forma contundente que o assédio sexual e as violências perpetradas às mulheres não são “brincadeiras” e, desse modo, não devem ser tratadas como algo menor. Ao contrário, são violências que tornam o espaço de trabalho altamente adoecedor. Quando a vítima de alguma violência/assédio tem que se retirar do espaço laboral, os perpetradores vencem, e continuarão perpetrando estas práticas, por vezes com o aval e aceitação de chefias que, ao não agirem de forma incisiva considerando a violência tal como ela é, fortalecem esta cultura e sua reprodução. Nestes termos, a UFSC perpetua abusos e violências contra as mulheres na medida em que não penaliza os culpados. A cultura que transforma toda violência em “brincadeira” ou “em algo a não se levar em conta” contamina as práticas institucionais, cria um ambiente altamente doentio, que leva quem sofre ao adoecer até o limite do afastamento, da remoção, etc. Assim, se expulsam as vítimas na medida em que não se age firmemente para coibir os agressores.

Embora tenha espaços em que se trata destas questões, a UFSC está muito aquém do que deveria estar em termos de enfrentamento às opressões nas suas diversas formas. Fato é que os(as) profissionais que atuam nesses espaços não resolverão sozinhos tal situação. É preciso que a universidade se empenhe em discutir os meandros destas violências. Mesmo não acabando com elas, cabe à universidade desde já criar mecanismos que coíbam tais práticas. Na fala da entrevistada B5 traz-se à cena a permissividade da instituição, o que culmina em uma série de tensões e angústias que já a levaram a pedir uma remoção, que também lhe é negada.

> **B5:** O que mais pesou foi essa questão de coleguismo e não respeitar porque eu era uma mulher... Existia muito homem no setor. Já existia uma cultura no setor de entrar, de tomar café, de falarem alto... Já pedi pra baixarem a voz, já me alterei um dia. Daí dá uma melhoradinha e começava tudo de novo. A chefia permitia isso. Eu trabalho bem angustiada, não tem como, mas sempre tentando uma remoção, ainda estou lá...

Traz-se também a fala da entrevistada B6 quanto as relações interpessoais:

> **B6:** Com chefia essa época eu tinha uma boa relação. Já com o grupo de BX3 [227] eu tive algumas situações complicadas que foram de questionamentos, por exemplo, de coisas que eu fazia. Por exemplo: eu fui convidada pra um evento que a UFSC ia fazer parte e eu fui pra lá. E aconteceu de os colegas me questionarem no retorno, eu fiz tudo certinho, todos os trâmites, eu paguei do meu bolso, a UFSC não me pagou. Aí quando eu voltei foi feita uma reunião que era pra eu explicar o porquê que eu tinha ido. E a minha colega que tava tentando um afastamento pra capacitação exigiram que ela se sentasse e falasse o que ela ia fazer e por que ela ia fazer pra todo mundo julgar se poderia. “Não gente, não pode fazer isso, isso é assédio”. Porque se não passa pela gente tá ali no formulário que a chefia ... Então essas coisas começaram ... eu fui colocando que eu entendia que não podia fazer né... Na época era chefia do setor e havia uma questão com os BY3[228]muito difícil de alinhar. E aí eu fui me afastando, continuei a fazer meu trabalho, mas eu tive várias situações muito difíceis com os colegas. […]. E isso acaba prejudicando o trabalho. Então, muitas vezes eu ficava mais na parte administrativa BZ3[229] porque é esse movimento mais rápido.

No seu caso, a servidora mantinha boa relação com sua chefia, mas afirma existirem conflitos com os colegas de trabalho. Relata que estes conflitos se refletiam no desempenho de seu trabalho, já que para realizá-lo precisava da atuação conjunta de colegas que, em alguns momentos, não faziam sua parte no trabalho e prejudicavam o desempenho das atividades realizadas. Deste modo, para evitar tais situações, optou em realizar trabalhos mais administrativos individualmente. A entrevistada B7 também traz falas quanto às relações interpessoais:

> **B7:** É que durante esses 4 anos eu tive 3 chefias. A primeira chefia me causou um estrago com relação a interpessoal com as outras... porque teve essa história com a mesa. Aí todo mundo ficou meio assim comigo e, eu, pela primeira vez, eu sabia que quando eu voltasse desse afastamento eu ia ter que, ou mudar de setor, como eu fiz antigamente, ou encarar que aquilo ia acontecer e, foi bem isso. E dessa vez eu decidi encarar. Então é assim, a relação interpessoal ela foi melhorando com algumas pessoas ali, mas eu não sentia que eu fazia parte da equipe como um todo, entendeu? Eu sentia, apenas tá aqui pra ajudar. Era bem difícil ter alguma relação de proximidade com alguns deles. […] O meu afastamento foi gerado por uma briga interna eu e a chefia. A mesma que não queria me dar... Enquanto eu tava afastada ela ficou ali falando pra várias pessoas sobre mim, eu em casa sem poder me defender. Quando eu voltei o clima tava horrível pra mim. Aí eu tive que ir desmistificando, eu encarei, eu fiz terapia... Isso mudou a minha vida completamente. Eu tive uma crise psicológica e neurológica ao mesmo tempo. Eu tive que fazer cirurgia, voltar a ficar bem. E eu faço terapia até hoje. Ao longo do tempo com os colegas foi melhorando. Depois, mudou a chefia porque a minha chefia se aposentou. Aí as coisas foram melhorando. Depois de 2 anos as coisas foram melhorando um pouquinho... Mudou radicalmente minha visão de como me reportar no ambiente de trabalho, em quem confiar.

---

[227] Codinome utilizado para substituir trecho o qual, devido ao seu conteúdo muito específico, poderá quebrar o sigilo quanto a identidade da entrevistada.
[228]Idem comentário anterior.
[229]Idem comentário anterior.

> Eu fiquei retraída, eu já era retraída. Tanto que eu não dava as minhas opiniões lá, eu não me sentia à vontade pra isso… Porque eles também eram da situação que eu não era, primeiro lugar e, culminou no fato de eu falei: "chega, agora 5 anos BA4[230] mudou a gestão chega de burocracia e de gente mesquinha".

A entrevistada aponta relações interpessoais difíceis que contribuíam para seu isolamento. Relata que, ao se afastar, teve um rol de comentários que contribuíram para desconfiança de colegas, a ponto de ter percebido mudanças quando retornou de sua licença saúde. B7 afirma que, com a aposentadoria da chefia com quem não tinha convergências, melhoraram suas relações interpessoais. Também afirma que após a mudança de gestão visualizou outras possibilidades de trabalho em que fosse aceita e respeitada. A entrevistada fala ter sofrido com posturas e práticas capacitistas que, tal como se observou, fazem parte do cotidiano da universidade:

> **B7:** Por isso, vou tentar de novo voltar pra BB4[231], voltar pra um serviço mais pra estudante... pra ver se tenho um pouco mais de vida. Tem a parte do capacitismo que eu to me dando conta enquanto mulher, e, enquanto pessoa com deficiência. Enquanto mulher com deficiência a minha voz nunca era ouvida, dificilmente. Às vezes eu tinha uma ideia legal, mas foi 1 ou 2 resolvidas aqui no setor e, podia ter sido bem mais, e as coisas podiam ter dado certo se as pessoas tivessem a mente um pouquinho mais aberta pra me ouvir, mais paciência comigo. É por causa da minha voz, de parar e escutar. Era tudo muito rápido [...].

B7 expressa que era ignoradas como mulher com deficiência que apresentava propostas cabíveis de melhoria à acessibilidade, e se entendia vítima do capacitismo existente nos diversos setores da sociedade, inclusive na UFSC. Importa aqui trazer o relato do entrevistado B4 sobre tais vivências, relacionadas às barreiras atitudinais voltadas às pessoas com deficiência:

> **B4:** Desde que eu entrei no serviço público nesse cargo que eu to... eu tive muita dificuldade para ingressar porque queriam me negativar na perícia não porque eu tivesse… eu fiz pra vaga geral porque não tinha vaga pra pessoa com deficiência. Então, eu já tinha sido negativado em outro concurso porque disseram que a vaga não era pra pessoa com deficiência. Eu fiz um concurso pra professor do Estado e não me deixaram assumir porque a vaga não era pra professor com deficiência. E aí o perito alegou que eu não teria condições de dar aula porque eu não ia conseguir evitar que os alunos colassem. […] Foi a primeira vez que eu fiquei com depressão […] Caiu o meu cabelo nessa vez, eu quase fiquei careca nessa vez. Imagina… Eu falei: "O senhor já ouviu

---

[230]Aqui se reinicia os codinomes com o número 4 constituindo o quarto bloco. Codinome utilizado para omitir setor.

[231] Codinome utilizado para omitir setor anterior, do qual solicitou remoção.

> falar em prova oral?" Aquilo me ensinou um negócio. [...] Porque se você concorre a uma vaga que não é PCD os peritos ficam em cima e podem te negativar… O concurso que eu fiz no cargo que to hoje eu tinha feito no IFSC. Eu fiz outros concursos, mas nessa vaga que eu to hoje eu ingressei no IFSC. Era uma vaga só e não tinha cota, mas aí eu declarei igual porque senão é considerado falsidade ideológica. Tem que declarar lá que você é PCD … Aí o médico perito disse que eu ia me aposentar em 6 meses. Eu recorri, montaram uma banca, fizeram uma banca. A junta médica e os outros dois me validaram, o outro falou "eu só aprovo este servidor se eu puder colocar que ele tem restrições laborativas" nos assentos laborais.

Neste comentário, traz-se uma trajetória de ingressos em concursos públicos marcada por posturas capacitistas e preconceituosas. Tal como disse, os concursos que realizou não tiveram reserva de vaga. O último não teve reserva de vaga PCD, porque preencheria uma vaga apenas. Afirme-se a importância dessa reserva, mas que é preciso que os(as) servidores(as) tenham as condições adequadas de ingresso e permanência, que envolvem tanto o acesso aos meios necessários para o desenvolvimento do trabalho, quanto em termos de respeito à sua condição de PCD. Para Vendramin (2019), o capacitismo é a leitura sobre a pessoas com deficiência que naturaliza a sua condição corporal como naturalmente "menos capaz". Deste modo, o capacitismo internalizado resulta em perceber pessoas com deficiência como seres menos humanos. Desse modo, expõe-se que:

> [...] os elementos estruturantes do capacitismo são decorrentes do histórico de eugenia sofrido pelas pessoas com deficiência, das implicações da normatização e, de forma mais recente, da ofensiva do neoliberalismo. Está relacionado a uma compreensão normatizada e autoritária sobre o padrão corporal humano, que deflagra uma crença de que corpos desviantes serão consequentemente insuficientes, seja diminuindo seus direitos e mesmo o direito à vida em si, seja de maneira conceitual e estética, na realização de alguma tarefa específica, ou na determinação de que essas sejam pessoas naturalmente não saudáveis. A relação de insuficiência desses corpos é projetada sobre os sujeitos que são fixados como incapazes devido à sua condição, assim, sem que se faça menção aos fatores ambientais, relacionais, sociais e de variação de possibilidades, que envolve o fato de alguém poder fazer algo ou não, ou ter capacidade para determinada coisa. (Vendramin, 2019, p. 17).

As falas expressam bem a vivência enquanto pessoas com deficiência que sofrem com as práticas e posturas capacitistas, atribuídas de inferioridade enquanto profissional. Quando a entrevistada B7 retrata o preconceito quanto às suas falas, expressa que o conteúdo do que tem para falar não conta é de antemão ignorado por não fazer parte do padrão normativo de corpo. Neste caso, a eugenia vivida pelas pessoas com deficiência é expressa em relações interprofissionais que reservam a

invisibilidade a uma mulher com deficiência, cujo conteúdo das contribuições é analisado a partir da lente opressiva. Entende-se que a atualidade do modo de produção capitalista, em degeneração em termos de valores humanos genéricos, acaba por aguçar as precárias condições de vida de pessoas que fogem do modelo corporal atribuído como “saudável”, isolando-as, tal como vivido pela entrevistada na UFSC. Ainda quanto às relações interpessoais com colegas e chefias com os(as) quais trabalha, a entrevistada B8 traz algumas considerações sobre sua vivência no momento pandêmico que lhe trouxe uma série de problemas à sua saúde:

> **B8:** Eu adoeci por questões relacionadas ao trabalho... Depois, logo veio a pandemia. Eu estava em um setor há pouco tempo. Nesse setor que eu fui como eu fiquei pouco tempo trabalhando presencial eu ainda tava me adaptando ao setor, pegando a rotina, apreendendo e de repente vem a pandemia e a gente foi pra home office. A maior parte do meu trabalho era presencial. Aí como eu fui pro home office começaram a me colocar trabalhos que não eram da minha rotina. Aí foi ficando difícil pra mim, primeiro porque eu não tinha domínio ainda da nova função que eu tava exercendo. Aí depois veio essa cobrança, cobrança de horário, cobrança de... o excesso de cobrança que houve ali por mais que eu tivesse me esforçando porque eu não tinha estrutura pra tá na tela de um computador, eu tive que me adaptar, porque eu não trabalhava em frente ao computador. Eu trabalhava lá no setor fazendo..., eu fazia outras funções que não era ficar na frente do computador. [...]BC4[232] Às vezes eu ficava fazendo funções que eram práticas mesmo. Aí eu fui pro home office, aí começaram a me colocar pra fazer reuniões, participar de comissões, participar de fazer relatórios, fazer atas, coisas que não eram do meu cotidiano. Aí eu conversei, por mais que eu falasse com a pessoa que tinha que ter calma diante de todo o contexto, que eu tava me esforçando, mas parecia que a pessoa achava que eu tava sendo incompetente. Meu Deus eu não tava nem dormindo. […] era minha chefia do meu setor. Porque daí ela começou a envolver a outra chefia que era direção e aí falava... ou seja, falava de mim por trás pra essa pessoa. Aí eu não sei ... Essa pessoa já ficava em dúvida se eu tava fazendo... era um ruído de comunicação. Aí teve umas reuniões muito, em grupo pra entender a situação e assim, compreensão zero. Eu falei que eu não tava bem, que aquilo tava me sufocando. Aí pedi pra não ficar mais numa comissão porque tava sendo muita coisa pra mim. Aí isso foi taxado. Nem a pessoa, nem a direção aceitou com tranquilidade. Aí viram como se fosse incompetência. “Ah porque não quer trabalhar” Sabe? Sempre aquele julgamento por trás, aquilo me matava, sabe? Me corroía cada vez mais porque eu sabia que não era. Eu tava me esforçando, mas alguma coisa tava me sufocando. Sufocando ao ponto de eu desistir, eu paralisava na frente do computador. Paralisava, sabe? Eu não conseguia mais lidar com as coisas normais dentro de casa... Eu só chorava, queria ficar longe das pessoas. Então a diretora disse assim, “não, então vai buscar um psiquiatra”. Aí eu pensei: “poxa né”, eu fiquei muito chateada porque eu pensei assim a única solução que foi dada “vai procurar um psiquiatra”. Não foi assim, vamo conversar, vamo tentar conversar aqui então, vamo ver se vai ficar melhor pra ti, se vai conseguir fazer, vamo te deixar nessa função, vamo ver... Não foi mediado nada. Foi, “vai procurar um

[232] Codinome utilizado para preservar a identidade da entrevistada, tendo em vista conter informações muito específicas, facilmente identificáveis.

> psiquiatra pra ver porque tu não deve tá bem porque”... aquilo ali me magoou bastante.

A servidora relata um momento vivenciado na pandemia em que as relações interprofissionais com suas chefias acabaram trazendo-lhe uma grande carga psíquica e, consequentemente, desgastando-a profundamente, a ponto de a entrevistada falar que “paralisou diante do computador”. Sua rotina de trabalho envolvia o desenvolvimento de atividades presenciais no espaço laboral, caracterizadas pela entrevistada como mais práticas. Ela estava há pouco tempo neste espaço laboral se apropriando do trabalho e desenvolvendo sua rotina, conforme as demandas com as quais poderia contribuir, e necessitando de tempo, repasses e explicações das chefias e colegas. Neste contexto, a pandemia de COVID lhe exigiu uma readequação do desenvolvimento do trabalho, o qual passou para o âmbito do espaço privado, sua casa. Diversos estudos apontam para os problemas decorrentes do momento pandêmico, que aprofundou a invasão do trabalho nos tempos de descanso (Mancebo, 2020; Souza; Melo, 2021; Lara, 2021; Portes; Portes, 2021; Souza *et al*., 2021). As vivências da servidora mostram seu sofrimento diante de algo novo que criou um cenário de completa sobrecarga, acentuada pela sua condição de mulher com deficiência. A partir dessa lógica, a entrevistada relata sua penúria diante de várias atividades que lhe foram sendo direcionadas sem o mínimo de suporte para o desenvolvimento destas. Por seu trabalho estar ligado diretamente às atividades presenciais, no *home office* passou-se a “empurrar” todo tipo de tarefa como forma de compensar a não realização das demandas físicas atinentes ao trabalho no campus.

As mudanças nas rotinas promoveram maior controle e menor autonomia profissional da servidora, penalizando-a a atender exigências produtivistas e policialescas que eram dificultadas pela sua condição. Junto a isso, a servidora relata a falta de compreensão da chefia imediata com a situação adoecedora vivida, a qual era interpretada de forma moralista, como se esta não quisesse trabalhar. Ademais, também relata que a Direção com a qual mantinha boas relações também foi contaminada pela lógica produtivista, empreendida por sua chefia imediata, não havendo, com isso, sensibilidade quanto à situação de extremo degaste. Cabe afirmar que a ideologia da excelência, pautada nas políticas gerencialistas, foi aprofundada neste momento, possuindo “[...] alto potencial psicopatogênico, sendo [capaz] de criar

síndromes marcadas pela insensibilidade e pela degradação de valores éticos" (Silva; Heloani, 2017, p. 287). Esta situação, de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, produziu cargas psíquicas/mentais que resultaram no adoecimento da servidora, tal como é possível observar em trecho abaixo:

> **B8:** Mas isso é com o tempo, mas a pessoa não entendia e isso foi gerando conflito. Pandemia, que logo veio a pandemia. Crise de ansiedade, não conseguia dormir, não conseguia relaxar fisicamente em nenhum momento e, quando eu ia pra tela me dava taquicardia, eu ficava apavorada. Eu me sentia infeliz. Eu comecei a achar que eu queria morrer, sumir dali, desaparecer... Eu fiquei tão desesperada, mas tão desesperada que eu chorava, só chorava, chorava, chorava, porque na verdade eu tava fazendo uma função que eu tinha dificuldade que não era da minha área, eu não tava preparada, eu não tava habilitada e, ao mesmo tempo, tinha aquelas, as cobranças, era reunião aqui, reunião ali, reunião da comissão, reunião de outra comissão.

Em outro trecho relata:

> **B8:** Então aquilo me deixou um pouco triste também. Aí acabou que eu resolvi buscar um psiquiatra. Até a diretora disse: "Ah te afasta então," tipo assim, eu senti como se eu tivesse sozinha, eu não tive apoio nenhum ali no meu setor, nenhum mesmo. Pelo contrário, eu fui julgada, fui cobrada muito mais, fui... Foi muito triste. Até hoje eu tenho mágoa no meu coração com a minha própria diretora que eu julgava ser uma pessoa sensível. Pessoa que eu pudesse contar naquele momento. Eu não tive nenhum apoio, não tinha ninguém. Então eu fui pro psiquiatra e ele disse que eu tava com todos os sintomas de burnout… Ele disse que eu tinha desenvolvido esse problema e, eu sei que foi em função disso tudo que me aconteceu, e, aí ele me afastou, me afastou por 1 mês. Ele queria me afastar mais, eu falei "não, tá bom". Me afastei por 1 mês. E aí foi quando eu olhei o computador, comecei a olhar pra mim, a buscar, a tomar medicação, a fazer... aí que eu comecei a me dar conta que tinha alguma coisa errada... Mas pra mim ela não veio do nada... ela veio de toda essa pressão, de falta de apoio, com a incompreensão...

Serafim *et al*. (2012) evidenciam que, quando os fatores de agravos à saúde relacionados a aspectos psicossociais incidem de forma contundente no indivíduo, surgem o enrijecimento muscular e a exaustão psicológica. Schibuola (2005) evidencia sintomas e quadros clínicos associados como cefaleia tensional, taquicardia, tensão muscular, cardiopatias, depressão, *burnout* e distúrbios musculoesqueléticos, além de outros doenças e sintomas. Este momento de profundo adoecimento era reconhecido pela entrevistada como relacionado as condições de trabalho altamente estressoras. A mesma relata outras situações, as quais afirmam a marcas do ambiente de trabalho no desgaste psíquico:

> **B8:** Eu fui pro setor e eu não tive explicação das coisas. A pessoa se irritava até quando eu fazia uma pergunta. Então, imagina, tu faz uma pergunta pra saber e ela falava “aí meu Deus, então tá”. Não tinha paciência pra passar o trabalho, o que que tu tem que fazer. Então eu ficava pisando em ovos. Sem dizer que elas tratavam muito mal as meninas terceirizadas com descaso, com desrespeito, com grosseria. Aquilo também me deixava desgostosa com aquela situação. O fato delas serem terceirizadas merece o mesmo respeito que qualquer trabalhador concursado. Então, a forma como lidava, parece as minhas empregadas e eu trato assim. Eu não sei se a pessoa tinha consciência dessa atitude, mas isso me chocava. E elas muito submissas. Aquele medo de perder o emprego. Não questionavam: “sim, sim”...O que eu lembro de ter questionado mesmo foi sobre o horário porque daí como já tava difícil eu questionei.

As vivências relacionadas à violência no trabalho não cessam. Este exemplo reflete o grau de agressividade das relações impostas pela chefia. A entrevistada chega a falar o que outros entrevistados relataram, quanto à ideia de que os(as) trabalhadores(as) são propriedade das chefias. As relações interpessoais que envolviam a chefia, reproduziam tais relações de poder, e se aprofundavam o desrespeito e a humilhação que vitimizavam os(as) terceirizados(as) que, já submetidos a vínculos precários e à flexibilidade em termos de direitos trabalhistas, por vezes se subordinavam aos tratamentos vexatórios. Corrobora-se com Lourenço (2015, p. 464) que a terceirização é “[...] um poderoso meio de negar o acesso aos benefícios garantidos nos acordos coletivos e de reduzir as contratações de trabalhadores especializados, com maior poder de ganho”. A autora explica que devido à instabilidade do vínculo contratual, existe maior dificuldade de contestação, pois não há tempo hábil para questionar a organização, tornando o trabalho muito mais inseguro do ponto de vista da Saúde do(a) Trabalhador(a). Esta insegurança é engendrada pela desregulamentação de direitos trabalhistas, acompanhada do dilaceramento das condições de organização das lutas destes(as) trabalhadores(as), na medida em que vivem o medo cotidiano pela perda do meio de sustento. Seligmann-Silva (2003) argumenta como a organização do trabalho produz o medo no cotidiano profissional, mostra que os medos dominam o panorama contemporâneo no qual a violência se alastra, em um cotidiano de trabalho que é cada vez mais impregnado por esta violência, às vezes explícita, mas predominantemente sutil e perversa. Assim, as violências contra também os(as) terceirizados(as) criam um ambiente de medo, principalmente da perda do que lhes dá o sustento. Quando a entrevistada fala do medo de se colocar, expressa uma realidade das formas mais precárias de trabalho. A violência vivida pela entrevistada, de certa forma, a faz reagir,

mas esta atitude é mais difícil para quem não tem o vínculo de estabilidade. A indiferença por parte das chefias quanto à condição da trabalhadora terceirizada expressa uma sociabilidade traduzida na indiferença, que fortalece posturas egoístas. Estas relações tratam de algo que ultrapassa o egoísmo individual e moralista, ou seja, tratam de formas de trabalho utilizadas pelo modo de produção para aumentar as esferas da lucratividade em detrimento de condições dignas de vida da classe trabalhadora, esvaziando as relações laborais de solidariedade de classe. A universidade, como uma instituição pública que usa o trabalho terceirizado, também é lócus de muita indiferença quanto a estes(as) trabalhadores(as) em piores condições trabalhistas e que diariamente sofrem diversos acidentes de trabalho. Nos últimos meses, enquanto servidora da UFSC[233], tomei conhecimento de situações divulgadas nos grupos de TAEs, uma delas relacionada a um acidente com choque elétrico sofrido por trabalhadores(as) terceirizados(as) que culminou em hospitalização. Em conversas com colegas terceirizadas, suas falas denunciaram atrasos constantes de salários e de benefícios como vale-transporte, o que inviabilizava o trânsito delas dos seus locais de moradia até a UFSC – sem alternativas e morando longe, as servidoras relataram ir à pé para o trabalho nessas circunstâncias. Para Inácio e Lara (2017), o aprofundamento das terceirizações e de suas consequências, uma vez legalizadas, intensificam a degradação do trabalho, o não cumprimento de normas básicas de saúde e segurança no trabalho. Questionam os autores, mediante o fato de que

> [já] existem condições de trabalho e de direitos regulados. O que não existe é a efetividade das empresas contratantes e contratadas em cumprir com as condições amplamente estabelecidas. Provocaram a desordem, intensificaram a precarização, a degradação e agora querem tornar legais as suas práticas? Quando não mais cumprirem com esse nível regulamentado de terceirização, precarização ou degradação, com esse novo patamar de rebaixamento social e do trabalho que insistem em instituir como legal, e piorarem ainda mais o que hoje é precário, novamente vão querer readequar uma forma ou dimensão mais intensa e letal de deterioração aos direitos e condições de trabalho às classes trabalhadoras? De repente, tudo aquilo prenunciado por diversos sindicalistas, pesquisadores, juízes, procuradores, etc., se revela como uma nova ordem de deterioração do mundo do trabalho. Daí o que farão os patrões e seus representantes no Congresso Nacional? Se dizem que a terceirização é irreversível e as condições dela derivadas, tendencialmente, fugirem ao controle, dirão que a precarização é irreversível também? Vão querer regulamentar a precarização? E se falhar também a precarização regulamentada e a doença, a mutilação e a morte no trabalho ascenderem a condições incontroláveis, vão querer regulamentar a extinção

---

[233] Estas falas são decorrentes de contatos com trabalhadores(as) terceirizados(as) que a pesquisadora tem e teve, durante sua vida na UFSC.

> gradativa das classes trabalhadoras enquanto seres humanos? (Inácio; Lara, 2017, p. 214).

Estes são questionamentos que atingem o ponto fraco da precarização, cujo rol de mazelas à classe trabalhadora repercutem na degeneração de sua saúde e, em muitos casos, na sua morte. Por isso, tal como afirmam os autores, quando se legaliza este tipo de trabalho já se anuncia o tipo de condições a que estes(as) trabalhadores(as) estarão sujeitos(as) e que, longe de serem condições dignas de trabalho, trarão o aprofundamento dos desgastes nas suas diversas variações. Cabe destacar alguns trechos trazidos pela entrevistada B8 que refletem o seu adoecimento mental, no qual se apresentam ideações suicidas:

> **B8:** [...] a vontade era de me jogar num penhasco, mas eu enfrentei, fui enfrentando, só que chegou um momento que eu paralisei. Chegou um momento crítico que paralisei e eu não funcionava mais, a minha mente parece que não funcionava, o meu pensamento, a minha vontade de viver. Eu tava assim, “meu Deus não tem saída pra mim” eu comecei a ver assim, aí que eu me preocupei e fui pro psiquiatra... Mas graças a Deus, eu tenho fé, também a minha família me apoiou... e aí eu fui me reestruturando, o carinho da minha família, do meu esposo, ele é muito companheiro ... eu sempre tive uma garra pra ultrapassar todas as …

O acompanhamento do profissional de saúde mental, juntamente à rede de apoio afetivo, foi fundamental para sua recuperação. A servidora retornou ao trabalho após a licença de um mês e, embora ainda não estivesse recuperada, foi proposto que assumisse dois setores, bem como retornasse ao trabalho presencial. No trecho abaixo discorre tal situação:

> **B8:** Depois deste 1 mês eu retornei, mas eu sabia que eu não tava 100%, sabe? Na primeira reunião que eu tive com a equipe já teve conflito de novo. A gente mesmo entendeu que não daria pra eu continuar ali. Foi aí que a direção fez uma proposta de eu ficar nos dois setores. “Então, você fica lá naquele setor que eu to precisando e fica também na secretaria.” Como? eu já tô... eu ia aumentar o trabalho... “eu já tô sufocada em ta em um setor e você quer que eu assuma outro?”. E eu teria que voltar presencial mesmo com medo da contaminação ainda com COVID, com tudo, eu teria que estar lá e as duas pessoas que estavam no meu setor iam trabalhar *home office*. Quer dizer, eu que tenho problema de bronquite alérgica, sou teoricamente do grupo de risco, tenho a mãe idosa dentro de casa, eu teria que ir e dar conta dos dois setores. Daí eu falei: “Não! Eu fico em um setor, em dois não. Eu não vou ficar em dois setores, eu já tô sentindo uma situação. Daí eu brequei né... Tem minha saúde eu vou ficar num setor. Se tem que ficar nesse que eu to eu fico, se queres que eu vá pra outro setor então eu vou. Aí depois dessa reunião a diretora aceitou de eu ir pro setor que eu to hoje que foi um bálsamo pra minha vida porque aonde eu tava eu não tava feliz, eu não tava bem.

A servidora relata ter questionado, por ter uma condição que a punha em grupo de risco, que deveria estar em isolamento. Achava injusto que suas colegas ficassem em isolamento e, ela, com várias questões de saúde tivesse que assumir dois setores de forma presencial. B8 teve que enfrentar a proposta de ficar em dois setores, condição que a deixaria sobrecarregada e, ao contrário de resolver seus problemas de esgotamento, acabaria por acentuá-los. Quanto à autonomia profissional, cabe reiterar ser esta uma dimensão fundamental das condições dignas de trabalho, porque "[...] tudo o que restringe a autonomia mental e corporal do trabalhador atua negativamente do ponto de vista dos interesses referidos à sua saúde" (Seligmann-Silva, 1994, p.17-18). Entende-se por autonomia o que ocorre quando, na eleição entre alternativas, tanto o ato de eleger quanto o seu conteúdo e sua resolução estão marcados pela individualidade da pessoa. Ou seja, sem alternativas não existe autonomia (Barroco, 2008). Mediante esta exposição, faz-se a análise dos dados quanto a este aspecto. A maioria dos(as) entrevistados(as) sinalizou ter pouca ou nenhuma autonomia diante do grau de controle de suas chefias e das vivências de violência, com a perda de controle sobre seu trabalho:

> **B1:** Não tinha. Na época da BD4[234] não queria me separar dos BE4[235] e fui aguentando! Eu conquistei a confiança deles e do pró-reitor para ter benefícios para esses estudantes. A BF4[236] descobriu que o pró-reitor me atendia e enlouqueceu. Proibiu de falar com ele também. Imagina! Fazia parte do meu processo de trabalho… […] Então, o problema era que eles colocavam todo mundo a trabalhar em tudo e eu sempre fui muito brava pelos meus estagiários. Eu digo que os estagiários são pra fazer o trabalho profissional não têm que ficar carregando caixa, tudo bem se fosse um mutirão que todos precisassem… Mas ela queria dizer o que os estagiários tinham que fazer, carregar caixa, fazer trabalho serviçal. Daí uma das nossas brigas era isso, porque eu não deixava. Ou ela queria saber o que eu fazia e deixava de fazer, toda semana eu tinha que apresentar um relatório. Aí eu mandava em palavras que eles não podiam saber o que que era. Eu obedecia, eu enviava o Relatório, mas mandava numa linguagem técnica que não deixava saber o que era. Isso também virou um problema.
> **B2:** E aí a relação vai se deteriorando, porque as pessoas ali estão acostumadas com aquele nível de ganhos e aí você não está participando daquilo, ou você está sendo crítico. Aí a primeira coisa que eles fizeram foi uma forma de me tirar dali da Secretaria e me levaram para o único setor que não tinha uma FG... Porque uma das coisas que a direção lá me passou foi que as pessoas que recebem FG deveriam ter compromisso com a gestão.

---

[234] Codinome utilizado para omitir nome do setor.
[235] Codinome utilizado para omitir informação relacionada a demanda, a qual, por seu conteúdo muito específico, poderá facilmente levar a quebra da identidade da entrevistada.
[236] Codinome utilizado para ocultar nome de chefia.

Eu falei: “Não! Olha eu recebo FG pelo meu trabalho... Exatamente.” Eu não tenho compromisso com essa gestão e eles queriam cobrar esse tipo de coisa. Pra gente fazer a paralisação do SINTUFSC eles vinham me falar que eu deveria estar defendendo a gestão. Eu falei, não, eu não... […] Aí, eles me passaram para o único setor que não tinha nenhuma chefia. […] e lá eu encontrei esse cenário muito pior, cenário muito mais hostil e muito mais árido. Assim, não é questão de as pessoas terem concepção. Elas não tinham noção. Elas faziam as ações tipicamente fascistas, construíam discursos fascistas e elas não tinham a formação necessária para entender quão fascistas elas estavam sendo. E aí eu tentava mostrar para eles por A mais B, “olha, o fascismo se constitui assim, pela soberania do poder, daquele que se diz eleito ou que está ocupando o cargo em detrimento das normas e das leis. Ele faz o que ele quer ... vocês tão fazendo isso...” E as pessoas simplesmente ignoram porque eles têm os títulos. Para eles, isso já é suficiente, os títulos acadêmicos e você não tem. E aí, esse tipo de argumento moral comigo não cola, nunca colou.

B3: Zero, era me tirada autonomia completamente, a toda hora. Toda a pró-atividade que eu tive aquele tempo ali não foi permitida. Primeiro, relembrando o ponto anterior de readequação do espaço. Eu sugeri a alteração até […] conhecedor da causa, eu sugerir. As minhas sugestões, nenhuma, foram acatadas. Foram todas descartadas e o que valeu foi a posição autoritária daquela direção de lá. Foi a ideia que ela queria porque ela queria a minha presença lá pra servir de tapa buraco pra ser BG4[237], agente patrimonial, secretário, auxiliar, recepcionista, telefonista e mais o que ela quisesse. Por isso, que eu tinha que tá lá no layout físico que ela bolou. E as vezes intervenção de outras pessoas “Ah, é isso que você tem que fazer”. Pessoas que tavam ali, mas não eram da minha competência. A administradora era uma metida, metia o bedelho, a secretária e a própria diretora… Realmente, prejudicou o trabalho porque elas não resolveram como tinha que ser: era com um novo servidor pra me apoiar ou então lançando mão de um assistente administrativo...

B4: A universidade não aproveita o que tu vai fazer. Nós temos servidores técnicos muito qualificados, qualificados além da necessidade e, aí esse pessoal vai se apequenando, apequenando, vai murchando, vai perdendo o viço. E é isso que se quer. Que seja mais um aí. Todas as tretas que eu arranjei na universidade era porque eu queria fazer alguma coisa. Eu nunca tive um problema no trabalho porque eu não quisesse fazer algo. Nunca porque eu deixei de cumprir uma demanda […] Sempre que eu quis me mexer pra fazer algo era colocado na parede. Então, naquele período eu fui me frustrando muito, sabe? Quando eu tava no BH4[238] eu não tinha vontade de ir pra universidade, eu tava querendo desistir da universidade, aí a situação do meu pai doente […] mas não foi só isso que me deixou doido. [...] o principal é isso, descaracterização da função... eu acho que todo mundo tem que lutar pela caracterização da sua função, do seu cargo. Se você é assistente social você tem que brigar pra ser a melhor assistente social, fazer o melhor serviço, você não vai querer ser engenheira... Se eu sou BI4[239] eu não sou administrador. Eu não sou assistente em administração, já trabalhei, mas não sou agora. Eu tenho que brigar porque senão que justificativa da gente ter uma estrutura de cargos e salários? […] Pra mim isso foi muito ruim pro meu processo de adoecimento. Essa relação disfarçada, essa relação hierárquica de professor pra técnico em que o professor é superior sem ter a responsabilidade hierárquica. Na relação com o professor não, ele se põe como superior hierarquicamente, mas não paga o preço. Essa coisa de desrespeito, de não considerar tua habilidade, por exemplo, ali. […]

---

[237] Codinome utilizado para ocultar cargo, o qual é muito específico, existindo poucos na UFSC.
[238] Codinome utilizado para ocultar o nome de um dos locais de trabalho.
[239] Codinome utilizado para ocultar cargo.

> **B8:** E aí eu fui pra este novo setor as pessoas que estavam lá são um pouco mais próximas da minha idade e também me receberam com muito carinho, muita atenção, muita paciência. Foram me ensinando e eu me adaptei incrivelmente, me adaptei naquele setor e tô feliz ali...e eu gosto de trabalhar com o público e já peguei a rotina de uma secretaria, aprendi coisas. Eu tava tão mal, tão mal que eu não acreditava que eu poderia fazer certas coisas. Pra tu teres uma ideia eu tive que fazer vídeos, mesmo eu estando destruída psicologicamente eu tinha que fazer vídeos pra postar sobre alimentação, sobre culinária pra postar pras famílias que estavam em *home office*. Coisa que eu nunca tinha feito. "Não, tu é da BJ4[240], tu vai ter que fazer, participar... isso daqui tu vai ter que fazer..." então foi muito difícil, foi muito difícil. Eu fiz o vídeo com toda a dificuldade.

Os relatos acima demostram que as relações conflituosas com chefias e colegas desencadeavam uma série de situações que impediam o mínimo de autonomia sobre o trabalho realizado. No caso da entrevistada B1, sua chefia chegou a proibir seu contato com um pró-reitor, com o qual mantinha boas relações. Tal como afirma, muitas relações que mantinha com algumas instâncias eram intrínsecas ao seu fazer profissional, pois nestes espaços "brigava" por demandas dos(as) usuários(as). Relatou que o grau de cerceamento de sua autonomia foi tão profundo que sua chefia exigia relatórios constantes de todos os passos que a servidora realizava, o que beira a total repressão quanto ao exercício profissional, pois são práticas autoritárias que privam a trabalhadora de controlar o próprio trabalho, subordinando sua rotina ao controle da chefia. Entendendo autonomia como a possibilidade de escolha entre alternativas, entende-se que a entrevistada estava em um ambiente no qual, mesmo criando estratégias, via-se cerceada na escolha referente a como realizar seu trabalho, dificultado porque "[...] nessas condições, as 'escolhas' são direcionadas por determinantes ideológicos coercitivos, voltados à dominação" (Barroco, 2008, p. 45).

As escolhas nem sempre são proporcionadoras de liberdade, porque as condições estabelecidas reproduzem o cerceamento da possibilidade de escolha frente às condições almejadas. A entrevistada se posiciona contrária às exigências de os(as) estagiários(as) realizarem trabalhos que não eram pertinentes ao estágio, porque entendia a sua supervisão de estágio como relação pedagógica. Entende-se a necessidade de enfrentar a mercadológica utilitarista da supervisão de estágio, que não deve se resumir substituição do uso de força de trabalho que a precariza, aproveita-se da ausência de seus direitos, usando-a para dirimir a falta de

---

[240] Codinome utilizado para ocultar função.

servidores(as) na UFSC. Cabe também mencionar que a entrevistada expõe que soube, posteriormente, que queriam um cargo de assistente em administração para a realização de atividades diversas e que, por isso, sua ida ao setor foi encarada como alocação de uma profissional que faria todas as atividades desse cargo. Ocorre que o cargo era distinto em termos de atribuições profissionais. Outra situação de ausência de autonomia é trazida pelo entrevistado B2, quando este expõe que as chefias ignoravam suas colocações, tanto políticas quanto técnicas. Fala que as FGs eram tratadas como moedas de troca, na medida que se exigia a lealdade para com as práticas de cunho patrimonialistas da gestão. Assim, ao ter-se uma chefia, exigia-se que esta atendesse aos anseios de superiores na Administração, inclusive pela ausência nas ações sindicais. B2 relata que, por não ter aceitado tal imposição, considerada descabida, foi empurrado para outro setor, onde sequer existia chefia e vivenciou situações ainda mais adoecedoras.

O entrevistado B3 relata episódios de ausência de autonomia, nos quais percebeu que sua atuação era instrumentalizada para suprir carências estruturais da secretaria. Informa que estava alocado no qual desempenhava diversas funções que, originalmente, deveriam ser exercidas por outros(as) profissionais. Ainda que tenha apresentado propostas para a resolução do problema, elas foram ignoradas, e se reiteraram as exigências de que o servidor realizasse as referidas atividades. Nesse contexto, o servidor atuava em um setor com jornada flexibilizada de 30 horas semanais divididas em turnos. O discurso institucional enfatizava a necessidade de evitar lacunas na escala para que o benefício da jornada de 30 horas não fosse revogado. Nesses termos, empregavam-se mecanismos que individualizavam a situação, responsabilizando o servidor pelos êxitos gerais da flexibilização. Assim, a despeito de argumentos contrários, houve a adesão de outros colegas ao discurso de culpabilização individual. Em seu relato, o entrevistado B4 demonstra como as relações conflituosas cercearam sua autonomia propositiva na instituição e reafirma a existência de conflitos envolvendo TAEs e docentes. Destaca que a sua autonomia quanto à realização de atribuições inerentes ao seu cargo – conforme previsto no PCCTAE – não era respeitada, havendo a exigência de realização de atividades laborais desconexas, como se verá adiante. Cabe mencionar, ainda o desânimo do TAE que, à semelhança de outros(as) entrevistados(as), ressaltou ter chegado à UFSC com proatividade e interesse em realizar novos trabalhos; contudo, a

experiência institucional na UFSC acabou por limitar seu desejo de contribuir efetivamente. Tal relato permite a reflexão de que a ausência de autonomia nas relações de poder suprimem a vontade de colaborar com o desenvolvimento da UFSC. O entrevistado B4 relata seu desestímulo de ir à UFSC naquele período, como também discorre sobre algumas questões pertinentes ao seu cargo, elucidando a necessidade de que os(as) TAEs detenham autoridade sobre o seu fazer profissional:

> **B4:** Tem que ter a capacidade de você ser autor... Daí que vem a ideia de autoridade, tu tem que ter autoridade sobre teu trabalho ... eu vou voltar lá no começo na relação técnico e professor; quanto mais próximo você for ao trabalho docente pior, no meu termo, eu posso inclusive ministrar aulas, eu não posso ser responsável pela disciplina, mas eu posso ministrar aula, eu posso fazer pesquisa, de tão próximo o meu cargo do docente. [...] Quando pega um cara da nossa área educacional que é um processo pedagógico ai é que a coisa pega feio. É como se você tivesse invadindo o terreno dos outros ... tem muito isso, um problema de autoridade. Nós não podemos ter autoridade. É muito pouco provável que ... o problema é quando você pega um cargo como o meu... inclusive tinha entrado em extinção no governo do [...] um técnico em administração vai fazer um concurso para assuntos educacionais tu vai fazer a mesma coisa. [...]

Conforme o entrevistado, as atribuições do seu cargo assemelham-se às do trabalho docente; entretanto, ele acredita que, em virtude de conflitos nas relações de poder, a execução de determinadas atividades lhe é cerceada. Reitera que diversos(as) colegas ocupantes do mesmo cargo desempenham funções que poderiam ser supridas por profissionais da área administrativa. Todavia, estes(as) servidores(as) veem-se impedidos(as) de realizar competências dos seus cargos, sendo compelidos(as) a atuar em rotinas administrativas, principalmente quando estão lotados(as) em centros de ensino. Tal problemática acarreta diversas consequências, principalmente no que tange a saúde destes(as) servidores(as). O depoimento a seguir reflete tais dinâmicas, pontuando que, frente ao corpo docente, os(as) TAEs possuem autonomia reduzida para organizarem o próprio trabalho em conformidade com suas atribuições legais. No excerto abaixo, B4 descreve um diálogo com um docente que exemplifica esta relação:

> **B4:** O BK4[241]... Qualquer afirmação que tu fizesse ele dizia “Pera lá”, ele vinha dizer que tu não tinha checado, que tu não tinha certeza [...] eu dizia “cara tudo bem... No método científico funciona assim, prostrando sempre, mas aqui são relações humanas. Não são relações de pesquisador e objeto,

[241] Codinome utilizado para ocultar nome de chefia.

> são relações humanas. Você não pode ficar checando o tempo todo o teu colega. Botando o teu colega em suspeita o tempo inteiro, produzindo a dúvida sistematicamente sobre teu colega.". Certamente ele não fazia isso com outro professor. [...] Eu fiz um período de atendimento psicológico no HU, ajudou um pouco, eu aprendi.. De certa forma um pouco de conformismo eu vou ter que ter. Eu não vou ficar brigando o tempo todo. Hoje eu tô de boa.

As relações estabelecidas denotam a ausência de confiança e o cerceamento do saber do TAE, como se a este coubesse estritamente a subordinação, e não a produção de conhecimento. Os depoimentos evidenciam a desconfiança docente quanto aos conhecimento do TAE, revelam a ausência de reconhecimento do potencial laboral que o entrevistado poderia realizar. A entrevistada B8 também aponta para a ausência de autonomia na medida ao relatar ter sido compelida a executar certas atividades para as quais não se sentia preparada e que, inclusive, não integravam as atribuições do seu cargo. Seu relato demonstra que, embora na atualidade consiga desenvolver algumas atividades, o processo de desqualificação e privação de autonomia pelo qual passou comprometeram sua autoimagem e percepção de capacidade. Em outras palavras, "[fragilizando-se] o reconhecimento social e a valorização simbólica, mina-se a autoestima, sendo atingidas […] as identidades individual e coletiva, bem como a dimensão ética e a dignidade – o cerne do ser humano" (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010, p. 232). Cabe destacar que a entrevistada B5 e B6 relataram usufruir de algum grau de autonomia:

> **B5:** Autonomia profissional eu tive, porque eu me impus, porque se eu não tivesse me metido, participar, eu não teria. Eu ia ser só mais uma colega nesse ambiente.
> **B6:** Com relação à autonomia eu tinha uma certa autonomia de decidir de como fazer, mas eu não tinha base nenhuma porque era um setor que não tinha ainda normativa pra algumas coisas. Então, se o pessoal achasse injusto não tinha um critério detalhado que pudesse ser seguido por todo mundo. Então, acabava: eu era uma pessoa mais das emergências, as coisas que vinham eu queria resolver logo. Não é marcar pra depois, é diferente BL4[242], chegou na universidade. E aí isso me incomodava um pouco porque não tinha profissional. E as pessoas queriam que eu elaborasse de uma outra forma. Alguns colegas falavam "Não, a gente não quer fazer as coisas assim que são mais imediatas, a gente não quer atuar como uma central de BM4[243]A gente quer fazer outra coisa. Aí não tinha um debate, uma orientação política estabelecida pra gente saber se era isso ou isso. Então, tinha uma certa autonomia, mas esbarrava em várias coisas.

---

[242] Codinome utilizado para ocultar trecho referente a conteúdo de seu trabalho, o qual, por ser muito específico, poderá remeter a identidade da entrevistada.
[243] Idem comentário anterior.

A entrevistada relata que, apesar de ter autonomia, esta esbarra na ausência de regulamentação relacionada ao trabalho que realizava. B6 defende, portanto, que passe a existir uma regulamentação para definir critérios às demandas pelo seu trabalho, sobretudo em relação à equipe, que a permitissem não atuar somente de forma imediatista. Nessa esteira, cabe também destacar que, quanto ao subitem das *atividades adequadas às atribuições do cargo*, parte dos(as) entrevistados(as) relatou a exigência de atendimento a demandas não previstas nas atribuições do cargo, o que ficou mais evidente principalmente entre aqueles(as) servidores(as) que viviam situações de conflito com as chefias:

> **B3:** Apenas um conjunto era. É o que tá escrito lá no PCCTAE me compete [...] Patrimônio, faço mais isso do que a própria BN4[244] desde aquela época. Desde quando eu trabalhava no BO4[245]eu ajudava a agente patrimonial. Só que pela Portaria 007 do gabinete da reitoria de 2007, é ilegal. É contraditório... […] Porque lá diz bem claro num artigo que pessoa de qualquer cargo só pode ser agente patrimonial caso não tenha ninguém que seja assistente e auxiliar administrativo ou administrador. Esses são os três cargos que, preferencialmente, que têm que ser o agente patrimonial. Em não tendo pode ser um médico, pode ser um professor, pode ser eu enquanto BP4[246], pode ser o reitor. No caso lá, era imposto e tinha outros assistentes fora da secretaria em outros locais, mas não, escolheram eu. Me impuseram! E já tinha a BQ4[247]era. Enquanto administradora ela tinha portaria de agente patrimonial só que ela não movia uma palha por isso, nada. Nem inventário, nem na forma digital, nada. Ela não fazia nada, só quem fazia era eu. […] As outras eram piores ainda porque elas alegam que eu estava na secretaria fazendo parte do quadro de servidores da secretaria, então tem que fazer. E aí "você tá ganhando as 6 horas, a gente tá te fazendo um favor então você tem que fazer". Quando eu trabalhei no BR4[248] eu e meu colega a gente tinha uma sala. No BS4[249] onde eu trabalho agora a gente tem uma sala [...], ponto! A gente não tá numa sala administrativa lá da secretaria, da recepcionista pra servir de tapa buraco, pau pra toda hora. [...] Eu atendia ao público, mas um público muito específico BT4[250] [...]. Isso não era o que eu fazia, eu tinha que fazer, era imposto. E, lamentavelmente, a juíza que julgou o meu processo fez vista grossa pra isso, ignorou. Uma decisão completamente absurda, errada, se a gente tivesse num país decente esse processo teria sido ganho por mim e a decisão não teria saído da forma como saiu. E chegado até o STF e nada foi mudado. Uma decisão vergonhosa que ainda tá vigente.
> **B4:** Aí o que eu fiz, coloquei no processo de desvio funcional. […] Na avaliação ele colocou quase zero nas atividades. […] Ele botou 11 tarefas lá pra serem feitas. Dessas 11 tarefas 9 não eram tarefas pertinentes ao cargo

---

[244] Codinome utilizado para ocultar trecho refente a conteúdo de seu trabalho, o qual, por ser muito específico, poderá remeter a identidade da entrevistada.
[245] Codinome utilizado para ocultar local em que já trabalhou.
[246] Codinome utilizado para ocultar o cargo do servidor.
[247] Codinome utilizado para ocultar nome de servidora com a qual trabalhou.
[248] Codinome utilizado para ocultar centro em que trabalhou.
[249] Codinome utilizado para omitir local atual de trabalho.
[250] Codinome utilizado para ocultar conteúdo relacionado a seu trabalho, que por ser muito específico, poderá revelar a identidade do entrevistado.

> de BU4[251]. Aí isso... por um lado eu acho isso muito bom. Eu acho que até ele meio que me deu uma mão sabe? Porque com isso eu recorri à Comissão de Acompanhamento de Carreira no DDP. Eu sei que isso foi parar lá... Ela disse que fazia tempo que ela não via um processo de desvio de função tão claro e que era até raro ver um desvio de função desse tipo. Não é… Os BV4[252] como eu tão tudo em desvio de função. […] Depois, a gente teve um painel com as psicólogas. A gente teve um trabalho com as psicólogas […] Ficou constatado que eu tava em desvio de função, por eu tá em desvio de função, a minha avaliação foi anulada, mas eu não havia recorrido a avaliação, não havia por quê. Se você for procurar nos registros funcionais aquela avaliação não existe mais. Foi anulada.
> **B8:** Acabou gerando uma ansiedade, porque tudo era cobrado, tinha que fazer isso, tinha que fazer aquilo, fazer pesquisa, que não era atribuição minha. Na área da alimentação eu teria que pesquisar em todas as universidades do Brasil inteiro pra saber sobre o cardápio, qual era o cardápio, o que que era o cardápio pela manhã, à tarde, nas escolas.... pra mim que não tava adaptada a isso e também não tenho o conhecimento, porque eu não sou nutricionista, pra mim se tornou uma coisa difícil porque também tu não tem muito acesso. Não, toda universidade que ta lá, tudo explícito no site, até tu pesquisar o setor... Então, foi muito difícil... então, a pessoa começou a cobrar que queria esse relatório. […]

O entrevistado B3 destaca uma problemática recorrente na instituição, referente ao papel de agente patrimonial. Segundo seu relato, tal função – anteriormente exercida por uma administradora – foi-lhe delegada de maneira imprópria. Por estar em um setor com jornada flexibilizada de 30 horas, foram-lhe impostas diversas atividades alheias ao seu cargo, sob a justificativa de que tal jornada configura uma benesse a ser retribuída. A argumentação pautava-se exclusivamente nas demandas do setor, desconsiderando as atribuições específicas de seu cargo e impondo o desvio de função como estratégia para suprir lacunas operacionais sob o pretexto de que elas existiam pelo tipo da jornada. Tal como expõe o TAE, o desvio de função é utilizado conforme a conveniência da chefia, que prioriza interesses particularistas na realização das atividades, em detrimento da legalidade das atribuições do seu cargo. O servidor lamenta o insucesso da sua demanda judicial mesmo frente às evidências apresentadas, o que lhe desperta sentimentos de injustiças e desalento.

O entrevistado B4 também corrobora essa percepção ao relatar a exigência de atividades estranhas à sua competência. Em decorrência disso, obteve uma avaliação de desempenho insatisfatória, a qual foi posteriormente anulada por carecer de

---

[251] Codinome utilizado para ocultar cargo, que, por ser muito específico pode remeter a identidade do entrevistado.
[252] Idem comentário anterior.

fundamentação no que de fato competia ao servidor realizar. Consoante, a entrevistada B8 relata ter sido compelida, no momento da pandemia, a realizar tarefas para as quais não possuía formação técnica específica. As situações expostas evidenciam que os desvios de função são mediados por conflitos que aprofundam o desgaste dos(as) trabalhadores(as). Tais práticas autoritárias recorrentes são legitimadas na UFSC na medida em que as gestões não agem coletivamente para coibi-las. O cargo em questão é frequentemente tratado como generalista, o que permite o deslocamento discricionário dos(as) servidores(as) para funções de secretaria ou suporte administrativo, conforme a escassez de pessoal. Essa lógica utilitarista reduz os(as) profissionais à condição de "apêndices" do setor, corroborando os achados de Ribeiro (2012), que aponta o tratamento dos TAEs como meros objetos no ambiente laboral. Tal percepção decorre de uma organização do trabalho cujas relações interpessoais se fundamentam em práticas autoritárias e hierarquias que reproduzem desigualdades. Em contrapartida, outros(as) entrevistados(as) expuseram que, na medida do possível, realizam atividades adequadas às atribuições do seu cargo:

> **B2:** Como a gente tá sozinho, principalmente lá no colegiado. Tanto na Secretaria como na questão do colegiado acabava que a parte administrativa e estrutural ... acabava sobrando tudo pra gente ... mas eu não acho que excedia porque eu sempre estava acompanhando bem, assim a questão da carta de atribuições do cargo que a gente estava desenvolvendo ali. […] Não chegou ao ponto de, mas aconteciam as vezes de ter que cobrar um professor questão patrimonial sem ser agente patrimonial. Então assim acabava, querendo ou não, tendo que acontecer.
> **B5:** Em relação a isso acho que tava tudo dentro dos conformes.

Embora declare que as atividades não excediam suas atribuições, o entrevistado B2 relata que algumas atividades, pela ausência de profissionais, acabavam ficando sob sua responsabilidade. Em outra situação, menciona que algumas atividades de responsabilidade dos docentes eram direcionadas para que ele realizasse. No entanto, afirma que não as realizava, uma vez que estas gerariam uma sobrecarga que lhe impossibilitaria de realizar o que de fato era de sua responsabilidade:

> **B2:** Os espaços sempre eram... a mão de obra sempre foi muito escassa, sabe? A gente sempre estava no limbo assim com as coisas. No primeiro departamento que eu trabalhei, inclusive, era uma das demandas dos professores. Queriam que a gente montasse os processos de progressão

> deles. Eram 56 professores. Se eu fosse montar os processos de progressão de 1 por 1 eu não trabalhava mais.

B2 relata que esse pedido era feito em razão de que outro(a) servidor(a), seu antecedente, o atendia informalmente, pautado em práticas clientelistas, à demanda:

> **B2:** Sim, mas o que que acontecia... Existia ali um servidor anterior que levava esses processos para casa dele e fazia no seu período de folga. E aí, o que acontecia? Eles retribuem esse servidor com presentinhos na época do Natal, davam coisas mirabolantes pra pessoa, e aí, quando eu cheguei lá, eu falei que não ia fazer isso, já foi um impacto bem grande.

A entrevistada B6 afirma que seu cargo é considerado genérico e que, por isso, pode ser adensado de solicitações mais amplas e que não vê problema em realizá-las. O problema apontado refere-se ao acúmulo de tarefas decorrentes do cargo de chefia em concomitância com a realização do trabalho relacionado ao seu cargo.

> **B6:** Então, as atribuições do cargo, as nossas são um pouco genéricas e cada um faz uma BW4[253]. Houve momentos de a gente ter pedidos que são um pouco mais amplos do que a gente faz, mas eu nunca tive problema de fazer. Mas, um problema que eu acho é, por exemplo, coordenador também atuar como BX4[254]. Deveria ter um outro trabalho que não fosse arrumar escalas. Precisava de pensar uma política de trabalho ali. [...] e ainda tem que ser profissional. Isso é uma coisa que fica fora porque daí você tem que lidar até com problemas pessoais das pessoas, acho que faz parte atuar com isso, mas as outras coisas que fogem atrapalham.

Existe uma problemática de acúmulo de atividades na UFSC quando os(as) profissionais, além de assumirem uma chefia, com as suas exigências, também continuam a exercer as atividades próprias do cargo, o que pode ter implicações à saúde física/mental decorrente de sobrecargas. Quanto ao respeito ao posicionamento profissional e político, a democracia nas relações de trabalho e a participação, cabe trazer os trechos abaixo:

> **B1:** Na BY4[255] também foi uma época de troca de reitor, aí o que aconteceu. Como o diretor do BZ4[256] saiu e eu fui substituí-lo por dois ou três meses, trabalhar na troca de gestão, aí o meu rosto ficou muito exposto. Aí a nova

---

[253] Codinome utilizado para ocultar conteúdo relacionado a seu trabalho, que por ser muito específico, poderá revelar a identidade da entrevistada.
[254] Idem comentário anterior.
[255] Codinome utilizado para ocultar local onde trabalhou.
[256] Idem comentário anterior.

> reitora que entrou… ela tinha uma briga ferrenha com o reitor da BA5[257] então ela quis trocar todo mundo e, eu como tava na reunião de transição fiquei na mira dela sabe? E daí também foi imposta uma chefia pra BB5[258], veio uma pessoa de fora ser nossa chefia e eu tava até de férias e licença médica e, quando eu voltei ali em fevereiro, meu Deus, eu já tava numa situação bem difícil… foi feito um trabalho de tirar o meu espaço. BC5[259] um dia ela me procurou pra pedir desculpa porque ela tinha sido orientada pela reitora a me… eliminar… Nós que éramos os servidores da BD5[260], a gente foi esmigalhado. O mais difícil foi que ela mandou uma pessoa do próprio trabalho...

A entrevistada B1 ressalta que vivenciou momentos difíceis na troca de gestão e que, por fazer parte da equipe de transição, foi marcada pela gestão recém-empossada, o que implicou em ter sofrido perseguição política junto de colegas da mesma Pró-Reitoria, por situações que deveriam ser consideradas comuns em mudanças de gestão. Estes exemplos impedem o exercício da democracia na UFSC, já que as pessoas acabam sendo coibidas a não se posicionarem, quaisquer que sejam as motivações, por medo de sofrerem retaliações posteriores. Em outro trecho a entrevistada traz sua experiência em outro setor:

> **B1:** Aí, depois de lá eu fui pro BE5[261] e foi o paraíso, maravilhoso o trabalho. Era difícil pra mim, que era um povo que beirava a direita, então era meio estranho pra mim. No primeiro dia que cheguei lá, numa reunião, tinha até que rezar o pai nosso. Eu não tenho nada contra rezar o pai nosso, mas eu acho estranho… e era bem igrejeiro sabe... aí eu fui tentando, quando a pessoa saiu eu fiquei no lugar, era outra profissional [...] mas era contratada pelas fundações. Eu fui tentando dar um tom mais profissional, mas tinha muitos limites. Dava pra encarar, sempre tinha estagiários muito bons. E eu comecei mais a ajudar a diretora num outro trabalho. Depois, chegou um técnico em assuntos educacionais aí eu fiquei mais com aquela minha parte. Foi a partir do momento Selma… foi muito claro, que eu comecei a ir nas passeatas, não tem a passeata pela educação? Eu fui a única que fechei a porta e botei um cartazinho que tava fechando que era paralisação. BF5[262] iam comigo, se encontravam lá, mas eu vi que a partir daquele dia, do meu cartaz, mudou, eu já não fui mais a bonita, Selma.

A entrevistada relata seu setor como um espaço profissional conservador que remetia a práticas inadequadas à universidade pública institucionalmente laica. O

---

[257] Codinome utilizado para ocultar informação a qual poderá levar a quebra de identidade. Reinicia-se o codinome com o primeiro bloco com a letra correspondente ao grupo de entrevistados(as), o segundo bloco com o alfabeto sequencial e o terceiro bloco constituído com o número 5.
[258] Codinome utilizado para ocultar local de trabalho.
[259] Retirada de trecho o qual poderá levar a quebra de sigilo quanto a identidade da entrevistada.
[260] Idem comentário anterior.
[261] Codinome utilizado para ocultar nome de setor em que trabalhou.
[262] Codinome utilizado para ocultar informação que pode levar a quebra de sigilo.

problema não está em professar alguma religião, mas impor as práticas dessa confissão ao ambiente profissional, submetendo os(as) servidores(as) a praticar contra a própria vontade. Ademais, a entrevistada também ressalta ter sido perseguida e excluída diante de seus posicionamentos políticos, a partir do momento que começou a se posicionar e a participar das manifestações políticas. Em outro trecho, B1 reafirma a condição de cerceamento à participação política reproduzido na forma como a entrevistada passou a ser tratada:

> **B1:** Eu comecei a me posicionar porque eu só era chamada pra coisa chata, ruim, não pra parte de decisão. […]. No começo era, Selma, mas depois que eu comecei a me posicionar, ir pros movimentos, fazer greve, aí a coisa foi mudando.

Em outro trecho, cita ter sido mal avaliada devido à perseguição:

> **B1:** Daí ela me deu nota dois Selma, na nota de avaliação, aí entrei com recurso fiquei com três e pouco. Mesmo que a única bolsa, projetos que eu concorria com ela, eu tirava nota até maior que ela. Eu disse: "gente, como é que eu posso ser tão ruim se eu concorro com ela, às vezes tiro nota maior, ganho mais bolsa, faço tal trabalho". O único trabalho que o BG5[263] tinha na época era eu que fazia, mas ela botava no nome dela. Os colegas mesmos falavam, tava todo mundo polvoroso. Bem louca! Chegou uma vez ela me deu um trabalho pra fazer era domingo à noite, segunda de manhã ela já me pediu resultado… Daí eu falei com o advogado do sindicato e ele falou ah… que ainda ele quis dizer que a culpa era minha, porque que tinha aceitado trabalho... Aí na época, Selma, eu entrei com recurso, aí foi feita reunião, tudo na pandemia, foi feita reunião, eu com o pró-reitor, outra vice pró-reitora e ela que era minha chefia. Ele tinha que fazer pra chegar num consenso porque daí eu mandei pra PRODEGESP ficou a palavra de uma contra a outra. Foi uma baixaria Selma! Eu também falei tudo que tava engasgado e ela queria falar, só falar mal de mim até que o reitor deu a reunião por encerrada, bateu ali e ela falando brava, esbravejando… […] era o pró-reitor e ele antes da reunião ligou pra mim "o que tá acontecendo no BH5[264]? Todo mundo quer sair de lá… Tu é servidora antiga, eu sempre te vi trabalhando tão feliz por que tu também quer sair de lá? Aí eu contei pra ele que era por causa dela. Todo mundo quer sair de lá. Tanto com a BI5[265] como com essa chefia toda a equipe trocou né… é o que me consola…

B1 relata que sua avaliação negativa estava relacionada aos conflitos com uma chefia que, podendo prejudicar a servidora assentada na relação de poder assim o fez. As injustiças expressas em uma avaliação não condizente com a realidade foram levadas para superiores e, em reunião, as discussões erigiram momentos de muita

---

[263] Codinome utilizado para ocultar nome do local de trabalho.
[264] Idem comentário anterior.
[265] Idem comentário anterior.

tensão. Este era um setor de grande rotatividade de servidores(as), tal como o anterior, devido às chefias autoritárias e com sérios problemas nas relações interpessoais com colegas. No trecho abaixo, a entrevistada afirma que mesmo mediante comprovação do autoritarismo, a gestão apoiou formalmente a chefia – ainda que informalmente tenha apoiado a servidora, removendo-a do setor conflituoso. Essa decisão dúbia reflete o paternalismo que inviabiliza a crítica direcionada a pares na UFSC, sobretudo se blindados(as) nas indicações da gestão. Com essa cultura organizacional, a crítica e a reflexão tão necessárias para o debate democrático são impossibilitadas pela hegemonia dos apadrinhamentos. Por estar adoecida, a servidora TAE aceitou sair do local por entender que, caso levasse à frente, poderia aprofundar seu adoecimento. Presenciando suicídios na UFSC, considerou mais apropriado não chegar à situação extrema.

> **B1:** Aí depois que teve essa reunião o pró-reitor ligou e me disse: "[...] fica tranquila que eu mesmo vou te tirar de lá. Eu vou achar um lugar bem bom pra ti trabalhar". [...] Mas daí Selma o que ele fez. No papel ele deu razão pra minha chefia e, na prática, ele me protegeu, ele falava uma coisa pra mim. [...] Primeiro deve ser as brigas políticas e também e porque não tinha condições. Ele colocou no papel uma coisa que não dizia nada com nada pra não contrariá-la porque ela era cargo de confiança dele e, ele também, decerto, deixou o BJ5[266] lá solto só na mão dela. Ele nem sabia de nada porque não tava presente. E daí em palavras, ela ficou com a razão e eu com um novo local de trabalho … Eu optei, eu deveria ter ido atrás, mas daí Selma na época eu via pessoas se suicidando por trabalharem na UFSC, eu optei pela vida.

Em outro trecho, a entrevista reitera:

> **B1:** Eu sei que a UFSC é uma bagunça, que eles são chefes, que tu é o subalterno do subalterno, eu não tinha força pra isso tudo, eu tinha que escolher: ou eu ia reconstruir a minha vida, me dar bem com a minha família ou eu ia ficar em luta pela UFSC. Daí eu resolvi abrir mão, ficar lá com minha nota 3, ela não vale nada. Eu não tinha saúde pra lidar com isso, se até o sindicato não me deu razão eu ia fazer o quê? Gastar dinheiro pra tratar disso pagando advogado? E aí, Selma, como eu disse, quantos servidores eu atendi na mesma situação… então eu já sabia o resultado da briga… tudo aquilo que eu trabalhei com os servidores [...] depois eu mesma me vi na mesma situação [...], sendo humilhada, rechaçada, ganhando nota baixa… Dói, é ruim [...] Com certeza a psiquiatra várias vezes ela fez parecer que as relações de trabalho eram a causa do meu adoecimento… e ela deixava claro, uma vez ela falou que só abriria mão da licença médica se eu estivesse em outro setor. Então, ela fez alguns pareceres, mas pareceres super elaborados como o meu ponto de adoecimento sendo as relações de trabalho…

---

[266] Codinome utilizado para ocultar nome do setor em que trabalhou.

A entrevistada B1 também relata não ter sido acolhida no setor de Perícia Médica, onde foi alvo de grosserias e desrespeito:

> **B1:** BK5[267] eu sai de lá chorando, eu não parava nem em pé. Eu atravessei a rua eu não sei nem como, dai… olha que o BL5[268] é grosso, se até o BM5[269] me acolheu e me ajudou… se fosse hoje eu bancava, mas pra quem já tá bem fragilizado.

A entrevistada reitera seu sofrimento diante das injustiças no trabalho, ressaltando ter buscado forças para prosseguir. Embora sua nota relativa à avaliação não tenha sofrido alteração, ela optou por dar continuidade à sua trajetória. A depoente relata a ausência de compreensão em diversos âmbitos que deveriam demonstrar sensibilidade e oferecer suporte ao(à) trabalhador(a). Salienta, ainda, que os profissionais que a acompanhavam apresentaram documentos que evidenciavam a relação entre seu adoecimento e as questões inerentes ao espaço laboral. A associação entre o adoecimento e o trabalho permanece como um desafio para a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) (Silva, 2011), uma vez que muitos nexos causais ainda se fundamentam no modelo biomédico, desconsiderando a dimensão biopsicossocial. Em uma perspectiva ampliada, o desgaste psíquico processado nas relações de trabalho resulta em perdas e deformações que incidem na subjetividade do(a) trabalhador(a). Esse fenômeno origina-se nas instâncias sociais, nas relações de poder e nas estruturas administrativas que orientam o trabalho assalariado em todos os setores da instituição. Assim, a violência sofrida pelo(a) trabalhador(a) permeia um desgaste simbólico ou metafórico, o qual empobrece a vida afetiva e o sentido do trabalho (Graça; Druck; Seligmann-Silva, 2010). Nos relatos analisados, é possível observar essa deformação como consequência de relações socioprofissionais que reproduzem a violência, degradando as condições de saúde do(a) servidor(a), que deixa de se reconhecer nas atividades que realiza. Tal cenário, conforme alertam Graça, Druck e Seligmann-Silva (2010), culmina em transtornos psíquicos por meio de um conjunto de mecanismos e mediações. Inclusive, certos espaços destinados à atenção à saúde, que deveriam

---

[267] Trecho extraído por conter informação a qual facilmente identificará a entrevistada.
[268] Idem comentário anterior.
[269] Idem comentário anterior.

acolher a servidora, proporcionaram experiências que aprofundaram seu desespero, conforme consta na última parte do seu último relato. Frente a essas afirmações, corrobora-se o entendimento de Navarro e Filho (2012, p. 72) sobre o adoecimento e sua relação com o labor:

> [essa] intensa pressão psicológica sobre os trabalhadores promove o crescimento das queixas que se referem ao sofrimento psíquico, à hiperatividade, ao esgotamento profissional e ao aumento de suicídios no local de trabalho. […] Trata-se de um processo sem saída que promove uma forte 'psicologização' dos problemas organizacionais, onde os trabalhadores são praticamente forçados a se colocarem como inconvenientes e debilitados, além de responsáveis pela situação em que se encontram, ou seja, eles são forçados a aceitar que estão diante de um fracasso estritamente pessoal, e muitos, desprotegidos, findam por acreditar nessa mensagem, o que contribui para a elevada culpabilização individual e para a fragilização dos coletivos de trabalho.

Neste caso, aquelas situações que deveriam ser tratadas como estritamente relacionadas ao ambiente de trabalho são tratadas de forma individual e fragmentada, sendo que alguns espaços abordam a questão meramente como parte de uma condição individual ou uma predisposição ao ato de adoecer, fortalecendo a psicologização das questões indissociáveis à forma de ser da organização do trabalho. Alguns dos espaços aos quais a servidora recorreu reforçavam tal ideário, impossibilitavam a apreensão da essência do processo de desgaste e, consequentemente, não propunham saídas coletivas para a resolução dos problemas relacionados à força de trabalho no serviço público. Quanto ao entrevistado B2 este aponta:

> **B2:** Olha, a questão de participação é *proforma* […]. Todos os servidores faziam parte, tinham voz e voto dentro do colegiado e tudo aquilo era a participação, era universal, não era paritária, então não estava inclusive em desacordo com as outras normas da universidade. Mas eles não estavam se importando com muita coisa que parecia. A questão de ter voz até tinha a questão era de que, às vezes, muitas vezes, as pessoas não estavam dispostas ali a estar em diálogo com ninguém. As pessoas vinham ali para demarcar seus pontos de vista e bater pé. Então, ninguém estava ali para dialogar. Uma reunião de colegiado não era espaço de diálogo, era espaço de se impor, muitas vezes... a maior parte das vezes.

Seu relato expõe que a democracia e a participação nos espaços de decisão eram proforma. Afirma o entrevistado que muitos iam às reuniões a fim de impor suas

posições, e por conseguinte, anulando os debates democráticos. Em outro trecho relata:

> **B2:** É assim, as pessoas lá também adotaram essa política de... teve vários professores que, inclusive, enquanto eu estava lá, eles faziam questão de não ir, sabe? Eles mandavam documentos e coisas que fossem através dos bolsistas. Então a gente percebe animosidade. A questão de respeitar não é simplesmente aceitar, mas aceitar que tu exista [...] seria existir um diálogo. Não existia diálogo naquele espaço das BN5[270] e até hoje não existe. Até hoje tem questão patrimonial no meu nome lá. Já solicitei várias vezes e o chefe atual, que era, inclusive, o pivô de tudo que estava acontecendo lá, ele simplesmente ignora, ou ele faz piadinha, ou ele é sarcástico. Eu inclusive cheguei a reclamar com a direção. Esse inclusive me jurou de me bater em uma reunião porque ele estava atravessando a fala de outra pessoa, pedindo respeito e apontando, assim, as professoras e acusando elas de muitas coisas... Aí eu pedi licença para minha chefe, falei, olha, não consigo estar num espaço assim, eu preciso pelo menos tomar uma água e, aí, quando estava saindo da sala ele me provocou e, aí, eu fechei a porta, fui lá fora, mas aí escapa... ele escutou e saiu fora da sala, ele escutou e saiu, esmagando garrafinha, mas não me bateu... mas ele me jurou fisicamente... Eu desci e fui falar com a direção do centro, falei, “olha, eu não tenho condição de trabalhar com essas pessoas…”.

O entrevistado relata situações vividas em reuniões de colegiado nas quais presenciou tratamentos interpessoais desrespeitosos, não só com ele, mas com docentes mulheres. Quando cita, em relatos anteriores, estar em um espaço misógino e racista, autoritário, expressa que se encontrava em um espaço que violenta pessoas constantemente, inferiorizando-as. B2 ressalta, inclusive, as ameaças de violência física que sofreu. Assim, as decisões tomadas nos espaços, em vez de garantir as diversas formas de pensamentos e intervenções, acabam por solapar as possibilidades de diferenças de ideias e de debate democrático, pautadas na participação efetiva de todos(as). O entrevistado B3 também traz algumas falas a esse respeito:

> **B3:** Profissional, desdenhando da minha autonomia. Político, pior ainda porque me viam ou sabiam que eu tinha ligação com o movimento de trabalhadores na época. Aí era o tempo todo indireta em relação ao sindicato, ao movimento. A diretora, inclusive, um dia falou: “pessoa que se envolve com política não trabalha.”. Comentários jocosos, dessa forma. Então, a relação sempre foi complicada em relação a política também. […] Elas não chegavam a esse ponto de impedir, mas depois que eu voltava ficava um clima ou, no dia seguinte, tinha algum comentário. Então, era uma forma de retalhar, só que eu enfrentava. Tive coragem, mesmo estando em estágio probatório na época eu decidi me envolver, me engajar e ir às assembleias.

---

[270]Codinome utilizado para ocultar curso no qual trabalhou.

O entrevistado relata sofrer desrespeito quanto ao seu posicionamento político, sendo constantemente motivo de chacota entre colegas. As diversas falas que compendia na entrevista expressam o desprezo pela participação política no setor, referendando uma lógica contrária a luta coletiva dos(as) trabalhadores(as). As chacotas representam esse desprezo, pois partem do pressuposto de que trabalhador(a) que participa da vida política não trabalha, fortalecendo a ideologia de que um "bom" trabalhador deve resumir sua atuação ao espaço do labor. Em outro trecho, o TAE retrata a essência deste *modus operandi*, expressão da ausência de democracia e respeito político na UFSC:

> **B3:** Muito mal, o que valia era... politicamente, burocracia enquanto forma de poder. Não é a burocracia no sentido moroso do andamento do trabalho, mas é a burocracia enquanto um sistema de poder comandado por figuras de poder. Que eram as mesmas figuras que tinham na gestão da universidade naquela época. Então, era esse o problema: não havia democracia para quem se insurgia ou quem não se envolvia com a turma da gestão. No frigir dos ovos era isso. Não era um espaço democrático, seja porque eu não tinha a minha autonomia, seja porque me impuseram um monte de coisas a meu contragosto e à minha contraposição. [...] Não era democrático. A decisão sempre pendia pro mesmo lado, pro lado da gestão. Ela tinha interesses pessoais e ela fez valer os interesses, custasse o que custasse. Isso custou a minha saúde. Muito tempo de afastamento, gasto financeiro, trauma que eu tenho até hoje de não consegui mais entrar e permanecer na BO5[271].

Este cenário recai no adoecimento do servidor, com um período longo de afastamento para tratamento de saúde. Estudo de Ribeiro (2012) demonstra que o tratamento injusto e desigual vivido por TAEs os faz recair em sofrimento, visto que estes(as) passam a vivenciar situações de desprazer com o trabalho. São várias as queixas de práticas de clientelismo e protecionismo, tal como também trazem os(as) entrevistados(as) na presente Tese. Inclusive, o estudo se refere à questão da escolha de cargos de chefias com maior poder de decisão e remuneração, os quais são voltadas para docentes ou, até, para pessoas de fora da instituição que sequer tem conhecimento do trabalho a ser realizado no setor sob sua responsabilidade. O entrevistado B4 corrobora este cenário de autoritarismo, de frágil democracia e participação nos espaços universitários.

---

[271] Codinome utilizado para substituir nome do local onde trabalhou.

> **B4:** Por que o que explica as relações dentro da universidade, o que explica as hierarquias na universidade. O que explica as injustiças enquanto metodologia sociológica, enquanto metodologia de Sociologia do Trabalho. Não é uma análise estrutural de classes. Não é. Nós somos da mesma classe ou muito próximos. Claro que têm professores que se identificam como pequenos burgueses, mas no geral não é isso. Não é a grana, porque eu ganho mais que muito professor. O que nos classifica é o status, é o status que ranqueia as pessoas. Dentro da universidade, as pessoas batalham e guerreiam pelo status todos os dias. Todos os dias as pessoas buscam se classificar dentro da universidade. Sabe aquele puleiro das pombas que cagam as debaixo até que chega embaixo e não tem em quem cagar em cima. Então, assim, técnico despreza aluno, técnico despreza terceirizado e aluno despreza terceirizado, professor despreza técnico. O tempo inteiro isso de querer colocar o outro no seu devido lugar. A universidade é uma grande máquina. […] Nós poderíamos nos tratar com igualdade na universidade. Por que não tem igualdade? Por que tem essa coisa do desprezo? Por que você deve notar que os técnicos são desprezados na universidade. Nós somos desprezados! Eu tenho um amigo da Educação que diz que nós somos o lacaio. Ele fala brincando, mas é isso. Eu acho muito correto a ideia do lacaio porque o lacaio é um servidor da corte. O lacaio é o cara que trabalha com os nobres penteando o cabelo, limpando a roupa dos caras. De certa forma é isso que os caras gostariam que a gente fizesse por eles. Que a gente fosse os lacaios deles. Que a gente servisse a eles.

Neste espaço, existem relações de desigualdades: aqueles que estão no topo da estrutura têm mais autoridade para impor suas vontades, e isso se reproduz em distintos grupos. Seu exemplo mostra que os(as) terceirizados são os(as) mais frágeis nesta relação.

O entrevistado traz relatos adicionais de situações que expressam a percepção do docente como ocupante de um patamar superior da instituição. Nota-se que muitos docentes o estatuto de ser “servidor”, em depoimentos dos TAEs e de alguns(mas) docentes entrevistados(as), volta-se unicamente ao TAE. Muitos(as) docentes não se colocam como “servidores”, possivelmente devido à associação semântica que se tem de servidor(a) com a ideia de servidão. Docentes se colocam como trabalhadores(as), professores(as), entendendo que apenas os(as) TAEs são servidores(as). Esta narrativa tem contexto, representa uma visão de universidade, e embora quem a profere muitas vezes não tenha a consciência do que ela representa, é fato que a ideia de que apenas TAEs são servidores(as) reproduz uma visão de que ser “servidor” é ser servil. Assim, como existe a ideia difusa/confusa de que servidor(a) não é trabalhador(a), também existe a ideia de que servidores(as), como os(as) TAEs, são aqueles(as) que se mantém em um nível inferior de importância na UFSC. Ademais, reforça-se a posição de poder dos(as) docentes nos próprios espaços de participação política, uma vez que, embora a UFSC tenha maior número de estudantes e TAEs, “a

balança sempre pesa mais para o lado dos(as) docentes". Cabe mencionar também que cargos como o de reitor destinam-se apenas para docentes, não podendo disputa-los TAEs e estudantes. São as várias formas de a UFSC reforçar essa superioridade docente nas decisões da instituição, revelando que a crítica trazida pelos TAEs nas entrevistas tem, como pano de fundo, uma forma autoritária de fazer política. Em outro trecho o entrevistado ressalta:

> **B4:** Uma coisa que você fala ali de democracia. Eu acho que é assim: dá pra dizer muita coisa sobre democracia, dá pra dizer nada também… Democracia tem a ver com relação de poder, acesso a espaços que definem as relações de poder. Política é gestão de poder. Uma coisa que eu pleiteava lá no BP5[272] Eu tinha colegas lá que eu comecei a articular com alguns colegas, é o seguinte: "Você trabalha em um departamento, o departamento é órgão de gestão e tem um espaço decisório que é o colegiado? Por que diabos o departamento só reúne professores?" Aí eu dizia que nós temos que assentar… aí diziam "Ah, então mandem representantes" "Não, não, porque professor nenhum manda representante" "Ah, mas vocês têm representantes, o cara que faz ata" "O fazedor de ata era tido como o representante dos técnicos no colegiado". Ele nunca soube disso, se foi consultado… Então é assim, acesso a processo decisório, a espaço de tomada de decisão nenhum. Os professores sentam e decidem e pronto. Isso é Centro de Ensino. Aí tem, por exemplo, órgãos mais centrais um pouco que é o colegiado de unidade, conselho de unidade. Aí o técnico é eleito lá porque não é um lugar de assento pra todo mundo... Por lá os professores também é por representação. Tu é chefe de departamento tu tem assento [...] Na época tinha tido uma briga muito grande [...] Os técnicos pleitearam e tentou se expandir um pouquinho a representação dos técnicos no conselho de unidade e deu aquele palco BQ5[273] foi judicializado. Quando eu cheguei lá tinha recém passado o período daquela guerra que teve lá. […] Mas de modo geral eu me sinto convidado a não participar e, eu acho que isso é muito cômodo, e vai gerando um tipo de sentimento nos técnicos. Porque a maioria nem quer. Um problema a mais pra você gerenciar, um problema a mais pra você lidar.

No seu relato, o entrevistado expressa uma interpretação sobre a democracia e a participação na UFSC como muito frágeis; que as relações ali estabelecidas fortalecem práticas corporativas e autoritárias, as quais são incutidas interna e externamente à instituição para dentro dela. Sinaliza-se que a participação e a democracia nas universidades devem ser entendidas no contexto das contrarreformas, as quais trouxeram rebatimentos para estas instituições. Nas universidades, conforme diversos estudos, fortalece-se o privado em detrimento do público, dissemina-se a lógica mercantil nos e para os seus espaços, órgãos, colegiados ou não (Lima, 2007; Lerh, 2021; Mancebo, 2020). Desse modo, estas

---

[272] Codinome utilizado para substituir nome do curso onde trabalhou.
[273] Codinome utilizado para ocultar conteúdo que poderá levar a quebra de sigilo.

instituições passaram a desenvolver como características ideais para o(a) servidor(a), baseadas numa natureza neoprofissional, heterônoma, competitiva e operacional. (Carvalho, 2013). Nesse contexto, tem se fortalecido nas IFES a democracia liberal/neoliberal minimalista, operacionalizada na lógica da gestão e participação estratégico-empresarial (Carvalho, 2013). Assim, no contexto das contrarreformas, entre elas a da Educação Superior, evidencia-se a gestão gerencial "[...] estratégico-empresarial, na qual é reduzido o leque dos envolvidos com as tomadas de decisão no processo educativo, e ampliado o dos que são convocados a participar da execução do que foi decidido externamente, no âmbito da burocracia estatal" (Carvalho, 2013, p. 357). A UFSC não se localiza alheia a esta estrutura e dinâmicas políticas, pois enquanto instituição pública de ensino superior também expressa as transformações educacionais, de cunho fortemente mercantil, e nessa esteira reproduz também as políticas autoritárias decorrentes da implementação do gerencialismo. A UFSC tem uma gestão de democracia e participação mediante Conselhos e Colegiados na tomada de decisões, mas por atender a interesses particularistas neles se refletem a ausência de decisões de fato participativas de toda a comunidade universitária. Carvalho (2013) contribui para apreender estes interesses e a forma como a democracia e participação se fazem nestes espaços. Os resultados de seu estudo apontam para uma gestão regulatório-regulamentatória de natureza estratégico-empresarial, que atesta essa grande desigualdade de participação nos espaços decisórios das IES. O autor demonstra que esta desigualdade de participação se expressa na grande distância entre gestores(as) e docentes, com maiores condições de espaços de participação, em relação aos(às) discentes e TAEs. Ainda, alerta sobre a carência de ações mais transparentes, coletivas, e aponta a necessidade de combate às atitudes de tendência centralizadora, autoritárias, individualistas, particularistas e preconceituosas (Carvalho, 2013). Segundo o autor, acerca do conteúdo das discussões nos espaços colegiados, as participações existentes são direcionadas à execução das ações, sendo secundarizadas as ações e participações na definição das políticas e diretrizes do planejamento e da avaliação institucionais. O debate do estudo corrobora o contexto sinalizado pelo entrevistado quanto a estas participações *proforma* ou, quando muito, realizadas assentada na desigualdade política típica da universidade, conforme já descrito, dificultando a participação igualitária nas decisões tomadas pela autarquia. As falas expõem não

existir na UFSC uma participação de fato democrática. Os espaços na instituição são monopolizados por grupos com seus interesses corporativos, formados em sua maioria por docentes que detêm poder na instituição. Um exemplo muito nítido desta relação remete à votação para a transferência da administração do HU para a EBSERH, aprovada em 2016, mesmo que em plebiscito e consulta pública com participação da comunidade universitária tenha-se decidido posicionamento contrário à sua adesão. Krüger, Sobieranski e Moraes (2020) trazem um importante resgate do processo de construção do movimento político contrário à EBSERH, apontando para os prejuízos ao HU enquanto hospital público vinculado ao SUS. Este processo envolveu a constituição de Comissões, de muitos debates, articulação com a luta nacional, participação em frentes em defesa do hospital 100% público, de consulta pública, dentre outras ações, as quais expressaram a disputa por projetos de saúde dentro da UFSC[274]. Entretanto, desrespeitando a vontade da maioria da comunidade universitária, a reitora à época, Roselane Neckel, levou o CUN/UFSC para dentro da sede da Polícia, a fim de aprovar a adesão sem a presença de sindicatos, movimentos sociais como o estudantil, estudantes, docentes e TAEs contrários, ignorando a vontade coletiva[275]. Tal como evidencia Carvalho (2013), a gestão na UFSC é gerencial, mas nela a participação representativa de cunho liberal não se consolidou – vide o exemplo vergonhoso da imposição pela EBESERH viabilizada por uma reitora cujo mote de campanha era a defesa da democracia. Os resultados destas práticas podem ser vistos por qualquer pessoa que conhece o HU/UFSC. O hospital está definhando, com uma série de problemas graves que se avolumam a cada dia, trazendo serias consequências aos(ás) trabalhadores(as), tal como se verá na análise das condições de trabalho dos TAEs da UFSC/HU. Em outro trecho o entrevistado expressa sua frustração quanto a esta realidade:

---

[274] Para melhores detalhamentos desse processo sugere-se consultar artigo de Krüger, Sobieranski e Moraes (2020) intitulado *EBSERH no HU da UFSC: da resistência à gestão pela empresa.*

[275] Cabe destacar as seguintes informações: “[a] realização do plebiscito, em 29 abril de 2015 foi precedido por intensa campanha entre os favoráveis e contrários à EBSERH na UFSC e fora dela. A articulação até então silenciosa dos estudantes favoráveis à EBSERH tomou forma e expressão, aliando-se a Direção do HU e o Coordenador do Curso de Medicina, tornou-se uma forte liderança em relação ao movimento pró-adesão. O resultado da consulta pública foi contrário à adesão, cerca de 70% da comunidade universitária votante se posicionou contra a adesão do HU da UFSC à EBSERH. No total de 8.731 votos, 6.168 (70,59%) foram contrários à adesão e 2.548 (29,18%) foram favoráveis, com 15 votos em branco (0,23%). Com o resultado por categoria, 75,62% dos estudantes votaram pela não adesão e os técnicos-administrativos, 68,34% foram contrários. Já entre os docentes, foram 37,94% pelo não e 58,51% pelo sim.” (KRUGER, SOBIERANSKI, MORAES, 2020, p. 156).

> **B4:** Eu acho que essa situação na universidade é muito propícia pro servidor técnico da universidade ir se afastando cada vez mais da identidade com a educação e ir se tornando cada vez mais um servidor da repartição pública. […] Você poderia pegar um servidor da UFSC e colocar no IBGE, que diferença faz? Por que que o meu adoecimento teve a ver muito com frustração. Porque você veio de um processo que você foi estudante na universidade, você se qualificou na universidade, a universidade te dá a chance de ser doutor pra depois você fazer a mesma coisa. Não vai mudar nada porque a universidade não reconhece o técnico. […]

B4 ressalta existirem relações de conflito por poder que criam um certo repúdio a figuras docentes autoritárias. Embora haja docentes que buscam desconstruir estas práticas, a questão é que a cultura institucional mediante as políticas e formas de participação/democracia fortalecem esta lógica.

> **B4:** Por isso, Selma, que os técnicos fogem do contato com o professor. Os Técnicos querem se empilhar tudo na reitoria. Quanto mais longe do professor melhor. Os técnicos não querem trabalhar no trabalho final da universidade. Os técnicos querem fazer tudo menos lidar com a área educacional. Por que isso? Será que ninguém se interessa pela área educacional? Eu me interesso. [...]. Eu vim pra universidade pra lidar com isso, eu não vim pra fazer gestão de pessoas. Já quiseram me colocar na gestão de pessoas eu não tenho nada contra a gestão de pessoas, precisa, mas assim, eu sou BR5[276] […] Lá no BS5[277] eu disse: "ou eu resolvo isso aqui de uma vez por todas ou eu vou me demitir e fazer marcenaria porque daí eu não preciso mais me incomodar com isso, vou viver da marcenaria." Eu sou marceneiro amador, eu vou me especializar.

Afirma-se que estes conflitos se refletem em condições de trabalho adoecedoras, que acarretam uma série de problemas para a UFSC e que a instituição precisa encarar, não para punir quem não aceita ser lotado(a) em determinado espaço, mas para pensar em relações de trabalho pautadas no respeito, na democracia e na solidariedade entre trabalhadores(as). Posto isso, cabe trazer as falas da entrevistada B5, que apontem para a ausência de questões básicas quanto à participação, referentes a espaços de reuniões de trabalho:

> **B5:** Muito fraco, não existiam reuniões praticamente, quando havia vinha lá da coordenação, mas o meu setor não fazia reunião, não tinha essas coisas. Participação, [...] eu não tive muitas oportunidades, eu não tive muita motivação pra participar. Quando eu entrei na UFSC eu entrei querendo fazer tudo, melhorar tudo, bem empolgada. Depois desses anos todos eu fui

---

[276]Trecho extraído, pois possui conteúdo que poderá levar a quebra do sigilo referente a identidade do entrevistado.
[277]Idem comentário anterior.

> desanimando, tu não é valorizada. Uma coisa que é muito difícil de conviver no dia a dia.

A falta de incentivo para participação e a ausência de valorização acabam contribuindo para a falta de perspectiva e, consequentemente, para a indisposição a participar. Em outro trecho, a entrevistada fala sobre a ausência de comunicação, transparência e democracia nas relações de trabalho:

> **B5:** No meu setor entrou uma gestão nova, parece um quartel general. Foi muito estressante. Tanto que mudou o nome do meu setor e eu nem sabia. Eu nem sabia, ou seja, não existe comunicação. Quando tem alguma reunião, a reunião fica só com a chefia. Quando tem alguma coisa eu tenho que implorar pra chefia pra saber o que aconteceu. Eu fiquei simplesmente apavorada quando mudou a gestão... eu faço o que for necessário, mas desde que tenha uma parceria, uma divisão do trabalho. Não adianta querer impor. A chefia nova do meu setor quando entrou tinha muito medo da coordenação. Depois que aconteceu esse rolo todo ele ficou mais tranquilo, passou a ter menos medo. E atualmente tá um ambiente melhor.

A entrevistada trata de autoritarismo com a mudança de gestão, que passou a verticalizar as decisões, inviabilizando que houvesse espaços coletivos com a participação dos(as) trabalhadores(as). A entrevistada B6 retoma um momento de fragilidade da equipe frente ao desmantelamento da profissão na UFSC:

> **B6:** Eu acho que nesse período as decisões que a gente ia tomando a gente ia tomando em conjunto. A equipe bastante desestruturada ficava bastante difícil, mas também as decisões que a gente ia tomando elas iam pra direção, elas iam tomando esse caminho.

Conforme B6, as decisões eram tomadas em conjunto conforme as demandas surgiam. Já a entrevistada B8 aponta expedientes autoritários que a desqualificavam. As relações de conflito avaliadas anteriormente se expressavam na forma como as decisões eram tomadas: verticais e ignorantes aos conhecimentos dos(as) trabalhadores(as):

> **B8:** Então, eu vivenciei isso com ela e eu não sabia... me doía assim, que essa pessoa era bem mais jovem que eu, tinha entrado a pouco tempo na universidade e, eu penso assim, com toda a bagagem que eu tinha de conhecimento em nenhum momento eu fui valorizada. Quando a pessoa põe em dúvida tua capacidade ou tua capacidade de trabalho, a tua... é muito dolorido, porque tu sabes que dificuldades todo mundo tem não quer dizer que tu é incapaz. Se for trabalhar, se for dar oportunidade, se for... tem pessoa que tem condições de te orientar, de te ajudar ali... eu acho que todo mundo tem capacidade de ir além. Então, eu fui julgada. Nossa! Foi terrível

> pra mim porque eu nunca fiz, esse tipo de comportamento eu nunca fiz com ninguém, com ninguém porque eu reprovo muito isso, da pessoa ser soberba, achar que é melhor que o outro, achar que sabe mais que o outro e humilhar a outra porque não está à altura dela ou do conhecimento dela... e eu me senti muito humilhada, desrespeitada enquanto ser humano, enquanto trabalhadora. Essa foi uma história bem difícil que eu vivenciei no trabalho. Eu nunca tive algo tão grave…

A entrevistada lembra as humilhações de sua chefia, que a inferiorizava ao presumir sua incompetência e irresponsabilidade com as atribuições do cargo que ocupava, o que lhe implicou sofrimento e adoecimento. Em outro trecho, B8 trata das dificuldades que teve para estudar e para participar das atividades sindicais. Embora não houvesse a proibição direta de participação, ela acontecia velada, mediante a criação de empecilhos. A servidora TAE era colocada em diversas tarefas, impossíveis de serem finalizadas em tempo hábil para que conseguisse se organizar para tal. A falta de compreensão das chefias, tal como sinaliza, também foram formas de impedir não só sua participação em outros espaços, como que vislumbrasse crescer ou trocar de carreira:

> **B8:** Aí depois quando eu quis estudar pra fazer outro concurso. Aí foi outro assédio... Quando eu fui pro trabalho sindical também que eu me envolvi era muito assédio de que eu não poderia sair. Ai “Ah, já vais de novo pra reunião? Tu tens que fazer isso, ah, quando tu acabar tudo tu vai”

Frente aos relatos expostos entende-se, tal como aventa Carvalho (2013, p. 270) que

> […] o que está em jogo é a disputa pelo poder no âmbito da universidade, e, dessa forma, a efetivação da participação, ou não, consiste em estratégias para a manutenção, ou não, do poder. A ampliação ou a diminuição da participação e da democracia efetiva estão relacionadas aos projetos de sociedade, de educação e de gestão hegemônicos assumidos. O projeto de sociedade é encaminhado em função das lutas travadas pelas principais forças sociais – lutas de classes – e tem implicação nos rumos que a sociedade segue; se na perspectiva de ampliação da esfera pública, do bem comum e do interesse geral da sociedade ou na perspectiva da esfera privada mercantil, do bem particular e do interesse dos indivíduos isoladamente. O projeto de educação e de universidade não prescinde desse projeto geral e relaciona-se com um processo de gestão fruto da tensão entre as perspectivas estratégico-empresarial e democrático-participativa.

Desse modo, as entrevistas trazem a necessidade de apreender a realidade tal como se apresenta, para que se encontre subsídios para enfrentar as mazelas vividas pelos(as) trabalhadores(as), a fim de superá-las.

4.4.2.3 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC em relação às políticas de valorização e reconhecimento

Para a dinâmica do trabalho dos(as) TAES na UFSC, considera-se ser parte fundamental das condições dignas de trabalho a existência de políticas de valorização e reconhecimento que possibilite o desenvolvimento destes(as) trabalhadores(as) na instituição. Devem-se considerar tanto questões salariais, quanto relacionadas ao desenvolvimento mediante formações e avaliações. Mesmo sabendo que, no capitalismo, nada será plenamente efetivo em termos de condições de trabalho, é fato que as lutas encampadas desde já trouxeram ganhos em prol de condições menos brutalizadoras e negadoras das condições de vida da classe trabalhadora. Posto isso, cabe trazer a análise das entrevistas quanto às políticas de valorização e reconhecimento no que tange ao aprimoramento profissional, o qual envolve capacitação, afastamentos para formações de longo prazo, dentre outras:

> **B1:** Sobre os afastamentos, as vezes que eu solicitei licença capacitação eu consegui participar… Mas… Por exemplo, nessa última chefia do BT5[278] nós tínhamos feito um artigo que tinha sido aprovado pra ir viajar pra ser apresentado em Sergipe… Essa chefia não queria nos liberar para licença capacitação porque "ah, a gente vai gastar tanto, que ia ganhar diária". Gente é a regra, foi aprovado, a gente tinha direito a ir, só que a BU5[279] tava saindo e queria deixar tudo organizado. Ela não quis se posicionar, deixou tudo pra nova diretora que tava chegando e não sabia de nada. Era bem casca grossa, ela não deixou… Artigo do BV5[280] eu acho que era porque era do BW5[281] porque no BX5[282] era a BY5[283] que mandava em tudo …
> **B2:** E a questão da formação e capacitação... Quando eu iniciei, eu fiz vários cursos, principalmente com o que eu já imaginava que seria o mais complicado na universidade, teria a questão de PAD, foi o primeiro curso que eu fiz, dos processos administrativos disciplinares e a questão das licitações e também dos sistemas, o que eu usaria para trabalhar. Então, os cursos iniciais ali eu fiz para as primeiras progressões, mas fazendo a progressão eu percebi que também não faz tanta diferença, sabe? O valor financeiro e o incentivo para isso é irrisório, sabe? Não chega a ter um efeito prático nenhum... Então, mesmo que eu tivesse hoje no topo da carreira seguiria sendo inviável. Não adiantaria muito. Eu tenho tentado manter fazendo os cursos, principalmente, eu costumo fazer mais online porque, queira ou não,

---

[278] Codinome utilizado para ocultar nome do local onde trabalhou.
[279] Codinome utilizado para ocultar nome da chefia imediata.
[280] Codinome utilizado para substituir informação que possa levar a quebra do sigilo quanto a identidade da entrevistada.
[281] Idem comentário anterior.
[282] Idem nota anterior.
[283] Idem nota anterior.

na universidade eu ainda sinto um pouco de dificuldade de ver relevância, assim, as coisas que a gente quer que nos colocam. E aí, muitas coisas triviais, as pessoas também não sabem fazer. E aí eu fico em dúvida. Ou se a universidade não se importa com essas coisas sabe? Agora que eu to trabalhando no BZ5[284] as pessoas não sabem BA6[285] isso seria básico da vida da pessoa. E não tem, não tem instrução nenhuma. Sabe, acaba a gente tendo que instruir as pessoas, então... Eu não sei se tá tão dissociado hoje a política de formação e de instrução aos servidores da prática real... Do que as pessoas fazem porque ali têm cursos mirabolantes, mas o básico as pessoas não sabem fazer, não sabem usar um SPA, por exemplo.

B3: Na época eu fiz pouco aprimoramento, capacitação... Eu ficava muito afastado. Então, quando tinha uma coisa que eu podia fazer eu tava de licença. E o que eu fiz também não foi reconhecido. [...] Não me recordo desse tipo de reconhecimento e incentivo. [...] Eu acho que servem mais para as pessoas tentarem melhorar os salários do que para contribuir para melhor organização e desenvolvimento do trabalho, ou da sua própria carreira também. Mas essa é uma crítica geral.

B4: Sobre política de capacitação e tal eu acho que seria meio leviano se a gente não reconhecesse que a universidade facilita pra gente estudar, pra gente aprender… […] O acesso à capacitação é muito fácil. Eu acho que essas licenças capacitações que saíram aí são meio *fake* e era pior ainda no passado. Na verdade era a nossa Licença Prêmio. […] A universidade dá possibilidade de fazer língua estrangeira, o acesso a afastamentos pra mestrado e doutorado não é tão difícil assim. As prefeituras são piores que nós. O problema não é isso, é o que se faz com isso. É uma vergonha a universidade capacitar pessoas pra não fazerem nada. Sei lá o que eu tenho que fazer. Eu tenho que pedir pra reitoria pra usar o que eu sei. Não, eu fui lá na reitoria e não pude.

B5: A capacitação eu fiz alguns cursos, não todos, mais SPA porque não tinha quem me ensinasse, pois ali eles não usavam SPA. Então, eu fiz alguns cursos de capacitação sim, mas não fiz todos. Durante a pandemia eu estudei mais algumas coisas.

B6: Bem difícil. Como eu te falei, o próprio resumo do capitalismo. Você tá ali dentro contribuindo com aquela produção de conhecimento e assistindo porque você não pode, porque não dá porque você tem que trabalhar as 40 horas e não dá tempo de fazer as leituras, de fazer as preparações. Você tá o tempo inteiro nessas disciplinas e você não domina elas. […] E eu não consegui fazer as progressões até hoje. Eu tive um problema de progressão que foi a minha pós e as outras progressões foi por desconhecimento porque aí tem outra coisa que o nosso trabalho se difere porque a gente não domina o SPA e a gente não usa SPA. O nosso trabalho é muito mais prático do que necessariamente esse administrativo.

B7: Me afastei pra capacitação no outro setor. Fiz o curso que me ajudou a interpretar melhor o trabalho que eu fazia. E acho que nessa questão foi tudo tranquilo, eu acho que foi igual pra todo mundo as oportunidades. Quem quis aproveitou.

B8: Então, eu fui fazendo, fazendo, só que eu percebi que a pessoa “não, tu tá há um mês tu tem que saber tudo”... e não é bem assim, por exemplo, uma planilha que tá lá no excel porque eu não entendo e ela falava assim “ah tá...” Aquilo vai te minando, eu fico até constrangida de perguntar. Eu não tive nenhuma capacitação nesse setor, eu fiquei totalmente dependente dela pra me passar o trabalho. Inclusive, quando eu fui pro *home office* também não. A única capacitação que tive foi em relação ao COVID. Aí depois fizeram algumas, mas era difícil participar intercalando com o trabalho... Num setor

---

[284] Codinome utilizado para substituir nome do local atual de trabalho.

[285] Codinome utilizado para substituir trecho, o qual poderá levar a quebra de sigilo. Reinicia-se o codinome com o primeiro bloco com a letra correspondente ao grupo de entrevistados(as), o segundo bloco com o alfabeto sequencial e o terceiro bloco constituído com o número 6.

> que faz um monte de coisa é difícil. Depois eu me arrisquei a fazer o curso de SPA. […] “Ah tu vai pra escola” eu comecei a fazer um curso de graduação... “A não, tu não pode” ou então deixava 15 minutos pra eu poder almoçar, tomar banho e sair correndo pra faculdade. Aí chegava lá eu quase dormia porque tinha acabado de comer, tomado banho e saia correndo e às vezes ainda chegava atrasada na aula. Foi tudo muito difícil... Assim, compreensão zero, tanto de colegas de trabalho como de chefias. Então não foi nada facilitado... Tinha que brigar “não eu preciso, eu preciso estudar, eu preciso ir pra faculdade...” [...] Foi uma trajetória difícil. Eu que era mãe eu queria melhorar de vida, estudar, crescer profissionalmente. Era tudo muito difícil, pra estudar, pra se formar... Às vezes tinha que sair pra uma reunião de escola do filho e não podia ir em função do trabalho. Mulher com filhos também tem a dificuldade em dobro dentro da universidade. Não tem essa compreensão das pessoas.

A maioria dos(as) entrevistados(as) afirmou ter acesso às capacitações, bem como a afastamentos para formação. Também relatou-se que a UFSC mantém a oferta de cursos e estes(as), na sua maioria, têm as possibilidades de formação. A questão principal a ser problematizada não é a inexistência de políticas de aprimoramento profissional, mas os limites do conteúdo desta política tal como apontados pelos(as) entrevistados(as) B1, B2, B3, B4, B6 e B8. Embora a entrevistada B1 tenha afirmado ter conseguido os afastamentos para a realização de capacitações, apresentou dificuldades quanto ao acesso a recursos financeiros para apresentação de artigo aprovado em evento. Tal como é possível observar, as situações vividas estão relacionadas ao processo de conflito vivido no setor, de privilegiamento de áreas em detrimento de outras, em função de hierarquias de poder estabelecidas com base em noções de importância de umas e outras profissões. O entrevistado B2 afirma ter feito alguns cursos, principalmente no início de sua vida laboral enquanto servidor na UFSC. No entanto, traz duas questões a serem problematizadas. A primeira se refere às incongruências desmotivantes entre a realização de formações, e ausência de progressões que possibilitem a mudança nos vencimentos, sendo necessária a apresentação de comprovantes dos cursos realizados. A progressão pode ser feita no interstício de 18 meses e implica no aumento de 3,9% do vencimento básico. No momento das entrevistas, os(as) TAEs tinham até quatro níveis de progressão por capacitação[286]. Pelo salário estar defasado, a aceleração na carreira mediante a

[286] Cabe referendar que estas eram as regras no momento da realização das entrevistas. No entanto, em decorrência das lutas dos TAEs das IFEs, foi aprovada nova progressão, mediante Medida Provisória nº 1.286/2024, com a reestrutura da carreira dos técnico-administrativos das IFEs (PCCTAE). Assim, a partir de 01/01/2025, a carreira dos técnico-administrativos passou a ser estruturada em 19 padrões de vencimento, deixando de existir o nível de capacitação que era alterado pela antiga *progressão por capacitação*. Atualmente a aceleração da progressão por capacitação pode

progressão por capacitação representava um valor irrisório, o qual não incentivava o TAE a realizar as capacitações, fosse com o objetivo de se aperfeiçoar, fosse para melhorar suas condições materiais de existência. Além disso, aqueles(as) trabalhadores(as) sem possibilidade de avançar novos níveis ficavam sem ter o incentivo quanto à continuidade de capacitações. A função delas não se cumpre quando as progressões não ajustam nem mesmo a cobertura das necessidades básicas para a reprodução da força de trabalho dos(as) servidores(as), tal como se verá mais adiante, em relato do mesmo entrevistado.

Convergem com estas problematizações as análises feitas por Júnior e Saltorato (2021) quanto ao conteúdo das capacitações, que no relato é descrito como desconectado das reais necessidades dos TAEs, mesmo que devesse servir, para além dos reajustes salariais, como instrumento de qualificação para o desenvolvimento do trabalho decidido coletivamente. O entrevistado também afirma ter sido prejudicado quanto à realização de cursos devido aos seus afastamentos de saúde. Além disso, evidencia não haver incentivo para a realização do aprimoramento profissional, uma vez que, dos cursos que fez, não teve nenhum tipo de reconhecimento. O entrevistado B4, por sua vez, expõe algumas questões problemáticas quanto à formação, como ao afirmar que as possibilidades de formação existe, mas não de contribuir com a instituição UFSC a partir do conhecimento adquirido. Os estudos de Júnior e Saltorato (2021) também convergem com esta problemática, e afirmam-na desencadeada pela estrutura da carreira do(a) TAE: assim como os planos de carreira não estimulam o desenvolvimento acadêmico dos(as) TAEs, também não estabelece mecanismos para que estes(as) possam utilizar a formação adicional no desempenho de suas tarefas. Nessa esteira, por exemplo, um(a) servidor(a) ocupante de um cargo de nível fundamental ou médio, por exemplo, mesmo tendo uma formação superior, como a de mestre ou de doutor, está fadado a executar atividades de mesma complexidade que outro(a) TAE que tenha a titulação

---

ocorrer a cada cinco anos, promovendo a mudança de padrão de vencimento. A Progressão por Capacitação passou a ocorrer a cada cinco anos de efetivo exercício. A carga horária de ações de capacitação necessária para obter a aceleração é definida conforme o nível de classificação do cargo, os quais são: Nível A=40 horas, Nível B= 60 horas, Nível C= 90 horas, Nível D= 120 horas, Nível E =150 horas. Informação disponível em: https://fasubra.org.br/ e https://wp.ufpel.edu.br/progep/aceleracao-da-progressao-por-capacitacao/#:~:text=1.,pela%20antiga%20progress%C3%A3o%20por%20capacita%C3%A7%C3%A3o.

mínima exigida. Deste modo, acredita-se que não basta realizar um curso para progredir em termos remuneratórios; este tem que ter um significado e sentido tanto para quem o realiza, quanto para a universidade pública que investe nesta formação. Este acaba sendo mais um dos exemplos de desestímulo para os(as)TAEs, no bojo das mesmas dificuldades apresentadas pela entrevistada B6 pela falta de formação que acarreta dificuldades no seu processo de trabalho, dadas as especificidades. A entrevista relata a sua dificuldade de realizar tanto formações e progressões quanto cursos de pós-graduação que a auxiliem a trabalhar com as diversas áreas que o cargo exige interlocução, dada sua jornada de 40 horas semanais[287]. No seu caso, pelas dificuldades de acessar o Sistema de Procedimentos Administrativos (SPA), o sistema mediante o qual se tramitam processos digitais, não foi incentivada a buscar qualificação

De forma geral, a políticas de aprimoramento profissional na UFSC, embora existam e sejam importantes, ainda carecem de mudanças substanciais, que se valorize fatidicamente o empenho dos(as) servidores(as) mediante a disponibilidade de condições institucionais que viabilizem suas formações continuadas e suas valorizações Coaduna-se com Borges (2021) que

> [a] continuidade da formação não pode ser vista como um momento isolado desconectado da formação profissional e deslocado dos preceitos profissionais, que muitas vezes levam em conta uma atualização de conteúdos direcionada à fragmentação de um conhecimento que nunca se estabelece por motivos alheios ao projeto de formação profissional. Não se trata de uma concepção estática e moldável de formação, em que os(as) profissionais serão capacitados(as), treinados(as) sobre determinada temática, mas de um processo dinâmico, de construção e transformação, mediado pela ética e pela política. Assim, a educação permanente, igualmente, se constitui enquanto espaço de construção de novos conhecimentos, também [...] a partir de um diálogo com aquilo que já se sabia antes.

Faz-se importante pensar a política de valorização e reconhecimento, no tocante à formação/qualificação profissional, pautando-a em preceitos que não se desconectem do papel social que os(as) trabalhadores(as) têm enquanto sujeitos que

---

[287] A progressão a qual a servidora refere se trata do Incentivo à Qualificação que é uma gratificação paga aos(às) servidores(as) por possuírem uma titulação formal superior à exigida para o seu cargo. Desde de janeiro de 2025, como parte da reestruturação da carreira, o IQ indireto foi extinto, e todos servidores passaram a perceber os valores relativos ao IQ direto. Informações disponíveis em: https://wiki.taes.com.br/wiki/Plano_de_Carreira_dos_Cargos_T%C3%A9cnico-Administrativos_em_Educa%C3%A7%C3%A3o

atuam na e pela educação pública. Mesmo com os avanços a serem reconhecidos, não se deve resumir a política de aprimoramento/formação descolada dos interesses sociais, mas pautá-la no reconhecimento das relações dialeticamente contraditórias da sociedade de classes que se expressam na universidade pública e comprometem sua razão de ser. As formações precisam contribuir não apenas para a progressão e melhora de remuneração e carreira, como também para um processo de construção coletivo, pautado em preceitos éticos-políticos comprometidos com o bem público. Em relação à avaliação profissional, com exceção da entrevistada B7, os(as) entrevistados(as) trouxeram que as situações conflituosas resultaram em avaliações negativas tanto no estágio probatório quanto nas progressões por tempo de serviço.

> **B1:** Avaliação: pra deixar bem objetivo. Com certeza eu tive nota baixa foi muito em função, não por eu não ter feito o trabalho, mas do meu posicionamento, por condições de trabalho, por participar do movimento político ou por ser ferrenha em defender que estagiário não é pra carregar caixa ou por… […] E daí, apesar de ter artigos aceitos, de ter projetos pra bolsa aceitos, de ter feito parceria com os professores do BB6[288], apesar de ter bolsa PIBE aprovada, apesar de ter escrito o projeto em quarentena, eu ganhei nota baixa. Então, é obvio que era pelo fato de eu não ser uma menina bonita, donzela de lacinho rosa e dizer amém pra chefe. Tem horas que parece que até o jeito da gente se vestir conta sabe? E a outra foi na BC6[289], ela também me deu nota baixa, botou um monte de coisa ruim lá na minha ficha e foi por causa de eu também defender as coisas de condições de trabalho, de ter um espaço, de defender que tinha que ser o trabalho do BD6[290] que eu que tinha que dizer o que tinha que fazer, não ela. Que eu não ia fazer trabalho de assistente em administração se eu sou BE6[291] também não deixar ela mandar nos estagiários … Então, das minhas notas baixas eu vi que foi tipo um castigo porque eu não tinha obedecido. Não foi por questões técnicas, não foi por trabalho porque objetivamente eu até tinha o que mostrar.
>
> **B2:** E aí, um belo dia, o meu chefe chegou com o processo dele e falou que queria que eu fizesse agora, aí eu falei, olha, tem uma pilha ali de processo para fazer do mesmo tipo, coloca o seu por baixo ... aí acabou também desandando a relação no primeiro setor que eu trabalhei antes de eu ir pras BF6[292]. Ele já brigou, já subiu nas tamanca, já disse que eu tinha sorte de ser deficiente físico, passar no concurso... Nesse mesmo dia eu desci, falei com o diretor: “olha eu não trabalho mais com essa pessoa e não vai acontecer mais... eu não vou, eu não vou aceitar esse tipo de coisa.”. Aí nesse mesmo momento eu entrei com o pedido na corregedoria para que ele não participasse nas minhas avaliações de estágio probatório. Então, eles tiveram que refazer minhas avaliações e, dali em diante, sem ele participar. E se eu não tivesse feito isso provavelmente eu reprovaria...

---

[288] Codinome utilizado para substituir informação que poderá quebrar o sigilo quanto a identidade da entrevistada.
[289] Codinome utilizado para substituir nome do setor.
[290] Codinome utilizado para ocultar profissão.
[291] Idem nota anterior.
[292] Codinome utilizado para ocultar local onde trabalhou.

B3: Avaliação geral, primeiro, tá equivocada. Avaliação numérica ela nunca reflete a realidade porque são métricas que passaram por uma subjetividade administrativa ao processo anterior que acontece no trabalho de uma determinada pessoa. Então, não é a melhor forma de avaliar. A melhor forma de avaliar é: fez o trabalho? Fez. De uma forma adequada? Certo. Quais foram os benefícios, os resultados? No que alcançou isso? Isso é uma forma melhor de avaliar porque tu incentiva a pessoa a identificar o que precisa ser melhorado e dela própria avançar. E o outro ponto, lamentavelmente está ligado a política da gestão e aos seus interesses. Se avalia as pessoas com o objetivo de intimá-las, de cerceá-las, por isso esses números e os casos de assédio pelo medo... No meu caso isso foi gritante, a avaliação de desempenho, começou por ali. Ainda que na avaliação geral os números foram satisfatórios, mas no final das avaliações de desempenho anotações escritas de acusações contra a minha pessoa que me depreciavam. O meu trabalho e a minha pessoa também e aí eu questionei. Aí falaram: "mas fulano, você tá no nível da avaliação numérica mais do que satisfatório". Aí eu falei: "E aquilo que foi colocado no final? Uma acusação que eu me ausentava, que eu faltava, que marcava médico no horário de trabalho." Probatório a mesma coisa, depois que a gente entrou em conflito apareceu de novo a contradição, numérica satisfatória, mas uma série de questionamentos. Chegava a redigir um ofício que anexava no processo contra mim com as coisas que eu supostamente fazia de ruim e não fazia. Que eu expunha a digníssima diretora da BG6[293], que eu expunha ela pra centenas de pessoas, que eu marcava médico. Então, o que tá escrito diz muito mais que um monte de números. Então, é isso que interessa.

B4: Aí ele virou chefe do departamento e aí ele ferrou com a avaliação. Ele botou que eu tinha que voltar a aprender. […] ele podia ter falado o que ele quisesse de mim, mas… O que rolou. Eu nunca questiono avaliações, eu não questiono. A BH6[294]também tinha feito algo menos drástico que ele, mas também tinha feito algo do tipo. Só que a BI6[295]tinha feito mais no sentido… ela deixou no limiar daquela nota mínima. Ela não deixou tão baixo. Eu nunca tinha sido mal avaliado antes da BJ6[296]… As pessoas falavam "Vai lá e questiona". Eu falava: "Eu não questiono!" Por que questionar é dar poder ao instrumento. É dizer que essa coisa é válida, e eu não considero válido. Aliás: Alguém avalia professor? Quem avalia professor? Por que nós somos avaliados desse jeito e professor não é? Eu posso avaliar professor? Eu to submetido a um processo de avaliação feito por gente que não é da minha categoria. Se tu trabalha num centro de ensino tu vai ser avaliado majoritariamente por gente que não é da tua categoria. Então o que rolou…[...] Na avaliação ele colocou quase zero nas atividades.

B6: Avaliação do trabalho elas oscilam conforme a gestão, é uma coisa incrível. É nítido, não tem nem o que dizer... Sinto muito, mas é isso que eu tenho pra dizer. Quando tinham pessoas na gestão que eu tinha boas relações que eram pessoas que trabalhavam ok ali comigo com certeza dava tudo certo. Aí nas outras era bem difícil de justificar, vinha nota baixa …

B7: Eu sempre fui muito bem avaliada nas minhas avaliações.

B8: Então tu sofre esse assédio, cobrança o tempo todo e aí a tua avaliação já não é tão boa se tu sai pra uma reunião, se tu sai pra estudar. Tudo é uma desculpa pra não ser bem avaliada. Não importa o tempo que tu tá ali, que tu tá te dedicando, que tu tá trabalhando, sabe? Eu digo assim: "Eu sobrevivi!". Quase trinta anos dentro da universidade, e claro que não foram só coisas ruins porque tem as amizades que a gente construiu, a oportunidade que a universidade oferece de estudar por ser uma universidade pública que tu

---

[293] Codinome utilizado para ocultar nome de chefia.
[294] Idem nota anterior.
[295] Idem nota anterior.
[296] Idem nota anterior.

> pode estudar e não pagar, então eu fui abraçando algumas oportunidades, outras não deu em função dessa dificuldade de sair.

A entrevistada B1 expõe ter sido avaliada negativamente em dois dos espaços que trabalhou. Em um deles, tal como posto anteriormente, existiam relações autoritárias por parte da chefia, que interferia na autonomia profissional da entrevistada ao controlas as atividades realizadas pela TAE. No outro espaço em que sofreu com relações conflituosas, B1 também foi avaliada negativamente, mesmo tendo um rol de indicadores favoráveis para as suas atividades, e ressaltou que a avaliação não foi profissional, mas pessoalista, por parte da chefia com quem tinha uma relação conflituosa. O entrevistado B2 também relatou ter sido mal avaliado devido às suas posições contrárias ao clientelismo e paternalismo existentes no seu setor e que, com outras experiências de estágio probatório nas quais foi perseguido politicamente[297], agiu preventivamente ao solicitar mudança na banca para não ser avaliado por uma chefia com posturas autoritárias, antidemocráticas e capacitistas, porque temia ser reprovado caso fosse por ela avaliado. O entrevistado B3 aponta críticas aos métodos de avaliação dado que, por mais que não tenha tirado as menores notas, deparou-se com comentários finais depreciativos que podiam ser confrontados com os bons ou suficientes indicadores quantitativos aderidos ao documento de avaliação. O entrevistado B4 também traz a experiência negativa que teve frente à avaliação profissional feita por sua chefia. Assim como os(as) outros(as) entrevistados(as), declarou que as situações conflituosas vividas em ambos os espaços relatados se expressaram em avaliações negativas, inclusive próximas a zero em relação a todos os aspectos do trabalho desenvolvido. Cabe relembrar que esta avaliação foi anulada, tendo em vista a tentativa de imposição de desvio de função e sua tomada como base de análise do desempenho nas atividades. No entanto, como considerar uma avaliação mediante atividades que não deveriam ser realizadas pelo entrevistado, tendo em vista as especificidades de seu cargo? No seu

---

[297] Por ser trabalhadora da UFSC a pesquisadora presencia diversas situações de reprovação em estágio probatório, algumas, inclusive, com finais dramáticos para os(as) servidores(as) reprovados(as). A situação citada pelo entrevistado é de conhecimento da pesquisadora e, assim, como várias outras não envolveu a avaliação profissional dos(as) servidores(as), mas sim questões políticas. Questões estas baseadas em perseguições a quem se posiciona criticamente. Este exemplo e, diversos outros, são vivenciados desde o ingresso na UFSC, algumas situações são abafadas, outras são judicializadas e outras são revistas devido a mobilização coletiva dos(as) trabalhadores(as). Estas são situações que ocorrem tanto com os(as) TAEs quanto com docentes, envolvendo relações de poder de cunho clientelista e paternalista, que punem quem não segue a cartilha destes grupos.

caso era exigida a realização de tarefas dissonantes com as atribuições específicas de seu cargo. Ao contrário do entrevistado B2, porém, não questionou a nota formalmente, pois entendia que fazê-lo seria legitimar um instrumento não considerado válido pelo servidor. A entrevistada B6 expõe que o resultado das avaliações se dava conforme a gestão, ou seja, conforme critérios de afinidade das chefias de ocasião. Assim, os critérios profissionais são substituídos pelos pessoais, com base em eventuais afetos ou desafetos com a pessoa a ser avaliada. A entrevistada B8 também relata elementos negativos quanto às avaliações profissionais, ressaltando que a sua postura militante era usada para que não fosse bem avaliada.

Frente aos relatos, corrobora-se as análises de Pinto, Berh (2015), e também de Junior e Saltorato (2021), ao afirmarem que as políticas e práticas de gestão de pessoas adota, nas avaliações de desempenho dos servidores TAEs, práticas e métricas impostas pelo modelo gerencial. Alicerçadas nesse modelo, as avaliações são desenvolvidas "[…] com base em dados quantitativos questionáveis e cujo resultado da avaliação não contribui efetivamente para a melhoria das condições de trabalho, para o aumento da motivação dos servidores ou para a prestação de um serviço público de melhor qualidade" (Junior, Saltorato, 2021, p. 814). Pinto e Berh (2015) discorrem sobre o papel cumprido por estas avaliações quanto a determinados interesses. Para os autores, as organizações utilizam os sistemas de avaliação de desempenho para medir a forma como o trabalho é desenvolvido em determinado período, tendo neste sistema um método de controle do desempenho dos(as) trabalhadores(as). Nestes termos, entendem que a avaliação de desempenho serve como um instrumento de poder que objetiva o controle dos(as) trabalhadores(as) mediante a utilização do discurso ideológico de preocupação com o desenvolvimento destes(as). Segundo os autores,

> [após] o surgimento do capitalismo, o trabalho do indivíduo e seus resultados passaram a ser limitados ao seu valor de troca. As características concretas próprias de cada pessoa perderam significado para seu equivalente monetário, que as tornou intercambiáveis. Assim, o quantitativo do salário a receber foi interligado ao desempenho do trabalhador. O indivíduo passou a não ser pago conforme o cargo que ocupa, mas, principalmente, em relação ao seu rendimento [...]. Desse modo, muitas das ferramentas que buscam aumentar a produtividade e a redução de custos afetaram diretamente a vida dos trabalhadores. Entre essas práticas administrativas, a avaliação de desempenho ganhou destaque na busca exasperada pela vitória sobre a concorrência (Pinto, Berh, 2015, p. 809).

Frente a essa problemática, afirma-se que as políticas relacionadas às avaliações de desempenho expressam a lógica das organizações capitalistas. Como se viu, a Universidade reflete as contradições da sociedade e, ao integrar as contrarreformas do Estado, pautadas em um modelo gerencialista, as avaliações passam a compor o rol de iniciativas do capital para moldar o(a) trabalhador(a) aos seus desígnios. Dessa maneira, Pinto e Behr (2015) afirmam que a contribuição dos indivíduos para as políticas organizacionais está profundamente relacionada à sua integração ideológica. Destacam, por isso, que essa ideologia se desenvolve conforme a sofisticação dos dispositivos técnicos e ideológicos que as instituições possuem. Embora exista a premissa de que esse instrumento faz parte de discussões encampadas pelos(as) trabalhadores(as), entende-se que ele possui como base a racionalidade capitalista, a qual cria uma métrica numérica para qualificar “os que servem” e “os que não servem” à organização. Pinto e Behr (2015) expõem essas incongruências, evidenciando o caráter essencialmente funcionalista das legislações que pautam tais avaliações, as quais convivem com uma gestão que se confronta entre o gerencialismo e o patrimonialismo. Frente a essa realidade, os autores afirmam existir “uma expectativa de melhores resultados por parte das chefias imediatas e uma autopersuasão por parte dos TAE, sendo que estes últimos se satisfazem diante do valor pecuniário que lhes é ofertado” (Pinto; Behr, 2015, p. 815). Os autores afirmam que as avaliações acabam por servir como panaceia para todos os problemas, pois, “[ao] ter sua progressão satisfeita, os TAE esquecem as outras necessidades, aceitando continuar com as condições de trabalho que não são satisfatórias e exercendo funções para as quais não sentem que possuem aptidões” (Pinto; Behr, 2015, p. 815).

Quanto aos resultados trazidos pelos(as) TAEs na UFSC, menciona-se que estes possuem divergências quanto às impressões de Pinto e Behr (2015), na medida em que os(as) entrevistados(as) compreendem o papel reducionista desse instrumento, tecendo críticas quanto ao seu uso enquanto dispositivo punitivo. Aqui, importa sinalizar que alguns entrevistados não consideram a validade de tal avaliação, e alguns, inclusive, trouxeram críticas à forma como é feita, a qual não expressa a realidade vivida pelos(as) TAEs na UFSC. Assim, cabe destacar que a avaliação, tal como realizada na UFSC, é percebida como uma forma de punição, pautada em

critérios numéricos para avaliar um(a) servidor(a) conforme uma racionalidade entre “capazes” e “não capazes” de atuar segundo a lógica da organização. Essa lógica expressa a dinâmica da iniciativa privada, a qual requer que os(as) TAEs “vistam a camisa da UFSC”, atuando de forma eficaz e produtivista, independentemente das condições de trabalho. Conforme se coloca aqui, essa é uma avaliação que serve como um instrumento de poder para colocar em seus devidos lugares aqueles(as) que ousam questionar a realidade posta. Por isso, esses instrumentos precisam ser problematizados, para que seja possível apreender sua essência e construir alternativas coletivas às regras e aos valores gerenciais.

Outro ponto abordado na pesquisa quanto a políticas de reconhecimento e valorização refere-se à remuneração e outros benefícios. Os(as) entrevistados(as) TAEs expuseram ter um salário defasado, atuando em uma das carreiras do funcionalismo público federal com a pior remuneração. Expõem, ainda, sua insatisfação frente a uma política de desvalorização constante que impõe condições de insegurança quanto à garantia de reprodução das necessidades básicas.

> **B1:** Eu avalio que nós servidores da educação, a gente tá muito aquém, seja em termos de benefícios seja... por exemplo, o Judiciário tem não sei quantos dias de recesso, a gente tem uns cinco dias e ainda tem que pagar, e auxílio alimentação, tudo a gente fica aquém. E uma coisa que eu não me conformo é por que que o médico ganha o dobro que BK6[298] ou outros profissionais. Então eu acho que a gente tá muito mal. Tudo que a gente viveu no governo Bolsonaro… Tô em qualquer lugar, as pessoas ficam falando mal dos profissionais da universidade e dessa coisa de que não trabalha, essa coisa toda pejorativa. Isso é muito doido também. E eu vejo, eu com mestrado, eu só ganho um pouco melhor porque eu tenho mestrado. Eu vejo que colegas meus, e o meu marido mesmo, sem mestrado, eles ganham mais do que eu aqui na UFSC. E olha a minha responsabilidade...
> **B2:** Olha, bastante insuficiente. Inclusive, a nossa remuneração, assim, é... Hoje seria inviável continuar na universidade se eu fosse viver apenas com o que eu recebo ali... é praticamente inviável, se a minha família não aportasse valores financeiros eu não teria condição de ficar em Florianópolis, em pleno verão com o que eu ganho ali... Não é suficiente, inclusive, por exemplo, para um aluguel mais perto da universidade. Então, se a minha mãe e os meus irmãos não me ajudassem em relação à questão financeira, eu não teria condição de estar lá no outro dia para trabalhar. É, não é só insuficiente, é inviável. Inviável a remuneração! Numa cidade como essa, é completamente inviável!
> **B3:** Bom, aí é a questão do cargo. Ele é um cargo problemático, genérico, falta identificação deste cargo em relação à própria presença na universidade. O nível de classificação é equivocado. Não deveria ser um cargo de nível de classificação médio. A primeira coisa, deveria ser superior. Ainda que fosse só médio, deveriam ter outros requisitos, como formação tecnológica, nível de reconhecimento maior e aí, em contrapartida, a remuneração melhor. É

[298] Codinome utilizado para ocultar o cargo.

um cargo que tem muita responsabilidade, porque se o BL6[299] não observa BM6[300], isso daí pode gerar um problema com impactos na organização do trabalho, na saúde das pessoas. Pode oferecer risco. Então, assim, o ônus é gigante e o benefício é péssimo, porque o vencimento básico não passa de dois mil. Isso quando eu entrei na universidade, era mil e quinhentos e alguma coisa... E aí a responsabilidade enorme. […] Coisas que às vezes a gente nem conhece, conceitos, problemas de engenharia que a gente não sabe. Mas que a gente tem que tá ali orientando o técnico, o trabalhador terceirizado que vai vir fazer. Então o nível de responsabilidade, ele é enorme, e a remuneração é desse jeito e as cobranças é desse jeito... Assim, Selma, sem sombra de dúvidas eu te diria, e é importante eu te falar isso, tu é assistente social, doutoranda, tá no meio da saúde. Eu sou categórico em afirmar, com 100% de certeza, que esse é o pior cargo da universidade. Ele chega a ser pior do que o assistente e o auxiliar e dos técnicos que tinham lá na manutenção, na jardinagem que já são cargos até extintos. Hoje, nos cargos que existem, ele chega a ser pior, pior até daqueles que trabalham no HU. E é o mais esquecido. São pouquíssimos os que trabalham como BN6[301] [...]. Falta de reconhecimento, falta de apoio, remuneração péssima, falta de clareza nas suas competências, sobrecarga, adoecimento. Uma série de problemas e ninguém faz nada pra mudar isso. Entra gestão, sai gestão... Não tem pró-reitora, administrativo de RH, do setor de pessoal, que faça uma remodelação desse cargo, a recomposição desse cargo. Nada muda, eu entrei em 2015 e nada mudou.

B4: Na época da Dilma eu fiz uma greve porque tava com vinte e seis, vinte e cinco de defasagem. Aí eu fiz uma greve lá no Paraná, cortaram o nosso ponto, quiseram tirar nosso salário, aí a gente conseguiu na justiça. Aí uma greve acordada parcialmente 15%… aí vem mais aqueles três anos de inflação e mais sete anos de agora. Então o salário hoje tá valendo a metade do que valia naquela época, mais ou menos. Assim, tô todo endividado, totalmente endividado. Outra coisa, ninguém fala sobre dívida. Já viu técnico falar sobre dívida? É um assunto totalmente privado, tá todo mundo fodido, o dinheiro não dá o que chega, tem que pegar consignado… Aí é isso, "você é que não sabe se organizar"… E agora a gente negociando com o governo federal...

B5: Deixam muito a desejar. A nossa remuneração e benefícios não tão acompanhando a nossa realidade. Nossa, é visível... Deixa muito a desejar. Eu viajo toda semana, todas as quartas, fico lá até sábado à noite ou domingo e volto.

B6: Bom, tem duas coisas dessa política de valorização, que é… de todos os servidores de forma geral, ouso dizer que nós estamos endividados no sentido do que eu tenho visto de fala de colegas que dizem que realmente não tá dando. A gente... qual é a cesta básica de Florianópolis? Até um tempo atrás, pra você viver bem o valor do IPEA era sete mil reais. Eu tenho uma família de três pessoas, logo, o meu salário, que é muito abaixo disso, o meu vem 3.500 reais e tem N coisas da vida que acontece. Então a remuneração tá um absurdo, porque todo esse tempo de uma defasagem gigantesca que a gente não teve nem um assinalar de um aumento. Nem dá de chamar de aumento porque não é isso... Mas minimamente que pudesse ser condizente com o que a gente tinha quando eu entrei na UFSC. E agora, qual a valorização que a gente tem né? Entrar na UFSC me permitia fazer coisas, ter uma vida tranquila, pagar as coisas, nem precisava fazer muitos *freelance*. Agora com os preços que as coisas estão e com o que a gente tem, a gente consegue fazer algumas coisas e tá o tempo todo em alerta.

B7: Não tem muito o que falar. Péssimo.

---

[299] Idem nota anterior.

[300] Codinome utilizado para ocultar trecho relacionado ao cargo, o qual poderá quebrar o sigilo da identidade do entrevistado.

[301] Idem nota anterior.

> **B8:** Tá bem aquém, a gente não tem reajuste há muito tempo, como eu te disse eu tenho uma família grande, tem meus filhos, minha mãe que mora comigo, meu neto, então, distribuído por toda a família... a gente tem esperança que melhore agora.

Segundo a entrevistada B1, os(as) TAEs da educação não são reconhecidos. Em relação a outros(as) servidores(as), como os do Poder Judiciário e do Legislativo, seu salário é menor. Expõe que, na UFSC, seu vencimento é um pouco maior devido ao mestrado, o qual garantiu o avanço de 52% no nível de rendimento básico por meio do incentivo à qualificação. Naquele momento, o auxílio-alimentação era irrisório, no valor de R$ 458,00 e, se comparado a outros órgãos, estava muito aquém. A entrevistada expõe descontentamentos referentes às distinções salariais entre TAEs de nível superior, retratando desigualdades existentes dentro da UFSC quanto às profissões. Como exemplo, questiona por que o(a) médico(a), sendo do mesmo nível de cargo, recebe uma remuneração maior. Ademais, a entrevistada fomenta uma discussão que interfere também na saúde dos(as) trabalhadores(as), já que contribui para uma visão pejorativa dos(as) servidores(as) públicos(as). Refere-se ao momento específico do governo Bolsonaro, no qual ocorreu uma exacerbação do discurso contra servidores públicos. No entanto, essa ideologia – tal como observado em capítulos anteriores – é intrínseca a todo o processo de contrarreformas, com desmontes dos serviços públicos e dos direitos sociais, contribuindo para a vivência de sofrimento desses(as) trabalhadores(as).

Os diversos estudos sobre essa problemática apontam que surge a exigência de um novo perfil de trabalhador(a), circunscrito pelos princípios gerenciais de competitividade, flexibilidade e versatilidade, ignorando condições de trabalho mais seguras e direitos trabalhistas (Chanlat, 2002; Coutinho; Diogo; Joaquim, 2008; Ribeiro; Mancebo, 2013; Pinto; Behr, 2015; Loureiro; Mendes; Silva, 2018). Nesse cenário, frente aos desígnios da flexibilidade e da insegurança, surgem aqueles(as) que buscam um trabalho com direitos e estabilidade. Assim, o(a) servidor(a) público(a) encontra um certo grau de segurança na garantia de um salário ao final do mês. No entanto, ao ingressar no serviço público, acaba por adentrar em um espaço afetado diretamente pelos desmontes das políticas sociais, circunscritos por uma ideologia que torna negativa a imagem do serviço público e, consequentemente, do(a) servidor(a). Essa ideologia cumpre o papel de angariar consenso social para tais mudanças, tal como aventado em capítulo anterior.

Nessa acepção, Ribeiro e Mancebo (2013) apontam para uma verdadeira campanha caracterizada por desprezo, discriminação, descrédito e desvalorização dos(as) servidores(as) públicos(as). Desse modo, o objetivo de ter um trabalho que garanta estabilidade frente ao desemprego não traz apenas satisfação, mas também sofrimento diante de uma visão estigmatizante de quem atua na linha de frente da prestação de serviços entendidos como direitos. Portanto, a propaganda da contrarreforma trouxe um grande ataque aos(as) servidores(as), ferindo suas condições materiais de existência e, sobretudo, sua subjetividade. Ao disseminar uma visão depreciativa, sobrecarrega-os em termos psíquicos e afeta diretamente sua saúde, tal como observado na fala da entrevistada B1. A entrevistada B7 também destaca o processo de precarização vivido no governo Bolsonaro, no qual as universidades enfrentaram graves problemas decorrentes do corte de verbas, precarizando-se continuamente.

> **B7:** Acho que tudo que a gente passou no governo anterior, do Bolsonaro, ajudou as universidades federais, todas elas, a afundarem, e muito. A gente tinha avançado na questão social um monte, a gente tinha avançado na questão da mulher um monte, a gente tava avançando no machismo, tava avançando muito na questão do racismo. Eu acho que esse governo fez a gente retroagir a 1800. Dá noite pro dia. Isso no âmbito da universidade pública, eu vejo minhas amigas que têm os filhos, eu não sei se eles vão fazer a faculdade pública. Porque mudou, o governo tá mais forte, mas vai demorar muito ainda pra construir tudo que o último governo destruiu.

Cabe ressaltar que o processo de desmonte das universidades públicas brasileiras faz parte de um projeto de sucessivos governos, inclusive das gestões do PT que, tal como exposto anteriormente, mantiveram a condição de precarização, não modificando substancialmente o descaso para com a educação pública no país. Ademais, cabe destacar a insatisfação salarial do entrevistado B2, uma vez que, na prática, sua remuneração não provê as condições básicas de existência. O entrevistado expõe que seu salário não cobre os quesitos básicos de sobrevivência na cidade de Florianópolis, sendo necessário o aporte financeiro de sua família para poder nela permanecer. Assim como o entrevistado, que ocupa o cargo de assistente em administração, a entrevistada B5 também relata dificuldades financeiras. Refere que sua situação se agrava devido a viagens de compromisso familiar, as quais a oneram ainda mais. Cabe mencionar que essa entrevistada assume o compromisso de cuidado de um familiar – tarefa que recai sobre ela, assim como ocorre com

diversas outras mulheres. Essa é uma situação que a coloca em condição de maior fragilidade financeira. Já o entrevistado B3 traz falas que demonstram o tamanho do seu descontentamento com um cargo que, segundo ele, é o “pior” que existe na UFSC, já que exige muitas responsabilidades sem o devido reconhecimento, tanto em termos remuneratórios quanto de prestígio e valorização.

O estudo de Ribeiro (2012) evidencia que as remunerações pouco atrativas são um dos principais motivos para a saída de TAEs de níveis abaixo do E das instituições de ensino. No caso do entrevistado B3, outro aspecto deve ser destacado como desmotivação quanto ao cargo exercido: a ausência de uma delimitação mais precisa de suas atribuições. Ademais, traz questões pertinentes à autonomia, tal como verificado até aqui em suas falas. O servidor também expõe que suas contribuições são subutilizadas, visto que possui uma formação maior que a exigência do cargo. No entanto, não existe perspectiva de ascensão funcional, já que o PCCTAE não prevê a progressão para cargos de outros níveis sem a realização de novo concurso público. Cabe mencionar que essa formação acima do grau de exigência também pode contribuir para que o servidor sinta que não é reconhecido. Afinal, na medida em que contribui para além das obrigações formais e seu conhecimento é vital para o desempenho de várias atividades, sua remuneração permanece aquém de sua qualificação. Ribeiro (2012) aponta que a ausência de ascensão na carreira é um dos motivos que contribuem para a desmotivação desses(as) trabalhadores(as), que não veem perspectivas de crescimento profissional condizentes com seus conhecimentos. Segundo o estudo, tais cargos enfrentam muitos obstáculos para ascensão na carreira. Por isso, afirma a autora:

> Perante remunerações não competitivas e restrições de crescimento na carreira, é frequente o descompasso entre interesses pessoais e as condições oferecidas pela organização. Não raramente, o servidor se vê, sem perspectivas de desenvolvimento profissional, exposto à subutilização de seu potencial e ao exercício de tarefas rotineiras. Situação propicia para vivências de frustração e sofrimento que pode ter implicações no modo de ser e na saúde […] (Ribeiro, 2012, p. 428).

Entende-se, assim, a necessidade de reconfiguração de seu cargo, a fim de que tenha de fato o reconhecimento tanto em termos de remuneração quanto de valorização de suas contribuições. Ademais, o entrevistado B3 expõe os sentimentos decorrentes do processo vivenciado na UFSC, evidenciando que “[a] falta de um

espaço de reconhecimento e de valorização interfere no sentido atribuído pelos servidores públicos à sua vida profissional" (Ribeiro, Mancebo, 2013, p. 205):

> **B3:** É, como te falei, Selma, foi um período muito difícil. Eu tive uma história muito bonita com essa universidade até quando eu não era servidor. Primeiro, enquanto estudante, porque a gente tá aqui não apenas como estudante, mas pra devolver o conhecimento, a gente é trabalhador sim, trabalhador e trabalhadora, depois, enquanto mestrando continuei trabalhador pra devolver... eu fiz um trabalho já considerado nível de doutorado. Se eu tivesse articulação eu já seria doutor, possivelmente, já professor, porque já teria concursado, talvez já fosse professor aqui da universidade. Então, a minha história com a universidade ela é muito bonita até 2015 quando eu tava no mestrado. Depois que eu virei só reles BN8[302] voltei de ré. Oito anos e o resultado prático; eu perdi a carreira. Eu perdi uma carreira promissora enquanto docente e o Brasil perdeu enquanto pesquisador. É obvio que eu vou, assim que possível, até fora da universidade, vou resgatar a minha carreira, a minha formação e mesmo que eu esteja velho já, que eu esteja já velhinho, mas que eu novamente entrarei pela porta da frente. Pra ser respeitado, pra ser reconhecido e pra entregar um trabalho de qualidade, de necessidade que a sociedade precisa na minha área de formação. E até em outras áreas que eu pretendo também entrar na questão acadêmica. E me dói isso, porque não era pra ter sido assim. Eu peguei a pior época que era aquela troca de governo. Saiu um governo conturbado que não deu certo, saiu um governo reacionário que acabou com a universidade. Eu não tinha como me manter só estudando, porque os meus pais já tavam adentrando na terceira idade. Então eu me obriguei a fazer isso. E nunca tive a condição adequada de trabalho pra pode estudar também. Nunca tive. Sempre tive essa esperança, mas é algo que nunca chega. Sai gestão, entra gestão "ah e tem as 30 horas, ah agora vai ter trabalho remoto e você vai poder fazer pós, voltar a estudar" e nada acontece. Depois o argumento é sempre o mesmo, a lei, a gente tem que ver a lei. Só que a lei é dúbia. A aplicação da lei, ela tem os seus escolhidos. Então é difícil, eu acho que não vou durar muito tempo aqui. Assim como eu te falei, assim que eu encontrar uma forma de ter o meu sustento, eu vou exonerar com gosto dessa universidade. Nunca mais eu vou servir enquanto técnico. Se eu voltar a ela, que quero, como professor ou como pesquisador, caso tenha o cargo. Mas como parte do corpo administrativo nunca mais, nunca mais mesmo. Isso eu te falo até com ares de felicidade, porque foi o período mais traumático da minha vida. Eu nunca tive assediadores enquanto eu fui empregado privado. Pelo contrário, tive muita gente boa que me reconhecia, que me botava pra frente. Claro, tem aquela questão, a gente incentiva, mas o objetivo final é a empresa, mas a relação interpessoal era muito diferente. De um respeito muito recíproco, tinha cobrança, tinha, que a empresa tinha a sua necessidade. Agora, não era uma cobrança assediosa, uma cobrança mesquinha, uma cobrança mediada por interesses politiqueiros. Não era assim. Isso não me faz um defensor da iniciativa privada, não me faz, mas me faz reconhecer sim, que tem muita gente boa que não tá no serviço público, tem muita gente ruim que tá aqui dentro, que tá do nosso lado e que adoece.

O entrevistado tece considerações sobre ser TAE na UFSC, que refletem o que destacam outros estudos (Ribeiro; 2012; Loureiro; Mendes; Silva, 2018; Leles;

---

[302] Codinome utilizado para ocultar o cargo.

Amaral, 2018; Junior; Saltorato, 2021). Ele relata os projetos que possuía quanto a realizar uma pós-graduação e prestar concurso para docente. No entanto, a realidade de desgastes constantes, em paralelo com a situação financeira, corroborou para que adiasse tal projeto, o que gerou reflexões quanto ao significado atribuído ao trabalho. A ausência de reconhecimento aprofunda o sentimento negativo quanto ao cargo, especialmente quando se soma a relações interpessoais baseadas no desrespeito, no autoritarismo e na ausência de solidariedade entre seus pares. Assim, a imagem que possui da experiência enquanto TAE na UFSC é de desprestígio e inferiorização, levando-o a considerar outros projetos. Ribeiro (2012) destaca visões de desqualificação e discriminação quanto ao trabalho dos(as) TAEs, recaindo na ideia de que compõem uma categoria de “menor valor”. Mostra que essa discriminação ocorre principalmente por se tratar de uma instituição voltada a formar pessoas de nível superior, na qual os(as) TAEs de nível médio se encontram sem perspectivas de crescimento na carreira, mesmo possuindo formação superior. Esse “não lugar” no qual o(a) servidor(a) de nível médio se encontra nas instituições faz-se presente na medida em que não se tem o reconhecimento da relevância de seu trabalho, geralmente considerado um “apêndice” das atividades-fim. Assim, as atividades tidas como de menor valor e entendidas como “meio” passam a ser secundarizadas, conforme refletem Loureiro, Mendes e Silva (2018).

Ademais, o entrevistado reflete o desalento quanto a um trabalho que não é reconhecido e possui pouca autonomia, tal como destacado no decorrer da entrevista. Nesse sentido, o trabalho realizado torna-se apenas fonte de remuneração, não trazendo sentido enquanto atividade valorizada pela UFSC. Ao contrário, o processo pelo qual passou na instituição acabou confirmando uma condição pautada na ausência de autonomia e de democracia, consolidando uma atividade circunscrita por várias cargas e desgastes e, consequentemente, pelo adoecimento. Tal como alertam Loureiro, Mendes e Silva (2018), os(as) TAEs tendem a ser excluídos(as) da concepção e da elaboração do trabalho educacional, restando-lhes apenas a execução rotineira de tarefas operacionais, com falta de reconhecimento de outros setores e de profissionais gestores na instituição. Assim, a fala do entrevistado retrata um grau de sofrimento perpassado por sentimentos de invisibilidade e desprestígio institucional, resultando no rompimento com as possibilidades de desenvolvimento na carreira de TAE.

O entrevistado B4 e a entrevistada B6 trazem em suas falas a defasagem salarial dos últimos anos, relatando a necessidade de recorrerem a empréstimos para manter suas condições materiais. Ambos expressam condições que levam os(as) servidores(as) ao endividamento, expondo a necessidade de reflexões a esse respeito. O servidor B4 aponta ser necessário falar sobre isso pois, ao contrário da ideologia da educação financeira (Ribeiro, 2018), há condições salariais que estão defasadas há muito tempo, expressando a forma pela qual o Estado, enquanto patrão, trata os(as) TAEs das IFES. O entrevistado evidencia uma situação que precisa ser problematizada a fim de se rebaterem ideologias que levam à culpabilização dos indivíduos por estarem endividados. Para Ribeiro e Lara (2016, p. 352),

> [a] criação dos produtos e serviços financeiros, e a sensível situação dos trabalhadores que dependem de sua renda para quitar suas dívidas em curto, médio e longo prazo, fez com que o capital constituísse todo um arcabouço ideológico de responsabilização ao consumidor e possível autocontrole em sua dita 'compulsão consumista'. A chamada 'educação financeira passou a compor os mecanismos ideológicos de instituições financeiras de Estado, dos bancos comerciais e demais agências de concessão e controle de crédito. Orientada pelos organismos internacionais – no caso a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) [...].

Os autores afirmam que o movimento ideológico que exalta a "educação financeira" é expressão das novas formas de estranhamentos, tendo como base a coexistência social entre produção, desenvolvimento das forças produtivas e necessidades humanas. Deste modo, expõem que a manipulação do consumo surge devido à necessidade capitalista de produção em larga escala, a qual necessitará também do consumo das mercadorias produzidas. Ademais, os autores destacam que a ideologia da "educação financeira" está voltada para os interesses do capital financeiro, na medida em que busca manter seus ganhos exorbitantes com as taxas elevadas de juros.

Concorda-se com os autores quando estes afirmam ser essa ideologia uma forma de manipulação do consumo, expressando um fenômeno intrínseco ao avanço da produção capitalista, em especial na fase atual, ganhando particularidade no presente contexto de mundialização e financeirização do capital. Por isso, quando os(as) entrevistados(as) mencionam suas dificuldades financeiras frente à defasagem salarial, alerta-se que, se existem tais dificuldades, é porque o Estado, enquanto patrão, não garante as mínimas condições de vida para esses(as) trabalhadores(as).

Alerta-se para uma situação que precisa ser vista do ponto de vista político da classe trabalhadora, a qual, na luta, pode conquistar melhores condições de trabalho, dentre elas um salário mais apropriado às suas necessidades. Cabe também mencionar que a entrevistada B6 relata ter existido uma situação um pouco melhor em momentos precedentes, mas esta foi se deteriorando ao longo dos anos. Assim, nem mesmo os pressupostos que levam alguém a ingressar no serviço público se consolidam frente à constante defasagem e desvalorização, as quais expressam condições de trabalho muito aquém do necessário para se ter uma vida digna. A entrevistada B8 reforça esse cenário, mas sinaliza esperança frente às mudanças governamentais. No momento em que se escreve esta tese, os(as) TAEs obtiveram algumas mudanças salariais. No entanto, foram ganhos mínimos frente aos anos de defasagem, sendo fruto de uma greve – ou seja, da luta dos(as) trabalhadores(as).

O governo Lula, por mais que possua um discurso distinto do de Bolsonaro, também demonstrou uma face de ataque às lutas dos(as) trabalhadores(as), reagindo às negociações com discursos de desmobilização – postura própria de um governo que tem como marco essencial a conciliação de classes e o apaziguamento das lutas sindicais e sociais. As contradições existentes nesse cenário repercutem na continuidade dos ataques às universidades e na precarização do trabalho. Diariamente, enquanto se escreve esta tese, as condições caóticas de existência das universidades se aprofundam com cortes de verbas, os quais levam as instituições públicas a pedirem socorro. Frente a isso, afirma-se que, embora com parcos ganhos decorrentes da última greve, os(as) servidores(as) TAEs continuam a viver situações-limite de todo tipo, as quais se expressam até no medo de presenciarem o fechamento das portas da UFSC. Assim, o “porto seguro” da estabilidade, em momentos de profundos ataques às instituições públicas de ensino superior, torna a condição de trabalho dos(as) servidores(as) ainda mais precária. Nessa direção, corrobora-se com Junior e Saltorato (2021) quando destacam que a perspectiva de carreira e segurança – atrativos para se tornar servidor(a) público(a) – acaba não se sustentando após o ingresso no serviço público, pois as experiências de sucateamento, ancoradas em uma ideologia que desqualifica os(as) servidores(as), contribuem para uma vivência de sofrimento e adoecimento.

4.4.2.4 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC em relação a aspectos da organização do trabalho

Este item abordará as condições de trabalho relacionadas aos aspectos da forma como a UFSC organiza o trabalho, envolvendo jornada e carga horária, fluxo de trabalho, trabalho inter e multiprofissional, além de planejamento e avaliação das atividades. Esses são elementos fundamentais para que o(a) TAE desenvolva seu trabalho com condições adequadas, sendo, por isso, considerados parte primordial das condições de trabalho na UFSC. Pela sua íntima relação, *jornada* e *carga de trabalho* serão analisadas conjuntamente, tendo em vista que foram apresentadas de forma dinâmica e interconectada nas falas dos(as) entrevistados(as). Em sua maioria, os(as) participantes trouxeram relatos de cargas de trabalho desgastantes pelo volume de atividades realizadas. Afirmaram ter alta carga de trabalho e uma jornada extensa, com reflexos à sua saúde, o que corrobora a afirmação de Silva (2011) de que a forma e a dinâmica da organização e divisão do trabalho têm relação direta com o corpo (componentes físicos e psíquicos-mentais) do(a) trabalhador(a). A entrevistada B1 menciona questões pertinentes à regulamentação específica de sua profissão, a qual não foi respeitada pela gestão da UFSC. Ela aponta aspectos de adoecimento decorrentes das injustiças vivenciadas, destacando um contexto em que, embora devesse cumprir 30 horas devido a uma legislação profissional, acaba realizando 40 horas, enquanto diversos outros setores praticam informalmente as 30 horas[303].

> **B1:** Jornada de trabalho, pra nós BO6[304], é muito adoecedor, tu saber que tem uma lei de 30 horas e tu tem que trabalhar 40 horas, e, sabendo que tem uma Lei e que a UFSC parece que se esforça pra negar o direito que tá na Lei. Porque se ela fizesse o movimento de tentar e não conseguisse é uma coisa, mas parece birra, um esforço pra tudo dar errado. Isso é muito adoecedor. A outra coisa é que nós BP6[305], muitas vezes, principalmente na

---

[303] Tal como se apontou anteriormente, a entrevista correspondeu aos afastamentos do período 2017 a 2022, momento em que não se tinha ainda a política de flexibilização na UFSC. Atualmente, a universidade possui um projeto piloto, o qual passou por consulta e audiência públicas. Após, irá para votação no Conselho Universitário (CUN) da UFSC. Cabe mencionar que a política de flexibilização é histórica, sendo pauta de greve, inclusive greve interna com pauta única. Ela envolve posicionamentos contrários e a favor. Fortalece-se a importância desta política tanto em relação às condições de trabalho e de saúde dos(as) servidores(as) quanto em relação à possibilidade de ampliação de atendimento à sociedade.

[304] Codinome utilizado para ocultar o cargo.

[305] Idem nota anterior.

> época da BQ6[306], tu via todo o teu departamento não cumprindo horário e o BR6[307] cumprindo o horário, e mesmo que ele tinha a Lei de 30 horas e tu via que era feito vistas grossas. Então, um pode… Cada um fazia o horário que quisesse, menos o BS6[308]… E o próprio grupo de BT6[309], tinha pessoas lá dentro que diziam "ah não, eu não vou fazer, só faço 30 se for descontado o salário, isso não é correto". Toda uma falsa moral… Eu acho que nisso há um erro. De tu não se ver como trabalhador, eu acho que é o grande erro do BU6[310], parece que ele se bota acima do bem e do mal. Ele não se vê como trabalhador e nós somos reles trabalhadoras como qualquer outra. Mas é muito errado. Então a gente não tem nem mais saúde, a gente não tem… isso é muito errado. A gente luta pela classe trabalhadora, mas tu não te coloca como trabalhador.

Sua fala retrata sentimentos de injustiça frente à ausência de isonomia quanto à jornada de trabalho. Quando a instituição UFSC não assume a flexibilização sem redução salarial, acaba transferindo o problema para o âmbito das relações interpessoais, gerando conflitos que tendem a minar os vínculos de solidariedade. Essa é uma estratégia que desmobiliza os(as) trabalhadores(as) para lutas coletivas, adoecendo aqueles(as) que sofrem tais injustiças. No caso da servidora, existia uma legislação específica que não era respeitada pela UFSC. Por isso, ela precisava cumprir 40 horas em um trabalho que envolve questões complexas, que podem levar ao desgaste, culminando no adoecimento do(a) trabalhador(a). Ela refere críticas quanto à visão de uma colega de trabalho – visão esta pautada em juízos de valor em nome de uma suposta "ética pública". Nesse caso, afirma que a colega defendia a redução da jornada acompanhada de redução salarial, confirmando uma adaptação a uma sociabilidade que prega valores individualistas. Isso culmina na fragmentação entre servidores(as), que se dá tanto em espaços mais gerais, como nas lutas sindicais, quanto em espaços mais específicos, onde desenvolvem suas atividades na oferta de um determinado serviço público.

Nessa direção, Silva (2011) alerta para a existência de uma cultura de "nova docilidade" ou servidão que afeta as relações entre pares, tornando-os indiferentes e apáticos aos interesses coletivos. Esse processo de dissolução da sociabilidade fragiliza a resistência coletiva e leva o(a) trabalhador(a) a pensar o mundo a partir de interesses imediatistas, propiciados pela organização do trabalho que reproduz a

---

306 Codinome utilizado para ocultar setor onde trabalhou.
307 Codinome utilizado para ocultar o cargo.
308 Idem nota anterior.
309 Idem nota anterior.
310 Idem nota anterior.

ideologia gerencialista. Em outro trecho, a entrevistada expõe a sobrecarga vivida em ambos os setores – sobrecarga essa pautada por demandas complexas, inerentes à sua profissão. Ademais, expressa que essas demandas ocorriam em um contexto de ausência de recursos, o que fazia com que os(as) usuários(as) dos serviços entrassem em contato via WhatsApp para tratar de questões laborais em momentos de descanso da servidora. Essa é uma questão que contribui sobremaneira para aprofundar a sobrecarga extensiva e intensiva de trabalho. Tem-se a invasão do labor no tempo de descanso, o que amplia a carga psíquica, já que, por lidar com dramas humanos, o trabalho possui um potencial mais adoecedor. Desse modo, suas condições de trabalho contribuíram para seu processo de adoecimento, tanto de ordem psíquica/mental quanto física.

> **B1:** Carga de trabalho, eu acho que quando eu trabalhava na BV6[311] a carga era imensa, vindo de demanda humana mesmo, demanda de saúde mental… Na BW6[312], a mesma coisa e no BX6[313] nem se fala… começou o WhatsApp e os BY6[314] escreviam pra ti a todo horário, a todo tempo queriam resposta. Uma coisa que me adoece muito é trabalhar sem recurso. Então tu tem que dar conta de resposta sem ter recurso… Trabalho com os BZ6[315], mais difícil ainda, eles não tinham nada, eles chegam aqui sem tirar nem pra comer, eles eram jogados pra um lado e pro outro. Dava vontade de chorar, porque tu trabalhava numa secretaria pra atender, sem uma verba, acho que também é muito adoecedor.

Em outro trecho, ressalta a carga psíquica que envolve a característica de seu trabalho, afirmando ser muito difícil lidar com demandas de sujeitos que são “jogados de um lado para o outro”, sem que tenham, muitas vezes, atendidas suas necessidades básicas de sobrevivência. Assim, corroborando a situação apresentada pela entrevistada B1, Souza, Boim e Carmo (2019, p. 202) destacam que seu estudo apontou que a “convivência com situações de injustiça social nas quais muitas famílias estão envolvidas, além dos vários problemas sociais decorrentes, geram interferência no dia a dia das profissionais, que não conseguem ignorá-las mesmo fora de seu horário de trabalho”. Evidenciam que a convivência com situações difíceis e

---

311 Codinome utilizado para ocultar nome do setor onde trabalhou.
312 Idem nota anterior.
313 Idem nota anterior.
314 Codinome utilizado para ocultar informação específica que poderia levar à quebra do sigilo quanto à identidade da entrevistada.
315 Idem nota anterior.

complexas – as quais estão circunscritas pelo desamparo do Estado para com os direitos sociais – causa cansaço, desesperança e sofrimento.

O entrevistado B2 ilustra um cenário de trabalho de muita sobrecarga, tanto pelas atividades relacionadas ao seu cargo quanto pelas outras atividades de comissões nas quais estava inserido. Frente a um contexto de exigências e muitas responsabilidades, ele problematiza a ausência de condições para realizar uma atividade com maior qualidade, tendo em vista a sobrecarga à qual era submetido.

> **B2:** Sempre foi uma dificuldade e ali, principalmente no período que eu me afastei, porque eu estava no curso de BA7[316], que era um curso noturno, mas que eles queriam a Secretaria aberta o tempo todo, por eles eu chegava de manhã e saía no fim da noite, então... E minha carga de trabalho é 40 horas... Eles, muitas vezes eles não se pautavam só por isso. Porque aí a gente tem as atividades em comissões e tudo isso. Chegou um momento que eu fui olhar o meu plano de atividades e lá eu tinha mais portarias do que horas para cumprir, realmente as portarias de comissões. Eles designavam, sabe? Chegou um ponto que eu tinha 60 horas de comissões por semana. E aí, não, se eu realmente fosse tocar as comissões da forma que elas deveriam, com a seriedade que elas precisariam, demandariam, não daria. E se eu fosse tocar outra parte administrativa, da forma com que ele também demanda, não sobraria tempo algum para participar de alguma comissão.

O entrevistado expressa preocupação sobre a ausência de condições para participar efetivamente e desenvolver um trabalho de qualidade. Ao mesmo tempo que lhe era exigido o cumprimento de diversas atividades, não possuía condições para desenvolvê-las como desejaria. Relata sua atuação na luta pelas 30 horas, momento em que integrou uma comissão para elaborar uma política sobre o tema. Expõe que, por estar sobrecarregado com uma jornada extensa, enfrentava dificuldades para participar. Entendia que essas condições eram impostas de forma consciente, na medida em que impossibilitavam uma participação mais ativa. O entrevistado ressaltou que a pauta das 30 horas para TAEs não conta com o apoio de muitos(as) docentes e, por essa razão, não dispunha de condições adequadas para a militância devido à sobrecarga que lhe era imposta.

> **B2:** No BB7[317] nunca chegou às 30 horas. Eu cheguei a participar da comissão que escreveria o projeto e foi uma das que não dava tempo da gente se organizar, porque as demandas do dia a dia e sazonais que

---

[316] Codinome utilizado para ocultar o curso onde trabalhou. Reinicia-se o codinome com o primeiro bloco com a letra correspondente ao grupo de entrevistados(as), o segundo bloco com o alfabeto sequencial e o terceiro bloco constituído com o número 7.
[317] Idem nota anterior.

> aconteciam dentro da secretaria acabavam impedindo a gente de ter um tempo de elaboração real, da comissão se reunir. Acho que a comissão se reuniu em 2, 3 anos uma vez, duas no máximo. [...] Olha, eu tenho, eu suspeito que eles faziam exatamente para não dar certo, sabe? Eles escolhiam as pessoas que estavam mais atarefadas ou que estavam sozinhos no setor. Eles colocavam elas na comissão... Acabava que a forma como era feito já era feito pra não dar certo. Então eu tinha claro isso para mim. Eles organizavam as comissões pra que elas não andassem.

Em outro trecho, fala da sobrecarga de trabalho no início de sua vida laboral na UFSC – uma jornada que chagava a 18 horas por dia:

> **B2:** Olha, nas BC7[318] eu não deixei eles se imporem muito sobre mim. Sabe? De me colocar em cargas muito grandes. No início, quando eu entrei, a carga era descomunal, porque eu estava tentando abraçar tudo e todos que me apareciam. Então, chegou o momento assim. [...] E no início, eu estava participando muito de bancas de concurso, de bancas daqueles dos substitutos e as bancas de substitutos, por exemplo, não têm nem pagamento por elas. A gente fazia por fazer, né? O ruim, então, acabou que muitas vezes nessas épocas que estavam tendo concursos de bancas eu chegava na universidade, eu fazia as contas, eu estava fazendo 18 horas por dia. No momento que eu não tava dormindo, eu tava na universidade trabalhando. Eu cheguei a ter um problema de circulação, porque, além de toda a pressão de tá trabalhando tantas horas, essa pressão toda me levou ao tabagismo. Os colegas que trabalhavam durante as bancas, qualquer intervalo que tinha eles iam todos fumar. Então, teve um momento que eu tava fumando uma carteira por dia. E aí trabalhando 18 horas por dia, isso não ia durar muito tempo, e não durou. Deu, deu um mês e eu tive uma tromboflebite, uma trombose nas veias da perna também, foi o primeiro afastamento que eu tive. E aí eu acho que fiquei uns 40 dias assim, pra recuperar. E com a idade de 20 e poucos anos, já tendo problemas de circulação por estresse, eu falei, não, não tem condição, eu não vou assumir mais esse tipo de trabalho.

Nesse período, o TAE estava em estágio probatório e desenvolvia tantas atividades que acabava ultrapassando, em muito, sua jornada de trabalho. Relata que foi um momento em que precisou participar de várias bancas de concursos, para além de suas atribuições rotineiras, sem que houvesse qualquer remuneração adicional por isso. Esse processo contribuiu para o tabagismo e para o seu adoecimento. Cabe mencionar que, após esse período de profundo desgaste psíquico e físico, o entrevistado relata não permitir mais que a situação à qual foi submetido no início de sua carreira se repetisse. Assim como ele, o entrevistado B3 também vivenciava uma sobrecarga de trabalho, com jornadas que ultrapassavam as 40 horas semanais, tal como pontua abaixo:

---

[318] Idem nota anterior.

> **B3:** Exaustiva, não são só 40 horas. Às vezes tu fica mais tempo, se tá acompanhando um serviço ou encaminhando demanda, alguma urgência que surja, tu acaba ficando mais tempo. Eu lembro de uma situação até esdrúxula que eu tava ali na BD7[319]. A diretora veio falar "BE7[320] que eu não posso entrar às 7h e 30 porque a tua amiga BF7[321] quer entrar só às 14 horas". Então eu não posso adiantar meu expediente pra ter a dignidade de pagar, à época, até uma e meia. Eu tinha que ficar até as 14 horas esperando a beleza chegar pra poder ir almoçar. E aí, chegava o cara da BG7[322] ali, eu tinha que acompanhar o cara. Eu tava terminando uma demanda no computador, tinha que ficar fazendo. Passava das duas, aí lá ia eu correndo feito louco pra ir pegar o restaurante dos servidores perto do Fórum aberto pra pegar resto de comida. E a digna diretora veio falar pra mim "ah BH7[323], isso acontece, isso é normal, um dia eu também fiquei sem almoçar". Eu era toda a semana, não tinha um dia que eu não ficava sem almoçar. Aí chegava uma secretária, mas eu tinha que ficar esperando a administradora porque na lógica dela das seis horas eu tinha que ficar esperando a administradora. Eu não podia trocar com a secretária que era 40 horas. Tinha as 30 horas na relação da moeda de troca e era desproporcional. Então, a jornada era bem complicada, e quando era 40 já era complicado porque era das 8h às 18h. Só que era uma BI7[324] e tinha dias que eu saía nove horas da noite e dava nove horas por dia. [...] Não, o que eu fazia era por conta própria, chegar um pouquinho depois. Só que claro, se voltou contra mim depois. Vieram me questionar que eu chegava atrasado porque eu cheguei meia hora depois. Dois pesos e duas medidas. Então, a jornada realmente é inadequada. Pela natureza do cargo, era um cargo que tem que ser doze horas, dois turnos, dois servidores pra tentar cobrir o maior tempo possível [...].

O entrevistado também relata uma situação altamente adoecedora, na qual as 30 horas eram usadas como "moeda de troca". No momento mencionado por ele, a UFSC adotava a jornada de 40 horas semanais, com exceção de alguns setores, e seu setor passou a cumprir as 30 horas em função da necessidade de turnos ininterruptos. No entanto, ao passar das 40 para as 30 horas semanais, sua condição de trabalho não se modificou significativamente. Isso não se deveu à redução da jornada em si, mas ao fato de que as relações interpessoais eram baseadas em posturas desrespeitosas e autoritárias, nas quais predominava a ausência de democracia e de respeito profissional. O entrevistado relata que, devido ao alto custo da alimentação em Florianópolis, almoçava no Restaurante Universitário (RU), onde o valor da alimentação era mais acessível. Contudo, por ter que manter o setor aberto sem que houvesse compreensão da chefia para sair alguns minutos mais cedo,

---

[319] Codinome utilizado para ocultar local onde trabalhou.
[320] Codinome utilizado para ocultar o nome do entrevistado.
[321] Codinome utilizado para ocultar o nome da TAE com a qual trabalhou.
[322] Codinome utilizado para ocultar informação a qual poderá levar a quebra de sigilo quanto à identidade do entrevistado.
[323] Codinome utilizado para ocultar o nome do entrevistado.
[324] Codinome utilizado para ocultar local onde trabalhou.

acabava prejudicado ao não conseguir chegar a tempo para a refeição. Essa é uma situação que poderia ser resolvida por meio do diálogo, mas, em um contexto de relações hostis, em que a chefia se recusa a ouvir, questões simples acabam engendrando conflitos ainda maiores. Ademais, reforça-se que as 30 horas jamais devem implicar mais problemas para os(as) trabalhadores(as), uma vez que devem se constituir como um direito, e não como um favor. Se existia o problema da falta de servidores(as), caberia à chefia expor tal carência às gestões superiores, em vez de sobrecarregar o trabalhador individualmente, tornando-o responsável por debilidades institucionais que decorrem de anos de ataques ao serviço público. Em outro trecho, o entrevistado fala da sobrecarga e de tantos outros problemas que, judicialmente, considera não terem sido levados em conta:

> **B3:** E também era prejudicado pela sobrecarga. Isso daí era gritante. Acho que até uma criança entendia "esse cara tá trabalhando demais". Uma juíza não reconhecer isso só porque não tá na lei. Isso é um problema! A justiça no Brasil, a tecnocracia é muito ignorante, porque não considera a complexidade real que acontece nos processos. O que eles pegam? Eles pegam um arcabouço de leis, às vezes até antiquado, e querem julgar uma coisa que é hoje, de um processo, de uma realidade que sequer tem conhecimento, que nunca pisaram, não ouvindo as pessoas. Não há como dar certo. Não há como sair um bom julgamento e tão lá ganhando milhões... Vou falar da sobrecarga. Eu era BJ7[325] e logo em seguida agente patrimonial. Depois que começou as 30 horas eu era essas duas coisas, mais assistente administrativo, mais auxiliar administrativo, telefonista, recepcionista... Eu era tudo isso. Tudo isso pra fazer as 30 horas funcionar do jeito que a BK7[326] queria.

Com isso, expõe que, com a implementação das 30 horas baseada na ideia de "favor", vieram várias atividades que extrapolavam suas atribuições. O servidor passou a desenvolver uma diversidade de tarefas relacionadas a outros cargos, as quais trouxeram profunda sobrecarga e desgaste. Frente a essa situação, ele afirma ter sido usado para remediar problemas decorrentes da falta de servidores(as). Em outro trecho, expressa ter sido este o momento mais difícil de sua vida, pois, apesar de sofrer tais violências, não teve o apoio de seus pares. Refletir sobre a perda de um processo que considerava legítimo traz lembranças tristes que o fazem sofrer. Refere,

---

[325] Codinome utilizado para ocultar o cargo.
[326] Codinome utilizado para ocultar informação que poderá levar a quebra da identidade do entrevistado.

inclusive, ter tido ideações suicidas em virtude da situação vivida e da falta de acolhimento dos colegas durante o processo.

> **B3:** Foi essa a realidade que eu tanto falei pra pessoas e as pessoas não me ouviram, não me acreditaram e não acreditam até hoje. Eu não tive uma rede de apoio. Aconteceu o assédio. Aí sempre tinha um caso antes... Depois que eu perdi o processo, ao invés de vir apoio, me vieram críticas, porque o tecnocrata e legalista do advogado me relativizou. Então foi muito difícil, o pior período da minha vida... e que quase chegou nas vias de fato, que chegou como o reitor. [...] por vezes eu tive ideação. A minha mãe foi embora sem saber disso, o meu pai também não vai saber. É um trauma que eu vou carregar pro resto da minha vida. É isso que a universidade faz com as pessoas. A universidade faz e as pessoas que nela trabalham fazem isso. E aquelas que se dizem protetoras dos trabalhadores ajudam a fazer isso [...] foi falado abertamente e foi uma forma de assediar: ou tu aceita ou vai continuar fazendo 40 horas. Só faziam comigo, o horário a mesma coisa…

Nesse trecho, o entrevistado relata as ameaças quanto às 30 horas, as quais lançam a responsabilidade pelo sucesso da flexibilização sobre o servidor. Este, conforme exposto, passou a assumir diversas funções, o que o levou a adoecer diante das vivências de sobrecarga de trabalho e de conflitos. Assim como os entrevistados B2 e B3, as entrevistadas B5 e B6 também apresentaram situações semelhantes, conforme se observa em seus relatos:

> **B5:** Acima daquilo que eu precisava: 40 horas. No período do adoecimento... Foi terrível, eu tava sempre preocupada, só de deslocamento eu perco mais ou menos 1 hora e 50 minutos, 2 horas pra ir e voltar. Então, foi bem ruim. Tentei conversar, tentei negociar. Hoje em dia tá melhor. Eu tinha que sair de casa 6h e 15 pra garantir. Quando eu saía daqui, chegava em casa sete e quarenta ou às oito. Essa é umas das questões que o pessoal fala dessa questão do trabalho híbrido ou remoto. Quarenta horas é desumano e não é produtivo. Não é produtivo eu ter que ficar num espaço só pra cumprir meu horário. Eu não vejo uma coisa boa nisso. [...] Bem puxada a carga de trabalho até porque eu assumia muitas cosias. Eu fazia várias coisas que eu não tinha que fazer, por exemplo, a coordenadora cobrava e os meus dois colegas não tinham habilidades com a internet, não tinham habilidade com praticamente nada. Era tudo manual... Pela coordenadora antiga ser bacana eu falei “não, vou me esforçar pra resolver as coisas do setor”. Mas não tinha a colaboração dos colegas.
> **B6:** Infinita, se você tentar adiantar uma coisa vão atrasar outras porque têm coisas acontecendo lá ao mesmo tempo. E aí eu acho que precisaria tanto de uma forma, de uma política que não é uma política que diga “espere” pro usuário. É uma política que já se prepare pra esse usuário.

As entrevistadas expressam situações-limite em que suas vidas se resumiam ao trabalho. Quando a entrevistada B5 descreve sua rotina, que envolve deslocamentos, aponta condições de trabalho altamente desgastantes, já que morava

longe e, por ter que se deslocar em uma distância grande, perdia muito tempo no transporte. O mesmo ocorria ao se deslocar para casa ao findar da jornada de 40 horas, chegando em sua residência apenas à noite. Ademais, relata problemas enfrentados no ambiente laboral que ampliavam a sobrecarga. A falta de domínio tecnológico de alguns colegas acabava por sobrecarregá-la, pois, com a informatização de diversos processos, era necessário que a equipe os tramitasse mediante o uso da rede. Como tais atividades não eram realizadas pelos colegas no novo formato, a responsabilidade recaía sobre ela, intensificando seu desgaste. A entrevistada B6, por sua vez, evidencia seu descontentamento com a jornada de 40 horas, pautada em profunda sobrecarga. Essa realidade da UFSC – que envolve a intensificação do trabalho em uma jornada extensa – é corroborada por estudos sobre a situação dos(as) TAEs em órgãos públicos, como Ribeiro (2012), Leles e Amaral (2018), Loureiro, Mendes e Silva (2018), Junior *et al*. (2020) e Junior e Saltorato (2021). Junior *et al*. (2020) expõem problemáticas consideradas negativas pelos(as) servidores(as), tais como: excesso de conteúdo burocrático e repetitivo, déficit de pessoal e condições estruturais precárias. Do mesmo modo, Leles e Amaral (2018) expõem evidências de que condições como sobrecarga de trabalho, burocracia, formas autoritárias de gestão, comunicação unilateral, falta de reconhecimento e rotina sem desafios têm sido fonte de sofrimento e adoecimento dos TAEs.

Como se verificou até aqui, os problemas relacionados a diversos aspectos são agudizados quando envolvem jornadas e cargas de trabalho intensas, resultando em desgaste e adoecimento dos(as) TAEs. Esses são elementos que advêm de questões internas, mas também de aspectos políticos externos internalizados pela UFSC, repercutindo nas condições de trabalho dos(as) servidores(as). Loureiro, Mendes e Silva (2018) refletem sobre o impacto das mudanças nas políticas educacionais, evidenciando que a ampliação de vagas e cursos produziu desdobramentos para os(as) TAEs. Tal como asseveram, a expansão da universidade – envolvendo o aumento da demanda e do volume de trabalho – não foi acompanhada pelo incremento na contratação desses profissionais. Esse processo engendrou um contexto de sobrecarga e intensificação do trabalho, gerando relações ainda mais conflituosas, com impactos diretos na subjetividade e na saúde dos(as) servidores(as).

Postas tais considerações, cabe trazer questões concernentes à sobrecarga apontada pelas trabalhadoras, em uma dinâmica que envolve duplas e triplas jornadas. Estas englobam responsabilidades e atividades que se agigantam diante das exigências dos afazeres domésticos e de cuidado, os quais recaem, historicamente, sobre os ombros das mulheres:

> **B5:** Como eu te falei, durante a pandemia eu trabalhei praticamente sozinha. [...] pra mim teve um lado bom pela questão da doença do meu pai, porque eu podia atendê-lo e tranquilamente fazer todas as demandas do setor. Aí tu diz, “ah ali é um setor que tem atendimento ao público”. Tem, mas são questões pontuais. O que foi feito. Foi feito um esquema de rodízio. Teve um servidor que atendia duas vezes por semana e tudo funcionou muito bem, como está funcionando hoje. Então essa questão do remoto no meu caso facilitou bastante, e pelas questões financeiras também. Pelos gastos, eu moro bem longe, [...] é uma viagem. A carga de trabalho doméstica triplica. [...] Meu período de trabalho era das 8h às 12h e das 14h às 18h. Tinha que fazer coisa fora do expediente, teatro da UFSC, evento. [...] Não tinha, trabalhava a mais... e tinha a mãe adoecida, teve uma época que tive que fazer redução de carga horária com redução de salário. Foi a única alternativa que eu tive. Fiquei uns quatro meses com redução de salário. Eu não tive uma compreensão da situação que eu tava passando. Horrível!
> **B6:** Bom, a jornada é 40, sempre foi 40. Existe uma luta dos BL7[327] em nível nacional pra que se altere, mas […] sem condições. Eu participava do debate e das discussões das 30 horas pra condição de saúde. Claro que, falando do meu período de afastamentos, assim, era inviável, porque eu tinha que resolver as situações de advogado, tinha que resolver as situações da minha mãe doente e tinha que me deslocar, porque ela morava em outra cidade… eram N coisas pra gerenciar que talvez uma jornada de trabalho menor eu conseguiria organizar as coisas de outro jeito, sem perda.
> **B8:** […] Aí começaram a me colocar em comissões, fazer um monte de coisa. Aí tinha que trabalhar também na função que era minha, que eu tava dentro da nutrição. Então eu tinha que dar conta de tudo. Então, tu tinha que dar conta de uma casa, trancada, com medo, pavor pela pandemia, tua família em risco e tua mãe idosa, quase 90 anos. Tu não sabia o que tá acontecendo, é tanta coisa acontecendo, tanta perda familiar. Eu tive uma prima que faleceu do COVID. Aí tinha que manter aquela limpeza em casa, na alimentação. A minha vida virou um inferno. Um verdadeiro inferno, porque daí eu tinha que tá trabalhando, aquela cobrança no trabalho. Dentro de casa, também assumir as funções da casa. Função do cuidado da saúde de todos, amigos e da família e toda aquela situação crítica que todo mundo tava vivenciando. Cada um é afetado e te afeta também. Então, assim, foi maior que eu... Entende? Chegou um momento que eu disse “eu não aguento mais, não aguento mais…”.

A entrevistada B5 afirma que, no período que envolveu a pandemia e o trabalho híbrido, conseguia desenvolver de forma mais tranquila as atividades do setor. Expõe ter existido um rodízio dividido com outro colega, mediante o qual não precisava estar

---

[327] Codinome utilizado para ocultar cargo que, por ser muito específico, poderá quebrar o sigilo quanto à identidade da entrevistada.

todos os dias na UFSC em uma jornada de 40 horas. Ademais, o trabalho híbrido dispensava as horas de deslocamento, as quais também deveriam ser consideradas parte do trabalho. Afirma ser esse formato mais prático para a organização da vida e mais econômico quanto aos gastos com transporte. No entanto, mesmo apontando vantagens no trabalho remoto, afirma que o trabalho doméstico triplicou. Assim como ela, a entrevistada B6 também relata as dificuldades vivenciadas em uma jornada estafante na UFSC, somada às responsabilidades com o cuidado da mãe, afirmando que uma jornada de seis horas contribuiria para organizar melhor as diversas demandas do cotidiano. Já a entrevistada B8 relata uma situação de extremo desgaste, na medida em que precisou se adaptar às exigências do trabalho remoto sem possuir condições adequadas. Em um cenário de medo e mortes – inclusive em sua família –, ela precisava desempenhar diversas atividades sem o conhecimento necessário para algumas delas e sem a compreensão de sua chefia imediata, que se mostrava insensível ao seu processo de exaustão. Ademais, junto a todas essas responsabilidades que se agigantavam, precisava executar os afazeres domésticos, chegando ao ponto de “não aguentar mais”. Esse processo a adoeceu profundamente, culminando em um estágio de fadiga extrema, caracterizado por seu médico assistente como *burnout*.

Esses são relatos fortes que, além da comoção que causam, trazem também a necessidade de compreender historicamente o papel direcionado às mulheres no capitalismo – papel este que repercute na vida das servidoras da UFSC. Por fazerem parte da classe trabalhadora no Brasil, na condição de servidoras públicas, essas trabalhadoras não estão à parte dos desígnios do capital em sua busca por valorização, processo que, em suas constantes crises, exige a criação de estratégias para enfrentá-las. Assim, afirma-se que a situação das mulheres trabalhadoras tem como fundamento o modo de constituição de um sistema que busca sua constante reprodução. Recorre-se a Toledo (2017) para entender as bases histórico-sociais dessa questão. Segundo a autora, as formas de opressão das mulheres são totalmente dependentes das condições materiais de vida e da situação social, econômica e ideológica predominantes em cada época. Importa sinalizar que, no caso do Brasil, essa questão precisa ser analisada a partir de suas particularidades, pois “devido ao seu período histórico escravocrata, podemos afirmar que as raízes do

trabalho doméstico se encontram diretamente vinculadas ao trabalho escravo e da mulher negra” (Nogueira, 2023, p. 143).

Na sociedade burguesa, as mulheres são vistas como seres inferiores aos homens, sendo educadas em todos os espaços da sociedade para introjetar essa acepção. Nessa linha, a autora expõe que a história da mulher é marcada pelo aprisionamento na esfera doméstica, e as instituições sociais contribuem para a consolidação desse papel. Assim, “mesmo quando tratam de nos convencer de que isso são águas passadas, de que hoje as mulheres estão emancipadas, contribuem para difundir essa ideologia” (Toledo, 2017, p. 18). No entanto, a autora alerta que a história da origem da opressão feminina desconstrói essa ideia, na medida em que mostra que as mulheres nem sempre foram oprimidas, visto que existiram sociedades em que assumiam papel central. Nessa acepção, ao contrário do que se pensa, a opressão da mulher não é a-histórica: ela surge com as transformações econômicas e sociais decorrentes da propriedade privada e da sociedade de classes. O surgimento do excedente transformou profundamente a situação das mulheres, submetendo-as a uma realidade de subordinação cujo objetivo era garantir o direito de herança, para que os bens dos homens permanecessem em família. Com o advento da grande indústria, abriu-se caminho para que a mulher integrasse a produção social, sem que sua dominação pelo patriarcado fosse resolvida. Marx aponta que o capital passou a absorver força de trabalho subsidiária, submetendo mulheres e crianças a condições degradantes de trabalho. Essa análise permite compreender como o capital utiliza esse trabalho para rebaixar os salários: ao impor uma condição salarial inferior à dos homens, o capitalista cria mecanismos para que na concorrência, frente ao aumento do exército industrial de reserva, os trabalhadores(as) se submetam a salários rebaixados. Em consonância a esta análise, Nogueira (2023, p. 138) destaca que

> [...] o objetivo de ampliar a inserção da mulher no mundo do trabalho assalariado produtivo, embora seja uma importante luta das mulheres, tinha claramente o objetivo de aumentar a exploração da força de trabalho, não só feminina, como também de toda a classe trabalhadora, com o intuito claro de ampliar a acumulação de capital. Deixando muito distante a possibilidade da perspectiva emancipatória da mulher trabalhadora, tão necessária para alcançarmos a igualdade substantiva.

É lógico que esta relação não é fácil de ser percebida, pois o próprio sistema gera estranhamentos, os quais obscurecem a essência dos fenômenos. Por isso, a relação dialética entre exploração e opressão é a chave analítica imprescindível para compreender a fundo a opressão da mulher em todos os espaços da sociedade. Tal como afirma Toledo (2017, p. 29),

> [a] relação anterior entre homens e mulheres como seres plenos de sua vontade e de suas potencialidades físicas começou a ruir quando, entre ambos, surgiu uma terceira relação: o homem passou a ser escravo do trabalho. Quando deixou de trabalhar para satisfazer o prazer e passou a trabalhar por um excedente; quando a procriação deixou de ser apenas subproduto de sua relação sexual e passou a ser uma imposição para a mãe; quando ter filhos passou a ser uma atividade alheia à mulher, pertencente a outro; a procriação passou a ser perda de si mesma. A mercadoria mulher 'passou a gerar mercadorias-filhos(as), no sentido em que coloca Marx quando discute a questão da alienação: 'na relação do trabalho alienado, cada homem considera o outro segundo o critério e a relação na qual ele mesmo se encontra como trabalhador.' Na medida em que o trabalho alienado aliena do homem a natureza e a si mesmo, a sua função ativa própria, a sua atividade vital, aliena do homem o gênero. Ele o aliena dos outros homens. Nesse momento, surge a alienação sexual, a separação-desigualdade entre os sexos. A separação entre os sexos é, portanto, um fato histórico tanto quanto à alienação do trabalhador em relação ao seu trabalho, o surgimento da exploração, da propriedade privada e da divisão da sociedade em classes.

Essa relação dialética entre opressão e exploração contribui para a compreensão do papel incutido às mulheres como seres considerados inferiores, cabendo a elas o trabalho doméstico como se este fosse intrínseco à sua existência. Mesmo saindo para ocupar diversos espaços, tanto em indústrias quanto na esfera pública, as mulheres continuam a ser as responsáveis pelas tarefas domésticas. Tal realidade é apagada do debate social, já que essas tarefas são entendidas como parte da vida privada e, como tal, inadequadas ao âmbito "público". Portanto, essa ideologia desobriga as empresas e o Estado – enquanto contratantes de trabalhadores(as) – de garantirem as condições de reprodução da força de trabalho, resultando nas duplas e triplas jornadas enfrentadas pelas trabalhadoras diariamente. Ou seja, invisibiliza-se a esfera da reprodução social, a qual também deveria integrar as responsabilidades do capital e do Estado empregador. Nesse sentido, a entrevistada B8 relata uma jornada de trabalho, no período da pandemia, que a exauriu a ponto de adoecer profundamente. A servidora foi colocada em uma condição que envolveu múltiplas exigências e responsabilidades, sem nenhum suporte para o desenvolvimento de suas atividades. Desse modo, teve que assumir tanto as tarefas laborais quanto as

concernentes à vida doméstica, sobrecarregando-se ainda mais. Seu adoecimento sequer contou com respaldo institucional quanto a gastos e condições de recuperação da saúde. Na situação exposta por ela, fica evidente o mal-estar associado aos afazeres domésticos e cuidados com familiares, criando cargas físicas e psíquicas que resultaram em profundo desgaste e adoecimento. Este processo é exposto também no trecho a seguir:

> **B8:** Eu ficava o tempo todo pensando em trabalho. O trabalho ficou sendo prioridade na minha vida, inclusive de noite eu pensava no trabalho, no que eu tenho que fazer amanhã. “Ah, amanhã tem aquela reunião, amanhã tenho que fazer relatório, amanhã tem aquela pesquisa, eu tenho...”. Eu fiquei... a minha mente não parava, foi um fenômeno que me desvencilhar do trabalho, eu não conseguia me desligar do trabalho. Foi um momento muito difícil também. [...] Depois eu cobrei. Aí dizia “ah tá temos reunião, mas tu vai fazer as atas dessas reuniões”. Tu vai ter que fazer todas as atas da reunião.

A carga de trabalho na UFSC tende a ser extenuante, acarretando graves consequências aos(às) trabalhadores(as). Na situação relatada pela entrevistada, essa carga acentuou-se com o trabalho remoto. Como bem pontuam Souza e Melo (2021, p. 231): “O *home office* [...] traz todos os elementos da compressão corpo-subjetividade para dentro de casa, sobrepujando o ambiente doméstico com a pressão diuturna por produtividade”. De acordo com os autores, o *home office* é a forma mais sistematizada da violação tempo-espacial, resultando na fusão do ambiente doméstico e de vida com o de trabalho. Com isso, o capital não demonstra hesitação em transpor o labor para o espaço privado, local que deveria ser destinado ao descanso. Ainda sobre jornada e carga de trabalho, cabe trazer dois relatos, do entrevistado B4 e da entrevistada B7, situações que envolvem uma jornada de trabalho reduzida, devido ao direito da pessoa com deficiência:

> **B4:** Eu acho que todas essas coisas foi muito caótica nesse período, porque teve muita mudança de lugar. Aí tinha que pegar e aprender as rotinas. A jornada de trabalho eu tenho uma situação diferenciada que eu tenho horário especial de trabalho desde 2016. Eu entrei com pedido de jornada especial de trabalho. Na época não tava regulamentado ainda, por conta de pessoa na família. Foi no final de 2016… Tá lá naquele mesmo dispositivo que regra horário especial pra estudante [...]. Se um dia eu tiver qualquer dificuldade, eu tenho as restrições laborativas. Aí por conta do BM7[328], a gente não tava mais dando conta de cuidar dele, eu fiz o pedido pra junta médica baseado em dois fundamentos: o meu filho e a minha condição. Aí a perícia médica me periciou lá no HU e me concederam horário reduzido. Eu trabalho 20

[328] Codinome utilizado para ocultar nome do filho.

> horas semanais, mas quase todas as semanas eu faço bem mais que 20 horas. Mas o meu compromisso é trabalhar 20 horas. Se eu fizer mais seis horas, tudo bem. Só que eu nunca faço menos que quatro. Só que nesse período que eu tava… que eu adoeci ali BN7[329], tava muito na correria com o BO7[330], tinha que levar pro médico, muito infecção respiratória. Depois que fomos descobrir que era problema com amígdala… fez cirurgia, 2019. Aí toda hora eu tinha que vir pra casa e correr pra levar na UPA. Eu tinha problema de má interpretação, eu acho, porque achavam que eu não tava sendo rigoroso com os outros. Inclusive o BP7[331] me avaliou muito mal nesta questão, dizendo que eu era inassíduo. Então, tu não tinha nem um registro de falta, como é que o cara diz que o servidor é inassíduo ,se não tem o registro de falta. Podia até tomar um processo sabe? […] Então a minha carga era boa, mas era mal interpretado. Outra coisa que rola nesse negócio de carga reduzida lida com uma coisa que a gente não gosta. Nós materialistas não falamos muito sobre isso, que é a inveja. A inveja tem muito poder social, a inveja mobiliza as pessoas. A inveja faz as pessoas se posicionar umas em relação as outras… A inveja é muito difícil de você combater, ela nunca vai vir às claras… No BQ7[332] eu percebia que os colegas tavam me invejando porque eu trabalho das 7h às 11h. Até que eu vi que começou umas piadinhas. Eu fiquei desconfiado daquilo e um dia cheguei e falei “pô galera, deixa eu perguntar uma coisa pra vocês. Vocês tão achando estranho que eu fico até as 11h? Vocês querem que eu mostre a Portaria pra vocês verem? Vocês querem que eu explique onde está na Lei? Inclusive tem gente aqui que pode também ter, tá? Mas eu vou dizer uma coisa pra vocês, se vocês quiserem as minhas calças e os meus sapatos eu dou pra vocês, vocês assumem o meu lugar, cuidam das coisas que eu tenho que dar conta, vocês vão ver se é bom”. […] Eu notava que tinha isso. “Ah, esse cara fica pouco tempo aqui”. A minha carga de trabalho era adequada. Havia problemas aí de acertos na jornada né.
>
> **B7:** Tem um fator que pega também de a gente trabalhar quatro horas, que eu falo pra todo mundo, é bom, mas é pelo motivo de uma deficiência. A gente não pega o fluxo todo de trabalho, quando eu tô chegando eles tão na metade, então até me passar dava um... Eles não faziam os repasses que deveriam... Até que eu criei o meu próprio fluxo de trabalho e comecei a me entender, porque se dependesse ali dos colegas, ia ser mais difícil. [...] Eu mudei de 8h pra 6h e fui pra 4h. [...] Eu já tô há dez anos na UFSC e mais cinco no mercado privado. Quanto o meu corpo aguentou... Isso é uma coisa física mesmo, não tem nada a ver com a instituição. Hoje em dia eu faço quatro horas, não acho que foi suficiente, a gente pega trabalho no meio do caminho, não tem tempo de parar, enfim... Eu acho que a carga horária pra mim ideal seria de cinco horas. Mas eu acho que nesse período o meu adoecimento, eu te relatei, fazia 6h e tive que ir pra 4h. A flexibilização, ela tá andando de alguma forma. Eu consegui fechar isso agora, só quando têm duas pessoas pra fechar, uma de manhã e uma à tarde. Eu sou totalmente a favor, porque gera mais emprego e desonera um pouco a pessoa, e a equipe ganha mais com isso.

A redução da carga horária, em ambos os casos, está ancorada na Lei nº 8.112/90, que estabelece em seu Art. 98: “[será] concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e

---

[329] Codinome utilizado para ocultar nome do local onde trabalhou.
[330] Codinome utilizado para ocultar informação que pode levar à quebra de sigilo.
[331] Idem nota anterior.
[332] Codinome utilizado para ocultar nome de um dos locais onde trabalhou.

o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo". O §2º estende o horário especial ao(à) servidor(a) com deficiência, independentemente de compensação de horário. Embora os(as) servidores(as) tenham obtido a redução da jornada em função de um direito, tal conquista veio acompanhada da ausência de compreensão e de respeito quanto à sua condição específica e legítima. Em vez de receberem o apoio quanto à redução da jornada, com os repasses necessários e o fortalecimento desta condição, garantida por lei, eles(as) foram "mal interpretados(as)". O entrevistado B4 relata que essa situação era vista como uma "vantagem". Por isso, precisou posicionar-se sobre a magnitude do desafio que enfrentava diante das condições de seu filho e das suas próprias, já que ambos são pessoas com deficiência. O servidor ressalta que saía mais cedo não por falta de comprometimento, mas por amparo legal que visava mitigar o desgaste relacionado à deficiência. Assim, ambos os entrevistados trouxeram questões que demandavam sensibilidade das equipes e chefias, tanto em relação ao respeito a essa condição quanto ao suporte operacional, o qual deveria envolver repasses de demandas e trocas de informação.

Quanto ao aspecto relacionado aos fluxos de trabalho, a maioria dos(as) entrevistados(as) apontou a inexistência destes, e outros(as) relataram a presença de fluxos que, no entanto, não ofereciam uma orientação precisa quanto à organização do trabalho. A entrevistada B1 trouxe questões sobre a relação profissional no fluxo de atendimento em equipe multiprofissional. Expõe que o trabalho, desenvolvido conjuntamente com outros profissionais, tratava de temas pertinentes à atenção à saúde dos(as) servidores(as). No entanto, avalia que existiam posturas profissionais pautadas em juízos de valor em detrimento dos direitos, o que resultava em práticas prejudiciais aos(às) trabalhadores(as). Afirma que, no âmbito desse trabalho, presenciava falas de profissionais da área da saúde que recaíam em uma visão conservadora sobre a situação analisada, contribuindo para a negação de determinados direitos ou benefícios. Conforme seu relato, essas situações vivenciadas no trabalho traziam sofrimento, pois ela avaliava que tais práticas prejudicavam os(as) servidores(as) e feriam seus direitos:

> **B1:** Eu acho que de fluxo de trabalho pra mim foi um fator de muito adoecimento na época que eu trabalhava na BR7[333], porque trabalhava com as pessoas com problemas de saúde sérios, questões de morte, e tu tinhas

[333] Codinome utilizado para ocultar local onde trabalhou.

> que trabalhar em equipe multi, mas tu não via o outro assumindo de fato o que era o teu fazer profissional. Ou às vezes ria do servidor ou fazia piadinha, ou tirava folga não tava nem aí, ou dava um parecer só seguindo a Lei. Não tinha aquele cuidado com a pessoa como ser humano, como cidadão, como trabalhador… dar um parecer conforme o manual BS7[334], aquilo me adoece. Tu vê até o BT7[335], que é de uma área mais humana. Ele mesmo tá nem aí, diz que é a escolha dele. É muito fácil tu dizer que é a escolha… Quando o servidor chega até nós... não é rechaçá-lo, jogá-lo pra debaixo do tapete. Então, eu não podia conceber uma equipe que tivesse um olhar mais humano que olhasse o todo... Ou assume, depois esquece, não lembra o que era pra ter feito ou faz de qualquer jeito. Então essa coisa de não ter fluxo ou ter fluxo e não serem cumpridos com certeza pra mim foi adoecedor.

O entrevistado B2 relata inexistirem fluxos de trabalho no setor, sendo que teve que se orientar a partir de um modelo usado em outro departamento.

> **B2:** Então, a questão de fluxo de trabalho também sempre foi um problema bem grande, porque em todos os setores que eu cheguei a gente teve um treinamento, assim, de um ou dois dias com esse servidor que estava ali, ele falava o que ele fazia e deu. Mas tá, o fluxograma disso não existia. O que eu fiz, muitas vezes, foi, no CTC eles tinham *benchmark* de atividades. Eu tentava não seguir o caminho exato que o CTC fazia, mas ter um norte, pelo menos, porque ali eles tinham os fluxos de aprovação por onde tinha que passar as demandas. Eu usava isso muito para me basear antes de... e pra saber também que normas buscar... porque às vezes é tanta coisa que a gente não tem perspectiva de que normas buscar.

O entrevistado B3 avalia que os fluxos existentes em seu setor eram “atravessados”. Esse atravessamento baseava-se em relações que feriam diversos aspectos das condições de trabalho – aspectos estes pautados na ausência de controle sobre o seu trabalho, na medida em que vivenciava relações interprofissionais autoritárias e antidemocráticas.

> **B3:** Tinha aquela questão da autonomia. Eu tinha o meu fluxo, mas tinha atravessamentos. Volte e meia atravessavam com coisas que elas achavam que era mais importante. O fluxo ficava atrapalhado por isso também [...].

Já o entrevistado B4 relata existir apenas fluxo relacionado a um sistema específico, apontando situações que perpassam as relações interprofissionais, tal como exposto anteriormente:

---

[334] Codinome utilizado para substituir informação a qual, por seu conteúdo muito específico, poderá quebrar o sigilo quanto à identidade da entrevistada.
[335] Idem comentário anterior.

> **B4:** Tem coisas do fluxo de trabalho nesse período que eu trabalhei no BU7[336], que era os procedimentos que o fluxo está estabelecido pelo SIARE. Sistema de gerenciamento de estágio, inclusive ajudava muito os estudantes de mostrar, de compreender os fluxos, porque eles não entendiam. […] fluxo de trabalho, nesse período funcionou enquanto foi possível trabalhar com o que você tinha ali. Eu virei atendente de telefone. Fluxo de trabalho era atender telefone […].

Ele aponta que, enquanto trabalhou neste local, realizava atividades para além de suas competências, pois vivenciava situações conflituosas que refletiam diretamente no desenvolvimento de seu trabalho. A entrevistada B5 aponta inexistirem fluxos mínimos para a organização do seu trabalho:

> **B5:** Não tem essa organização. Eu procuro fazer tudo ao meu alcance... Se eu não falo, fica solto... Não tem uma organização, eu gosto de trabalhar um pouco com uma organização.

A entrevistada B3 traz falas semelhantes quanto à ausência de fluxos de trabalho na organização das atividades, associando-a às características do trabalho:

> **B6:** Os fluxos de trabalho, na verdade, o que a gente tem, não eram tão sistematizados, sabe? Então eram fluxos que...era mais imediato… a gente tem um trabalho mais prático mesmo…

Cabe ressaltar que, em momento anterior, a entrevistada afirma a necessidade de existir uma política concernente ao trabalho que realiza, a fim de ter diretrizes e parâmetros mais definidos. Junto a isso, acredita-se que a existência desta política traria uma melhor organização do trabalho realizado pelo seu setor, que oferta um serviço fundamental para a UFSC. Tal como expôs no decorrer da entrevista, ela avalia que seu setor atua nas emergências, sob demanda.

> **B6:** Seria muito importante ter uma política do que se pensa em BO8[337]. Porque que a UFSC que era referência se dividiu… Na verdade dividiu assim, as pessoas foram pedindo transferência. A UFSC não tem uma política de distribuição para BP8[338]. Qual o critério?. Eu acho bem importante, eu gostaria que tivesse esse trabalho conjunto, porque eu acho que a gente acerta mais… mas eu também acho que a universidade de forma geral tá muito precarizada pra conseguir pensar. Eu já vi situação que a pessoa vai se afastar e o médico tá afastado. Muito adoecido. A terceirização que é outro problema gravíssimo.

---

[336] Codinome utilizado para ocultar nome de um dos locais onde trabalhou.
[337] Codinome utilizado para ocultar o cargo.
[338] Idem nota anterior.

A entrevistada faz apontamentos sobre a precariedade da instituição frente aos ataques aos serviços públicos, que impactam diretamente seu trabalho. Ainda, afirma que a UFSC já foi referência na área, e hoje atua de forma precária, com apenas dois profissionais servidores(as), sendo o restante contratados(as) mediante outros vínculos. Dentro desta precarização, também menciona a intensificação da terceirização.

Quanto ao trabalho multi e interprofissional, os(as) entrevistados(as) relataram a inexistência de trabalho em uma direção interprofissional ou multiprofissional. Os exemplos citados envolvem o trabalho mais diretamente com servidores(as) de outras profissões, não sendo necessariamente caracterizado como trabalho inter/multiprofissional, na medida em que este consiste em uma modalidade de trabalho coletivo configurado por relações recíprocas:

> **B3:** […] Tinha esses ruídos com a questão da direção, mas nos outros setores o trânsito até era tranquilo...
> **B5:** Não existe, eu acho válido, quanto maior conhecimento agrega, tanto pro trabalho da gente. Nunca vivi isso, nem no primeiro setor, nem no segundo.
> **B6:** Então, nessa época a gente fazia tipo com o Serviço Social, com o servidor BV7[339], mas era esse tipo de trabalho. A gente atuando em conjunto com outros profissionais, não pra gente. Eu não lembro de ter ido na Assistência Social da UFSC. Eu até hoje não sei muito sobre alguns direitos que a gente… Tem alguns setores que a gente conhece na TV UFSC, no HU eu atuei várias vezes na perícia, porque a gente já tinha um caminho ali de trabalho. Aí tem a CAE, que a gente sempre fazia esse tipo de serviço, tinha também o Colégio de Aplicação. Tudo isso era a gente que fazia.

As situações mencionadas evidenciam a existência de contribuições pontuais no que tange à oferta do serviço específico no qual os(as) entrevistados(as) atuavam. O entrevistado B3 traz elementos concernentes à relação com outros profissionais do setor – relações estas que impossibilitavam sequer uma troca, tendo em vista os conflitos vivenciados. Afirma, entretanto, que com outros(as) profissionais fora do setor mantinha uma boa relação.

Quanto aos aspectos relacionados ao *planejamento e avaliação das atividades*, menciona-se a inexistência de tais práticas, ou, quando utilizadas, se dão de forma limitada e restrita.

---

[339] Codinome utilizado para substituir informação, que poderia levar à quebra do sigilo.

B1: Essa coisa tão desorganizada, não tem planejamento ou é planejamento no papel e não se cumpre, com certeza… é tudo à la vontê, inclusive a própria administração da UFSC, independente de reitor. Então não tem mesmo o que tu fazer se o gestor maior não faz. Ou ele faz conforme os seus próprios interesses.
B2: Bom, a avaliação hoje, ela é bem *pro forma*, né. Acaba sendo, então assim, só porque eu não vejo ela tendo impacto real nas atividades, não vejo tendo impacto real nem no planejamento dos setores. Onde eu trabalhei, eu sempre tentei ter planejamentos futuros, e, assim, foi sempre com muita resistência que as pessoas encaram isso sabe… Pessoas queriam que não tivessem reclamações, estava bom, mas, assim, ter uma perspectiva futura, não tinha.
B3: Planejamento e avaliação não existe. Era muito assim, apagar incêndio e avaliação era só individual, mas não avaliação das atividades como um todo. Era avaliação de resultado, resultado meu.
B4: Sobre planejamento e tal na BW7[340], planejar o quê? Num lugar que não tinha o que planejar, eu fazia o meu… Lá no BX7[341] um período foi bom [...] Só que depois veio a outra menina, ela não se preocupava com isso de planejamento. Aí eu fui ficando… Planejamento praticamente inexistente, fazer o que aparece, seguir o fluxo.
B5: Não existe. […] Eu acho que não seria uma avaliação muito fidedigna, porque a gente tá sempre tapando algum buraco, sem explicação, sem reuniões. Então, tem coisas ali que eu acho que faltaria. Quando houve essa fusão, eles falaram: "não, vamos ampliar". Até hoje não teve ampliação, não teve um remanejo. A gente tá ali no BY7[342] sem treinamento, então fica difícil avaliar se as coisas acontecem. Nós vamos planejar e executar. Vamos avaliar, deu certo, não deu. Não tem nem como avaliar, as coisas não acontecem, é só papo furado.
B6: A gente tinha isso de estudar e tal. E as avaliações do trabalho a cada trabalho, nunca foi um retorno escrito… a gente começou a ter um afastamento humano maior, ou porque tinha muita gente afastada, ou não tinha… E aí a gente não conseguia ter esses momentos.
B7: E outra coisa muito fundamental, a hora que eu saí da BZ7[343] e fui pra outro setor, os setores assistenciais educacionais não têm assistente em administração suficiente. E isso gera muita bagunça no fluxo de trabalho, porque falta alguém pra organizar. [...] Agora que eu tô na BA8[344], eu tô fazendo o planejamento nosso. Eu entendo que precisa desse cargo, pelo menos um ou dois, depende do setor e da demanda, pra ajudar, porque fica muito desorganizado, porque por mais que tu queira fazer, há um limite também [...] Só um exemplo agora, eu atendendo a BB8[345], libero ela pra atender mais pessoas [...]. A UFSC como um todo precisa entender que todos os setores precisam sim de um assistente em administração, não é só a PRODEGESP. Ali a rotina andava, tinha muita demanda, mas funcionava, justamente por sermos todos da área da administração. Então era um trabalho em equipe que acaba, um fazia uma coisa o outro […] Então a

---

[340] Codinome utilizado para substituir nome do setor onde trabalhou.
[341] Idem nota anterior.
[342] Idem nota anterior.
[343] Idem nota anterior.
[344] Idem nota anterior. Reinicia-se o codinome com o primeiro bloco com a letra correspondente ao grupo de entrevistados(as), o segundo bloco com o alfabeto sequencial e o terceiro bloco constituído com o número 8.
[345] Codinome utilizado para ocultar nome de colega de trabalho.

> BC8[346] inteira virou uma só pra fazer esse BD8[347]... Então quando um setor precisava do outro, a gente se ajudava.

As falas retratam uma forma de trabalho que se desenvolve a partir de demandas imediatas. Nessa lógica, as atividades são realizadas sem que haja um espaço coletivo para planejar e discutir alternativas, a fim de avançar a partir dos aspectos avaliados. Tal como se pontuou anteriormente, as ações pautadas em planejamento e avaliação envolvem uma pré-ideação voltada a uma finalidade. Nela, mesmo que os resultados não sejam objetivados tal como se planejou, partem de uma intencionalidade consciente. Segundo Vasconcelos (2015, p. 224),

> [...] se o planejamento como 'prefiguração, (ou, no dizer de Lukács, [como] prévia ideação)' é indispensável à efetivação de uma prática consciente, crítica e criativa (ao indivíduo social/profissional), ele 'em absoluto a realiza', nem se realiza tal qual ideado. Isto é, o planejamento/prévia ideação só se realiza quando media a ação material e/ou subjetiva/espiritual dos sujeitos envolvidos – usuários e profissional -, quando a realidade social, pela ação material e/ou subjetiva dos sujeitos, é modificada/transformada; dessa forma, fazendo [a] História.

Essa perspectiva é de grande relevância para a compreensão do trabalho no espaço de uma universidade pública, já que esta desenvolve ações que circunscrevem o acesso à política de educação enquanto direito. Como tal, esse processo deve ter em seus meandros uma prática consciente – mesmo que sob condições limitadas –, possibilitando a apreensão crítica quanto ao papel das políticas sociais em um determinado contexto. Nesse sentido, o planejamento cumpre papel fundamental para pensar criticamente a prática profissional no âmbito universitário. Ademais, o planejamento poderá contribuir também, tal como sinaliza Vasconcelos (2015), para as transformações de quem planeja, na medida em que envolve um processo de estudos, pesquisas e levantamentos. Nessa acepção, o(a) servidor(a) amplia o seu leque de conhecimentos, pautando sua prática em critérios reflexivos e ultrapassando uma atuação acrítica e conservadora. Essa necessidade é expressa pelos(as) entrevistados(as), os(as) quais evidenciam ter rotinas sem planejamento ou avaliação, desenvolvidas meramente conforme se apresentam as demandas cotidianas.

---

[346] Codinome utilizado para substituir nome do setor onde trabalhou.
[347] Codinome utilizado para ocultar conteúdo que poderia levar à quebra de sigilo.

O trecho mais adiante é um exemplo contundente destas práticas. As críticas feitas pelo entrevistado B2 elucidam a necessidade de uma outra forma de trabalho, que possa contribuir para um direcionamento das ações. O entrevistado defende a importância de um planejamento que "[...] se constitua num processo de aproximações sucessivas da realidade institucional/usuários e não como uma ação pontual e acabada" (Vasconcelos, 2015, p .226). Uma ação pautada nesta direção traria maior sentido ao trabalho destes(as) TAES, que indicam vivenciarem uma prática rotineira, sem delimitação de objetivos, bem como sem planejamento e avaliações das ações desenvolvidas. O desenvolvimento do trabalho nestes moldes favorece as práticas de clientelismo e relações patrimonialistas, tal como expõe o entrevistado B2 quando cita o exemplo de um docente que solicita bolsa para um "assistente pessoal", denominação inexistente nas atribuições dos cargos públicos na UFSC.

> **B2:** Eu sinto muita falta disso, falta de perspectiva futura nas coisas, é tudo imediato. Eles querem que as coisas funcionem, mas eles não têm perspectiva de organização, de planejamento. A universidade acaba tendo metas muito abstratas e pouco planejamento real futuro com cronograma, com as coisas acontecendo. Sabe, os professores têm muita dificuldade também com elaboração. Então, você vai ver no projeto pra bolsa, eles escrevem um projeto de uma assistente pessoal sabe, muitos deles, e ainda ficam bravos quando não conseguem as bolsas, porque eles querem uma assistente pessoal, então as pessoas não conseguem dividir e entender o que deveria ser a administração pública. Muitas delas acham que é simplesmente apropriação por eles, então dificulta bastante. Bastante, e aí fica dissociado, coisas muito abstratas e pouca coisa prática real que tenha direcionamento... As avaliações da Universidade... elas simplesmente se pautam em quantitativo e qualitativo, ela não dá resposta aos desafios que a gente tenha […]. Então, a universidade tem essa discrepância muito grande. Ela tem muitas necessidades de elaboração e de construção, e ela tem pouco espaço pra isso dentro da grade porque, assim, os professores fazem parte deles, mas muito deles não estão dispostos a participar da elaboração administrativa, de fluxos, de como deveria funcionar as coisas. E aí quando a gente se envolve nisso, a gente acaba ficando taxado nos lugares: "ah, ele só quer saber de trabalhar em comissão. Ele só quer saber de estar elaborando política e não quer saber de estar aqui trabalhando no setor". Ficava bem complicado lidar com essa dualidade ali e com as acusações.

Frente a isso, é possível dizer que a UFSC faz parte das instituições assentadas em práticas burocráticas, as quais

> [...] não se planejam para atender as demandas substantivas dos trabalhadores e trabalhadoras. Frente a lógica e à dinâmica da sociedade do capital pautadas na desigualdade entre desenvolvimento econômico e desenvolvimento social, entre a expansão das forças produtivas e as relações sociais, enquanto instituições do capital, braço da elite dominante, elas atuam

> sempre *post festum* e, nesse sentido, um planejamento rigoroso, tendo como referência um planejamento social abrangente […] torna-se não só supérfluo, mas inconveniente para a sociedade burguesa (Vasconcelos, 2015. p. 514)

Essa constatação não se dá no sentido de obstaculizar, de forma determinista, as possibilidades de mudanças. Estas questões são parte da realidade vivida pelos(as) trabalhadores(as) na UFSC, e por mais que tenham determinações próprias da sociedade vigente, também há possibilidades de mudanças em torno destas práticas. Entende-se que os(as) TAEs devem ter a seu dispor instrumentos que possibilitem pensar seu trabalho de forma crítica. Ou seja, esses(as) trabalhadores(as) que atuam na execução de várias demandas e serviços na UFSC podem construir estratégias e atividades pensadas através do planejamento e da avaliação, qualificando seu trabalho e, consequentemente, os serviços prestados à sociedade.

4.4.3 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAEs da UFSC/HU

O primeiro bloco da entrevista com TAEs abordou a caracterização dos sujeitos de pesquisa. A seguir, apresenta-se tabela com os dados:

Tabela 8 – Caracterização dos sujeitos da entrevista – Servidores TAEs/UFSC/HU

Sujeito	Idade	Sexo	Cor	Estado Civil	Filhos	Tempo de trabalho na UFSC	Cargo	Tipo de adoecimento*	Anos de afastamento	Tempo de Afastamento**
C1	32	feminino	branca	casada	1	9 anos	Enfermeira	Físico (ortopédico etc.)	2018, 2020, 2021 e 2022	232 dias
C2	40	feminino	branca	casada	2	16 anos	Nível E[348]	Saúde Mental	2018, 2019, 2020, 2021 e 2022	181 dias
C3	50	feminino	branca	casada	3	20 anos	Auxiliar de enfermagem	Saúde Mental e neoplasia	2018, 2019, 2020, 2021 e 2022	434 dias

Elaboração própria (2025).

Nota: nº total = 3
*Alguns tiveram mais de um tipo de adoecimento no período. A maioria foi afastada pelo mesmo adoecimento ou quadros correlatos.
**Soma do total dos dias nos anos de afastamento.

[348] Por ser um cargo com poucos profissionais no HU, será utilizado o nível de classificação conforme o PCCTAE, a fim de evitar a identificação da entrevistada.

A amostra de participantes TAEs da UFSC/HU foi composta por três trabalhadoras, o que se alinha a estudos que expõem ser o setor de saúde ocupado, em sua maioria, por mulheres[349]. As participantes estão na faixa etária de 30 a 50 anos, e as três se declaram brancas. Todas são casadas e têm filhos. Em relação aos dados ocupacionais, as participantes são servidoras TAEs com um tempo de UFSC entre 9 e 20 anos. Não houve nenhuma participante com pouco tempo de instituição ou em período de estágio probatório. Quanto aos cargos, duas das entrevistadas ocupam cargos de nível E, que requer formação superior, e uma ocupa cargo de nível C, que exige formação de nível médio ou profissionalizante na área. Cabe mencionar que este último teve a realização de novos concursos vedada, conforme Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016. Por isso, é considerado um cargo em extinção, já que não haverá mais concursos públicos para provimento de cargo vago em casos de aposentadoria, exoneração, entre outros.

Em relação aos dados de saúde-adoecimento, uma das participantes informou ter tido problemas físicos (quadril e tendinite), necessitando de procedimento cirúrgico. Também houve afastamento de saúde relacionado ao período da pandemia por pertencer ao grupo de risco. Uma das entrevistadas mencionou adoecimento mental, apontando a pandemia como um fator contributivo. Já a participante C3 relatou adoecimento mental decorrente de uma condição anterior vinculada a um câncer de mama. Com exceção da participante C1, que não se afastou no ano de 2019, todas as demais tiveram afastamentos em todos os anos abrangidos pela pesquisa. A participante C1 acumulou um tempo de afastamento próximo a um ano, com os períodos mais longos concentrados em 2018 e 2021. A participante C2 teve afastamentos maiores em 2021, apresentando poucos dias nos demais anos. Já a participante C3 ultrapassou um ano de afastamento, com maior concentração nos anos de 2020 e 2021, enquanto nos demais períodos os afastamentos somaram pouco mais de um mês. Postos os dados sociodemográficos, ocupacionais e de saúde-adoecimento, apresenta-se a seguir a análise dos dados referentes às condições de trabalho vivenciadas pelas servidoras TAEs no âmbito do HU.

---

[349] Para maiores informações acessar: https://fiocruz.br/.

4.4.3.1 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC/HU em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho

A exposição das condições de trabalho das servidoras TAEs do HU traz aspectos essenciais para se compreender a fundo o processo saúde-doença dessas trabalhadoras. Esse processo envolve cargas de trabalho, entendidas, na perspectiva de Laurell e Noriega (1989), como o conjunto de esforços desenvolvidos pelos trabalhadores para atender às exigências presentes no processo laboral. Dentre as cargas existentes, destacam-se as cargas físicas, caracterizadas por Forte (2022) como aquelas que provêm, principalmente, do ambiente de trabalho, estando diretamente relacionadas às condições deste, tais como iluminação, temperatura e ruídos. Consideram-se as cargas físicas como parte de um processo que pode gerar desgastes quando se contrapõe a condições adequadas ao desenvolvimento do trabalho sem riscos iminentes. Sob essa perspectiva, apresenta-se a análise dos itens relacionados ao espaço físico e aos equipamentos, maquinários e móveis necessários ao desenvolvimento das atividades:

> **C1:** Os equipamentos, a gente trabalha com bastante equipamentos, incubadoras, monitores, enfim, equipamentos tecnológicos. Alguns deles são um pouco pesados e temos que movimentar pra um lado e pro outro, mas acredito que o que mais pega na CA[350] é o trabalho em pé. A gente trabalha muito tempo em pé e isso acarreta, consequentemente, problemas ortopédicos, enfim, desgaste mesmo físico.
> **C2:** As nossas condições de trabalho, durante a pandemia, porque são dois momentos né. É a pandemia e a não pandemia. Durante a não pandemia já não é o adequado, a gente já não tem equipamento pra todo mundo, mesa, computador, sala, não temos pra todo mundo. Eu nunca tive uma mesa, trabalho há seis anos no HU. Ninguém tem uma mesa sua. Nós temos as mesas de trabalho, quem for chegando vai pegando computador, cada um loga na sua senha. Até porque a gente circula muito nas unidades, a gente fica pouco na sala. Então, a gente roda muito, eu tenho gavetas, entendeu? Cada um pega uma gaveta, guarda as suas coisas. É como se fosse uma estação de trabalho. A gente não tem uma mesa, um computador. Eu tô achando o máximo chegar no CB[351] e ter uma mesa. Não temos mesa, computador, tu circula, tu vai nas enfermarias...
> **C3:** A estrutura física de onde eu trabalhava né… agora eu não tô mais naquele setor… Bem, ela foi projetada, é um setor relativamente novo, foi projetada por um arquiteto, mas não tem nada de ergonômico, nada que facilite o teu trabalho. Nós temos armários aéreos com pontas agudas que a gente bate com a cabeça milhões de vezes. Um balcão que a gente passava para ir pro corredor com ponta também aguda que a gente já bateu bastante o flanco. É uma estrutura nova, mas que foi dimensionada por um arquiteto,

---

[350] Codinome utilizado para ocultar local de trabalho, a fim de evitar a quebra de sigilo.
[351] Codinome utilizado para ocultar o novo local de trabalho da entrevistada.

> engenheiro e tudo, mas não se vê isso lá, entende? Só assinou e levou a gente lá pra ver como é que ia ficar…

A entrevistada C1 afirma ter uma dinâmica de trabalho que requer lidar com muitos equipamentos, os quais exigem o uso de força, já que alguns são pesados. Ademais, aponta a posição de pé por longos períodos como o aspecto mais agravante à saúde física, tanto que a entrevistada teve afastamento em virtude de problemas ortopédicos, como tendinite e problemas no quadril. Este último exigiu intervenção cirúrgica e afastamento mediante Licença para Tratamento de Saúde (LTS). Estudos de Forte (2022) e Amestoy *et al*. (2022), desenvolvidos com profissionais da Enfermagem, corroboram essa situação, evidenciando que a exposição a condições adversas no ambiente laboral está associada ao desencadeamento de processos de desgaste e agravos à saúde. Ribeiro (1999) contribui para a análise da Lesão por Esforço Repetitivo (LER), identificando-a como uma doença reveladora das contradições e da patogenia social do trabalho relacionadas ao novo ciclo de desenvolvimento e crise do modo de produção capitalista. Para o autor, a LER deixou de ser uma doença específica de algumas profissões, tornando-se uma enfermidade universal do trabalho, uma vez que existe uma "[...] não diferenciação que caracteriza o trabalho atual, nivelador, por baixo, dos conteúdos, salários e tempos de trabalho, transformando diversas profissões e ocupações em uma imensa e amorfa categoria de 'escriturário'" (Ribeiro, 1999, p. 103-104). Assim como outros espaços da UFSC, o HU também integra a sociedade vigente e, como tal, absorve as mazelas das contrarreformas decorrentes das crises capitalistas, as quais estruturam as formas de organização do trabalho. Quando a servidora relata as questões ortopédicas que ensejaram seu afastamento, retrata as sequelas de uma realidade na qual a precarização do trabalho envolve uma gama de cargas, tanto físicas quanto psíquicas, pressionando os(as) trabalhadores(as) a realizarem suas tarefas em ritmo frenético e sem as mínimas condições laborais. A tendinite citada pela entrevistada é fruto de sequelas que envolvem cargas de trabalho que suprimem a capacidade de reação do corpo frente a tamanho desgaste. Esse adoecimento pode ser localizado dentro das doenças caracterizadas como LER, entendida por Ribeiro (1999, p. 89) como "[...] lesões das partes moles dos segmentos superiores do aparelho locomotor atribuídas aos esforços repetitivos do trabalho […]". De acordo com o autor, embora a LER seja conhecida há algum tempo, existem novos fatos quanto ao seu crescimento elevado

dentre as doenças relacionadas à organização e ao processo de trabalho. O autor alerta sobre aspectos que vêm sendo mais frequentes na sua caracterização, em relação àqueles já conhecidos. Dentre esses novos aspectos, destaca toques leves e rápidos dos dedos sobre teclados e sobrecarga muscular estática. Estas envolvem o cumprimento de tarefas repetitivas com alta exigência de atenção, realizadas sob permanentes pressões e tensões, tornando o trabalho automatizado na atualidade penoso e sofrido em qualquer setor (Ribeiro, 1999).

Assim, o setor de Saúde é um dos campos onde a penúria do trabalho – reflexo da sociedade vigente – se expressa de forma a trazer muitos prejuízos à saúde de quem está na linha de frente da atenção à população. A entrevistada C2 entende ser importante delinear essas condições a partir de dois momentos: afirma que as condições de trabalho já eram delicadas, mas, com o advento da pandemia, pioraram significativamente. Destaca que, historicamente, não havia mobiliário ou equipamentos próprios, como mesa e computador, sendo os existentes utilizados por quem chegava primeiro. Outros achados corroboram sua constatação: de acordo com Galon, Navarro e Gonçalves (2022, p. 7), profissionais da saúde evidenciam que a pandemia aprofundou um contexto marcado sistematicamente “[...] pela sobrecarga laboral, escassez de recursos humanos e materiais, falta de espaços para descanso e alimentação, falta de capacitação, transferências repentinas de setor, adiamento de férias, pressão por produtividade e desumanização do trabalho”. Ademais, a entrevistada relata as características específicas do trabalho hospitalar, que exige muita mobilidade para visitas aos setores. Ao descrever o novo local para o qual foi removida, destaca condições até então desconhecidas, como o acesso a mesa e computador individuais. Quanto à entrevistada C3, cabe destacar que seu relato apresenta aspectos de inadequação física do ambiente que levaram os(as) trabalhadores(as) a vários acidentes, bem como a riscos constantes de novas ocorrências. Relata que o ambiente foi projetado por um arquiteto que, embora tenha consultado algumas trabalhadoras, não considerou suas sugestões. Quando questionada se participou desse processo, a entrevistada informa que ela e suas colegas não foram ouvidas, ao contrário das enfermeiras. Tal relato expressa as relações de poder existentes no ambiente hospitalar, identificadas por Pai, Tavares e Junqueira (2022). A desconsideração das sugestões resultou em graves problemas de ordem física, conforme expõe:

> **C3:** Até, inclusive, o soro fica em um lugar que não é um lugar… que pega sol, que a gente tem que fechar a cortina pra não pegar na medicação. Então, várias coisas, bem erradas. É, é… Aonde a gente dá banho nos bebês, a gente ergue a banheira cheia de água pra botar a água fora, não tem um dispositivo que escoa essa água, várias coisas… Ah, a cadeira do acompanhante com uma manivela que a gente bate toda hora ali quando vai arrumar as camas, fica com as perna roxa. Mas são coisas que na hora a gente não se liga… não questiona. […] então o ambiente do CC[352] era muito mal, como é que eu vou dizer… muito mal dimensionado, não sei... mal estruturado pros funcionários. Pros pacientes até funciona daquele jeito, mas pra gente… muita gente batia na parede, na quina. Muita gente batia no armário aéreo, muita gente. Eu, eu acho que não pegava porque eu era baixinha, mas muita gente…

Observa-se a descrição de um ambiente favorável a muitos acidentes, não apenas aos(as) profissionais que neles atuam, mas também aos(as) pacientes. Quando perguntada sobre os acidentes de trabalho, a entrevistada relatou ocorrerem diversos, que, contudo, não eram registrados, pois não eram considerados, naquele momento, como algo grave, como expressa quando fala: “porque a gente pensava: um roxinho aqui… não pensava em...”. Em outro trecho, fala sobre a defasagem nos equipamentos necessários ao desempenho do trabalho que evitassem cargas físicas nocivas:

> **C3:** Não tinha. Uma banheira pra dar o banho no bebê com um equipamento com escoo de água. Até eu saí de lá, eu já fiquei sete, oito anos [...]. Pedíamos, não era providenciado. Só o fato de levantar aquela banheira seis vezes ao dia, seis banhos de bebê. Cada pessoa que estava lá num movimento repetitivo. Tu chega ali na perícia, eles dizem: “Não, lá não tem peso nenhum”. […] Parece que tu és um fantasma ali dentro. Quando tu chega em uma perícia, os médicos são bons tudo, mas não funciona como deveria. […] Não tinha acompanhamento da perícia pra entender… E nesse ano que eu me afastei, último, eu tive que tirar os meus glândulos com diagnóstico pré de câncer de mama. O exame genético dizia que eu ia ter de novo. Eu fiz o mapeamento genético e tive que tirar as duas mamas. Então, tudo isso prejudicou o psicológico. Foi na pandemia. Foi bem… E tu chega lá e tu tem que fazer e pronto. E tu foi realizar o teu trabalho naquelas condições ali que já estavam e estão, não mudaram nada… Há sete anos já tava também, continuava igual. […] Foi a UFSC, foi 2019 e em 2020 ainda continuava. O máximo que eles fizeram foi “Ah, tu não dá o banho no bebê”. Na estrutura toda não fizeram nada. Limitaram o banho do bebê. “Não dá, e fica com outras coisas”, mas a estrutura em si, não mudaram nada. Até hoje o pessoal fala da banheira…

---

[352] Codinome utilizado para ocultar informação que pode levar a quebra do sigilo.

Seu relato traz dois aspectos fundamentais para a compreensão da atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as). O primeiro refere-se à ausência de condições adequadas, tanto em relação ao espaço físico quanto aos equipamentos necessários. No exemplo citado, a entrevistada descreve uma situação absurda sobre a carência de itens essenciais, visto que a atividade exige o escoamento de água mediante equipamento apropriado para evitar a sobrecarga física. O segundo aspecto, diretamente relacionado a este, diz respeito à prática pericial, que desconsiderou as especificidades do processo e do ambiente de trabalho da servidora, individualizando o agravo ao desconsiderar o nexo causal com o trabalho. O estudo de Carlotto (2020, p. 121) retrata um "[...] baixo índice de Licenças por Motivo de Saúde em que se configura o nexo causal entre o trabalho e o adoecimento, o que só é legalmente reconhecido com a ocorrência de Licença por Acidente em Serviço". Em contraposição, a autora expõe que, na perspectiva de quem adoece, 60% dos afastamentos foram relacionados ao trabalho. Para ela, a forma como a avaliação do nexo ocorre é insuficiente para configurar essa relação, sendo o adoecimento mental um dos quadros com maior dificuldade de confirmação. Por ser uma problemática que extrapola a atuação individual dos peritos, cabe destacar que, no período da pesquisa, a Norma Regulamentadora nº 1 ainda não previa a avaliação psicossocial, incluindo somente em 2024 os riscos psicossociais como possíveis riscos ocupacionais. Com isso, a avaliação do nexo causal passa a exigir a consideração de aspectos como a organização do trabalho e as relações interpessoais. Tais avanços confrontam o modelo restrito pautado apenas na concausa entre agentes de risco e comportamento do(a) trabalhador(a). No entanto, essas mudanças legislativas não garantem que as ações sigam os pressupostos da Saúde do Trabalhador, já que o fazer pericial ainda é norteado pelo modelo biomédico hegemônico, que foca no corpo doente e desconsidera a determinação social do adoecimento. Essa perspectiva é tão prevalente que, em páginas do setor público, a maioria desses serviços ainda é denominada apenas como "Perícia ou Junta Médica"[353].

Aqui na UFSC, no momento de implantação da unidade SIASS-UFSC – em que se faziam discussões sobre a atenção à saúde pautada não apenas na assistência aos(as) adoecidos(as), mas também na promoção e na prevenção –, defendia-se uma

---

[353] Vide o próprio exemplo da UFSC, o qual denomina este serviço como "Junta Médica Oficial". Para maiores informações, acessar: http://das.prodegesp.ufsc.br/jmo-junta-medica-oficial/

“Perícia Oficial em Saúde”, entendendo que esta também é um espaço de saúde e, por mais que tenha um papel específico, está dentro do escopo da atenção à saúde do(a) trabalhador(a). Esta perícia deveria estar ancorada em um trabalho multiprofissional/interdisciplinar horizontalizado, que trouxesse as discussões de situações concretas mediante os diversos olhares e contribuições das várias áreas, tendo como base os aspectos biopsicossociais que envolvem o processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as). Mesmo com todas as discussões, entende-se que ainda prevalece o entendimento de “perícia médica”, a qual mantém o enfoque biomédico, pautado na Medicina do Trabalho e na Saúde Ocupacional. A esse respeito, Ribeiro (2024) destaca como a esfera das perícias ainda atua no estabelecimento do nexo de causalidade entre trabalho e saúde/doença. Para o autor, predomina nesta análise um reducionismo que pauta tal questão apenas no binômio trabalho/vida pessoal. São avaliações circunscritas apenas a anamneses clínicas de cunho biomédico, que focam no corpo doente. Nesta perspectiva, estas perícias:

> […] ancoram suas práticas nos postulados da Medicina do Trabalho e da Higiene e Saúde Ocupacional, que se baseiam tanto na tríade da epidemiologia biomédica clássica do modelo da História Natural da Doença quanto no encontro das ciências positivo-comportamentais com as dobras da clínica e do discurso relativo à adaptação homeostática, privilegiando a ideia cartesiana de corpo como máquina, que se expõe aos agentes de risco do trabalho. Entendem as consequências à saúde (física/mental) como resultado da interação do corpo-hospedeiro com esses agentes de natureza, agora chamados psicossociais, buscando mensurá-los partindo de prismas, como os limites de tolerância e de exposição derivados dos conhecimentos da clínica, medicina preventiva e epidemiologia clássica. Tal visão foi muito utilizada para explicar e apreender a realidade da predominância dos acidentes e doenças do trabalho típicas, ou seja, aqueles em que o nexo de causalidade se dava em uma relação direta de causa e efeito (Ribeiro, 2024, p. 2).

Quando a entrevistada C3 aponta a experiência vivida no ato pericial, evidencia que tal prática pode estar ancorada na perspectiva problematizada por Ribeiro (2024), na medida em que se ignora o processo de trabalho e a forma como a organização laboral impõe cargas tanto físicas quanto psíquicas, as quais resultam em adoecimentos. A entrevistada sinaliza que o ato de levantar a banheira com água várias vezes ao dia foi ignorado. Também defende a necessidade de um acompanhamento em que a perícia tenha acesso à realidade concreta do trabalho, o que envolve apreender em que condições as atividades dessa profissional são desenvolvidas. Segundo Ribeiro (2024, p. 2), existe a necessidade de mudança nessa

concepção de perícia, pois “[...] o mundo do trabalho está cada vez mais complexo, fragmentado, heterogeneizado e intensificado em seus ritmos e processos”. Por isso, partindo dos pressupostos do campo da Saúde do Trabalhador e da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, o autor problematiza a questão ao expor o entendimento de que o processo de adoecimento é social e histórico e, como tal, requer a busca de mediações entre trabalho e adoecimento, a fim de elucidar sintomatologias singulares a partir da experiência do desgaste coletivo. Desse modo, defende a proposta de “perícia ampliada” como uma investigação mais profunda do processo de desgaste que caracteriza as coletividades humanas, incorporando a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)[354].

Quanto à ventilação e iluminação, as entrevistadas relataram condições inadequadas, como ar-condicionado com problemas de funcionamento. Expõem terem poucas saídas de ar e pouca iluminação, incluindo com locais sem janelas. Cabe mencionar que a entrevistada C2 fala de espaços fora do setor específico, pois também os considera como espaços relacionados ao seu trabalho. Fala que existia boa ventilação em um deles, e o local onde era lotada tinha abertura de janela, o que não existia no terceiro andar.

> **C1:** Eu trabalho na CD[355], então, é um trabalho em um ambiente fechado… não tem janelas, a iluminação é artificial. A refrigeração é pelo ar-condicionado geral do Hospital, mas nessa época de verão, sempre o ar-condicionado não dá conta do calor lá dentro. Então por mais que funcione, não é suficiente. Então, sempre tem um desarranjo ali na temperatura né, pra mais quente…
> **C2:** A sala que eu trabalhava, tem CE[356] tem uma ventilação boa, lá tem uma ventilação bem boa e a sala que era do CF[357], no segundo andar, tem uma janelinha. No terceiro andar não tem janela.
> **C3:** Ventilação, lá o ar tá sempre quebrado, então as janelas ficam lacradas, algumas, o ar sempre quebrado, sempre, sempre, sempre pingando em cima do paciente, em cima de cadeira, as coisas lá bem enjambrada. [...] Levamos para as chefias e dizem que levam para superior, só que não vai à frente, não vai a lugar nenhum.

---

[354] Segundo Manual da CIF, “A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) é um modelo para a organização e documentação de informações sobre funcionalidade e incapacidade (OMS 2001). Ela conceitualiza a funcionalidade como uma ‘interação dinâmica entre a condição de saúde de uma pessoa, os fatores ambientais e os fatores pessoais’. A CIF oferece uma linguagem padronizada e uma base conceitual para a definição e mensuração da incapacidade, e ela fornece classificações e códigos. Ela integra os principais modelos de incapacidade – o modelo médico e o modelo social – como uma “síntese biopsicossocial”. Ela reconhece o papel dos fatores ambientais na criação da incapacidade, além do papel das condições de saúde” (CIF, 2013, p.3).
[355] Codinome utilizado para omitir o local de trabalho.
[356] Codinome utilizado para ocultar informação que pode levar à quebra de sigilo.
[357] Idem nota anterior.

Quanto a ruídos, a entrevistada C1 expõe:

> **C1:** Ah tá, ruídos é uma questão… como é na CG[358], tem bastante ruídos dos equipamentos, são monitores que alarmam a todo o tempo, não sei te dizer se eles tão dentro do padrão que deveriam tá e intensidade do ruído, mas são ruídos frequentes e … pessoas circulando, barulhos normais ali da rotina do hospital.

A entrevistada expõe a realidade de seu local de trabalho, onde existem diversos ruídos decorrentes da especificidade do serviço. Relata desconhecer se esses ruídos estão dentro das Normas de Segurança, o que faz emergir a necessidade de uma intervenção no espaço para compreender até que ponto eles contribuem para o processo de desgaste. Como mencionado, as cargas físicas decorrem de um ambiente de trabalho que envolve condições de iluminação, temperatura e ruídos. A exposição do(a) trabalhador(a) a essas condições, por determinado período e em situações de intensificação do trabalho, pode desenvolver diversos problemas de saúde que, segundo Forte (2022), em muitos casos passam despercebidos pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as).

Em relação ao item Equipamento de Proteção Individual (EPI), de forma geral, as entrevistadas relacionaram suas reflexões ao período da pandemia (2020-2022):

> **C1:** E quanto aos equipamentos de proteção individual, a gente tem acesso. Com o tempo ali da pandemia que a tua pesquisa pega, é… nesse período eu tava afastada. Eu não sei te dizer como foi ali bem no auge da pandemia, mas agora, ali, bem no começo de 2021 e 22 que já deu uma acalmada na pandemia, a gente teve acesso às máscaras e aos festios e aos capotes, mas era bem controlado assim pelas chefias. A gente tinha que assinar um termo de que pegou as máscaras e cuidar do seu próprio equipamento. […] O hospital disponibilizou o tempo de uso, a máscara cirúrgica tem um tempo para troca e a máscara aquela outra máscara bico de pato F95 a gente assinava um termo de que pegou a máscara e ficava responsável por ela por um tempo indeterminado até ela tiver condições de uso. A gente foi orientado quanto às condições de uso e aí cada profissional cuidava da sua máscara.
> **C2:** Sim, a universidade nos abandonou. A universidade nos abandonou, essa foi a verdade. [...] No início não tínhamos EPI porque não tinha EPI no mundo. As máscaras eram todas muito reguladas... tudo muito difícil até a gente se ajustar. Acho que foi de março até setembro, foi uns quatro, cinco meses até a coisa pegar no prumo, depois a coisa foi. Mas foi muito intenso. […] As condições de trabalho não eram as adequadas, faltou EPI, depois regularizou [...] demorou uns meses, mais ou menos, até a coisa regularizar. Até a gente ter com tranquilidade N95 pra todo mundo… sabe? Antes era

[358] Codinome utilizado para omitir local de trabalho.

> controlado, controlado, máscara, óculos, [...] enfim, foi uma logística muito intensa.
> **C3:** Na primeira semana, me deixou meio até psicologicamente abalada. Comecei no domingo, segunda, dia 17 de março. Alguma coisa assim, e na quarta-feira eu vim trabalhar, foi ali que originou meu atestado. Veio o pessoal do CCH (Serviço de Controle de Infecção Hospitalar) e falou "o que que vocês estão fazendo de mascara?" […] Aquela pessoa, eu não posso nem ver ela no corredor, porque ela me lembra todo o passado. "Não, não precisa usar máscara", aí tinha uma médica lá de luva, "a senhora tá de luva, tira. Gente, não precisa usar máscara, o que tá passando na TV é mentira, não sei o que"… Aí eu tinha pego uns quinze dias atrás o resultado do meu exame genético e tinha dado que eu teria no útero e nas mamas. Eu fui pra casa e comecei a chorar, a chorar, chorava, chorava. Agora, eu não vou morrer mais de câncer. vou morrer da pandemia. porque eu não posso usar máscara no meu setor. Foi uma semana bem… Eles não sabiam o que falar, mas não deveriam ter falado desse jeito. porque o que a gente tava vendo na TV era outra informação né. Todo mundo tava paramentado, todo mundo tava com medo... Que podia entrar nos quartos, que os quartos não tinha contaminação. A moça foi bem […] aí eu saí daqui e fui para um psiquiatra e tudo… Aí a minha cirurgia que ia ser em abril já foi cancelada. [...]. Aí tudo aquilo na minha cabeça… e aí que eu voltei só no fevereiro seguinte, se eu não me engano. […] São essas posturas sabe? Vai lá no quarto sem máscara eu quero ver. Essa moça do CCH, uma enfermeira, uma médica, não sei o que ela era. Eu sei que ela foi lá e deu essa orientação e meu marido falou "calma". e eu pensando em uma contaminação maior. Então pensa como vai ficar uma cabeça que já passou por um monte de coisa que ninguém precisa saber. Ela tem que ter habilidade pra falar com a gente […].

Com exceção da entrevistada C1 – que vivenciou o período pandêmico em um momento distinto, por ter sido afastada ao ser considerada do grupo de risco devido à gestação –, as demais entrevistadas relatam situações-limite envolvendo a falta de EPIs, essenciais para sua proteção, visto que eram profissionais na linha de frente do combate à COVID-19. Diversos estudos (Oliveira; Rotenberg, 2021; Lara, 2021; Souza; Melo, 2021; Galon; Navarro; Gonçalves, 2022; Galon *et al*., 2023) retratam a negligência pública quanto à proteção desses(as) trabalhadores(as), expondo as consequências para sua saúde. Esse foi um momento em que o trabalho em saúde vivenciou um grande impacto, com muitos profissionais infectados pelo vírus e um elevado número de mortes de distintas categorias, como médicos(as), enfermeiros(as), auxiliares e técnicos(as) em enfermagem, dentre outros(as).

Nesse contexto, o cenário pandêmico evidencia ainda mais a precarização crescente do SUS no decorrer dos anos, marcada pelo subfinanciamento, pelo avanço das privatizações e pela perda de direitos, o que resulta em condições de trabalho degradantes (Oliveira; Rotenberg, 2021). Segundo as autoras, em meio a essa situação crítica, as unidades de saúde – em especial as Unidades de Tratamento Intensivo (UTI) – tiveram que se preparar tanto em relação a suprimentos e

infraestrutura quanto a ações de proteção contra a transmissão hospitalar e promoção do bem-estar mental dos(as) profissionais. Elas destacam que as ações se concentraram nos riscos biológicos, secundarizando as implicações de cunho emocional. Entretanto, um dos principais aspectos do adoecimento nos hospitais relacionava-se aos fatores psicoemocionais decorrentes de uma carga psíquica descomunal. Assim, as cargas biológicas decorrentes da COVID-19, em inter-relação com as cargas psíquicas, criaram um cenário altamente adoecedor, levando os(as) profissionais ao medo e ao desespero. Frente a esse contexto, Oliveira e Rotenberg (2021) destacam desafios como: medo do contágio de si e da família; manejo de protocolos novos que se modificavam rapidamente; e cuidado de pacientes graves com rápida deterioração e de colegas que adoeceram. Outros estudos (Galon *et al*., 2022) apontam resultados semelhantes quanto ao agravamento da precarização. Segundo Galon *et al*. (2022), vários problemas foram destacados, tais como: incertezas diante da doença; angústia ao lidar com a morte; sobrecarga de atividades; falta de EPIs e de profissionais; ausência de locais de descanso; e violência relacionada ao trabalho por serem considerados fontes de contaminação. As consequências desse processo são diversas, destacando-se esgotamento, ansiedade, depressão e Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT).

A fala da entrevistada C3 expressa seu desespero frente a um contexto desconhecido, o qual poderia ter sido melhor gerido caso houvesse o mínimo de prudência nas ações de atenção à saúde, levando em consideração o acolhimento a esses(as) profissionais que cuidavam de pessoas em situações graves, lidando constantemente com a doença e com a morte. A ausência de EPIs e as orientações descabidas e negligentes quanto ao não uso destes serviram para aprofundar o medo e o adoecimento, refletindo o caos vivido pelos(as) profissionais. Estes(as) atuaram sem as mínimas condições de trabalho, inexistindo, de forma suficiente, até mesmo itens básicos e indispensáveis diante do risco altíssimo de contaminação biológica. Frente ao alto risco de exposição de quem atuava na linha de frente, a rede COVIDA (2020, p. 17-18) destacava algumas orientações necessárias à proteção desses(as) trabalhadores(as). Nessa direção, apontava que “[...] a proteção à saúde desses trabalhadores requeria a adequada especificação de EPI, com atenção às condições do processo de trabalho, bem como ao treinamento desses profissionais”. Incluía ainda, nessas orientações, “a paramentação (colocação dos EPI), a logística da

descontaminação dos equipamentos e materiais utilizados durante os procedimentos e a desparamentação (retirada do EPI contaminado)" (COVIDA, 2020, p. 18). Ao contrário disso, "[...] conformou-se um contexto de enorme penosidade para os trabalhadores" (Souza; Melo, 2021, p. 8).

Souza e Melo (2021) denunciavam o paradoxo que envolvia os(as) trabalhadores(as) da saúde. Os hospitais, Brasil afora, têm sofrido com o aumento da ocupação de leitos, falta de EPIs e de outros insumos hospitalares, evidenciando uma série de situações que violavam as condições mais básicas de trabalho. Dentre essas situações, cita-se o uso de fraldas para que os(as) profissionais aguentassem o ritmo extenuante sem atender às necessidades biológicas adequadamente, bem como o uso de colchões no chão para o descanso. Frente a essa situação, afirma não ter sido por acaso que o Brasil foi o país com mais trabalhadores(as) da enfermagem mortos(as) por Covid-19. Diante deste quadro, ressalta-se a necessidade de que esta experiência, vivida pelos(as) trabalhadores(as) da saúde, sirva para enfrentar o processo de precarização e para refletir sobre a necessidade de políticas de promoção e proteção à saúde dos(as) profissionais dos hospitais – instituições que deveriam ter conduzido a situação por outra via, pois "[...] a gestão dos serviços tem o compromisso ético de assegurar estratégias e ações de suporte psicológico e de apoio aos trabalhadores" (Oliveira; Rotenberg, 2021, p. 185). As intervenções sobre a saúde mental devem incluir condições de trabalho adequadas, com descanso mediante pausas regulares, fornecimento de EPIs e orientações e treinamentos antes da interação com o(a) paciente (Oliveira; Rotenberg, 2021).

Por fim, cabe mencionar que o HU, enquanto hospital-escola, deveria ter uma fiscalização atenta por parte da gestão da UFSC, a quem caberia exigir as condições de trabalho adequadas para estes(as) profissionais, já que são servidores(as) da UFSC e, como tal, deveriam fazer parte do escopo de atenção da gestão institucional. Ao contrário disso, como bem destaca a entrevistada C2, a UFSC abandonou aqueles(as) servidores(as) que atuaram na linha de frente no combate à pandemia.

4.4.3.2 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAEs da UFSC/HU concernentes a relações interpessoais

As condições de trabalho concernentes às relações interpessoais têm significado específico no contexto da saúde, pois “as práticas de cuidado desenvolvidas pelos trabalhadores nos serviços de saúde requerem conhecimentos e habilidades técnico-científicas de avaliação, diagnóstico e terapêutica, mas também atitudes socioeducativas” (Pai; Tavares; Junqueira, 2022, p. 93). Estas constituem um trabalho coletivo pautado na interação constante com o usuário ao longo do processo de cuidado. Desse modo, tais práticas exigem intensa disposição relacional, principalmente quando o modelo assistencial requer acolhimento, vínculo e humanização. O trabalho em saúde apresenta peculiaridades que o diferenciam dos demais, uma vez que é direcionado à manutenção de condições essenciais da vida humana e, por isso, ocorre de maneira indissociável das relações entre quem acessa o serviço e quem o presta (Pai; Tavares; Junqueira, 2022). Vários estudos analisam os determinantes do trabalho em saúde (Martins; Dal Poz, 1998; Campos, 2010; Filho; Navarro, 2012; Machado; Correa; Dias, 2021; Oliveira; Rotenberg, 2021; Pai; Tavares; Junqueira, 2022), expondo nuances que se refletem no processo saúde-doença dos(as) profissionais. Em concordância com Pai, Tavares e Junqueira (2022), Machado, Correa e Dias (2021) e Rizzo e Lacaz (2017), considera-se este tipo de trabalho uma prática referenciada social e historicamente em projetos de saúde em disputa. Portanto, o trabalho em saúde, como pressupõem os referenciais do SUS decorrentes do movimento de reforma sanitária, deve apreender diretrizes e princípios do estatuto da saúde enquanto direito.

Segundo Rizzo e Lacaz (2017, p. 402), após o advento do SUS, assumem-se como componentes constituintes da análise do trabalho em saúde “[...] suas dimensões relativas a políticas de saúde alicerçadas na universalidade, equidade, participação popular e democratização”. Acrescentam-se a esses aspectos sua dimensão ligada às “[...] práticas e cuidados em saúde, baseada nas relações estabelecidas entre profissionais, usuários e comunidade, em uma percepção que coloque em foco a integralidade, o acolhimento, a centralidade do cuidado e a busca pela autonomia dos sujeitos [...]”. Portanto, os autores afirmam que o trabalho em saúde em um hospital público é caracterizado por aspectos distintos daqueles relacionados à esfera produtiva, sendo mediado por características como simultaneidade, copresença e coprodução entre usuários(as) e equipes de profissionais da saúde. Desse modo, envolve um serviço que é consumido no

momento de sua realização, requerendo relações interpessoais com significativo grau de autonomia (Rizzo; Lacaz, 2017). Frente a essas referências, cabe investigar se os(as) trabalhadores(as) possuem as condições necessárias quanto aos aspectos concernentes às relações interpessoais, como: autonomia profissional; relação com a chefia e colegas; respeito ao posicionamento profissional e político; democracia nas relações de trabalho e participação. Em relação à autonomia profissional, as entrevistadas afirmaram ter boa autonomia no exercício de suas funções:

> **C1:** A autonomia é respeitada, o hospital já tem uma forma mais metódica assim, de protocolos, enfim, métodos de trabalho que são mais rígidos. Então, dentro desses métodos a gente tem autonomia pra propor cuidados, pra propor mudanças nas rotinas. Então, têm reuniões de equipes de enfermeiros. Então acho que isso é tranquilo.
> **C2:** [...] Apesar de todas as dificuldades, a gente ainda tem uma autonomia relativa sabe? A gente consegue bancar muita coisa dentro do hospital. O CH[359] é muito respeitado. A gente tem um respeito dentro do hospital, a gente ganhou um corpo, as outras profissões demandam muito o trabalho do CI[360]. Então a gente tem uma autonomia relativa pra vários aspectos.
> **C3:** Eu tinha bastante autonomia no trabalho, lá eles aceitam bastante sugestões, o que a gente puder ajudar ali, tem bastante autonomia.

A entrevistada C1 trouxe exemplos concernentes à autonomia dentro da dinâmica de rotinas do serviço em que trabalha. A entrevistada C2 reflete sobre a autonomia profissional conquistada junto a outras categorias. Entende que sua profissão é muito requisitada, pois ganhou respeito frente ao trabalho desenvolvido no espaço hospitalar – trabalho este que, conforme sinaliza em falas posteriores, está circunscrito por disputas políticas e profissionais. A entrevistada C3 afirma ter autonomia no desenvolvimento das atividades. No entanto, cabe sinalizar que seu relato se refere ao momento concomitante à pesquisa, pois no período em que adoeceu – analisado adiante –, não possuía essa autonomia, tendo sido ignorada em sugestões sobre questões básicas de trabalho. Quanto às questões que envolvem as relações profissionais com suas chefias, as entrevistadas relataram:

> **C1:** O hospital passou recentemente pra administração da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, a EBSERH. Então alterou bastante a questão do organograma das chefias do Hospital. Então, o que eu percebi. A minha percepção individual desse período é que a burocratização do acesso à chefia ficou bem maior. Antes a gente podia entrar, falar com a chefia, levar demanda… Atualmente, apesar de eu ter uma boa relação com a chefia, é...

---

[359] Codinome utilizado para ocultar denominação da profissão.
[360] Idem comentário anterior.

> enfim, poder levar demanda, tudo exige uma formalização através do sistema, do SEI[361]… então tudo é processo aberto, tudo é Comunicado Oficial, então acho que deu uma atravancada nessa questão do acesso à chefia, no relacionamento com a chefia.
> **C2:** O que acontece é que a gente tem muito, muito, mas muito embate com chefia. Foram inúmeras. Tanto com a chefia imediata quanto de gestão, porque no HU são muitos chefes. Tem a chefia de representação de serviço, tem a chefia de unidade. A gente tá numa unidade que é a unidade de CJ[362], tem a chefia que engloba CK[363], tem a gerência e a superintendência... Engloba muitos chefes acima da gente e a gente teve embate com vários deles ao longo da pandemia, porque com a questão da pandemia muitas coisas novas chegaram ao hospital, e tudo que é novo que não é de ninguém é do CL[364], sabe como é que é... E aí a gente tem que se posicionar. Queriam que a gente comunicasse óbito, queriam que a gente fizesse coisas assim que... e a gente sempre tentando buscar um diálogo: “Olha, não é assim”. As equipes estavam muito perdidas [...] então teve muita dificuldade com as chefias com todos estes níveis que te falei. A gente teve muitas decisões não democratizadas, bastante verticais. Bastante verticais! A gente tem pedido muito o voto, a voz da direção. Tem chego coisas bem de cima pra baixo. Essa é a realidade do HU, que não era assim, apesar que com a chefia mais imediata a gente consegue dialogar, deixa ele bem louco, faz o enfrentamento, ele faz alguma coisa, mas não consegue porque ele tá numa posição de chefia e essa interlocução não é fácil. [...] Acho que a nossa maior dificuldade foi com a gestão.
> **C3:** Com a chefia, bastante acesso na época. Chefia, eu tinha uma relação boa, ela até me orientava em como fazer. Só que ela orienta, mas não chega lá onde tinha que chegar.

A entrevistada C1 relata a mudança decorrente da implementação da EBSERH, que na UFSC, como mencionado anteriormente, decorreu de uma decisão arbitrária votada na sede da Academia da Polícia Militar em 1º de dezembro de 2015, com a presidência de Roselane Neckel[365]. Não se aprofundarão aqui os reflexos da EBSERH no hospital universitário, já que esta análise será feita em maior profundidade em item posterior. Cabe apenas destacar que a EBSERH foi criada pelo governo do PT mediante a Lei nº 12.550, sendo uma empresa pública com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Educação, o qual é responsável pela gestão do Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais (Rehuf), criado em 2010 (Druck, 2017). Segundo a referida entrevistada, com a vinda da EBSERH não houve tantas mudanças do ponto de vista

---

[361] Sistema eletrônico usado pelo HU para tramitação de processos e outros atos administrativos. Para maiores informações, consultar: https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sul/hu-ufsc/links/servicos-digitais/sei-sistema-eletronico-de-informacoes.
[362] Codinome utilizado para ocultar informação que pode levar à quebra de sigilo.
[363] Idem nota anterior.
[364] Codinome utilizado para ocultar profissão.
[365] Para maiores informações, consultar: https://sintufsc.com.br/conselho-universitario-aprova-adesao-huufsc-ebserh/.

de organograma. No entanto, ocorreram significativas alterações quanto às relações profissionais com a chefia, as quais se tornaram mais burocratizadas, afetando o caráter democrático do ambiente laboral. A EBSERH, como bem pontuam as entrevistadas C1 e C2, trouxe consigo um grau de burocratização que dificulta o acesso às instâncias superiores. Entende-se que a dinâmica de trabalho em um hospital público é circunscrita por alta sobrecarga, a qual impede sobremaneira que os(as) profissionais interrompam suas tarefas para enfrentar o desafio de abrir processos ou solicitações digitais apenas para dialogar com as chefias sobre questões cotidianas.

Cabe destacar que essas problematizações não partem do pressuposto de negar o uso dos avanços tecnológicos. Nega-se, aqui, o uso estranhado desses meios em um contexto que reproduz a ideologia gerencialista e o consequente tecnicismo. Aquilo que deveria ser fonte de apoio acaba tornando-se instrumento de poder sobre os(as) trabalhadores(as) – um poder apassivador, que subordina a realidade do trabalho ao uso desses dispositivos, forjando a não participação e a ausência de reflexão do movimento da realidade junto às chefias. Análises de Cavalcanti e Amaral (2020) contribuem para apreender a dimensão social e histórica dessa problemática. Para os(as) autores, o tecnicismo é decorrente do modo de ser do capitalismo, no qual vigora o estranhamento e a fetichização das relações sociais, visto que os(as) trabalhadores(as) se tornam extensões da técnica – ou seja, meios de realização do capital –, subordinando-se a uma finalidade que lhes é estranha. Desse modo, caracterizam a forma fetichizada da técnica pela capacidade que o trabalho alienado tem de produzir estranhamento, e afirmam que

> […] a técnica, ao se tornar uma força alienada, projeta-se para fora do ser que a desenvolve (exterioriza-se) e se volta contra ele, como uma força hostil que o controla. Esse processo de alienação, decorrente do fetichismo, inverte a ordem ontológica do processo. Agora o criador (o ser, no processo de trabalho) perde o controle sobre sua criação (a técnica) e os destinos deste ser e do trabalho social passam a depender do movimento autônomo das técnicas. Estas, agora, assumem poderes fantasmagóricos sobre o trabalho e sobre as pessoas. O trabalho humano social, desta feita, tende a ser controlado pela determinação estranhada da técnica (Cavalcanti, Amaral, 2020, p. 661).

Os(as) autores(as) entendem o tecnicismo como uma relação social escamoteada pelo fetiche da técnica, produzindo um efeito de deslocamento da finalidade do instrumento na atividade produtiva, na medida em que não é o(a)

trabalhador(a) que usa a técnica para seus fins, mas a técnica que se apropria do(a) trabalhador(a), dominando-o(a). Por isso, afirmam que esse processo consiste na criação de uma pseudorrealidade na qual as características sociais da atividade humana são ressignificadas, sendo transformadas em propriedades naturais das técnicas, as quais passam a refletir as relações de produção de forma estranhada, como relações apenas entre técnicas. Diante dessa condição, entende-se por que o tecnicismo está organicamente presente nas bases da reprodução do capital. Essa relação "garante a reprodução expansiva do capital, ampliando a sua composição-valor (o desenvolvimento tecnológico dos meios de produção) e a sua composição técnica (o montante de trabalho exigido para seu emprego)" (Cavalcanti; Amaral, 2020, p. 663). Desse modo, os(as) autores(as) evidenciam que, no sistema capitalista, o tecnicismo é uma condição fundante dos processos econômicos, sendo a expressão da atual divisão social e técnica do trabalho. Por ser HU uma instituição que faz parte da sociedade capitalista – embora com papéis distintos e específicos em relação ao setor produtivo –, este reflete o papel cumprido pelas tecnologias no atual estágio de desenvolvimento capitalista. Assim, "[...] as suas manifestações no trabalho em saúde, nas ciências, na política, no direito e nos outros complexos sociais são expressões da determinação dialética e ideológica da sua condição econômica original" (Cavalcanti; Amaral, 2020, p. 663). As condições materiais de produção reproduzem a forma de ser de outros complexos, os quais disseminam a ideologia tecnicista para outros espaços da sociedade.

O espaço do HU/UFSC manifesta essa lógica de ser do capital, reforçando a ideologia de que as técnicas não têm materialidade na produção e, como tal, podem ser definidas apenas como decisões a-históricas de cunho burocrático. Portanto, a gestão dos hospitais universitários, nessa dimensão, absorve um funcionamento pautado em divisões hierárquicas que têm, na racionalidade técnica do capital, a forma superior de manter os(as) trabalhadores(as) longe das decisões centrais pertinentes ao seu trabalho. Essa dinâmica acaba por cunhar práticas profissionais cada vez mais apartadas das reflexões do processo em sua totalidade, resultando em uma maior fragmentação dos(as) trabalhadores(as) diante de discussões que cada vez mais se hierarquizam e se afastam de quem está no cotidiano do HU. Ademais, alguns estudos (Faitão; Pinheiro, 2012; Serafim *et al*., 2012; Moura *et al*., 2018; Rocha *et al*., 2019) têm exposto que as situações que envolvem ausência de controle sobre

o trabalho são indissociáveis de relações hierárquicas burocratizadas, contribuindo para a desmotivação de quem atua na saúde e para a perda de sentido quanto ao seu fazer profissional.

Convém mencionar também que a entrevistada C2 fala sobre as dificuldades não só quanto ao acesso às gestões do hospital, mas também quanto às relações conflituosas que envolvem posicionamentos políticos sobre a necessidade de se ouvir os(as) servidores(as). Cita exemplos de demandas trazidas à equipe que não seriam de sua atribuição, resultando em embates com as gestões. Relata que, embora a chefia imediata seja mais aberta, havia dificuldade de que as questões fossem levadas às gestões superiores na hierarquia, corroborando o que a entrevistada C1 destaca quanto ao maior afastamento dos(as) trabalhadores(as) do contato com essas instâncias.

Quanto às relações profissionais com colegas de trabalho, as entrevistadas relataram os seguintes aspectos:

> **C1:** Quanto aos colegas eu não tenho problemas. Acho que por trabalhar à noite, numa equipe que é mais, é uma equipe fixa né, sempre a mesma equipe. Então a gente tem um relacionamento mais duradouro, um pouco mais estável, mas eu percebo na unidade CM [366] que a relação entre servidores RJU e servidores EBSERH é um pouco conflituosa pelas diferenças de carga horária, pelas de regulamentos do trabalho… Eles são CLT e nós somos RJU. Então, isso dá um pouquinho de atrito.
> **C2:** A relação com os colegas, tem momentos e fases né... O nosso grupo é um grupo que tem dificuldades, tem coisas muito positivas, mas tem bastante dificuldades relacionais, mas a gente tem uma característica que é um pouco diferente de outros setores do CN[367] [...]. Nós, a gente compõe um grupo que é de uma unidade, mas cada uma de nós pertence a um setor. A gente se relaciona com o grupo maior do CO[368] e com o grupo menor das unidades que a gente referencia. Então, eu tenho dificuldade lá na minha unidade com a equipe multiprofissional, então é muito no sazonal. Eu, de uma maneira geral, me relacionava muito bem com a equipe a qual compunha na CP[369], fazia enfrentamento, brigava, às vezes perdia até as estribeiras, porque olha, lidar com médico não é fácil. Mas a gente tinha respeito, tinha uma relação positiva, muito positiva, construía muita coisa legal junto, e com o CQ[370] geralmente era bem tenso. Não era uma coisa tranquila, mas eu acho que eram muitas coisas que faziam parte do processo de trabalho, ainda mais com a equipe multiprofissional.
> **C3:** Ótima, ótima, eles até me ajudavam durante esse processo: “Ah, deixa que eu faço pra ti”, mas tu se sente prejudicando o teu próximo, porque vai se exceder no trabalho dele pra te facilitar, não é facilitar, mas pra me ajudar. “Deixa que eu dou o teu banho pra ti não pegar o peso”, […] mas ele também

---

[366] Codinome utilizado para ocultar nome do setor.
[367] Codinome utilizado para ocultar informações específicas que poderiam levar à quebra de sigilo.
[368] Idem nota anterior.
[369] Codinome utilizado para ocultar nome do setor onde trabalhou.
[370] Codinome utilizado para ocultar nome da profissão.

> daqui a pouco ia tá com dor, que ia fazer o dele, mais o meu. Esse era o sentimento. Aí tu fica, nem vou chamar porque ele tá lá pra já fazer o dele… aí tu pede pra um acompanhante porque tu não tem a quem recorrer na hora né.

A entrevistada C1 traz um apontamento muito importante quanto às relações interpessoais relacionadas a trabalhadores(as) que atuam em um mesmo espaço com distintos vínculos trabalhistas. A EBSERH acabou por aprofundar essa situação, ampliando o número de trabalhadores(as) celetistas em detrimento de profissionais com vínculo estatutário. Esse contexto precisa ser entendido a partir de duas questões inter-relacionadas. Uma delas refere-se ao objetivo central das parcerias público-privadas: angariar verbas públicas para fins que, muitas vezes, são obscuros do ponto de vista dos serviços enquanto direitos sociais. Concorda-se com Druck (2017) quando afirma que essas formas de contratos expressam interesses materiais de lucro, servindo como mecanismo de desmonte do conteúdo social do Estado. Nos estudos de Druck (2017) e Krüger, Sobieranski e Moraes (2020), são evidenciadas situações em que os(as) servidores(as) que se aposentam não são substituídos(as) por novos(as) servidores(as) públicos(as), mas sim por trabalhadores(as) celetistas. Druck (2017) demonstra existir uma realidade de medo, tensões e conflitos advindos com a EBSERH, resultando em muitos pedidos de remoção de servidores(as) para outros espaços fora do HU. Isso significa uma perda para o serviço, visto que esses(as) profissionais possuem experiência relevante na atuação hospitalar – conhecimento que poderia contribuir para um atendimento de qualidade.

A entrevistada C2 reflete sobre as características de seu fazer profissional no hospital, o qual requer o trabalho em equipe multiprofissional, com uma estruturação de atividades conforme os serviços nos quais atua. Assim, além do trabalho junto aos(as) colegas da própria profissão, também mantém outras relações com profissionais nos setores que referencia. Chamam a atenção suas reflexões quanto aos conflitos, os quais se dão tanto em relação a profissionais da mesma categoria quanto a outras. Sua afirmação em relação às dificuldades no trabalho junto aos(as) médicos(as) expressa as relações de poder existentes no hospital, onde a Medicina mantém a hegemonia nas decisões e procedimentos. Para Machado, Correa e Dias (2021, p. 181), o trabalho hospitalar “é fortemente diferenciado e organizado com fragmentações no campo de práticas e alicerçado na hierarquia entre grupos

profissionais envolvidos no trabalho em saúde, em função do próprio discurso médico-hospitalar dominante". Os autores chamam a atenção para o fato de que, embora se fale de SUS e atenção integral à saúde – o que requer articulação de atividades intersetoriais em um processo voltado à promoção da saúde –, tal premissa é negligenciada no processo de trabalho em hospitais. Segundo os(as) autores(as), existe a reprodução de um modelo hospitalocêntrico, caracterizado por ações de alta densidade tecnológica e uso de terapias farmacológicas, resultando em um modo de atenção limitado a tais práticas, sendo ignorada a promoção à saúde. Essa forma de desenvolver o trabalho, pautada na hegemonia das práticas médicas, "traz consequências a todas as dimensões da organização do trabalho e revela assimetrias e conflitos no cotidiano do setor de saúde" (Pai, Tavares, Junqueira, 2022, p. 99).

A entrevistada C3 apresenta uma situação específica quanto às limitações referentes à sua saúde. Ela relata que retornou ao trabalho com restrições físicas que dificultavam o exercício das funções próprias de seu cargo. Nesse cenário, o apoio e a solidariedade de seus colegas configuraram relações que a fortaleciam, sem as quais sua situação seria ainda mais adoecedora. O estudo de Santos (2010) mostra que o baixo apoio dos colegas é um dos aspectos que explicam afastamentos de saúde mais longos, uma vez que o suporte social é um componente das condições de trabalho que fortalece os(as) trabalhadores(as) diante das mazelas laborais. Cabe destacar que a servidora retornou ao trabalho em virtude de uma situação que assola os(as) servidores(as) da UFSC: o retorno à atividade mesmo sem condições plenas para tal. Esse retorno "forçado" baseia-se no Art. 102, inciso VIII, alínea "b", e no Art. 103, inciso VII, da Lei nº 8.112/90, que estabelecem que a licença para tratamento da própria saúde será concedido por até 24 meses cumulativos ao longo do tempo de serviço. Ultrapassado esse período, o tempo conta apenas para aposentadoria, não sendo computado para fins de progressão ou outros direitos. Ademais, após os 24 meses, o Art. 186 da referida lei aponta que o(a) servidor(a) será aposentado(a) por invalidez permanente com proventos integrais apenas em casos de acidente em serviço ou doenças graves especificadas em lei. Nos demais casos, a aposentadoria ocorre com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

Como a situação da servidora se enquadra nesta última categoria, a aposentadoria significaria perdas salariais com prejuízos à sua condição de vida. Como trabalhadora da UFSC na área de atenção à saúde do servidor, foi possível

presenciar diversas situações em que profissionais adoecidos(as) se encontravam diante do dilema entre retornar doentes ou ser aposentado(a) compulsoriamente. Deste modo, o retorno motivado pela necessidade objetiva de manutenção da renda configura uma violência laboral, constituída por legislações absorvidas pela UFSC sem senso crítico. Reproduz-se a violência ao empurrar servidores(as) a um retorno em condições adversas que tendem a aprofundar o adoecimento. O trecho abaixo exemplifica bem esta situação:

> **C3:** Nesse período tive que tirar a prótese, porque fiz várias rádios e tive que voltar porque senão eles me aposentariam. E eu voltei pro serviço não por invalidez, porque eu já tinha pegado uma quantidade de atestado, é uma coisa absurda! É uma coisa absurda tu chegar lá e falarem "tu não tem condições nenhuma de voltar, mas tu tens que voltar". Dizem: "sabe o que faz, te aposentas, depois tu vai na justiça e tenta voltar". Então, eu fui na advogada do sindicato ela falou "nem te afasta, vai levando do jeito que dá, porque tu não vai voltar mais pro HU, eles não vão querer", até porque a EBSERH já tinha chego. Eu sou auxiliar em enfermagem, é um cargo em extinção. Aí ela perguntou "então tu não tem condições?", eu disse: "não, eu vou voltar obrigado, mas eu não tenho condições nenhuma sem uma mama e toda limitada de trabalho". Eu tento ali fazer o melhor pros pacientes e a cabeça a mil. Eu já tive câncer e nunca precisei tirar a mama, de repente, tive que ficar sem mama, seis meses de cicatrização e tudo... É uma coisa assim, que nem eu sei como tô aqui hoje bem e sem medicação… É uma coisa terrível. A doença… Na hora tu tá tão fragilizada que… Aí pede pra ver a mama. Pra quê que eu tenho que me expor a toda essa situação… Dizem: "realmente, tá bem ruim, mas tu tens que voltar pra trabalhar". Eu sei que eles fazem o papel ali. Tem alguns médicos até, o doutor CR[371] que tem mais empatia em lidar, mais jeito de conversar.

Sua fala expressa uma realidade que, para além da postura individual de um perito, faz parte dos desmontes concernentes à saúde dos(as) servidores(as) no serviço público federal. Sinaliza-se que essa é uma questão invisibilizada na UFSC e, acredita-se, em todo o cenário nacional, na medida em que não é problematizada, estando moldada de uma forma que se aceita sem grandes questionamentos. No caso dos(as) adoecidos(as), a própria condição de saúde acaba por fragilizar sua possibilidade política de enfrentamento. Existe uma lógica que fortalece essa prática: não apenas a legislação, mas também a perspectiva que trata a saúde estritamente como "corpo doente", secundarizando a prevenção e a promoção. Quando adoecidos(as), cabe a esses(as) profissionais condicionarem-se a estratégias individualizantes, como aposentar-se e recorrer judicialmente após a recuperação. No

---

[371] Codinome utilizado para ocultar identidade do médico.

entanto, tal recuperação afastada do trabalho é inviabilizada pela redução das condições para um restabelecimento efetivo, o qual envolve tratamentos, apoio social, lazer, descanso, alimentação digna e tantas outras dimensões da vida. A judicialização tornou-se o “mantra” nas respostas dadas aos(as) trabalhadores(as) que, profundamente debilitados(as), têm de escolher o “mal menor”. No caso da entrevistada, coube retornar com todas as limitações de saúde, em uma condição que, como aponta Ribeiro (1999), manterá a persistência da condição traumática, podendo aprofundar seu adoecimento. Ainda sobre as relações interpessoais, a entrevistada C2 relata situações desafiadoras e tensas frente a um trabalho que envolve temas considerados tabus na sociedade. Ao relatar tais vivências, expõe posturas de colegas “que acabam indo para um viés mais moralista e não pelo direito”, e destaca o desgaste sofrido frente a isso:

> **C2:** Então, a gente fez muito enfrentamento... foi uma das coisas que mais me desgastou ao longo destes últimos anos. Chegou num ponto que... final do ano passado chegou ao meu limite. Então nessa questão política é... eu acho que é sim uma questão política. Para além da minha posição profissional, eu acho que tem questões políticas [...] o cenário político que a gente tava vivendo eu acho que aflorou e piorou muito o nosso trabalho. Principalmente nos últimos…

Ou seja, as tensões em torno do tema, que continua a ser um tabu para muitas pessoas e, inclusive, para profissionais da saúde, acabam por gerar situações que a entrevistada aponta como um dos principais estressores em seu processo de desgaste. Ela sinaliza um contexto político que favorecia o discurso de extrema-direita sobre a temática, o que resultou no aprofundamento das cargas psíquicas e, consequentemente, em diversos agravos à saúde. Ademais, refere outras questões que expressam o contexto de profundo adoecimento vivido no hospital, o que acaba por “expulsar” os(as) servidores(as) da UFSC que lá atuam. Expõe ser uma situação tão degradante que a alternativa considerada mais viável pelos profissionais tem sido pedir a remoção ou a saída do serviço.

> **C2:** É um cargo de indicação com a aprovação do reitor normalmente. [...] Tem a nacional, que ela vai dar a diretriz pros hospitais universitários e a gente tem quer seguir o que eles determinam. Só que a gestão do HU poderia fazer alguns enfrentamentos, mas não faz. [...] É a realidade de todos os trabalhadores. De todos os trabalhadores, tá todo mundo querendo sair de lá. É impossível, Selma! Eu tô com o meu coração super partido, sabe? Eu não sei aonde a gente vai parar. Eu voltei do afastamento, segui na psiquiatra.

> Então, assim, eu via as minhas colegas de trabalho pedirem para sair do setor pra não se afastarem por saúde mental, porque ou elas saíam, iam pra outro local de trabalho ou se afastariam. A verdade era essa. [...] a gente tá adoecido, adoecido... As situações de trabalho são muito difíceis, a complexidade das situações são muito pesadas, e até o contexto político que a gente viveu.

A entrevistada afirma ter saído do setor com “o coração partido”, pois se identificava com o trabalho realizado. No entanto, as condições laborais tornaram-se tão desfavoráveis que não vislumbrou outra saída frente ao processo de constantes desgastes vividos cotidianamente. Relata que, após o retorno do afastamento, seguiu em acompanhamento profissional. Já algumas colegas, para evitarem novos afastamentos referentes à saúde mental, optaram por sair do HU. Esse é o dilema analisado por Melo, Pires e Trindade (2022) e Silva (2011): o sofrimento no trabalho torna-se invisível e o adoecimento – diante de um contexto laboral em suas diversas dimensões – é camuflado, restando aos(as) trabalhadores(as) afastar-se ou pedir a remoção do setor. A dor passa a ser invisibilizada, cabendo aos(as) profissionais apenas soluções individuais. Em outro trecho, a entrevistada destaca as relações estabelecidas com a vinda da EBSERH, retratando um cenário devastador para o HU enquanto instituição pública:

> **C2:** Falo das vagas de aposentadoria, etc. Essas vagas vêm via EBSERH, regime jurídico diferente, é CLT, é outra forma de trabalho. E isso dificulta a própria relação. [...] Muito delicado, porque tu imagina, são dois vínculos diferentes além dos terceirizados, porque tem a EBSERH, os RJU, e os outros trabalhadores que fazem todo o serviço de copa, limpeza, a manutenção, que são os terceirizados. Então é outro regime. São os subalternizados dentro do hospital. Então tem a EBSERH e o RJU, que são duas categorias iguais, profissionais da mesma categoria, com salários diferentes, regimes diferentes, com direitos diferentes. Tu entende? E o que tá acontecendo, o RJU, ele tá tendo que se igualar ao mesmo regime da EBSERH. A remuneração é diferente, eles não conseguem nos pagar hora extra, nem plantão... o banco de horas, tira... eles têm três meses pra tirar o banco de horas, nós não temos. No nosso regime jurídico único, o reitor decreta ponto facultativo. Aí o servidor não trabalharia né... Entraria no HU numa escala de plantão. A EBSERH não é obrigada a trabalhar. Como a gente tá lotado na unidade EBSERH, a gente tem que cumprir o que a EBSERH determina. Então, assim Selma, cria muito problema entre os servidores. Isso dá um monte de conflito, gera um monte de coisa bem delicada. Nós, o CO2[372], a gente ainda tem uma relação bem bacana com as gurias sabe, porque são colegas, elas não têm culpa de nada, enfim. Mas tem locais de trabalho que a gente conhece que pessoalizam esta relação. Então acabam tratando colega até como inimigo. O RJU como inimigo, entende? É bem delicado, uma situação bem complicada. O HU é um outro universo dentro da universidade.

---

[372] Codinome utilizado para ocultar nome do setor.

Frente a este cenário, corrobora-se com os destaques trazidos nos estudos de Ribeiro e Mancebo (2013), Druck (2017), Kruger, Sobieranski e Moraes (2020) de que as parcerias público-privado criam contradições, as quais caminham para a extinção do estatuto de serviço público enquanto direito e, por conseguinte, para o fim do estatuto de servidor(a) público(a).

Quanto ao respeito ao posicionamento profissional e político, as entrevistadas C1 e C3 trouxeram:

> **C1:** Sobre opinião política, não tenho nenhum problema […].
> **C3:** Mais ou menos. Eu não dizia em quem votei. Essas coisas de politicagem eu não podia falar. Que a maioria de um time e eu era de outro, eu e mais duas e três. Então, a gente não falava muito. Eu não me expunha muito. Até porque não queria discutir aquilo né.

As questões apontadas pela entrevistada C3 reduzem a política ao voto, compreendendo o momento eleitoral como “politicagem”. No entanto, cabe alertar sobre a redução da política a momentos eleitorais: nessa acepção, a ideologia burguesa induz os indivíduos a limitarem a política ao próprio espaço da democracia burguesa. É necessário criar essa percepção para que as pessoas deixem de atuar nas questões da vida social, que possuem caráter político. Nessa perspectiva, reduz-se a política à democracia representativa, ignorando-se a necessidade de uma democracia que parta da participação efetiva nas decisões, tanto nos espaços de trabalho quanto nas definições de fundo da macropolítica. A apreensão sobre o caráter político dos posicionamentos profissionais nas questões concernentes ao ambiente laboral é afirmada pela entrevistada C2. As entrevistadas trazem outras considerações a respeito da participação e da democracia nas relações de trabalho:

> **C1:** Espaços, têm reuniões de enfermeiros, depois os enfermeiros chefes com a direção, têm níveis hierárquicos… Eu percebo que diminuiu um pouco esses espaços de participação no sentido da frequência. Antes tínhamos uma reunião por mês e agora as reuniões são mais espaçadas […] nem sempre as demandas são da equipe, muitas vezes é da chefia que convoca uma reunião pra comunicar alguma coisa… acho que isso que mudou um pouquinho. […] Não, não, nessa questão macro assim eu não vejo. Como eu te falei é bem hierárquico e metódico… assim, níveis de funções, de decisões... São hierarquias de decisão, então quem tá na ponta recebe as decisões. A gente não tem muito poder de grandes mudanças. O que a gente propõe são coisas micro da rotina, assim da prática mesmo, do serviço.
> **C3:** As decisões são feitas pela equipe. […] Há um ano atrás começou a ser assim em conjunto, mas antes não era assim. “Tu tens que dar banho desse

> jeito". "É desse jeito". "Não pode usar tal coisa". "Não pode". Agora não, agora tá tendo capacitações pra trabalhar ali, lidar com... quando chega a mãe. Agora tá mais... Agora tu consegue opinar. Há um ano pra cá tava assim. No período do afastamento não existia. Às vezes eu falava "vocês não acham melhor assim?". "No CS[373] sempre foi assim". Não davam ouvidos.

A entrevistada C1 expõe questões pertinentes para se pensar a democracia e a participação dos(as) trabalhadores(as) no hospital. Na medida em que o hospital atua com base no modelo de gestão pública gerencial, a possibilidade de uma efetiva participação nas decisões é reduzida, contribuindo para situações de desmotivação destes(as) servidores(as) que passam a executar as tarefas de forma fragmentada. Em outro trecho, quando perguntada sobre a possibilidade de participação, a entrevistada C1 ressalta:

> **C1:** Até tem, mas a exigência do trabalho às vezes nos limita um pouco, porque isso exige horários fora do trabalho e aí são demandas que a gente nem sempre vê resultado. Acaba que a gente se acomoda mesmo, eu acho. […] não tem uma provocação do tipo: "Vocês têm alguma demanda?" O servidor tem que ter uma vontade muito grande de mudar alguma coisa pra ir e exigir essa mudança. Esse espaço de participação ele é muito assim, batalhado.

Nesse relato, a entrevistada aponta que as reuniões podem até ser solicitadas, mas ocorrem fora do horário de trabalho. Muito além de ser apenas uma vontade individual, a participação parte do pressuposto de um serviço que envolva, em todos os seus espaços, relações democráticas respaldadas pela transparência no acesso às informações, pelas decisões sobre o conteúdo do trabalho e pela socialização horizontal de saberes e práticas. Isso requer, acima de tudo, os pressupostos que norteiam o SUS: participação democrática, universalidade no acesso e intersetorialidade, dentre outros. Assim, a participação não deve ser mais uma carga para os(as) servidores(as), que já vivenciam cotidianamente processos de desgaste com uma crescente sobrecarga de atividades. A lógica predominante é a falta de condições para a participação em espaços coletivos que venham a contribuir com o trabalho. Criam-se vários empecilhos, como a realização de reuniões em períodos distintos do turno de trabalho da servidora C1. Ademais, são reuniões que ocorrem em intervalos de tempo cada vez mais espaçados. A servidora também ressalta que as horas a mais que, porventura, venha a cumprir em função dessas participações

---

[373] Codinome utilizado para preservar identidade da entrevistada.

são negociadas informalmente como “horas em haver”, mas estas dificilmente gerarão uma “folga”:

> **C1:** Eu trabalho no período noturno, e as chefias da gestão do hospital é no trabalho diurno. [...] Quando tem reunião, alguma coisa assim, é feita no horário diurno, e aí o servidor do período noturno tem que se disponibilizar a participar dessas reuniões. […] A trabalhar mais, essas horas ficam no banco de horas, mas é uma coisa muito virtual. Na prática, não gera folga. [...] Atualmente não mais, é ponto eletrônico. Então a gente vai negociando com a chefia... fiquei um pouco a mais, hoje eu folgo, mas tem que acumular essas horas, mas não é um banco de horas oficial é... assim, informal.

Cabe destacar que a entrevistada C3 sinalizou que a realidade anterior ao seu afastamento era de negação de espaços para contribuições, e relata serem suas sugestões ignoradas. Ou seja, sequer havia momentos em que pudesse refletir sobre o fazer profissional conjuntamente, e aquilo que sugeria era ignorado frente a uma rotina rígida, sem possibilidades de mudanças. Já a entrevistada C1 relata dificuldades de participação e de democracia nas decisões junto às gestões. Sinaliza serem as relações muito hierarquizadas e, como expõe a entrevistada C3, extremamente burocratizadas. Isso envolve relações de poder, gerando conflitos, onde o(a) profissional médico(a) está no topo dessa pirâmide, detendo maior poder de decisão por ser uma profissão hegemônica no hospital. A situação da entrevistada C3 é ainda mais complexa, na medida em que ocupa um cargo no qual absorve “[...] as tarefas mais intensas, repetitivas e menos valorizadas do ponto de vista social e financeiro […]” (Pai; Tavares; Junqueira, 2022, p. 99). Assim, conforme Pai, Tavares e Junqueira (2022) e Neto (1998), as atividades realizadas pelo profissional de nível médio são, em sua maioria, manuais, de execução do que foi concebido por outro profissional de nível superior – em geral, enfermeiros(as) e médicos(as).

Estudos de Elias e Navarro (2006), Serafim *et al*. (2012), Faitão e Pinheiro (2012), Filho e Navarro (2012) e Moura *et al*. (2018) demonstram que a falta de controle sobre o próprio trabalho contribui sobremaneira para o adoecimento desses(as) trabalhadores(as). Dessa forma, é possível afirmar que a participação, quando ocorre, existe de forma restrita às questões mais imediatas das rotinas, como protocolos técnicos de atendimento. Frente a esse processo, entende-se ser o trabalho dos(as) profissionais que atuam na saúde, dentro do hospital, limitador da capacidade criativa, já que impede que os(as) profissionais se desenvolvam nos debates que reflitam seu fazer. Cavalcanti e Amaral (2020, p. 663) mostram que

“[esse] proceder contribui também para o entendimento de que o suposto desenvolver das capacidades produtivas deve se limitar à descoberta de melhores técnicas, tecnologias e suas implementações”. Assim, evidenciam que “[uma] vez centrado na racionalidade técnica, o trabalhador [...] tende a perder a capacidade de apreensão da totalidade do processo, afastando-se das tomadas de decisão”. Ou seja, quanto mais fragmentado o trabalho, mais difícil se torna o reconhecimento dentro de um processo que tem, como essência, as relações contraditórias capital-trabalho, as quais trazem ao âmago da questão o processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as).

Quanto ao item “atividades adequadas às atribuições do cargo”, as entrevistadas expuseram serem estas condizentes com o que preveem seus cargos. No entanto, cabe trazer uma observação relevante quanto ao relato da entrevistada C3: embora afirme serem suas atividades relacionados ao cargo, demonstra ter assumido várias funções que caberiam a outros(as) profissionais:

> **C3:** Por isso, que falta profissional, às vezes nem da minha categoria, mas de outra… Hoje temos maqueiro, antes não tínhamos, na época do adoecimento não tinha. O enfermeiro saía do setor pra buscar paciente, pegar paciente. Fez papel de maqueira. Já, bastante pro CO. O centro obstétrico ligava “vem pegar paciente”. Tu ia lá, buscava… Então, não funciona. Então tu precisa de um psicólogo, tu liga pra setor tal e liga pro outro, e não acha psicólogo, e a paciente tá chorando, e tu vai lá tentar fazer um papel que não é teu. Aí, tu sai abalada de lá porque tu se envolveu com aquele problema que nem é teu. Aí, é uma coisa tão grandiosa cuidar de um paciente, às vezes coloca uma medicação e um remédio e não é só aquilo ali.

Segundo Pai, Tavares e Junqueira (2022), o trabalho na área da saúde e, mais especificamente, no hospital, possui alto potencial de adoecimento por seu perfil indissociável do cuidado ao próximo, o qual envolve contatos constantes com os(as) usuários(as). Os(as) autores(as) expõem que essa interação constante permeia diversos aspectos da dor, do sofrimento e da morte, potencializando e tensionando conflitos. A entrevistada destaca a grandiosidade do trabalho em saúde, o qual não deve ser reduzido à administração de medicamentos. Estudos voltados à análise do trabalho na saúde (Faitão; Pinheiro, 2012; ROCHA *et al*., 2019; Machado; Correa; Dias, 2021) evidenciam que os(as) profissionais entendem a relevância social de seu fazer, apontando que, ao lidarem com problemas urgentes que envolvem o cuidado, mobilizam-se emocionalmente. Nesse sentido, a recuperação dos pacientes funciona como uma forma de retribuição pelo esforço despendido. No entanto, essa é uma

prática que envolve diversas cargas psíquicas, as quais podem resultar em profundos desgastes e adoecimentos.

4.4.3.3 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC/HU em relação às políticas de valorização e reconhecimento

Segundo Rizzo e Lacaz (2017, p. 400), “[o] estabelecimento de planos de cargos, carreiras e salários (PCCSs) no Sistema Único de Saúde (SUS) foi assumido pela 8ª Conferência Nacional de Saúde (CNS) como uma política essencial para os trabalhadores do SUS [...]”. Os autores evidenciam que a 8ª Conferência, em consonância com os princípios e diretrizes do SUS, defendia ser fundamental a ampliação e a estruturação do novo sistema mediante a admissão via concurso público com estabilidade; direito de greve e sindicalização; estímulo à dedicação exclusiva; formação integrada ao sistema; capacitação permanente; e estabelecimento de PCCS. No entanto, os autores apontam a inviabilidade desse projeto frente ao processo de desmonte dos serviços públicos decorrente da contrarreforma do Estado. Frente a essas considerações, faz-se relevante investigar se as condições de trabalho concernentes às políticas de valorização e reconhecimento são suficientes para contribuir com um trabalho que traga sentido e reconhecimento a esses(as) profissionais nos HU. Em relação ao aprimoramento profissional, a entrevistada C1 afirma existirem alterações na dinâmica de oferta dos cursos, decorrentes da administração da EBSERH. Ela ressalta que antes existia um sistema próprio da UFSC que ofertava cursos relacionados ao hospital. No entanto, passaram a ter acesso apenas a cursos através de um sistema nacional, o qual oferta conteúdos que muitas vezes não condizem com a realidade do hospital universitário, como expõe:

> **C1:** Sobre capacitação, o hospital antigamente tinha um portal de capacitação onde eram disponibilizados os cursos que a gente podia se inscrever livremente. Atualmente esse site, esse portal não existe mais, mas o hospital ainda tem um setor que cuida da capacitação que prevê cursos... como eu te falei, é muito mais que vem de cima pra baixo. Então é o que tá sendo disponibilizado no âmbito nacional pela EBSERH... São cursos da EBSERH nacional, nem sempre são as demandas do HU, às vezes é de outro hospital, enfim, uma política mais nacional.

Desta maneira, os cursos ofertados estão relacionados a temas que não condizem com a realidade do HU/UFSC. Isso ocorre porque a lógica de trabalho da EBSERH distancia-se, significativamente, do que viria a ser o serviço público, sendo pautada pela administração privada, a qual passa a ser a responsável pelo desenvolvimento do trabalho no hospital. Frente a isso, a empresa assume o desenvolvimento do conteúdo dos cursos, na medida em que o serviço público se retira da proposição de ações voltadas aos(as) servidores(as) do HU. Ademais, quando questionada sobre as possibilidades de participação quanto à proposição de demandas de cursos, a entrevistada afirmou desconhecê-las. Outro ponto que traz como problemático refere-se à impossibilidade de afastamentos para a realização de cursos de qualificação – como mestrado e doutorado – e também para capacitações de curta duração:

> **C1:** [...] Assim, vou te dizer que as licenças, essas de mestrado, doutorado, capacitação, raríssimo alguém conseguir. Eu mesma, na época do mestrado, não consegui, porque a legislação é muito rígida eu não tinha o tempo de serviço ainda pra conseguir essa capacitação. É bem complicado, às vezes até licença sem remuneração que o servidor por algum assunto pessoal quer se afastar, não, porque não tem ninguém que vai fazer o serviço dele e o hospital não tem como deixar sem fazer. A gente sempre precisa ter gente.

Sua fala menciona uma política que, embora instituída, é inacessível diante do reduzido número de profissionais para dar conta das atividades remanescentes. A condição de arrocho no quadro de pessoal e a ausência de perspectiva de novos concursos acabam por limitar o que deveria ser encarado como um direito. As condições de trabalho não podem significar a exclusão do acesso a tais políticas, pois a formação é um dos aspectos diretamente relacionados à qualidade dos serviços públicos, na medida em que contribui para a qualificação profissional. A servidora afirma ter realizado seu mestrado sem o afastamento para qualificação. Quando questionada sobre a possibilidade de diálogo com a equipe de trabalho, a fim de propor uma organização interna para sua liberação, ela afirma que o processo é excessivamente burocrático, não havendo abertura para essa interlocução.

> **C1:** Não, é muito burocrático, é que tá na lei, no papel, não tem muita conversa, é o que tá no papel, tem que ser seguido e é isso aí. Até porque se existir conversa elas alegam que fica injusto né? Cada setor terá a sua forma de liberar... como são muitos servidores, fica essa coisa de padronizado.

A entrevistada C2 traz aspectos semelhantes quanto à dificuldade de acesso à formação, sendo que, durante sua vida profissional no HU, realizou qualificação sem direito a afastamento. Não sem motivo, afirma que, de todos(as) os(as) servidores(as) da UFSC, os(as) que estão lotados no HU têm as piores condições de trabalho em relação a diversos aspectos, como remuneração, capacitação, entre outros.

> **C2:** [...] Banco de horas, remuneração e capacitação, as piores condições que tu podes imaginar que nós temos hoje. Eu acho que esse é um ponto bem delicado quando a gente fala do HU, porque a gente não tem direito a afastamento. Eu tenho dezesseis anos de universidade e nunca tirei uma licença capacitação, pra tu ter uma ideia. Porque não é permitido. A gente faz mestrado, doutorado e nunca nenhuma de nós teve algum tipo de afastamento, porque se uma sai, não tem profissional pra estar lá. Ninguém é liberado. Eu não consigo participar de seminário porque eu não posso, porque geralmente eu tô sozinha. Então, no quesito capacitação, a gente é descapacitada. E a gente ainda tem que fazer os cursos de EPI, de não sei o quê, tem vários cursos que são obrigatórios da EBSERH e muitas vezes a gente tinha que fazer fora do nosso horário de trabalho [...].

A entrevistada expõe que, mesmo sendo obrigatórios, alguns cursos de capacitação não tinham o acesso liberado devido à ausência de profissionais para a substituição durante o período letivo. Como exemplo, cita o curso de EPIs, o qual estava diretamente relacionado à saúde dos(as) trabalhadores(as) e dos(as) usuários(as) do hospital. Afirma que as capacitações obrigatórias precisavam ser realizadas em horário distinto do expediente formal. Ou seja, trabalhavam a mais, pois a capacitação deve ser considerada como hora de trabalho, visto que é formação indispensável à realização das atividades em saúde. Não por acaso, sinaliza serem as condições de trabalho no HU “as piores possíveis”, sendo que, ao contrário do fomento para a formação e o aperfeiçoamento, depara-se com práticas de “descapacitação”, na medida em que não são garantidas aos(as) trabalhadores(as) as condições para o aprimoramento profissional. Frente a essas questões, estudos como os de Secco *et al*. (2010), Rizzo e Lacaz (2017), Pai, Tavares e Junqueira (2022) e Forte (2022) têm demonstrado a perda de sentido por parte de quem atua na saúde. Diante da ausência de condições básicas e do não apoio à formação, esses(as) profissionais acabam por se encontrar sem saída, principalmente quando não são estimulados(as) a se desenvolver, vendo-se limitados(as) a atividades restritivas e fragmentadas. A entrevistada C3 também corrobora a existência de dificuldades na liberação para a realização de cursos de capacitação:

> **C3:** Não, não. Eu não sentia isso em nenhum momento, mas tipo, poder participar já não era liberado e não tem funcionário direito...Eu não conseguia ir a tantos cursos que eu queria porque não era liberado. Eu estaria trabalhando e não ganhava... Não era liberada pra curso por falta de demanda de funcionário. E a demanda era muita lá no CT[374]. Então eu não conseguia as folgas que eu queria para participar de tudo que eu queria.

No trecho abaixo, a entrevistada afirma existir uma hierarquia na liberação para os cursos, pois na medida em que o setor liberava apenas duas profissionais, o critério utilizado era hierarquizado pelo nível de formação. Relata que, por ser auxiliar, seu nome era o último da lista para essa liberação, afirmando sentir-se discriminada diante de tais situações. Pai, Tavares e Junqueira (2022) constatam que são os(as) auxiliares e atendentes na atenção à saúde os(as) menos valorizados(as) do ponto de vista social e financeiro. Somado a isso, esses(as) profissionais vivenciam relações de poder nas quais sua voz e suas necessidades são secundarizadas frente às de outras categorias.

> **C3:** Era difícil sair pra fazer um curso. Ah, tem um congresso “ah, não, eu só consigo liberar duas funcionárias”. E eu como auxiliar ia mais pro final da fila né. Era mais pra quem era técnico. Eu me sentia um pouco discriminada em alguns momentos lá. E não liberavam. “Ah não, a demanda CU[375] é grande”. É muito paciente, não tem como ficar e tem falta de funcionário e não liberam. Nunca tinha essa facilidade pra fazer os cursos. Às vezes até aqui no auditório. “Ah, se der alguém desce.” Não é se der. Ou desce ou não desce.

As justificativas para a não liberação relacionam-se à falta de profissionais para a substituição da servidora. Mesmo em palestras que ocorriam no auditório do hospital – as quais traziam discussões e debates sobre a realidade de trabalho nesse espaço –, ela não era liberada, sendo que, em alguns momentos, a liberação era condicionada à dinâmica do setor. Serafim *et al*. (2012) defendem como condições necessárias de trabalho das equipes de saúde a oportunização de condições de aprendizagem e a utilização de novas habilidades. Esses são aspectos que criam um espaço laboral que possibilita o reconhecimento e a valorização, contribuindo para a promoção de condições de desenvolvimento crítico e criativo, a fim de fomentar um sentido positivo à atuação profissional.

---

[374] Codinome utilizado para ocultar setor onde trabalhou.
[375] Idem nota anterior.

Em relação à avaliação profissional, as entrevistadas mencionaram apenas a avaliação de desempenho do(a) servidor(a), que é considerada muito rígida e sem abertura para avaliações que proporcionem a participação e o desenvolvimento dos(as) trabalhadores(as):

> **C1:** Avaliação do serviço a gente não tem. O que eu faço como enfermeira é a avaliação da minha equipe de técnicos. É uma avaliação anual que é feita pelo sistema da UFSC... mas é bem mecânico, é uma avaliação que eu não vejo que traz muito resultado pra prática, porque é preencher um formulário, der uma nota de 1 a 5 pra cada item que é avaliado e aí vai via sistema pro servidor que eu avalio, e aí ele pode escrever ali uma autoavaliação e é isso. Não tem uma conversa, um feedback real. E assim é com a gente também, a nossa chefia faz com os enfermeiros… É a única avaliação.
> **C3:** É uma coisa um pouco quadrada aquilo ali né? Tu vai naquele ritmo… Tu é chamada pra dar o acordo. Tu não participa, na verdade. É de cima pra baixo e pronto. [...] Por isso, que a avaliação é quadrada lá. Todo mundo ganha a mesma nota. “Não vou prejudicar ninguém”. Mas não, precisa ser dito. Tu precisa melhorar nisso, tu precisa melhorar naquilo… Aí acaba caindo todo mundo no mesmo funil, todo mundo ganha igual. Nem o que é bom funcionário não é visto. Se é assíduo, se não é. É isso, eu só acho que tinha que ser contado esses mínimos detalhes.

As avaliações realizadas são aquelas relacionadas a uma perspectiva de controle e “qualidade total”, que mede numericamente o quanto o(a) servidor(a) foi eficiente no desempenho do trabalho. Tal como expõem Junior e Saltorato (2021) e Pinto e Behr (2015), as políticas e práticas de gestão de pessoas adotam instrumentos impostos pelo modelo gerencial de administração pública. Por isso, são avaliações que não contribuem para a melhoria das condições de trabalho e, consequentemente, para a qualidade dos serviços prestados. Ao discorrerem sobre os mecanismos de avaliação utilizados pelas gestões, Melo, Pires e Trindade (2022, p. 61-62) afirmam o caráter reducionista destas, que se centram na avaliação individual do rendimento e têm como objetivo “[...] avaliar o trabalho individual do sujeito e compará-lo aos demais trabalhadores do coletivo, a partir de métodos objetivos e quantitativos mediante aos resultados esperados”. Para as autoras, esse mecanismo não avalia o trabalho em suas diversas nuances, como as condições laborais, não prevendo questões relacionadas ao tempo psíquico e intelectual do(a) trabalhador(a). Ao final de sua fala, a entrevistada C3 aponta a necessidade de que a avaliação de desempenho utilize critérios que possam beneficiar “os bons servidores”, já que existe um “mesmo funil para todos(as)”. Aqui se impõe o diálogo quanto à importância de entender o caráter desses instrumentos, os quais cumprem o papel de fragilização das relações entre

trabalhadores(as), que podem passar a exercer controle sobre seus(suas) colegas, uma vez que a lógica das avaliações recai na culpabilização do(a) servidor(a), tendo como referência métricas gerencialistas de produtividade. Por isso, afirma-se que, na perspectiva posta, a avaliação “confere um meio hostil, baseado na competitividade individual, reduzindo as estratégias coletivas de defesa ao sofrimento”. Concorda-se com Melo, Pires e Trindade (2022, p. 63) quando afirmam:

> O mecanismo avaliativo, uma das etapas do processo de gestão, é um fenômeno complexo e precisa ultrapassar o conceito de pontuar e premiar os que alcançam as metas. É preciso considerar as necessidades de quem realiza o trabalho e, também, a finalidade do trabalho e os resultados esperados, em especial na saúde, onde o resultado tem forte relação com o alívio do sofrimento de outros seres humanos.

Quanto à remuneração e a outros benefícios, as entrevistadas destacaram sua insatisfação em relação ao rendimento, o qual está defasado frente ao custo de vida. A entrevistada C1 expõe que o salário dos(as) servidores(as) da UFSC que trabalham no HU é menor que o dos(as) trabalhadores(as) da EBSERH. Por isso, para buscar um aumento na renda, os(as) servidores(as) recorrem à realização de pós-graduação, com a qual passam a ter um percentual adicional na remuneração, conforme o nível de formação. Ocorre que, para ter acesso a esses percentuais, precisam realizar cursos em uma realidade na qual não existe liberação para tal. Sem o afastamento e pressionados pela necessidade de recomposição salarial, os(as) servidores(as) que realizam os cursos vivem uma dimensão ainda maior de sobrecarga, já que acumulam o trabalho intensificado com as exigências acadêmicas, o que potencializa o risco de adoecimento frente aos desgastes advindos de tais cargas psíquicas e físicas.

> **C1:** Ah, segue o plano de carreira da UFSC. Desfasadíssimo, muito defasado, inclusive é inferior ao que a EBSERH paga. [...] Assim, ainda tem estímulo a pós-graduação, mestrado e doutorado que... eu vejo técnicos de enfermagem fazendo mestrado, às vezes até doutorado, graduação pra poder incrementar a remuneração. Porque pelo cargo ali mesmo, não supre as necessidades. Tem os auxílios, são os mesmos da UFSC, tem o auxílio-creche, auxílio-saúde UNIMED né, as licenças, licença capacitação.

A entrevistada C2 traz o seguinte relato:

> **C2:** Esse é um outro ponto, além de existir uma capacitação com problemas a gente ainda perdeu nossa insalubridade... Nós ficamos desde 2019 até meados do ano passado sem receber um real de insalubridade em plena

> pandemia. Nos tiraram a PH, que é hora plantão, nós fazíamos horas plantão nos finais de semana remunerado, depois o TCU, não sei qual foi o órgão do governo, entendeu que como a gente era flexibilizado, nós não tínhamos direito a receber. Então, a gente dá plantão final de semana, sábado e domingo pra descontar em banco de horas em dia da semana e detalhe, tu só podia, tu não podia acumular banco de hora. Ou tu tira no mesmo mês ou, no máximo, no mês seguinte, senão tu perde as tuas horas.

Gonçalves (2016), a respeito da monetização do risco relacionado à insalubridade, afirma que esse adicional costuma ser rotulado como “adicional de morte”, pois submete o(a) trabalhador(a) à exposição ao risco de agravos por mais tempo. Considera ser a redução da jornada uma saída mais viável do ponto de vista da saúde, já que reduz o tempo de exposição aos agentes e fatores de risco, permitindo que o organismo tenha mais tempo para se recompor. Essa é uma problematização de suma relevância, pois busca entender a realidade de quem está exposto(a) a constantes cargas que poderão levar ao adoecimento. No entanto, cabe sinalizar a questão específica no HU, pois os(as) servidores(as) perderam o valor da insalubridade e também a “hora plantão”. Quanto a esta última, o entendimento que justificaria sua perda seria a de que a flexibilização é contraditória a ela. Contudo, os(as) trabalhadores(as) deixaram de receber esse valor, mas mantiveram a responsabilidade de garantir o serviço aberto nos horários dos plantões que realizavam. Assim, a flexibilização veio acompanhada de punições, como a obrigatoriedade de realizar plantões de finais de semana sem remuneração específica, passando os(as) servidores(as) a serem responsabilizados(as) pelos reflexos da ausência de profissionais.

Ocorre uma inversão de responsabilidades, as quais são lançadas sobre os(as) trabalhadores(as). Em vez de terem acesso a direitos, esses(as) profissionais acabam acumulando sobrecargas e pressões, sendo responsabilizados(as) por problemas históricos do HU/UFSC – entraves cujo aprofundamento é visível após a entrada da EBSERH. Segundo Rocha *et al*. (2019), existe um nível elevado de estresse entre os(as) profissionais da saúde, o qual é atribuído às características intrínsecas do trabalho que lida com o sofrimento humano em condições inadequadas, com longas jornadas, intensificação das tarefas e baixa remuneração. Secco *et al*. (2010) destacam, também, que esses(as) profissionais vivenciam altas cargas psíquicas decorrentes da insuficiência de trabalhadores(as) e das demandas laborais, sendo pouco reconhecidos(as) e mal remunerados(as). Os autores sinalizam, também, a

complexidade técnica e tecnológica, além das relações interpessoais inerentes a essas atividades, “indo desde o paciente/cliente, à sua família, à chefia, aos demais componentes da equipe de saúde, aos alunos em fase de formação profissional de diferentes áreas, entre outros fatores” (Secco *et al*., 2010, p. 15).

Por isso, concorda-se com os autores quando defendem que as características do trabalho em saúde, que envolvem aspectos do SUS decorrentes da exigência e do compromisso com atendimento e cuidados humanizado, devem envolver não apenas exigências, mas a necessidade de contrapartida financeira compatível com o reconhecimento devido. Afinal, os(as) trabalhadores(as) que cuidam também precisam de respaldo quanto à sua saúde e às suas condições de vida. Assim, Secco *et al*. (2010) questionam: quem cuida de quem cuida? Esse é um questionamento necessário para pensar a saúde do(a) trabalhador(a) da saúde, frequentemente colocado(a) em situações de desgaste constante, fazendo-se necessário abordar a fundo as condições de trabalho em todas as suas dimensões, incluindo a remuneração, a qual tem sido causa de desmotivação, tal como apresentado nos estudos e nas falas desta pesquisa. A entrevistada C3 também aponta que seu salário é insuficiente diante da carestia, citando o valor irrisório do auxílio-alimentação. Importa notar que os(as) TAEs do HU tinham acesso gratuito ao restaurante do hospital, mas perderam esse direito no período da pandemia. Hoje, para se alimentarem no HU, precisam pagar um valor que não é condizente com suas condições salariais:

> **C3:** Não, não, não tá adequado. Eu tenho uma família de quatro, é bem difícil. Tudo tá aumentado e o salário fico lá pra trás e não acompanha né. [...] Tem o vale alimentação, só o vale alimentação… E agora a gente paga, antes a gente ganhava alimentação gratuita e agora a gente não ganha mais. Agora é o valor quase de fora, doze reais. [...] Eu nunca comprei porque também não vou dar esse… É, o reitor tá vendo pra fazer o preço do RU, mas ainda não decidiram nada. Mas é doze reais aqui dentro se tu quiser almoçar e antes era gratuito. Foi bem no período da pandemia que eles cortaram.

Tal como afirma a entrevistada C2, a sensação é de que os(as) servidores(as) do HU são penalizados(as) por lá estarem, tendo alguns benefícios de que gozavam retirados, como o exemplo do acesso ao restaurante. Cabe mencionar que essa medida foi proferida em um momento altamente complexo, no qual esses(as) trabalhadores(as) davam seu suor no enfrentamento à pandemia. Entende-se que as condições de reprodução dos(as) trabalhadores(as) – dentre elas, a alimentação –

são condições de trabalho necessárias. Pouco se fala, nas discussões, quanto a ter um restaurante coletivo para que esses(as) profissionais tenham acesso gratuito. O discurso de que os(as) TAEs já recebem auxílio-alimentação e de que seria ilegal ter acesso ao restaurante de forma gratuita não condiz com a realidade de vida desses(as) servidores(as), os(as) quais amargam péssimos salários diante da responsabilidade que assumem no cuidado em saúde hospitalar, em um contexto de precarização que se agrava.

4.4.3.4 Condições de trabalho dos(as) servidores(as) TAES da UFSC/HU em relação a aspectos da organização do trabalho

Tal como se expôs anteriormente, o trabalho em saúde não se reduz ao uso de uma técnica: ele envolve, como bem pontuam Filho e Navarro (2012), a inter-relação entre o saber acumulado previamente e a necessária reflexão sobre o contexto singular em que a ação se desenvolve, devendo considerar os sujeitos envolvidos, valores, significados, condições históricas. Representa, desse modo, a interconexão entre técnica e reflexão sobre as relações singulares, mas também sobre a conexão destas com o contexto geral, de forma a apreender as dimensões analisadas por Cavalcanti e Amaral (2020) quanto à possibilidade de se ter uma apreensão do processo de atenção à saúde de forma totalizante, considerando seus aspectos sócio-históricos. Assim, como pontua Mendes-Gonçalves (1992), o trabalho em saúde deve ser apreendido como prática social, ou seja, deve-se partir do entendimento de que este não pode ser analisado independentemente das diretrizes de produção e reprodução social. Por esse motivo, ele reflete projetos de saúde que têm sido fonte de disputas nas últimas décadas. Bravo (2009) analisa o processo de constituição dos projetos de saúde em disputa no Brasil, evidenciando que o projeto que parte dos interesses da classe trabalhadora tem como fundamento o processo de Reforma Sanitária. Destaca momentos imprescindíveis para a constituição da saúde pública enquanto direito, sendo um dos marcos a 8ª Conferência Nacional de Saúde, realizada em março de 1986. A autora destaca, dentre as principais medidas propostas no processo de Reforma Sanitária: a universalização do acesso; a concepção de saúde como direito social e dever do Estado; a reestruturação do setor mediante a criação do Sistema Unificado de Saúde, visando um novo olhar sobre a saúde individual e

coletiva; a descentralização do processo decisório para as esferas estadual e municipal; o financiamento efetivo; e a democratização do poder local através de novos mecanismos de gestão, como os Conselhos de Saúde.

A Constituição de 1988 foi um marco quanto à resposta a esse processo, a qual se deu em disputa com outros setores da iniciativa privada. Mesmo com conquistas importantes decorrentes desse processo, Bravo (2009) destaca que já havia algumas dúvidas e incertezas com relação à implementação do Projeto de Reforma Sanitária devido a tensões e conflitos existentes. Segundo a autora, mesmo com a constituição do SUS, ocorreu nos anos 90 a consolidação do projeto de saúde voltado ao mercado, com a política de ajuste neoliberal, a qual redirecionou o papel do Estado. Uma das estratégias utilizadas pelo Estado para a implementação das medidas neoliberais foi a Reforma do Estado ou contrarreforma, a qual trouxe o modelo gerencialista de administração pública baseado na descentralização, na eficiência, no controle dos resultados, na redução dos custos e na produtividade (Bravo, 2009). Nesse sentido, a autora afirma existirem dois projetos em tensão: o "projeto de reforma sanitária, construído na década de 1980 e inscrito na Constituição Brasileira de 1988, e o projeto de saúde articulada ao mercado ou privatista, hegemônico na segunda metade da década de 1990" (Bravo, 2009, p. 14). Segundo a autora, o projeto de saúde vinculado ao mercado representa a reatualização do modelo médico-assistencial privatista, estando pautado na política de ajuste fiscal. Essa política trouxe sérios problemas à política de saúde, a qual, ao ser desmontada mediante ajuste fiscal e cortes de verbas, acaba sendo sucateada. Com isso, os governos e suas burguesias usam a ideologia do "fracasso da saúde pública" para aprovar propostas de mercantilização mediante parcerias público-privadas, terceirizações, etc.

A mercantilização da saúde pública expandiu-se, nesses últimos anos, para os hospitais públicos, os quais passam a ser visados pelo mercado como novas fontes de lucro. Assim, a contrarreforma gerencial do Estado alcança setores como os hospitais universitários, que se tornam o alvo da privatização por meio do aprofundamento do desmonte da saúde pública. A EBSERH faz parte desse escopo e, como tal, utiliza recursos públicos, detendo a responsabilidade pela administração da saúde ligada às universidades federais. A estratégia para a sua adesão foi a mesma de sempre: a precarização máxima dos serviços mediante a escassez de

financiamento, de modo a tornar o serviço precário e sustentar o discurso ideológico de que o problema da saúde pública é seu status de serviço público enquanto direito. No atual estágio do capital mundial, este busca expandir seus mercados a todas as dimensões da vida (Lara, 2016), sendo a saúde uma delas. Assim, por mais que não ocorra uma privatização direta, o espaço público é utilizado por uma empresa que, na prática, faz a gestão conforme critérios da iniciativa privada – baseados na lógica do lucro. O contexto do hospital antes da EBSERH apresentava problemas, os quais tinham como pano de fundo a precarização enquanto projeto de governo. No entanto, esses problemas se agravam na atualidade, pois os ataques aos espaços públicos, em especial aos hospitais, são aprofundados frente às manobras privatistas, conforme discorrem Bravo e Menezes (2021, p. 98):

> A preocupação com a chamada eficiência dos hospitais está presente na proposta de Reforma do SUS explicitada no documento do Banco Mundial denominado 'Propostas de Reformas do Sistema Único de Saúde Brasileiro', apresentado na Câmara dos Deputados no dia 4 de abril de 2019, em audiência pública requerida pelo ex-ministro de Temer, Ricardo Barros. Uma das premissas do Banco Mundial é de que 'há espaço para o SUS obter melhores resultados com o nível atual de gastos públicos', como se não houvesse necessidade de maior financiamento ou de revogação da EC95. Defende a cobertura universal de saúde, em substituição ao termos universalidade como princípio do SUS, e deixa nítida, a cada recomendação, a concepção de cobertura universal como um pacote básico de serviços e estratégia de focalização, afastando a perspectiva da atenção básica ampla de acesso universal.

O caminho para a perda do caráter público dos hospitais se acelera e se defronta com as lutas dos(as) trabalhadores(as). Vive-se uma realidade ainda mais perversa do ponto de vista das condições de vida dos(as) trabalhadores(as) que lá atuam, os(as) quais vivenciam situações que envolvem profundas cargas físicas e psíquicas de trabalho e, consequentemente, adoecimento, tal como pode ser observado no decurso das análises que seguem. No que diz respeito à jornada de trabalho no HU, as entrevistadas afirmaram cumprir 30 horas semanais, decorrentes de uma política da UFSC, embora o contrato de trabalho seja de 40 horas. Expressam, em suas falas, profundas contradições referentes à redução da jornada:

> **C1:** A nossa jornada é de 30 horas, mas o nosso cargo é 40 horas. A gente assina na posse, tá escrito lá: enfermeiro 40 horas. Nós temos a flexibilização da jornada pra 30 horas, mas isso é uma moeda de troca no HU... porque a gente sempre excede as 30 horas. Porque o meu horário é da 19h as 7h e eu bato ponto um pouquinho depois. A carga horária do mês sempre excede as

> 30 horas. A carga semanal... E isso é moeda de troca no sentido de que “ah eu não vou dar folga”, essas horas está dentro da flexibilização, estão dentro das 10 horas faltantes, digamos assim. Então a gente não tem voz pra reclamar disso, porque nos ameaçam cortar as 30 horas e voltar a fazer 40. É esse o cenário da carga horária. [...] eu fiquei um tempo auxiliando a chefia quando tava gestante e anotado no ponto do servidor que, conforme a portaria, essa carga horária excedente está dentro da flexibilização. E anotado a carga horária excedente, está dentro daquele limite.
> **C2:** É isso, o trabalhador que trabalha na saúde já é por si só sobrecarregado. A gente está flexibilizado, mas sempre há uma ameaça no ar. Se o setor fechar, volta a fazer 40 horas, se alguém adoecer, [...] não pode tirar licença porque tem que ter tanto profissional por turno [...] É uma flexibilização que tá sempre ameaçada. Eu ainda falava pras meninas: “Meu Deus, eu quero fazer 40 horas” eu não aguento mais”. Primeiro, a gente não consegue dar conta da carga de trabalho em 30 horas. Tem que ir pra casa, fazer coisa em casa, relatório, tudo mais. Segundo que, às vezes tu tava além da tua carga de trabalho, tu tava na pressão desse setor, sabe? É uma coisa muito ruim... […] Eu acho que, como a gente do CV[376], a gente tem 30 horas de flexibilização de segunda a sexta, só que, além disso, a gente tem que fazer feriado e finais de semana. Então, essas 30 horas, elas têm que acabar sendo diluídas em todas essas coberturas de escala, certo? O problema é quando eu vou pra minha escala final de semana, eu descubro o dia de semana, tá? Eu sobrecarrego a colega que tá no dia de semana, entendeu? Porque eu tenho que sair do dia da semana, eu não posso ser remunerada. Então eu tenho que sair dia de semana e trabalhar final de semana. Quem tá no dia de semana se sobrecarrega porque eu não tô na escala.
> **C3:** Jornada cansativa, bem cansativa. Eu fazia plantões nos finais de semana nessa época e durante a semana eram seis horas todo dia. Aí era das 13h às 7h e aos finais de semana das 7h às 19h. Bem cansativo, tinha intervalo, ia lá e almoçava rapidinho e voltava. Tudo muito corrido.

As entrevistadas relatam uma realidade de jornada entendida pelas gestões como favor, e não como direito. Nessa lógica, a flexibilização, em vez de contribuir para condições de trabalho mais dignas, acarreta diversas cargas físicas e psíquicas. É importante destacar que tais desgastes não são decorrentes da flexibilização em si, mas sim da forma como as gestões a institucionalizam. Na lógica gerencial, por ser tratada como um favor, os(as) trabalhadores(as) precisam dar conta de todas as demandas de trabalho – as quais envolvem a sobrecarga frente aos problemas de fundo existentes – em um período de 30 horas. Assim, a flexibilização traz uma série de exigências sob o tom de ameaça quanto à responsabilização dos(as) trabalhadores(as) por manterem o serviço aberto e as demandas atendidas. Nessa acepção, como bem pontua a entrevistada C1, as 30 horas servem como “moeda de troca”, pois esses(as) trabalhadores(as) têm que assumir questões que não são de sua responsabilidade, visto que fazem parte de problemas históricos provenientes de parcos recursos e de desmontes da saúde pública. No entanto, não se problematiza

---

[376] Codinome utilizado para ocultar profissão.

junto aos(as) trabalhadores(as) tal situação. Ao contrário, exige-se que esses(as) se sobrecarreguem para dar conta das diversas demandas, pois, caso deixem “furos”, poderão perder essa “benesse”. Ou seja, os(as) servidores(as) que já estão sobrecarregados(as), vivenciando cargas psíquicas, físicas e biológicas constantes pelas características do serviço, acabam por sofrer outras pressões que se avolumam em tensões e desgastes.

Nessa perspectiva, a jornada reduzida tem pouca efetividade para a saúde dos(as) trabalhadores(as), pois, além de se exigirem metas inalcançáveis, responsabiliza-se esses(as) servidores(as) pelos problemas estruturais do hospital. A sobrecarga persiste com as 30 horas, já que uma política que busque a saúde dos(as) trabalhadores(as) e a qualidade dos serviços deve vir acompanhada de condições como: mais profissionais concursados(as), mais verbas para os hospitais e mais democracia nas relações. Ao se desconsiderar essas condições, as situações de penúria contribuem para o adoecimento dos(as) trabalhadores(as) da saúde, que se veem sem saída para enfrentar a precarização. As estratégias frente a tantas exigências são realizadas individualmente, como expõe a entrevistada C3 ao falar da impossibilidade de realizar todo o trabalho no período das 30 horas, tendo que realizar atividades em casa. As condições objetivas de trabalho impõem a ela jornadas que ultrapassam as 30 horas, ocorrendo a invasão do trabalho no tempo de descanso.

No atual estágio do capitalismo, o domínio da sociabilidade do capital tende a avançar para todas as esferas da vida social (Souza; Lara, 2021), sendo o espaço privado de casa invadido pelos tempos de trabalho, já que a intensidade do labor no hospital força a servidora a realizar as atividades no tempo que teria para repor suas energias. Essa é a face mais escancarada da “gestão pelo estresse”, conforme Gaulejac (2007): exige trabalhadores(as) flexíveis e polivalentes, os(as) quais devem ter habilidade para a realização de diversas atividades e exigências em todo e qualquer momento de sua vida. O processo de precarização do trabalho vivido no HU remete a um cenário altamente adoecedor, com relações de trabalho pautadas em diversas formas de violência, em perda de direitos, em intensificação do labor e em sobrecargas altamente extenuantes, tal como se pode observar a seguir. A entrevistada C1 aponta que as sobrecargas são sazonais, havendo momentos de maior tranquilidade e outros com demandas descomunais, marcados pela superlotação no serviço onde atua.

> **C1:** Muito variável, tem períodos que tá supertranquilo, tem períodos que é superlotado. O meu serviço, na CX[377] é o centro de referência estadual pra CZ[378] . Tem épocas que recebem muitos CA2[379], tem épocas... então é muito variável. Mas quando tá cheio, tá cheio mesmo e a carga é altíssima. Carga mental principalmente... do ritmo de trabalho mesmo, não digo em relação à chefia, a relações de trabalho, mas a demanda do próprio serviço, da própria atividade profissional.

A entrevistada C1 aponta existirem momentos de excesso de trabalho, os quais recaem em cargas extenuantes, em especial cargas psíquicas. O ritmo de trabalho, frente às exigências das demandas que chegam ao setor, acaba por contribuir para um trabalho altamente desgastante, refletindo-se na saúde mental. Diversos estudos – como Lacaz (2000), Secco *et al*. (2010), Pires, Trindade e Melo (2022), Pai, Tavares e Junqueira (2022), Forte (2022), Faitão e Pinheiro (2012), Rizzo e Lacaz (2017), Rocha *et al*. (2019) e Serafim *et al*. (2012) –, realizados junto a profissionais da saúde, evidenciam condições de trabalho altamente adoecedoras, com cargas físicas e psíquicas que provocam desgaste e adoecimento. Tais autores alertam que a sobrecarga decorrente do arrocho no quadro de pessoal e das exigências da organização gerencialista contribui para o sofrimento, com diversos efeitos na vida do(a) trabalhador(a), como acidentes e adoecimentos, inclusive psicossomáticos. A entrevistada menciona as cargas psíquicas como as principais nesse setor.

Entende-se as cargas psíquicas/mentais como aquelas constituídas por elementos que levam ao desgaste psíquico e mental do(a) trabalhador(a), estando relacionadas a todos os elementos do processo de trabalho e, por isso, articulando-se com outras cargas (Pires; Trindade; Melo, 2022). São diversos os aspectos da organização do trabalho que contribuem para essa condição, dentre eles: sobrecarga de atividades; conflito de papéis; falta de controle sobre o trabalho; ausência de apoio social entre os(as) colegas; ausência de condições físicas de trabalho; convívio com o sofrimento e a morte; imagem social de desvalorização; duplas e triplas jornadas; intensificação do trabalho; novos imperativos de desempenho e produtividade; incoerência em relação ao grau de autonomia; cobranças desmedidas e fragmentação

---

[377] Codinome utilizado para omitir nome do setor onde trabalha.
[378] Codinome utilizado para ocultar informação que poderia levar à quebra de sigilo da identidade da entrevistada.
[379] Idem comentário anterior. O codinome reinicia-se com a letra C, correspondente ao grupo de entrevistadas, no primeiro bloco, as letras do alfabeto em ordem sequencial no segundo bloco, seguindo dos números em ordem sequencial.

do processo de cuidado (Oliveira, 2002; Secco *et al*., 2010; Rocha *et al*., 2012; Filho; Navarro, 2012; Rizzo; Lacaz, 2017; Faitão; Pinheiro, 2012; Forte, 2022). Desse modo, as condições de trabalho são negadas e o processo de desgaste é acentuado. A entrevistada C1 atua em uma profissão que apresenta altos índices de afastamentos por motivos de saúde devido a adoecimentos psicossomáticos, conforme exposto por Forte (2022). A entrevistada teve afastamentos decorrentes de tendinite e problemas no quadril e, quando questionada sobre a relação do adoecimento com o trabalho, destaca a seguinte reflexão:

> **C1:** Sim, é difícil a gente dizer que foi por causa do trabalho. Quando passa na perícia, é como se fosse uma inquirição, parece que a gente tá querendo fugir do trabalho, mas realmente a gente passa muito tempo em pé, serviços repetitivos com as mãos. Eu tô com uma tendinite nas mãos, são coisas muito minuciosas. Então, com certeza sim, a carga de trabalho influencia muito em relação osteomuscular, doenças ortopédicas, mas também doenças mentais, bastante na minha unidade. [...] Muito adoecimento psiquiátrico, muito…

Mesmo com fortes indícios de que seu adoecimento esteja relacionado ao trabalho, a entrevistada relata não ter tido acolhimento quanto a essa questão, como, por exemplo, orientação quanto à solicitação de nexo causal. Desse modo, os(as) servidores(as) TAEs do HU não têm acesso nem à prevenção e à promoção da saúde, nem a medidas de reparação quando adoecem. Tal como foi exposto, o trabalho realizado por ela envolve movimentos repetitivos, os quais trazem sequelas à sua saúde física. Assim, a dinâmica de trabalho, que possui sua especificidade, acarretou também cargas fisiológicas que sobrecarregaram o seu corpo. Como relatou, em momentos de grandes fluxos de atendimento, força-se mais o corpo para o desempenho das atividades. Secco *et al*. (2010, p. 3) destacam que as cargas fisiológicas possuem materialidade interna ao corpo, sendo decorrentes dos esforços "[...] visuais e físicos necessários à atividade, pelas posições incômodas assumidas para a prestação da assistência, pela sobrecarga de atividades decorrente da exigência da produtividade, pela realização das horas extraordinárias, pela dupla ou até tripla jornada [...]". Essas cargas relacionam-se às psíquicas, acentuando-se diante de ritmos intensos desenvolvidos na atenção à saúde, pelo convívio com o sofrimento e com a morte, e por diversos aspectos estressores concernentes ao cotidiano profissional nas condições apontadas. Esse cenário conflui para um alto índice de adoecimento no setor, tal como aponta ao afirmar que seu local de trabalho

é um dos que registram mais afastamentos, principalmente por transtornos de ordem psíquica/mental. A entrevistada C2 menciona mais elementos quanto ao processo que gera sobrecargas psíquicas e físicas, as quais acarretam perda de sentido do trabalho no HU/UFSC:

> **C2:** [...] Banco de horas, remuneração e capacitação, as piores condições que tu podes imaginar que nós temos hoje. Nós não temos um ponto facultativo. A gente trabalha carnaval, ano novo, só feriado que nós temos direito. Por exemplo, tem ponto facultativo no meio do feriado pra UFSC inteira, nós continuamos a trabalhar [...] porque nós somos considerados serviços essenciais. Só é liberado quem trabalha nos ambulatórios. Na internação, mesmo que a minha colega me cubra, eu não posso tirar. Então assim, virou uma lógica produtivista muito, muito cruel pro trabalhador, sabe? Então o direito que nós já tínhamos conquistado, perdemos. A sensação, Selma, é que a gente tá sendo penalizado por trabalhar no HU. Então assim, tu compara o mesmo regime jurídico, o mesmo, a mesma categoria profissional, e eu não tô falando só… tô falando de todas as profissões psicólogo, enfermeiro, médico, assistente social, técnico de enfermagem, fono, fisio, enfermeiro, é muito discrepante as condições de trabalho que a gente tem na mesma universidade. Hoje eu, assim, eu duvido que tu converse com alguém do HU que diga que tá feliz de trabalhar lá. [...] Pra tu teres uma ideia, tinha dia de manhã que eu não tomava água, eu não ia no banheiro porque não ia dá tempo porque era um atendimento atrás do outro dependendo do dia, porque a gente era a porta de entrada. A CB2[380] tem dia que é tranquilo, mas tem dia... Então é muito pesado. Entre essa demanda muito complexa e muito pesada. Tu não tem uma valorização da gestão pro profissional, tu entende? Porque eles poderiam dar um ponto facultativo pra beneficiar mesmo o profissional que tá ali dando o sangue e lágrimas e tu não recebe insalubridade, capacitação. Então virou meio que uma lógica punitiva essa gestão sabe... É como se a gente tivesse sempre tentando tirar proveito e quisesse pegar algum feriado, alguma coisa. É muito ruim, então, além de todos os aspectos das condições de trabalho, do adoecimento do trabalho da saúde que é tão pesado, esses elementos, eles potencializam o adoecimento do trabalhador num nível muito, muito perverso, muito cruel.

A entrevista ilustra uma realidade de sobrecarga, que acarreta o sofrimento dos(as) trabalhadores(as) em um grau elevado. Estes(as), embora saibam da relevância social de seu trabalho, acabam por se sentir desprestigiados(as). O caso sinalizado pela entrevistada mostra que, mesmo sendo servidores(as) da UFSC, os(as) profissionais que atuam no hospital estão esquecidos(as): as gestões da universidade e da EBSERH não assumem plenamente questões administrativas, como feriados e pontos facultativos, entre outras. Conforme a entrevistada, os(as) trabalhadores(as) de vínculo estatutário que atuam no HU sentem-se punidos por lá estarem, o que não é apenas uma percepção, mas configura um projeto de extinção

---

[380]Codinome utilizado para ocultar nome do setor.

desses(as) profissionais no seio do espaço laboral do HU, como já pontuaram Ribeiro e Mancebo (2013) e Druck (2017). Além daquelas cargas psíquicas relacionadas à natureza do trabalho – destacadas por Rocha *et al*. (2019), Forte (2022), Pai, Tavares e Junqueira (2022) e Melo, Pires e Trindade (2022) –, os(as) TAEs vivenciam novos desgastes decorrentes da ausência de amparo quanto às condições de trabalho. Ademais, a entrevistada C2 afirma que seu setor é um dos que apresentam mais afastamentos por motivos de saúde.

> **C2:** É porque é uma loucura [...] é insano, a gente teve condições de trabalho [...] a população tem um imaginário social de que a CC2[381] é mais humanizada. De fato, é, em alguns aspectos, outros não. O problema é que nossa demanda é estratosférica. […] Selma, era insano, era adoecedor. Não tinha como. Tu quer fazer uma boa qualidade de atendimento e os profissionais muito comprometidos. Só que como tu vai? Gente entrando na porta e caindo no corredor não querendo ir pra outra CD2[382]. Isso tem a ver com regionalização. A Secretaria do Estado da Saúde tem uma grande parcela de culpa nisso, sabe? Só que chegou num ponto que era impossível trabalhar, tanto é que, pra tu ter uma ideia, esse setor de saúde é o maior afastamento, sem falar da situação do CE2[383]. Em um ano, as três CF2[384] não estão mais no HU. [...] As três CG2[385]saíram, as três adoecidíssimas [...] É um setor que tu te apaixona porque tu trabalha, dá o teu gás, a tua vida, tu te apaixona pela temática, pela causa [...] Eu saí de lá em luta porque eu amava trabalhar lá, só que eu não tinha mais condições. Assim, eu tô me ressignificando agora, eu vou trazer um pouco da experiência que eu acumulei pro CH2[386] e tentar trabalhar... ah, eu quero trabalhar com as mulheres.

A entrevistada destaca uma situação-limite na qual a carga de demanda ultrapassava a capacidade de atendimento do hospital. Relata que houve meses em que o setor, com capacidade para 170 procedimentos específicos, chegou a realizar 250, além de outros atendimentos, resultando em uma carga de trabalho extenuante. Embora a servidora mencione sua paixão pelo trabalho na área, afirma que era impossível continuar em uma realidade onde, além da sobrecarga, também vivenciava a ausência de reconhecimento. Desse modo, sem perspectivas de futuro, sem reconhecimento e sem amparo da instituição, os(as) profissionais identificam como única estratégia para evitar o completo adoecimento a remoção para algum setor da

---

[381] Codinome utilizado para omitir setor.
[382] Idem comentário anterior.
[383] Codinome utilizado para ocultar profissão.
[384] Codinome utilizado para ocultar cargo específico que poderia quebrar o sigilo quanto à identidade da entrevistada.
[385] Codinome utilizado para omitir conteúdo que pode levar à quebra de sigilo.
[386] Codinome utilizado para ocultar setor para onde foi removida.

UFSC fora do HU. A participante refere que a unidade na qual atuou possui um alto índice de adoecimento, observando que outras colegas também saíram do setor por estarem muito adoecidas. Ela atribui parte da responsabilidade pela sobrecarga à regionalização, que direcionou diversas demandas para o HU sem o aumento proporcional de recursos. Ademais, a EBSERH gera outras situações que aprofundam os problemas, tais como: maior fragmentação – intensificando os conflitos entre trabalhadores(as) de distintos vínculos – e maiores cargas de trabalho decorrentes do aumento das demandas, entre outros fatores.

As cargas psíquicas são evidentes nas falas, emergindo em sentimentos de medo de adoecer ainda mais. Segundo Melo, Pires e Trindade (2022), nesse contexto existe um sofrimento invisível que, de forma sutil e por vezes imperceptível, vai camuflando o sofrimento mental e a fadiga. Quando esse sofrimento não é mais tolerável e acaba sendo desqualificado – diante da lógica do trabalho flexível em que cabe ao(à) trabalhador(a) a adequação à realidade posta –, restam poucas soluções, como “pedir demissão; solicitar mudança de local de trabalho; afastar-se do trabalho; tomar medicamentos (analgésicos, psicoterápicos)” (Melo; Pires; Trindade, 2022, p. 55). Além disso, quando a entrevistada se coloca diante da contradição entre continuar em um trabalho com o qual se identifica ou mudar para outro setor a fim de evitar o aprofundamento do adoecimento, reflete problemas graves que, sem respaldo institucional, lançam sobre os(as) trabalhadores(as) TAEs a responsabilidade de resolver a situação. O prejuízo também é do hospital, pois a profissional que permaneceu anos na unidade e acumulou experiências que qualificaram seu trabalho é “expulsa” do ambiente, levando consigo as qualificações que adquiriu no decurso dos anos de atuação no setor.

A entrevistada C3 relata uma condição em que o trabalho invade o espaço da vida pessoal, uma vez que a sobrecarga de trabalho impõe uma infinidade de atividades que a fazem questionar se realizou tudo o que era necessário no cuidado aos(às) pacientes. Por mais que não seja uma invasão do tempo de descanso mediante novos formatos, como o trabalho remoto, a exigência que ela transporta para os espaços de repouso – a fim de conferir mentalmente as atividades realizadas – acaba por mantê-la ativa, pensando em questões do trabalho fora do ambiente formal. A entrevistada também menciona, no decorrer de suas falas, o que estudos de Secco *et al*. (2010), Serafim *et al*. (2012), Rocha *et al*. (2019), Forte (2022), Pai, Tavares e

Junqueira (2022) e Melo e Pires e Trindade (2022) já evidenciaram: a existência de uma compensação aos(as) trabalhadores(as) da saúde quando da recuperação do(a) paciente, momento que contribui para o reconhecimento e a satisfação profissional. No entanto, esses(as) profissionais vivem constantemente o desgaste decorrente de pressões cognitivas e psíquicas. A participante vivencia cargas de trabalho que impedem descansos e pausas em momentos necessários, como o da alimentação, o que contribui para que as cargas psíquicas e físicas se associem a cargas fisiológicas, podendo gerar problemas à sua saúde.

Essas cargas são decorrentes da forma como o trabalho é constituído, estando relacionadas a todos os elementos do processo de trabalho. Um dos aspectos apontados por Forte (2022) que contribuem para essas cargas refere-se ao déficit de profissionais. A autora evidencia que a sobrecarga altera o ciclo fisiológico do(a) trabalhador(a), que terá menos horas de sono e repouso. Na situação da entrevistada, isso afeta também a sua dinâmica de descanso durante a refeição, que não é realizada nas condições desejadas. A entrevistada também fala sobre a extensão dos problemas decorrentes da sobrecarga para o âmbito familiar. Esse é um problema apontado em outros estudos, como Moura *et al*. (2018) e Rizzo e Lacaz (2017), os quais mostram o aumento da influência negativa do trabalho na vida particular. Essas condições podem contribuir para o risco de erros na atenção à saúde (Forte, 2022; Amestoy *et al*., 2022), pois os(as) profissionais estão sob constantes pressões cognitivas e psíquicas que requerem alto grau de concentração, o qual, em condições desfavoráveis, torna-se mais difícil de manter.

> **C3:** Tu sai daqui e pensa que não fez tudo e que faltava mais um pouco. Ah porque tu não atendeu aquela mãe, porque ela apertou a campainha. “Será que ela ficou bem?” [...] Então eu saía com aquele pensamento. Eu ainda levava uma folhinha que “Será que eu passei tudo pro papel que eu tinha que passar?”, “Será que eu anotei os dados?”. Tudo, tudo… Eu acho que tu trabalha umas duas horas em casa pensando. Vai pra casa pesando. Era muito trabalho, muito, muito, muito. Chegava em casa esgotada. Às vezes, a família não tinha culpa, mas acaba recebendo a carga da gente... que a gente chega em casa... É tudo correndo, às vezes o enfermeiro já batia na porta “Oh CI2[387], vai chegar um paciente assim, assim, assim”. “Ah, espera um pouquinho aí. Não, eu já vou te passar”. Tu ali comendo, mastigando, e já chegou um plantão da paciente que tá sangrando que tu é obrigada… e tu tapa a comida e vai lá atender porque tu é obrigada a continuar a comer depois. É terrível, é…

[387] Codinome utilizado para ocultar nome da entrevistada.

De acordo com Pai, Tavares e Junqueira (2022, p. 98) “[esses] aspectos tornem-se determinantes da atividade de trabalho dos sujeitos, que se apresentam implicados com sua prática, solidários e sofridos, apontando que não é possível não ser sensível ao se viver no trabalho”. Frente a isso, as vivências laborais “[modulam] sentimentos, valores e modos de vida”. Quando perguntada sobre o número de profissionais necessários(as) para o desenvolvimento da atenção à saúde de forma adequada em seu setor, a entrevistada afirma:

> **C3:** Ali precisaria de pelo menos uns quatro ou cinco profissionais a mais pra dar a atenção que o paciente precisa e que eu gostaria de receber quando tivesse lá, se eu estivesse lá, né…
> **C3:** Ah, pelo menos uns 8. Isso do meu setor.

Ou seja, a situação de saúde dos(as) trabalhadores(as) de seu setor continuará na dinâmica do desgaste, caso não se tenha uma política séria de dimensionamento pautada na abertura de mais concursos públicos. O exemplo trazido por ela reforça a ideia de que a EBSERH não resolveu os problemas estruturais do hospital público, uma vez que, mesmo utilizando-se do artifício de contratos mediante outros vínculos, não supriu a demanda por profissionais suficientes para o desempenho de um trabalho de qualidade, tanto para os(as) usuários(as) do serviço quanto para os(as) trabalhadores(as).

Sobre fluxos de trabalho, as entrevistadas C1 e C2 apontaram serem estes bem definidos devido às exigências do próprio setor, que tem estabelecidos vários protocolos e fluxos, sendo exigências do próprio Ministério da Saúde:

> **C1:** No geral eles funcionam, mas eu não tenho nada, nenhuma particularidade em relação, por exemplo, à transferência de paciente, isso já é bem estabelecido, não tem tanta mudança.
> **C2:** O HU, ele tem muito trabalho desse tipo. A gente foi construindo, sabe? Até pelas exigências do próprio Ministério da Saúde, a gente tem muito protocolo de atendimento.

Já a entrevistada C3 mencionou a relação com um setor em específico:

> **C3:** Não, nós tínhamos muito problema com a Farmácia do Hospital. Tipo, a paciente tá passando mal. O médico lá escreve de qualquer jeito. “Ah, mas ele não carimbou, não colocou a vírgula”. “É pra agora?”, “É pra quando?”, eu digo, “a paciente tá lá, só falta dizer que tá morrendo, dá aqui, eu não vou

> levar pra casa, eu vou levar pra paciente e já te trago outro papel". "Vai lá e pega o carimbo do médico e volta aqui", e ele sabe que o que acontece lá, porque eles não facilitavam a nossa vida? E não tinha escriturário, não tinha ninguém pra buscar essa medicação pra ti. Tu tinha que deixar paciente, tu ir lá pegar a medicação, tu não sabia o que podia acontecer. [...] O fluxo não funciona, antes a farmácia ainda era lá fora, a gente descia todos os degraus e ia lá fora. Agora, pelo menos, é aqui dentro. Mas mesmo assim, a gente chega lá e não tem uma empatia. Não sei se é empatia ou profissionalismo de precisar de um papel pra provar que aquela medicação vai ser feita. Eu sei que tem gente que usa e abusa… é bem difícil. Ninguém facilita o teu trabalho. Às vezes nem eles são facilitados também.

A entrevistada aponta dificuldades quanto à busca de medicação na farmácia, a qual, devido à urgência, poderia ser disponibilizada de imediato. Por mais que entenda a necessidade de haver uma formalização, ela destaca que, para além da questão burocrática, existe uma questão específica referente à vida do(a) paciente. Essa questão soma-se à realização de atribuições que deveriam ser executadas por outros(as) profissionais, mas que, na ausência destes(as), ficam a seu cargo. Assim, a escassez de profissionais acaba gerando sobrecarga e trazendo problemas diversos quanto às burocracias que a servidora tem que enfrentar. Cabe mencionar a importância de existirem fluxos que contribuam para a resolução de situações como as apresentadas no caso exposto.

Em relação ao trabalho interprofissional e multiprofissional, as entrevistadas mencionaram os seguintes aspectos:

> **C1:** Existe, eu acho que depende muito do setor, depende muito da equipe envolvida, mas na unidade CJ2[388] ela existe, ela funciona e acontece médico, Enfermagem, Fono, Fisioterapia, Psicologia, Serviço Social. Eu acho que é um dos locais no hospital que mais acontece o trabalho multi e interdisciplinar.
> **C2:** A gente tem trabalhado bem com algumas equipes, eu vou falar de mim, mas tem colegas bem, dependendo da equipe que tu se insere, são equipes mais difíceis de trabalhar, não têm o respeito do colega. Então tem intenções de equipe muito legais, tenho colega muito parceiro que te estimula a trabalhar, sabe? Tem trocas muito positivas assim, mas tem grupos que não têm trocas, são saberes distintos e bastante verticais, não é algo horizontalizado porque ainda é uma instituição bastante biomédica, tem o poder médico em foco. Então acabam sendo relações adoecedoras. Eu não vou dizer que foi o meu caso, Selma, o meu problema menor era com a minha equipe multiprofissional.
> **C3:** São poucos os médicos que ouvem a gente. Os antigos eu acho que ouvem mais […]. Não existe.

[388] Codinome utilizado para ocultar setor onde trabalha.

As entrevistadas apontam ter algumas experiências positivas quanto ao trabalho em equipe e, dependendo do setor e dos(as) profissionais, conseguem realizar um trabalho pautado em trocas horizontais. No entanto, as entrevistadas C2 e C3 destacam que essas relações não são a regra no hospital, pois existe um padrão de atuação ainda pautado no modelo biomédico, estabelecendo relações verticais nas quais os médicos estão no topo da pirâmide. Segundo Lacaz (2002), alguns aspectos – dentre eles as relações de poder dentro das equipes – podem contribuir para relações intersubjetivas nocivas à saúde. Corrobora-se com Faitão e Pinheiro (2012) quando destacam que a abordagem humanizada do SUS exige cada vez mais o trabalho em equipe, apreendendo o ser humano na sua integralidade. Os autores mostram que o trabalho em equipe na saúde é fundamental, já que é pressuposto para o cuidado integral. Uma equipe que atue nessa perspectiva requer um grau de interdependência entre as pessoas na direção da construção de um objetivo comum, envolvendo profissionais de diversas áreas e níveis de formação. No entanto, os autores alertam que essa equipe requer muito desenvolvimento e autoavaliação para chegar aos objetivos propostos. Certamente, o modelo biomédico predominante na atuação das equipes caminha na contracorrente desses avanços, trazendo a necessidade de se pensar em uma atuação que rompa com esse modelo.

Quanto ao planejamento e avaliação das atividades, as entrevistadas manifestaram o seguinte:

> **C1:** Eu acho que não se aplica muito assim ao hospital, não sei [...] eu desconheço, não sei de planejamento de meta, mas provavelmente a minha chefia, alguém no cargo superior deva saber disso. Mas tem uma questão própria da CL2[389] que é a reunião da equipe multiprofissional, mas também a discussão de caso clínico de conduta terapêutica, mas também inclui questões do ambiente, organização do serviço.
> **C2:** Existe um planejamento, mas às vezes a demanda é muito imprevisível, então tu vai lidando. No CM2[390] a gente mapeia a maioria das nossas demandas. Ela não é uma diretriz, é pra auxiliar o profissional pra conduzir aquela intervenção... Por exemplo, planejamento de setor, antigamente a gente conseguia deixar a nossa assistente administrativa no setor levantando as demandas e parávamos um dia pra fazer um planejamento anual, mas desde [...] eu acho que a última vez que nós fizemos foi em 2016, desde que a gente não consegue mais fazer isso. A direção não permite que a gente feche o setor, nem para planejamento. Ou seja, a gente tem que fazer reuniões, as nossas reuniões de trabalho do meio-dia às 2 horas [...] com um monte de demanda de serviço a gente não consegue fazer o planejamento, então, isso atrapalha muito o nosso processo de trabalho... Eu venho um

[389] Codinome utilizado para ocultar setor onde trabalha.
[390] Codinome utilizado para ocultar profissão.

> pouco antes e saio um pouco depois pra consegui fazer esse planejamento. [...] Por exemplo, vamos supor que eu faça quatro horas a mais ao longo desse mês, se eu não tiro essas horas eu perco, eu não consigo acumular em banco de horas. Eu só faço banco de horas quando eu faço plantão de doze horas. Tudo pra te penalizar, porque a gente é flexibilizado. Então se eu faço horas a mais, essas horas não contariam como banco de horas. [...] Então tem essa questão do planejamento e da avaliação, que eu acho bem deficitária. A única coisa que a gente tem são aquelas avaliações da UFSC [...] não existe uma avaliação democrática, um planejamento mais democrático, isso não acontece, não tem.
> **C3:** Não existe, depois que chegou a EBSERH mesmo, cada um do seu lado. […] A EBSERH pra mim foi bom, porque eu conheci várias pessoas maravilhosas, mas na hora cada um tem uma regra, cada um tem um descanso, que a gente não tem e eles têm. E uma hora aquilo fica ali no teu "pô, ele tem uma hora e eu não tenho o direito de descansar uma hora certinho". Vou tocando direto, direto, direto e não tenho um...

As entrevistadas relataram questões concernentes a reuniões de equipe, bem como algumas trocas decorrentes das demandas imediatas do cotidiano de trabalho. No entanto, afirmaram desconhecer ações de planejamento na perspectiva destacada por Teixeira (2009), na qual o planejamento e a avaliação democráticos são aspectos intrínsecos de uma organização do trabalho que vislumbre a participação efetiva dos(as) trabalhadores(as). A entrevistada C2 relata que, diante da rotina de intensidade no trabalho, sua equipe – que antes conseguia realizar um planejamento coletivo em seu setor – não o realiza mais desde 2016. Refere viver um processo em que inexistem espaços democráticos para avaliação e planejamento das atividades, que tenham como base uma gestão pública pautada em critérios de participação. A entrevistada C3 reforça a inexistência de avaliação e planejamento das atividades de forma participativa e democrática. Ressalta que a situação piorou com a entrada da EBSERH, pois observa uma fragmentação maior das equipes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo que envolve a constituição do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil está imerso em uma realidade socioeconômica marcada pela dialética da luta entre capital e trabalho. Expor este processo envolveu a necessidade de compreendê-lo a partir das configurações próprias da formação social brasileira, considerando o desenvolvimento desigual e combinado do modo de produção capitalista nesse país. Assim, a constituição do mercado de trabalho brasileiro informa muito sobre o adoecimento e a morte da classe trabalhadora, subsumida pelas formas de emprego da sua força de trabalho que conjugam, em si mesmas, o velho e o novo, e implicam na extrema precarização. Porém, as condições brutais de trabalho são contrapostas pela luta por mudanças nas condições objetivas de vida do proletariado brasileiro. Na dialética da luta de classes que se abriu o caminho para a constituição do campo da Saúde do(a) Trabalhador(a), que no processo histórico está diretamente relacionado ao modo como se produz e reproduz a vida em sociedade. A apreciação do processo histórico de constituição da Saúde do(a) Trabalhador(a) no Brasil evidenciou as tensões e interesses que moldaram a forma de ser da atenção à saúde dos(as) trabalhadores(as), encampada pela atuação do Estado burguês na operacionalização de políticas sociais públicas, com assento em diferentes perspectivas a depender do momento sócio-histórico considerado. No decurso da história da ST, tem-se modelos de políticas e ações que passam pela MT e pela SO, baseados na lógica da produção e do controle da força de trabalho, como se apresenta também o modelo decorrente da luta pela reforma sanitária, que apreende o processo saúde-doença a partir da sua determinação social e foi amalgamado no campo da Saúde do(a) Trabalhador(a). Embora não seja o modelo hegemônico orientador da prática em saúde do(a) trabalhador(as), tivemos a ST como referência, entendendo-a enquanto campo de práticas e teorias com assento na regulamentação do SUS e que, como tal, reconhece as consequências conflituosas das transformações socioeconômicas quando estas rebatem nos direitos sociais/trabalhistas.

Com base nesta perspectiva, foi possível trazer as categorias desgaste e carga de trabalho, cunhadas de Laurell e Noriega (1989), entendendo-as como centrais para explicar e desvelar o cerne do adoecimento e da morte no e pelo trabalho. Assim, a *carga de trabalho* e o *desgaste* estão diretamente determinados por um processo de

trabalho que apresenta diversas nuanças definidas a partir do modo de produção existente, o qual engendra uma carga biopsíquica que gera o desgaste físico e psíquico e provoca, nesse sentido, uma diversidade de agravos à saúde que podem levar os(as) trabalhadores(as) a óbito. As contradições e os antagonismos próprios à existência das lutas de classes, bem como as possibilidades de transformação da sociedade serviram de referência para as análises e resultados do presente estudo. Buscou-se a localização da saúde do(a) trabalhador(a) no espaço do serviço público federal e, nele inscrito, nas autarquias em que se operacionaliza a política de Educação Superior – as universidades públicas que, como foi possível observar, figuraram como importantes alvos das contrarreformas do Estado. A Saúde do(a) Trabalhador(a) passou, então, a ser discutida na sua inserção no espaço que foi lócus da investigação relacionada a esta pesquisa.

No intento de explicar o processo histórico da atenção à saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público, apropriou-se do processo de constituição da PASS, o que requisitou aprofundamento para a apreensão das suas diretrizes, objetivos, e das perspectivas que lhe conferiram sua forma histórica. Se, como ensina a dialética materialista, o objeto em sua essência não corresponde à sua forma de aparição fenomênica, o fato de que a maioria dos estudos que abordam a PASS a destacam sob o ponto de vista apologético, colocou a tarefa de localizar suas mediações sócio-históricas, os interesses de classe que a atravessaram e que fizeram se consubstanciar com o processo de contrarreforma do Estado e, por conseguinte, da educação. Parte significativa da literatura sobre a PASS, ao se reduzir à tarefa de descrever essa política, destaca o SIASS como grande vitória na sua implementação. A partir da dialética materialista, estabelecemos os nexos entre a implementação da política e as demais contrarreformas que acometeram as políticas sociais, por meio da análise de fontes secundárias, tais como atas do Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS), informes governamentais oficiais, legislações e documentos oficiais, os quais expressam o processo histórico sua constituição.

No serviço público, o processo saúde-doença dos(as) servidores(as) públicos(as) é invisibilizado, em decorrência de uma lógica que oculta os problemas vivenciados nestes espaços, como se fossem descolados da sociedade de classes. Enquanto no serviço privado o agente empregador é identificado mais facilmente enquanto patrão, responsável pelo pagamento dos salários, pelas contribuições para

os benefícios, no serviço público essa relação se torna menos evidente devido ao próprio escondimento das relações antagônicas neste âmbito, onde se tem um vínculo direto com o agente promotor das políticas e serviços sociais. Ao analisar o complexo do estranhamento a partir da ótica dos estudos de Lukács, considerando-o a partir das mediações com o trabalho, a reprodução e a ideologia, Lara (2015, p. 182) evidencia componentes históricos que o circunscrevem, contribuindo com a compreensão do fenômeno aqui discutido. Entende o estranhamento enquanto categoria historicamente constituída e, por isso, desencadeada "[...] de maneira nova em cada formação, em cada período, pelas forças sociais realmente atuantes". Nesta linha de análise, segundo o autor, "[os] estranhamentos são categorias históricas como as demais objetivações humanas e estão enraizados nas determinações sociais. São fenômenos socioeconômicos e ideológicos" (Lara, 2015, p. 182). Deste modo, segundo Lara (2015, p. 186), tendo origem nos processos de objetivações, os estranhamentos "[...] são momentos da negatividade que emergem como obstáculos para a explicitação da generidade para si. Eles provocam reversões negativas ao indivíduo/gênero e alimentam os campos do incompreensível, em alguns casos" (Lara, 2015, p. 186). Os estranhamentos criam, no plano da reprodução social, o ocultamento das relações de fundo estabelecidas pela sociedade de classes, estabelecem diversas barreiras para que os(as) trabalhadores(as), em especial no serviço público, reconheçam-se enquanto classe trabalhadora, produtos das relações antagônicas entre capital e trabalho. No intento de desconstruir estes estranhamentos, a análise da saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público federal foi de suma relevância, pois buscou desvendar os delineamentos assumidos pelo Estado enquanto patrão, frente à exigência de atenção à saúde dos(as) servidor(as) públicos(as).

Tal como foi possível observar, a PASS surgiu nos governos petistas, que passaram a definir ações quanto à atenção à saúde dos(as) servidores(as) públicos federais. A análise feita sobre a política trouxe alguns apontamentos quanto ao papel que ela cumpriu no decurso dos anos de sua existência, bem como sobre os reflexos da sua implementação na atualidade. Viu-se que, como política de governo, a PASS existiu de forma débil desde sua gênese até o seu definhamento. Mesmo com a volta do governo petista, ela continuou arrastando problemas, existindo apenas como letra morta nas peças jurídicas que a compuseram, em decorrência de uma série de

problemas, das incoerências e inconsistências analisadas no segundo capítulo. Como analisado, a PASS se iniciou sem a propositura de um recurso próprio, transferindo às instituições públicas a responsabilidade para com a garantia de equipes e de estrutura física. Salienta-se que o tão prometido concurso público específico para esta política, sinalizado nos governos do PT, não foi realizado, nem no início da política e, muito menos, na gestão atual deste mesmo governo, que ruma ao aprofundamento dos ataques ao serviço público brasileiro. Também se salienta que os eixos articuladores da política não foram priorizados na dimensão da prevenção, promoção e vigilância em saúde, sendo fortalecida nestes últimos anos a perspectiva hegemônica de saúde pautada no modelo biomédico que foca no ato médico, ignora o processo social que determina a relação saúde-doença-trabalho. Foi evidenciado que se priorizaram as ações periciais, em detrimento de ações voltadas à Promoção e Vigilância em Saúde – esquecidas ou, quando muito, traduzidas em eventos e ações de qualidade de vida de cunho fortemente conservador. Ou seja, o foco dado nas ações de promoção, em muitos casos, supervalorizou a mudança comportamental no indivíduo e foram poucos os exemplos de propostas que contribuíram para se avançar na direção de um sistema de vigilância nutrido com dados epidemiológicos, monitoramento das ações e com uma proposta de saúde e segurança no trabalho que vislumbrasse explicar o âmago do adoecimento dos(as) servidores(as) públicos(as).

Frente a estas contradições entende-se que o que existe na realidade são serviços e ações desconectados, pautados sob a ótica dos interesses hegemônicos do lucro privado. A partir das formas dadas à PASS, ela acabou fazendo parte das políticas implementadas em prol da contrarreforma do Estado, menos como política social pública e mais como política de governo conduzida pela perspectiva gerencialista. A PASS foi consoante com as práticas comuns vivenciadas na história da política brasileira, baseada em troca de favores, na benevolência com respostas messiânicas ao dever pelo bem comum, contrariando a lógica da política pública brasileira defendida por Teixeira (2009). Nesse sentido, defende-se que é preciso resgatar a PNSTT, incorporar seus preceitos e diretrizes sob a perspectiva da classe trabalhadora: entende-se que essa política, mesmo com todos os problemas que apresenta para atender às demandas em saúde dos(as) trabalhadores(as) no serviço público, ainda é referência, na medida em que está amparada nos princípios da política pública enquanto direito, ou seja, nos princípios do SUS. A PASS poderia ser

ressignifica a partir da PNSTT. Assim, a PASS poderia ser ressignificada a partir da PNSTT, pois entende-se que os(as) servidores(as) públicos(as) também são trabalhadores(as) que têm o Estado como seu patrão. Embora seja necessário apreender a realidade específica do trabalho dos(as) servidores(as) públicos(as), estes(as) podem e devem se apropriar da ST, dos princípios da reforma sanitária e das elaborações que contrapõem o modelo biomédico, entendendo a relação saúde-doença a partir da sua determinação social. Esse de fato é um elemento que fortalecerá a classe trabalhadora, que, em vez de não se reconhecer como tal, poderá se entender naqueles(as) que são, embora com contratos e condições distintas de trabalho, seus parceiros de classe. Em suma, é vital qualificar o SUS com recursos necessários, fortalecendo a política de saúde do(a) trabalhador(a), levando em conta as diversas especificidades da classe trabalhadora, dentre elas aquelas concernentes aos(às) servidores(as) públicos(as).

As contradições decorrentes das contrarreformas nas políticas de saúde e educação se apresentam evidentes no trabalho de servidores(as) públicos(as) das IES, porque são informadas nos processos saúde-doença que aí se expressam. Na elaboração da Tese, localizou-se o cenário de desmonte da proteção social brasileira no contexto político internacional, o qual reserva ao país uma condição de subordinação aos ditames do imperialismo. Evidenciadas as relações entre o Brasil e o capital monopolista internacional, fez-se compreensível o processo que resultou em avanços democráticos na Constituição Federal de 1988 seguidos da avalanche “neoliberal” de desmonte de direitos, dentre eles aqueles referentes à educação pública superior. As consequências deletérias dos desmontes que atingiram as políticas sociais foram sentidos também no trabalho dos(as) servidores(as) da UFSC, cujas condições de trabalho acarretaram no crescimento de trabalhadores(as) que tiveram licença para tratamento da própria saúde. Os dados dos(as) servidores(as) que vivem a realidade específica da UFSC trouxeram informações imprescindíveis para o desvelar do adoecer no trabalho, aprofundando o conhecimento referente à saúde dos(as) trabalhadores(as) no serviço público federal, e sua análise possibilitou apreender o processo saúde-doença na autarquia em questão a partir da ótica dos(as) seus(suas) trabalhadores(as).

Em relação às condições físicas dos ambientes de trabalho na UFSC, os(as) entrevistados(as) relataram a precariedade e o descaso para com a manutenção da

universidade pública em que trabalham. Os(as) entrevistados(as), desde docentes aos TAEs da UFSC, como também os TAEs alocados no HU, em sua maioria, apontaram que as condições físicas do ambiente de trabalho são precárias, tanto em seu setor específico, quanto na universidade como um todo. Em relação às condições de trabalho na UFSC como um todo, foram destacados problemas como estruturas físicas caindo aos pedaços, ausência de manutenção, estruturas defasadas com riscos de diversos acidentes. Também foi referida a falta de equipamentos e maquinários básicos para a vida na universidade, tais como bebedouros, elevadores adequados às diversas necessidades. Os espaços de trabalho dos(as) entrevistados(as), em especial de TAEs, na UFSC e no HU, são circunscritos por estruturas velhas, dotadas com equipamentos e maquinários antigos que não dão conta das necessidades mais básicas para o desempenho das atividades. O momento pandêmico agravou esta situação, levou muitos(as) servidores(as) que trabalharam no *home office* a utilizarem recursos próprios para terem condições de trabalho nos espaços de casa. As questões concernentes à ventilação e iluminação também foram referidas como inapropriadas, com vários aparelhos de ar-condicionado ou antigos ou com defeitos, que não suprem as demandas de ventilação dos espaços de trabalho.

Também foram relatadas questões relativas à falta de isolamento acústico dos locais de trabalho, com jornadas atrapalhadas por barulhos que, como alguns(mas) entrevistados(as) apontaram, estas poderiam ser resolvidos administrativamente em alguns casos, mas por envolveram situações de assédio nada era feito. No caso do HU, foi destacado o barulho decorrente de vários dispositivos, próprios de hospitais, trazendo-se dúvidas se estes barulhos estão dentro das nromas de saúde e segurança no trabalho. Aponta-se, nesse sentido, para a importância de um trabalho de acompanhamento desta situação por profissionais de saúde que atuam na área. Ademais, o momento pandêmico vivido por estes(as) trabalhadores(as) evidenciou situações altamente desgastantes, com ausência até mesmo de EPIs que deveriam ser fornecidos amplamente a fim de proteger estes profissionais e os(as) pacientes. Itens básicos para garantir as condições de trabalho em um hospital, no entanto, têm seu fornecimento regulado pela lógica da escassez, desembocando em muitas tensões e pressões que aumentaram o sofrimento dos(as) TAEs que trabalhavam no HU no contexto pandêmico. Chamou atenção a fala da entrevistada C3, quando ela destaca que, em momento pandêmico, teve que lidar com posturas que orientavam à

não-proteção, desencorajavam os(as) trabalhadores(as) a se protegerem e que, ademais, refletiam o momento de descrédito da ciência que vinha desde o governo federal, o qual assumiu a postura genocida contrária ao isolamento e à vacinação da população. Tal postura cobrou o seu preço com milhares de mortes que poderiam ter sido evitadas e o hospital universitário da UFSC, nesse contexto, transmitiu o entendimento do governo da ocasião, o que acarretou o desgaste psíquico, expresso no medo da infecção e da morte pelo vírus pelos(as) servidores(as) e, na extensão deles(as), pelos(as) seus(suas) familiares.

Quanto às condições estruturais dos locais de trabalho, relatou-se que aqueles(as) entrevistados(as) que passavam por sérios processos de perseguições, os quais alguns desembocavam em assédio laboral, foram afetados em praticamente todos os aspectos das condições de trabalho. O entrevistado A7 é um exemplo desta situação, ao ter vivenciado um profundo e violento processo de assédio laboral, que se expressou na sua transferência para um local de trabalho que correspondia ao depósito do seu setor, onde não tinha acesso a condições básicas de trabalho, evidenciando ter vivido desde cargas fisiológicas, já que o bebedouro não era acessível ao mesmo, até outras cargas de ordem física e psíquica. Em relação às condições de trabalho concernentes às relações interpessoais, destaca-se que o item autonomia trouxe algumas especificidades entre os grupos de entrevistados(as). Os(as) entrevistados(as) docentes, em sua maioria, referiram ter boa autonomia no desempenho de suas atividades, apresentaram o sentimento de serem respeitados(as) em seu posicionamento profissional e político. Alguns(mas) expressaram relação de respeito e profissionalismo entre colegas. Entretanto, aqueles que referiram sofrerem violências e assédios expuseram problemas quanto à autonomia e democracia nas relações de trabalho, destacaram ausência de autonomia quanto ao seu fazer profissional. Importa sinalizar que a autonomia dos(as) docentes se confronta com a carga de trabalho descomunal, a qual estão submetidos(as). Estes(as) trouxeram certo grau de autonomia nas questões mais básicas do seu fazer profissional, como escolha de ementas, autonomia quanto a ministrar as aulas. Todavia, trouxeram no decurso de suas falas contradições quanto à autonomia em um contexto de exigências exorbitantes, caracterizadas por profunda sobrecarga e desgaste. Desta maneira, afirma-se que a autonomia elencada na entrevista, a qual remete ao que é possível ao(à) docente exercer na relação com o(a)

estudante e com as ementas, é parte importante do debate, mas não o finda, já que a autonomia profissional também tem que vir mediante profundas mudanças, as quais precisam reconhecer os dilemas existentes nas relações que envolvem o processo saúde-doença destes(as) trabalhadores(as). Ou seja, sem as condições adequadas, as quais envolvem abertura de concursos, condições físicas, verbas necessárias para as universidades funcionarem, a autonomia é letra vazia que se encerra nela mesma.

Assim, é necessário reconhecer, acima de tudo, que as condições precárias de trabalho existentes nas universidades públicas decorrem de um processo que remete a uma sobrecarga de trabalho descomunal que, potencialmente, resulta em adoecimento. Os agravos à saúde, muitas vezes tratados como fatos isolados, precisam ser refletidos em essência, o que possibilitaria a construção coletiva de alternativas e estratégias para a prevenção, a promoção e a vigilância em saúde no trabalho realizado nas universidades públicas brasileiras pelos(as) servidores(as) públicos(as). Esta discussão é de suma relevância para a compreensão do que vem a ser a autonomia nos moldes das instituições capitalistas. Nesta direção, assevera-se que as universidades públicas refletem as políticas neoliberais pautadas pelo racionalismo técnico e pela instrumentalidade. A autonomia profissional é reduzida à capacidade que tem o(a) docente de dar conta eficazmente de uma gama de atividades em seu trabalho profissional, o que revela os dilemas trabalhistas nestas instituições, construindo uma lógica individualizante de resolução dos problemas existentes, escamoteando a essência do processo de desgaste destes(as) trabalhadores(as). E isso serve como arma poderosa na disseminação de uma ideologia que culpabiliza os(as) trabalhadores(as).

As falas de boa parte dos(as) TAEs quanto à autonomia, respeito ao posicionamento profissional e político, democracia nas relações de trabalho e participação expuseram a ausência destas condições, refletindo relações desiguais entre trabalhadores(as). Suas falas denunciaram relações pautadas em posturas autoritárias e antidemocráticas, baseadas em mandos que desvelam o papel cumprido por grupos dentro da UFSC que agem conforme interesses particulares em detrimento de interesses públicos. Os relatos ressaltaram posturas pautadas em ações clientelistas e paternalistas, refletidas em outros estudos realizados junto aos servidores TAEs e docentes da UFSC, os quais reforçam o lugar de segregação daqueles(as) que não sucumbem a esta lógica. Assim, existe uma mobilização dos

grupos que ocupam os espaços de poder, a fim de atingirem a integridade psíquica dos(as) trabalhadores(as) para que sejam imobilizados(as) politicamente (Nunes; Tolfo; Nunes, 2013; Nunes, 2016; Pereira, 2022).

Em suma, os(as) entrevistados(as) relataram um ambiente altamente desgastante, que os leva a perderem o sentido de trabalharem na UFSC, na medida em que suas vivências de sofrimentos, baseadas em relações patrimonialistas e de poder, colocam os(as) TAEs na base da pirâmide quando se trata das decisões mais significativas da vida universitária. Assim, as decisões mais centrais são direcionadas aos(às) docentes, que estão no topo desta pirâmide. Os relatos dos(as) entrevistados(as) trazem elementos fundamentais para a apreensão de como se gestam algumas políticas no espaço universitário. Nos relatos, também apareceram falas quanto ao conteúdo de algumas posições dentro dos colegiados de curso. As falas remetem a atitudes autoritárias e violentas, racistas, capacitistas, machistas. Considerando seus determinantes sócio-históricos, corrobora-se com a afirmação de Fávero (2004) de que a universidade é uma instituição que faz parte do conjunto da sociedade, inclusive na ótica da sua dimensão política. Por isso, não se parte do "fenômeno universitário", mas de sua localização na sociedade, refletindo dialeticamente seus problemas. Na sociedade brasileira, a política é pautada historicamente por práticas autoritárias, em relações de poder que expressam como o modo de produção capitalista, no Brasil, estabelece os lugares da classe trabalhadora. Sendo um país fundado no trabalho escravo, o qual sustenta posturas senhoriais em que cabe aos(as) escravos(as) e, posteriormente trabalhadores(as) assalariados(as), obedecerem a seus "senhores", não é de se estranhar que diversas práticas dentro de várias instituições sejam reproduzidas mediante relação de poder que requer a subserviência de seus(as) "subordinados(as)". Assim, o autoritarismo que se processa no governo dessas instituições tem relações com a sociedade burguesa autoritária, a qual engendra as políticas neoliberais nestes espaços, implantadas de forma autoritária (Fávero, 2004). As gestões e cargos maiores da UFSC são escolhidos(as) para dar andamento a estas políticas, para reforçar a ideologia do setor privado de que o(a) servidor(a) tem que "vestir a camisa da UFSC". Ou seja, tem que se virar como pode para realizar o trabalho, mesmo que não tenha as mínimas condições para isso, tal como expressam os(as) trabalhadores(as) em seus relatos.

No caso do HU, as condições de trabalho quanto à autonomia, democracia nas relações e participação são fatores de desânimo e preocupação, já que os(as) TAEs estão inseridos(as) em uma rotina de sobrecargas, de desgastes que impossibilitam sequer pensar em alternativas coletivas. Nas falas se relatou uma piora com a implementação da EBSERH, a qual tornou as relações mais burocratizadas, dificultou ainda mais o acesso a chefias para diálogo de questões básicas de trabalho. As relações entre instâncias, que antes eram mais democratizadas e possibilitavam o livre acesso dos(as) trabalhadores(as) às chefias para discussões relacionadas ao trabalho, passaram a ser mais dificultadas e verticalizadas com a criação de novos protocolos via sistema digital. As rotinas de trabalho foram apresentadas como rígidas sem muito espaços para mudanças. É útil à lógica gerencialista manter os(as) trabalhadores(as) presos(as) em suas rotinas rígidas e altamente sobrecarregadas de trabalho, as quais criarão maiores barreiras para o controle sobre o trabalho com a sua participação efetiva nos espaços de concepção e decisão política. Observa-se, nas falas das entrevistadas, que em determinados momentos houve a possibilidade de alguma participação, ainda que restrita a questões mais imediatas de protocolos de trabalhos nos serviços específicos. Assim, esta situação pode ser caracterizada como “[...] uma espécie de prisão da subjetividade do ser social ao caráter técnico da execução da tarefa, de modo que as tomadas de decisão regularmente se limitam apenas às escolhas das melhores técnicas em determinado ofício” (Cavalcanti, Amaral, 2022, p. 663). As decisões, que envolvem a vida do hospital universitário, mediante o aprofundamento da hierarquização das relações, impede que os(as) trabalhadores(as) participem das decisões, de discussões que envolvem seu trabalho e a política de saúde na UFSC. Por isso, existe contradições de fundo quanto à democracia e a participação no espaço do HU, na medida que a hierarquia está, em geral, bastante presente e a autonomia reduzida (Filho; Navarro, 2012). Esta lógica é fortalecida por predominar um modelo hospitalocêntrico sob a égide do poder médico, tal como sinalizado pelas entrevistadas, as quais evidenciam que as decisões são muito hierarquizadas e não democráticas. Importa destacar que a análise quanto às derrotas e a ausência de democracia não ignora a possibilidade de reação e combate. Ao contrário, a disputa por projetos de educação ocorre concomitantemente às disputas pelos projetos de sociedade, as quais são a base para que as mudanças ocorram. Tal como discorrem Marx e Engels (2007), embora em condições

determinadas que não escolhemos, não somos inertes e como seres sociais fazemos parte da luta de classes, a qual nos atravessa socialmente em nossas vidas, sendo a UFSC um destes espaços.

Quanto às relações profissionais com colegas e chefias, os(as) entrevistados(as) docentes, em sua maioria, apresentaram terem boas relações de trabalho, tanto com chefia quanto com colegas de trabalho, tendo o apoio destes(as) quando necessário. No entanto, os(as) entrevistados(as) A4 e A7, que relataram passar por processos de violência, perseguição e assédio laboral, sinalizaram relações altamente desgastantes e adoecedoras. Junto desses(as), os(as) entrevistados(as) TAEs, em sua maioria, expuseram relações conflituosas com suas chefias, refletindo vivências de desrespeito, de autoritarismo e de assédio laboral. Inclusive, a fala do entrevistado B2 foi contundente em expor que as práticas de ilegalidades enfrentadas por este serviram para que a violência vivida se aprofundasse, na direção de sua imobilização enquanto servidor TAE contestador. As práticas assumidas por estas chefias estavam amparadas em ilegalidades, visavam interesses de membros de seu grupo. Estas são relações socioprofissionais, as quais descumpriam as regras mais básicas do serviço público, fazendo valer interesses alheios aos interesses preconizados nas políticas educacionais regidas pela CF. No exemplo citado feriam-se diversos princípios básicos, como a impessoalidade, a isonomia nas relações, em prol do fortalecimento de uma cultura baseada em práticas clientelistas e paternalistas. As vivências conflituosas e de tensões entre as duas categorias (TAEs e docentes) nas instituições públicas são objeto de diversos estudos (Nunes, 2016; Nunes; Santos; Tolfo, 2018; Coelho; Oliveira, 2019; Pereira, 2022), os quais apontam que existe uma relação de poder imposta aos(às) TAEs. A entrevistada B1 trouxe elementos para a apreensão destas relações. Quando se atribui a chefia de um espaço a um(a) docente, em que o critério para este cargo não são as relações de conhecimento profissional e apropriação técnica sobre o local onde atuarão, certamente surgirão diversos problemas. As chefias na UFSC, principalmente as de maior nível de função gratificada, em muitos casos, são usadas como moedas de troca decorrentes de apoios em campanhas políticas para a reitoria. Assim, as muitas chefias, que sequer conhecem a realidade de determinado setor, assumem estas funções, trazendo uma série de desgastes aos(às) servidores(as) que ali atuam. A forma como se constituem as chefias na UFSC acaba por aumentar os problemas da

universidade, os quais têm alguma chance de serem resolvidos apenas em trocas de gestão[391]. Deste modo, cabe refletir a necessidade de existência de critérios que se baseiem em conhecimento da área e em aceitação pela equipe para assumir as chefias. Quando se fala em aceitação, refere-se à escolha desta chefia pela equipe, a qual tem legitimidade para tal, visto que conhecem seu trabalho e a realidade na qual estão inseridos(as) melhor que gestões de reitoria.

Outra questão apontada pela entrevistada B8 refere-se às relações interprofissionais vividas pelos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as), os(as) quais são maltratados(as) nas relações de poder na UFSC. Cabe mencionar que, a realidade não é unilateral e, por mais que estes(as) trabalhadores(as) tenham dificuldades de organização para a luta, acabam se movendo a partir do momento em que as condições de degradação e precariedade se manifestam diariamente em seu cotidiano profissional. Tal como retrata Lourenço (2015) a rotatividade é alta, sendo que existe a mudança constante da empresa terceirada, mantendo ainda mais as irregularidades trabalhistas e fragilidades nos vínculos, as quais já chegaram a ter o atraso no pagamento de salários como consequência – não sem a devida resistência[392]. Aqui, cabe destacar que, mesmo sob o medo das represálias, estes(as) trabalhadores(as) se mobilizaram diante da ausência das condições básicas de vida. Entende-se caber a todos os(as) servidores(as) da UFSC estarem ao lado dos(as) trabalhadores(as) mais precarizados(as), tal como o fez o SINTUFSC, no sentido de dar as mãos a todos(as) que estão na trincheira da luta da classe trabalhadora.

Um outro problema decorrente destas relações foi trazido pelo entrevistado B4, e precisa ser levado em consideração. Suas falas expressam uma realidade que não deve ser ignorada, pois, por mais que não se queira trazer, ela existe, e precisa ser refletida para que se tragam construções em prol de outras práticas que solidifiquem o papel social da universidade e de quem dela participa. Hoje, querer trabalhar longe dos Centros envolve querer ter o mínimo de condições de saúde, já que diversas

---

[391] Cabe mencionar que a experiência profissional em um setor de atenção à saúde do(a) servidor(a) possibilita apontar diversas situações as quais coadunam com tal relato. Em alguns casos extremos, existiu chefia, docente, sem nenhuma condição de exercer esta função, a qual adoeceu muitos(as) servidores(as) do setor, inclusive gerando remoções de boa parte da equipe, a qual estava adoecida. Neste caso, a equipe foi removida do local, mas a chefia continuou, pois a gestão assumiu mantê-la no espaço mesmo que adoecendo os(as) trabalhadores(as) TAEs.

[392] Em notícia no site do SINTUFSC, expõe-se as mobilizações, que envolveram a paralisação dos trabalhos. Notícias disponíveis em: https://sintufsc.com.br/trabalhadores-terceirizados-da-ufsc-com-salarios-atrasados-realizam-assembleia-sobre-paralisacao/. Acesso em: 20 mar. 2025.

relações interpessoais, como tratadas até aqui, surgem destes conflitos e relações de poder. Este é um problema que afeta a todos(as), tanto que nas entrevistas dos(as) docentes, foram trazidas diversas falas quanto a falta de TAEs, o que acarreta uma sobrecarga extenuante, já que estes(as) acabam realizando diversas atividades que fogem das competências específicas de seu cargo. Importa também destacar que as situações de violência e assédio laboral são formas de gestão que buscam imobilizar os(as) trabalhadores(as) diante da precarização. Por isso, afirma-se serem estas relações destrutivas para o status público da universidade. Corrobora-se com Teresinha Martin, quando esta, em palestra intitulada *O assédio moral e sexual e a gestão de instituições públicas,* afirma que quando o serviço público tem assumido a prática criminosa de assediar os(as) servidores(as) mediante a lógica da iniciativa privada, isso é uma forma de privatizar o serviço público. Esta questão se relaciona diretamente com formas de desenvolvimento do trabalho pautadas em práticas violentas, as quais descaracterizam o estatuto do que vem a ser público, considerando questões legítimas de manifestações como ofensas pessoais, que serão reprimidas. Com isso, afirma-se que há um caminho longo ainda a ser trilhado, pois a política precisa ceifar os problemas de fundo, necessitando trazer elementos que coíbam a livre iniciativa de violentar, perpetrada por quem tem a certeza de que jamais será punido(a). Acima de tudo, é preciso romper com a cultura clientelista pautada em relações de apadrinhamento entre servidores(as) - docentes e TAES - que usufruem de poder. É necessário também romper com a ideia de que servidores(as) poderosos(as), em termos destas relações de apadrinhamento, são imbatíveis.

Em contraposição a estas práticas, considera-se o reconhecimento profissional, pautado tanto no respeito à autonomia quanto em relações democráticas, como fatores do trabalho que têm um potencial de contribuir com a saúde dos(as) trabalhadores(as) na UFSC. Como bem refletem Loureiro, Mendes e Silva (2018, p. 719), “[a] retribuição simbólica (advinda da contribuição dada pelo trabalhador à organização) se verifica por meio do reconhecimento”. Desse modo, alertam os autores que quando o(a) trabalhador(a) “[...] se engaja na atividade real do trabalho e ocorre a mobilização subjetiva, ou seja, quando sua subjetividade e inteligência prática são utilizadas para transformar a organização do trabalho, ele espera, em contrapartida, o reconhecimento”. Esse reconhecimento não se resume a palavras vazias, mas a um reconhecimento mediado pelos atributos da autonomia profissional,

do respeito às atribuições do cargo e tantas outras dimensões da vida laboral. Não é à toa se afirmar que “[...] quando o sofrimento, inerente ao esforço de reinventar o prescrito, é mediado pelo reconhecimento, ele é transformado, e o sentido do trabalho é ressignificado e reapropriado” (Loureiro; Mendes; Silva, 2018, p. 719). Com isso, não se ignora que existem diversos problemas decorrentes do processo de desmonte do serviço público, mas que, mesmo diante de tais problemas, ao desenvolver o seu trabalho e ser reconhecido e respeitado, o(a) TAE consiga se reconhecer em algo que, no fundamental, tem um papel social de relevância. E isto passa pela mediação de relações de respeito, as quais horizontalmente articulem possibilidades de construções conjuntas para o enfrentamento de questões cotidianas mais imediatas, e também para se pensar conjuntamente questões de ordem macro, a fim de se mobilizarem enquanto parte de um coletivo. Para isso, deve existir o respeito conjunto entre servidores(as), TAEs e docentes, os(as) quais podem se reconhecer enquanto pares no desenvolvimento de um trabalho de igual importância na UFSC.

Quanto às atividades adequadas às atribuições do cargo, cabe destacar duas questões penitentes ao processo vivido. Alguns(as) entrevistados(as) relataram desenvolver algumas atividades que não estavam relacionadas ao cargo. No caso dos(as) docentes, estas são realizadas dadas as ausências de profissionais TAEs. A entrevistada A5 se referiu a um processo altamente desgastante, no qual suas atividades atribuídas pelo cargo se agigantavam frente às atividades administrativas que tinha que realizar diante da ausência de TAE. Esta ausência se dá tanto em relação ao déficit de servidores(as) decorrente dos desmontes das universidades públicas, como também envolve os problemas destacados pelos(as) TAEs quanto aos conflitos interprofissionais que afastam estes(as) da atuação nos Centros de Ensino. Cabe ressaltar a fala da entrevistada A5, que descreveu, em vários momentos, a ausência de amparo institucional frente à sobrecarga de demandas decorrente das atividades docentes e administrativas atinentes aos TAEs. Afirmou que a situação era tratada como mera questão burocrática e ressaltou ser o seu departamento um setor “tóxico”, com relações interpessoais baseadas em assédio laboral. A esse respeito, a entrevistada cita processos abertos e arquivados pela UFSC que recaem naquela problemática, apontada anteriormente, de impunidade e fortalecimento dos(as) assediadores(as). Dado o contexto de adoecimento e do ambiente tóxico de trabalho, A5 afirmou não ter vontade de estar no trabalho e que se sente mal ao nele chegar

pelo seu “contexto muito pesado”. Ou seja, ao não serem modificadas as condições de trabalho, reafirma-se a situação mencionada por Araújo *et al.* (2005) relacionada ao *mal-estar docente*.

Ademais, alguns entrevistados destacaram as exigências, recebidas de suas chefias, para atuar em atividades que não faziam parte de suas atribuições. O entrevistado B4 relatou que, ao recusar os desvios de função exigidos por sua chefia, foi mal avaliado por não realizar as atividades necessárias para o setor. Ignorou-se que, independentemente do local de trabalho, o que deve ser considerado é o cumprimento das atividades próprias do cargo. Frente às vivências destacadas pelos(as) servidores(as) TAEs, afirma-se que as relações que envolvem o cerceamento de autonomia e relações autoritárias contribuem para o adoecimento destes(as) trabalhadores(as). Assevera-se, assim, que a falta de servidores(as) para determinadas atividades deve ser resolvida a partir da luta por mais vagas para o setor. Por mais difícil que seja consegui-las, não cabe exigir que um(a) trabalhador(a) faça algo que não conste em suas atribuições em função da defasagem de profissionais. Este problema teria que ser resolvido de outra forma. Às vezes, é necessário deixar os problemas transparecerem a fim de que haja iniciativa das gestões para com a resolução deles.

Concernente às políticas de valorização e reconhecimento, cabe destacar, no que se refere à remuneração, que praticamente todos os(as) entrevistados(as), tanto TAEs quanto docentes, referiram estar muito aquém do necessário. Alguns(mas) TAEs afirmaram que sua remuneração não dá conta de quesitos básicos para sobrevivência em Florianópolis. Em relação às políticas de qualificação e avaliação profissionais, os(as) entrevistados(as) trouxeram diversas críticas. A capacitação para os(as) docentes que vivem uma rotina extenuante de trabalho é vista como mais uma atividade que levará ao desgaste. Por isso, a maioria das falas expuseram a importância das qualificações, mas que estas não fazem parte de seus projetos prioritários. Já os(as) TAEs referem-se a estas atividades como dissonantes das necessidades reais de formação, contribuindo apenas para o avanço nas carreiras com aumento na remuneração – que, para muitos(as), é irrisório. As avaliações também são destacadas como instrumentos que não contribuem para criar condições de trabalho mais dignas, colocadas como avaliações que cumprem um papel restrito, punitivo e produtivista. Para aqueles(as) que vivenciaram a violência pautada por

relações de poder, as avaliações serviram para a desqualificação e a punição. Alguns(mas) destacaram que, por sofrerem os processos violentos, este instrumento era utilizado como forma de calar quem se manifestava contra as injustiças vivenciadas na UFSC. Este é um instrumento que reflete o gerencialismo, que define os padrões métricos para quantificar a produtividade dos(as) servidores(as). As críticas trazidas pelos(as) entrevistados(as) são compreensíveis, pois as avaliações pautam a realidade por meio de métodos quantitativos somente, que não refletem a realidade em sua complexidade. Ademais, segundo Pinto e Berh (2015), essa racionalidade tende a ver o(a) trabalhador somente em função de sua utilidade para a organização, medindo-a por meio da avaliação quantificada de seu rendimento e da adaptação dos(as) trabalhadores(as) às regras e exigências organizativas. Deste modo, muitos(as) trabalhadores(as) são cooptados em sua subjetividade buscando atender aos critérios de quantificação. Nesta perspectiva, ao observar as análises de Pagès *et al*. (2008) quanto às avaliações nas organizações capitalistas, percebe-se serem estas semelhantes ao que existe em instituições como a UFSC, uma vez que este instrumento busca operacionalizar a administração dos afetos, possibilitando seu domínio sobre o psicológico do(a) trabalhador(a). Por isso, os autores afirmam em seu estudo junto a chefias e TAEs que, mesmo com críticas a estas avaliações, muitos servidores(as) costumam não recusar este instrumento – reforçando, dessa forma, sua legitimidade. Frente a tais considerações, entende-se que a principal problemática relacionada a este instrumento se relaciona à quebra de respostas coletivas aos problemas vivenciados pelos(as) trabalhadores(as), na medida que são instrumentos que tratam as situações a partir do indivíduo isolado de outras dimensões da vida no trabalho. Assim, torna mais aguda a ausência da noção de coletividade, já que aborda os problemas a partir de questões individuais, desconsiderando as determinações mais essenciais à precarização das condições de trabalho. Entende-se que a forma das avaliações, baseadas em métricas que classificam conforme padrões reducionistas, dificultam a problematização a fundo da organização do trabalho na medida que o que se avalia é um indivíduo isolado. O resultado das avaliações é reduzido aos critérios remuneratórios, sendo, em muitos casos, como nos citados aqui, usados como instrumento de punição a quem foge da regra.

Em relação às condições de trabalho (referentes a fluxo, planejamento, avaliação das atividades, trabalho multi/interprofissional), os(as) entrevistados(as),

em sua maioria, relataram a ausência. Para alguns(mas) entrevistados(as), a reorganização coletiva dos fluxos contribuiria para o melhor desenvolvimento do trabalho, uma vez que com as debilidades postas, a definição deles acaba sendo individual pelos(as) servidores(as). De forma geral, as falas trazidas refletem a inexistência de um trabalho em uma direção inter/multiprofissional. Tal como afirma Araújo *et al*. (2017), este tipo de trabalho está baseado em reflexão conjunta sobre os papéis profissionais, na busca pela resolução conjunta de problemas (mesmo nos casos mais decisivos e complexos), com o respeito às singularidades e diferenças dos(as) diversos(as) profissionais. Concorda-se, portanto, com a necessidade de se pensar um trabalho que caminhe na direção contrária ao modelo gerencial, pautado na fragmentação e individualização das questões relacionadas ao trabalho. O planejamento e a avaliação das atividades também são raros, e, quando existem, são descolados das reais necessidades dos(as) servidores(as). Corrobora-se com Vasconcelos (2015) quando afirma ser na operação das estratégias, na utilização dos instrumentos que os(as) profissionais vão transformando o conhecimento em situações concretas e, dialeticamente, vão criando possibilidades de intervenção, qualificando a sistematização da experiência. Nesta direção, Teixeira (2009) também afirma a necessidade de que as instituições públicas desenvolvam o planejamento estratégico, para que o ato de planejar se inscreva como um momento de liberdade e de criação e, com isso, se deflagre um processo de construção de uma nova realidade, diferente, compartilhada e assumida. Frente à realidade da UFSC apresentada pelos(as) entrevistados(as), se coloca aqui o desafio do Planejamento e da Avaliação enquanto instrumentos que possam contribuir para um fazer profissional qualificado e comprometido com a qualidade dos serviços prestados, e, por conseguinte, que contribua para criar condições de trabalho em que estes(as) trabalhadores(as) se reconheçam.

Os aspectos relacionados à jornada e carga de trabalho trazem elementos para se compreender o processo de desgaste decorrente tanto de uma jornada extensa, que invade os tempos de descanso, quanto com a intensificação do trabalho que envolve o aumento de atividades realizadas no mesmo período. A maioria dos(as) entrevistados(as) relataram cargas de trabalho extenuantes que contribuíram sobremaneira para seu desgaste e, em muitos casos, para o adoecimento. O entrevistado B3 referiu-se ao seu trabalho em um setor flexibilizado, com 30 horas de

trabalho semanais, em momento em que ainda não existia a flexibilização enquanto política institucional, como se essa flexibilidade fosse um favor e não um direito, transformando-a em uma política de gestão clientelista. Desse modo, este era responsabilizado por fazer a política dar certo. Os conflitos vivenciados decorrentes das relações autoritárias e antidemocráticas impuseram situações limites, quando este se via diante de imposições que agravavam seu estado de saúde. Referenda-se que as políticas decorrentes do processo de contrarreforma da Educação Superior rebatem diretamente nessas condições de trabalho, principalmente quando se trata da sobrecarga frente ao diminuto número de TAEs e a ausência de concursos que reponham o quadro funcional. Cabe mencionar que as vagas preenchidas pelos concursos não correspondem às necessidades historicamente postas em decorrência da massificação da Educação Superior. Ribeiro (2012) evidencia que o REUNI, enquanto parte desta política, trouxe sérias implicações aos(às) servidores(as) docentes e TAEs, culminando em um trabalho cada vez mais desgastante que, de forma geral, reflete o trabalho em um espaço no qual se expressam as contradições do estágio de desenvolvimento capitalista contemporâneo. Nesse modo de produção, o trabalho na UFSC reflete seus desígnios, absorvendo estratégias de apropriação do tempo de vida dos(as) seus(suas)trabalhador(es) para transformá-lo em mais-trabalho. As pressões decorrentes da disputa pelo tempo de trabalho são também parte da luta de classes, que na UFSC se reflete nas lutas históricas dos(as) TAEs pela flexibilização da jornada de trabalho, dentre outras bandeiras por meio das quais essa categoria resiste ao flagelo do gerencialismo.

Os(as) servidores(as) docentes relataram situações-limite com sobrecargas extensivas e intensivas de trabalho. Para a apreensão desta realidade, foi necessário ultrapassar os juízos de valor que orientam a crítica sobre o(a) docente e sua incapacidade de organizar o seu tempo a fim de atender às demandas do trabalho. Afirma-se ser o acúmulo de trabalho que faz com que a jornada normal não seja suficiente, daí decorrendo a sobre-intensificação do trabalho durante a jornada semanal (Mancebo, 2007). Os(as) entrevistados(as) expõem jornadas de trabalho extenuantes, as quais ultrapassam em muito as 40 horas semanais. Inclusive, os(as) docentes, em sua maioria relataram cumprir jornadas de trabalho de 60 horas ou mais que não cabem no PAD. Como ultrapassam a carga-limite, muitas das suas tarefas são retiradas do Plano, mas na prática existiram, existem, e continuarão a existir – por

isso, a entrevistada A3 refere-se a essas sobre horas de trabalho como ficcionais. O conteúdo das entrevistas expressa muito bem a forma de controle gerencial, quando dele se evidencia o caráter informal das pressões para produção na medida em que todas as políticas, como as avaliações, progressões na carreira, avaliação dos programas de pós, manutenção dos(as) docentes pesquisadores(as) nestes programas são condicionadas por uma política que mantém esta condição. E isso, de certa forma, vai criando um ambiente altamente competitivo entre os “produtivos” e os “improdutivos”. Esta é uma situação grave que envolve entender o processo de sobrecarga com atividades que sequer são remuneradas. Convencionou-se tal situação como normal, mas é certo que ela traz e trará o mal-estar docente, aprofundando o desgaste do trabalho para os(as) servidores(as) dessa categoria.

Afirma-se que a UFSC tem responsabilidade nessa situação, e que enquanto autarquia precisa refletir sobre tal problemática. Ignorar ou desconsiderar a sua existência fortalece a invisibilidade do adoecimento no trabalho na instituição. Também para a categoria docente a flexibilização proposta pelo modelo gerencialista é anunciada como sinônimo de liberdade para organizar o trabalho a fim de dar conta de exorbitantes responsabilidades no tempo e no espaço de trabalho. A armadilha está no fato de que, ao ter a flexibilidade para organizar o seu processo de trabalho nestes moldes, o(a) docente está cada vez mais sujeito(a) ao controle institucional da sua força de trabalho, posto pelas próprias exigências decorrentes das transformações na Educação Superior que vão atribuindo a estes(as) cada vez mais sobrecargas. Dessa forma, as reconfigurações na Educação Superior pública trazem mudanças e reflexos na própria percepção destes(as) trabalhadores(as), que se veem frente a uma corrida pela “eficiência” e “eficácia”, na qual os méritos serão dados aos(às) servidores(as) que mais conseguirem produzir em termos quantitativos. Por isso, ao se afastarem daquilo que faz sentido no seu trabalho, os(as) docentes percebem que a vida em função do trabalho perde sentido. Isso porque, se a referência é o quanto se produz e esta produção está esvaziada de senso crítico, ficará mais difícil encontrar um ponto em que estes(as) trabalhadores(as) se sustentem e se fortaleçam enquanto educadores(as). Nesta perspectiva, quanto mais eficiente e produtivo, mais afastado(a) encontra-se o(a) docente do sentido real do ofício de professor(a) universitário(a), voltado a formar pessoas que entendam socialmente as problemáticas sociais e apontem saídas e respostas a estas.

As questões apontadas foram aprofundadas no momento pandêmico, em que o isolamento social requisitou aos(às) servidores(as) atuarem *home office* e no ERE. Este momento contribuiu com um panorama de completo desgaste, com invasão à privacidade legitimada formalmente, com o furto do tempo de descanso destes(as) trabalhadores(as). Se antes esta invasão existia, devido a diversas atividades o(a) para as quais o(a) docente usava seu tempo de descanso e o espaço privado, como para preparação de aulas, elaboração de artigos, dentre várias outras atividades; com a adesão ao trabalho remoto, o rompimento da barreira formal entre o público e privado se acentuou, aguçou as dificuldades de imposição dos limites entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho para servidores(as). Nessa esteira, passaram a somar como exigências do trabalho docente algumas competências, como saber lidar com as plataformas, com as redes sociais, o conhecimento do uso das TICs, mesmo sem terem recebido formações adequadas para tal. Este(a) profissional, ao mesmo tempo que usava horas de descanso para leituras e organização das aulas, passou a ter que usar um tempo maior dos horários de não trabalho para fazer documentos e apresentações adaptadas ao novo formato, para dar suporte aos estudantes com o uso das TICs, para gerenciar a entrada dos(as) estudantes nas salas virtuais.

Ao contrário de reduzir o ritmo de trabalho, a modalidade remota o intensificou, aprofundando as cargas físicas e psíquicas/mentais e, com elas, os desgastes, e consequentemente os adoecimentos dos(as) trabalhadores(as). Conforme Portes e Portes (2021), o espaço doméstico em vez de ser um espaço de descanso e desligamento do trabalho, a fim de que os(as) trabalhadores(as) recomponham suas forças/energias, torna-se uma extensão do trabalho, e como tal, um espaço cheio de pressões e de controle. Vive-se em uma etapa na qual o capital exerce seu domínio sobre a sociabilidade, tendendo a avançar cada vez mais sobre todas as esferas da vida social, aumentando seus limites e suas fronteiras, alterando ritmos e intensidades, com repercussões sobre a saúde física e mental dos(as) trabalhadores(as). Com a elevação dos patamares de desgaste, sofrimento e adoecimento dos(as) trabalhadores(as), intensifica-se a compressão corpo-subjetividade enquanto expressão da compressão tempo-espaço, uma vez que, com o mote da flexibilização, aumenta-se a gestão pelo estresse e, com ela, o sofrimento mental decorrente da competitividade acirrada (Souza; Melo, 2021). Destaca-se que alguns pontos positivos foram trazidos quanto ao ERE, com ressalvas à sobreposição

dos momentos virtuais aos presenciais. A preocupação de Portes e Portes (2021), que evidenciavam que no momento pandêmico o palco da educação passou a ser as redes sociais, deve ser considerada haja vista que, com o término da pandemia, faz-se necessário privilegiar os espaços presenciais, sobretudo no contexto de ofensiva dos setores privados da educação que avançaram o EAD mesmo com o fim da necessidade do ERE.

Importa mencionar as dificuldades vividas no momento pandêmico relacionadas à política de governo que aprofundou os problemas da educação, tanto no que concerne à falta de recursos, quanto no ataque às liberdades didático-científicas. Entretanto, se faz um adendo de que a situação de descaso com as universidades públicas fez parte de todos os governos, como bem pontua o entrevistado A7 quando afirma que

> [todos] eles, de certa maneira, contribuíram para que houvesse uma disseminação do adoecimento dentro das universidades. É o sucateamento das universidades, a falta de concursos públicos, a falta de condições materiais de trabalho e, ao mesmo tempo, a incitação a uma competição desenfreada, de uma ética de competitividade.

Para entender o descaso para com a universidade pública brasileira, basta ver o exemplo da UFSC, que, em nota pública no dia 10 de abril de 2025[393], afirmava que a instituição enfrentava uma grave crise orçamentaria, que ameaçava o seu funcionamento a partir de outubro deste ano. Esta situação vem se agravando frente a um orçamento insuficiente para cobrir despesas básicas de custeio como energia elétrica, manutenção do Restaurante Universitário. Ou seja, com um déficit gigante, a instituição amarga condições precárias de funcionamento e essa situação se reflete tanto na saúde física quanto mental/psíquica dos(as) trabalhadores(as), constantemente colocados(as) sob todo tipo de tensões e pressões. Junto a isso, existe a sobrecarga de trabalho de forma intensiva e extensiva, tornando este um espaço altamente adoecedor. Cabe mencionar que, por mais que algumas questões não estejam relacionadas diretamente à gestão da UFSC – como os cortes de recursos – outras são fomentadas pela instituição, conforme relatado pelo

---

[393] Para maiores informações acessar: https://noticias.ufsc.br/2025/04/reitor-fala-da-situacao-orcamentaria-da-ufsc-na-radio-cbn-floripa/.

entrevistado A4, que torna nítidas as responsabilidades na UFSC no adoecimento dos(as) servidores(as):

> **A4:** Hoje recebi um e-mail da FAPESC, da FAPESC! Vou te contar porquê, eu estava em sala de aula em dia de prova e eu parei pra comentar com os alunos das coisas que eles nunca deveriam fazer na vida deles. Vou te contar, só uma curiosidade, mas pra mim representa um pouco a atitude da Universidade, da pesquisa. Não sei se você recebeu "Últimos dias de inscrição para o Programa Mulheres + TEC" Tem um desenho que diz "Tens plano para o feriadão?" Olha, tens plano para feriadão, embaixo diz "que tal aproveitar os dias de descanso para finalizar a proposta mulheres + Tec" Os dias de descanso eu aproveito pra descansar. Não suporto esta cultura, a UFSC faz isso. A UFSC faz isso permanentemente, por mais que tenha um discurso.

A UFSC divulga a lógica pautada na política que resulta na sobrecarga intensiva e extensiva, legitimando a invasão do trabalho nos momentos de descanso. O exemplo reflete que a instituição ao, veicular tal notícia, acaba contribuindo com o processo de profundo adoecimento dos(as) docentes. É importante também sinalizar a sobrecarga vivida pelas mulheres, oprimidas com duplas e triplas jornadas de trabalho, o que também ganha suas formas de manifestação nos serviços públicos, e atinge as trabalhadoras das políticas sociais, notadamente na Educação superior. Embora a UFSC discurse sobre preocupações com igualdade, entre elas com as questões de gênero, é certo que está longe de ir a fundo nos problemas da opressão das mulheres, se eximindo de atender às necessidades mais básicas referente a condições de trabalho, tal como se viu nos relatos de algumas entrevistadas. As questões privadas tendem a permanecer enquanto tal, mas precisam ser consideradas quando se pensa na situação da mulher trabalhadora na UFSC. Entende-se que a opressão da mulher está presente nas relações profissionais, legitimadas por políticas de gestão que conduzem ao aprofundamento do mal-estar no trabalho. Quanto às opressões, cabe destacar várias falas referentes ao capacitismo existente na universidade, desferido por pessoas ocupando cargos de gestão – as falas dos(as) entrevistados(as) B2, B4 e B7 são contundentes a esse respeito. Contraditoriamente, a UFSC tem em seu discurso a pauta dos direitos das pessoas com deficiência, mas o dia a dia da instituição reforça práticas que contribuem para a segregação e a discriminação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência.

Faz-se menção à realidade dos TAEs da UFSC/HU, que apresentam algumas particularidades quanto à jornada e sobrecarga de trabalho. As entrevistadas

expuseram ter jornadas de trabalho de 30 horas, mas caracterizam esse direito como moeda de troca com as gestões. Destacam não serem as horas trabalhadas além das 30 horas contadas para efeitos de “folgas”, por isso, o trabalho realizado para além das 30 horas não é remunerado e nem serve para dias de descanso. Assim, os(as) servidores(as), diante da sobrecarga de trabalho, trabalham a mais, mas não recebem por isso – sequer os plantões são remunerados, o que também justifica as críticas das entrevistadas também para essas formas de emprego da força de trabalho. Entende-se que existem problemas quanto à lógica da hora plantão, como destacado por Serafim *et al*. (2012) quando expõem que muitos(as) servidores(as) da área da saúde realizam a ampliação da jornada de trabalho por horas-plantão. Refletem que, “[do] ponto de vista do gestor público, essa estratégia pode ser utilizada com a finalidade de minimizar as dificuldades ocasionadas pela falta de profissionais em um determinado local de trabalho, além de diminuir os encargos trabalhistas implicados na contratação de profissionais” (Serafim *et al*., 2012, p. 700). Destacam que “[para] os servidores, as horas-plantão funcionam como forma de melhorar a renda familiar. Essa estratégia, entretanto, representa sobrecarga continuada e dificuldade de avaliação da real necessidade de contratar novos servidores” (Serafim *et al*., 2012, p. 70). Entende-se como complementares as problemáticas apontadas pelos autores, como pelas entrevistadas. A não remuneração das horas plantões não reduziu a intensidade do seu trabalho e; ao contrário, acaba produzindo novos e reproduzindo velhos problemas associados à desvalorização salarial dos(as) servidores(as). Por outro lado, o fim das horas-plantão não cessou a situação de sobrecarga, pois não veio junto à resolução do déficit de profissionais, nem com melhoramentos das condições de trabalho. Ao ser perguntada sobre as mudanças decorrentes do fim da hora-plantão a entrevistada C2 compreendia que

> [era] muito mais fácil. Eu trabalhava a mais, mas eu era remunerada por aquilo. Daí, as colegas da EBSERH conseguem ganhar o feriado final de semana, elas trabalham por folga, mas no feriado nacional elas conseguem ser remuneradas, entende? Nós não. É insano, então tem essa questão da carga horária.

As falas sobre este ponto expressaram uma série de diferenças entre os vínculos de trabalho, na medida em que elencaram benefícios e direitos que trabalhadores(as) da EBSERH têm, mas que os(as) servidores(as) da UFSC que

atuam no HU não usufruem. Promove-se um estranhamento dos(as) estatutários(as), porque tanto a EBSERH quanto a UFSC ignoram os direitos que estes(as) poderiam ter. A UFSC se exime destas responsabilidades, pois não administra o Hospital e, como tal, transfere as responsabilidades para a EBSERH, que age da mesma forma. Deste modo, as relações trabalhistas hibridas geram uma série de desgastes aos(às) servidores(as), que vivem não apenas a sobrecarga, mas também a perda de sentido quanto ao próprio trabalho. Foi destacada uma realidade conflituosa entre os(as) trabalhadores(as) que corrobora com a afirmação de que "[...] a forma híbrida de vínculos de trabalhadores em Regime Jurídico Único (RJU) 'cedidos' à EBESERH e celetistas tem gerado problemas diversos: nas relações entre os próprios trabalhadores, criando um ambiente de disputa entre eles" (Druck, 2017, p.83). Consequentemente, o hibridismo contratual fragmenta ainda mais a classe trabalhadora, dispersa as possibilidades de atuação conjunta contra os ataques à saúde e à educação públicas. Nada mais estratégico para o capital do que dividir os(as) trabalhadores(as) mediante diversos vínculos, em um mesmo serviço com direitos distintos. A realidade fragmentada do modelo médico hospitalar, condição acentuada pela EBSERH, invisibiliza as relações contraditórias existentes quanto às condições de trabalho, as quais deveriam ser garantidas pelos governos e gestões. Assim, o foco central é substituir a luta conjunta contra essas condições pelo estabelecimento de regimes de concorrência entre colegas, postos na disputa para ver quem tem mais direitos e benefícios. Esta situação aprofunda os desgastes dos(as) servidores(as), que passam a ser esquecidos(as) pelo poder público que os(as) emprega. Vivem constantes conflitos e pressões que contribuem para torná-los extintos dos espaços do HU.

Corrobora-se com a tese de Druck (2017, p. 80) de que a terceirização e as parcerias público-privada como aquelas estabelecidas entre HUs e a EBSERH são "[...] mais uma iniciativa no sentido de reduzir – com vistas à extinção – uma categoria profissional: o funcionalismo público". Tese semelhante é defendida por Ribeiro e Mancebo (2013) quando apontam ser o(a) servidor(a) público(a) uma categoria em extinção. Druck (2017) expõe várias evidências de que os(as) servidores(as) que atuam em hospitais administrados pela EBSERH estão sendo paulatinamente substituídos por celetistas mediante as aposentadorias, falecimentos e desistências/exonerações. No caso aqui abordado, ainda existe a saída do HU-UFSC

mediante remoção diante do adoecimento destes(as) servidores(as) que, embora gostem do trabalho em hospital, defrontam-se com tamanha precariedade que não veem outra saída a não ser saírem destes espaços. Isso porque o cenário de incertezas e conflitos se agiganta com a EBSERH aprofundando problemas e, com eles, as sensações de medo quanto ao futuro por parte dos(as) servidores(as). Nada mais efetivo para acabar com o hospital público, enquanto espaço que oferta serviços entendidos como direitos, do que destruir paulatinamente as condições básicas de existência dos(as) servidores(as) nestes espaços. Quando a entrevistada C2 aponta que as condições de trabalho no HU são péssimas, faz-lhe para além das características do trabalho que, por si só, são fontes de sobrecargas psíquicas/mentais, mas endereça a crítica para aquelas cargas decorrentes do não reconhecimento do trabalho, da sobrecarga por cobranças descomunais, da intensidade e extensividade das jornadas, da invasão do trabalho no tempo de descanso. São diversas as cargas que se correlacionam e se aprofundam trazendo sofrimento a estes(as) trabalhadores(as), que têm dificuldade de se reconhecerem neste espaço diante dos abandonos institucionais tanto da EBSERH quanto da UFSC.

De forma geral, é possível afirmar que a EBSERH, ao contrário do que se propunha, veio a intensificar relações de trabalho adoecedoras, mediante o aprofundamento de exigências que sobrecarregam tanto física quanto psiquicamente quem nela trabalha, traduzindo-se em diversos desgastes aos(às) trabalhadores(as). Assim, como bem pontuam Kruger, Sobieranski e Moraes (2020), ocorre a continuidade e o aprofundamento dos problemas históricos, com a ameaça real à qualidade do hospital-escola, com serviços mais restritos pautados na justificativa gerencial. Destarte, a experiência dos(as) trabalhadores(as) deve trazer elementos para expor a essência do caráter desta política, buscando como alternativa a defesa da bandeira dos movimentos sociais por um hospital 100% SUS, com recursos suficientes para a oferta de serviços de qualidade e para a contratação de mais profissionais, na direção de que estas conquistas criem perspectivas de se terem condições de trabalho que contribuam para o enfrentamento aos agravos a saúde dos(as) trabalhadores(as).

Cabe destacar que a maioria dos(as) entrevistados(as) expuseram que as condições de trabalho vividas contribuíram com o seu adoecimento. Mesmo aqueles(as) que se referiram aos seus adoecimentos apartando-os das relações de

trabalho expuseram-nas como adoecedoras. Enfatiza-se que, no decorrer das entrevistas, alguns(mas) participantes falaram que talvez, pelas atividades realizadas, seus adoecimentos poderiam ser relacionados ao trabalho, sem que o estabelecimento de nexos causais tenha sido possível para provar tais relações. Esta dificuldade se dá principalmente em casos de saúde mental, tendo em vista a perspectiva biomédica hegemônica nos serviços de Perícia que, por vezes, individualizou os adoecimentos, culpabilizando os(as) servidores(as) pelas próprias condições de saúde. Alguns(mas) servidores(as), ao adoecerem, após vinte e quatro meses de licença para tratamento de saúde, passaram a sofrer a pressão de escolherem entre uma aposentadoria precoce com proventos proporcionais ao tempo de trabalho ou retornarem adoecidos(as) para o espaço laboral. O exemplo da entrevistada C3 é contundente quanto a estas pressões. Põe-se urgentemente que os nexos laborais sejam pautados em uma perspectiva ampla, que ultrapasse o modelo biomédico e passe a apreender o processo de trabalho mediante a forma como este é organizado e gerido, que desvele o processo de adoecimento a partir das condições de trabalho vigentes. Só é possível enfrentar as diversas cargas que levam ao desgaste e ao adoecimento, mesmo que de forma parcial, se a realidade for conhecida para além das normas e regimentos formais que regulamentam o trabalho. Torna-se necessário entender o processo que gera o adoecimento, desocultá-lo (Wünsch; Mendes, 2019; Minayo-Gomez; Pena, 2018). A permanência da hegemonia das concepções de saúde que focam no corpo doente, com ênfase nas ações da perícia, é notória nas falas. Embora existam profissionais que respeitem os(as) servidores(as), é fato que as normativas e a lógica que predomina nesse serviço é a de controle da força de trabalho na medida em que, ao adoecerem, os(as) servidores(as) precisam se recuperar o mais breve possível para que voltem ao processo de desgaste, dando continuidade aos agravos à saúde, aprofundando o rol de adoecidos no e pelo trabalho, independentemente de eventuais trocas de setor.

Como apontado pela entrevistada C3, as mudanças foram feitas de forma individual, mudando-se a servidora de local, mas o ambiente continuou o mesmo. Não é à toa que Ribeiro (1999) afirma que mesmo que o indivíduo se afaste para tratar de sua saúde e a recomponha, ele retornará para o mesmo contexto de trabalho no qual as sobrecargas persistem – muda a condição do(a) trabalhador(a) em afastamento, mas o processo que adoece continuará inalterado no retorno ou na alocação de

outro(a) trabalhador(a) substituto(a). Desse modo, afirma-se veementemente que, “[...] se sobrevieram distúrbios e lesões, é porque houve trauma, e se eles retornam é porque há persistência da condição traumática” (Ribeiro, 1999, p. 108). Tanto que alguns(mas) entrevistados(as) relataram, no decorrer das entrevistas, situações de colegas em condições semelhantes às suas. Na prática, o(a) servidor(a) se encontra pressionado(a) na medida em que não tem o direito de ficar afastado(a) pelo tempo suficiente para sua recuperação, sofre diversos constrangimentos quanto à obrigação de retornar ao trabalho para que não seja aposentado(a) compulsória e/ou precocemente. Em caso de aposentadoria precoce, os(as) servidores(as) terão reduções substanciais nas suas condições materiais de existência e recuperação, já que estarão adoecidos(as), tendo que arcar com uma infinidade de custos. Estas são situações sérias do ponto de vista das condições de vida dos(as) trabalhadores(as), que se veem no dilema entre retornarem de afastamento ou continuarem afastados para além do período de 24 meses, passando a serem seriamente prejudicados em seus direitos, já que o tempo de afastamento durante a vida funcional que ultrapassa esse período não é considerado como pleno exercício e, por isso, não terá efeito para diversos benefícios, licenças, direitos, não contando para progressões. Entre as contradições de fundo que sequer são debatidas nos espaços de lutas e organização, nessa também se afirma a premissa antitrabalhadores(as) de que, se adoecidos(as), não cabe à instituição empregadora prestar a assistência e o apoio necessários para restabelecer a saúde de seus(as) servidores(as), os(as) quais, em grande parte, adoeceram pelo e no trabalho.

Aqui importa destacar que, às vezes, o processo que sobrecarrega dificulta a reação destes(as) trabalhadores(as), inviabiliza as condições para uma identificação nos processos de trabalho, no autorreconhecimento enquanto partes de uma classe. Toda reflexão trazida por quem adoeceu e conseguiu visualizar o processo de adoecimento com mais profundidade produziu avanços para a consciência nos retornos aos espaços laborais,. Por isso, acredita-se que, assim como esta realidade cria relações estranhadas, ela também pode criar as condições para reflexões sobre a importância do engajamento coletivo. Aponta-se que, no retorno da licença para tratamento de saúde, alguns(mas) servidores(as) TAEs e docentes expuseram se deparar com condições de trabalho semelhantes às do momento do afastamento. Outros(as) se referiram a uma melhora nestas condições, mas devido à mudança de

local de trabalho. Alguns(mas) expuseram que tais condições pioraram. Este aspecto é de suma importância, uma vez que aponta para o papel cumprido pela UFSC diante do adoecimento. A entrevistada A1 relata algumas poucas mudanças quanto à carga de trabalho e que, por mais que tenha colocado como objetivo não chegar à sobrecarga anterior ao seu afastamento de saúde, foi impelida a repetir o ciclo. Ressalta-se que, longe de ser uma decisão individual apenas, a docente está inserida em uma realidade em que a intensidade do trabalho docente permanece e, por mais que queira reduzir sua carga de trabalho, a operacionalização da Educação Superior nos moldes colocados contínua a exigir que estes(as) extrapolem suas jornadas "normais" de trabalho. Nestas se acumulam, entre outras atividades, aquelas exigidas para que o(a) docente se mantenha como pesquisador(a) reconhecido(a), isto é, subjaz a cultura do desempenho que adoece física e mentalmente, cada vez mais, os(as) docentes. Por mais que o afastamento da entrevistada tenha se dado devido a uma doença não considerada resultante da sobrecarga no trabalho, em seu retorno a docente se depara com um ritmo de trabalho altamente adoecedor. Sobre o trabalho remoto, a entrevistada destaca que algumas mudanças foram positivas em certo sentido, já que as horas gastas para deslocamento entre casa e universidade serviram como um tempo maior para adiantar as atividades a fim de ter menos trabalho nos finais de semana. A esse respeito, ressalta-se que o ritmo de trabalho docente é tão extenuante que o trabalho remoto não é visto a fundo em seus problemas, já que economiza o tempo de deslocamento, tempo este que poderá ser usado para adiantar tarefas que, de outro modo, seriam feitas em período de descanso. Mesmo se considerando que algumas questões melhoraram, ao discorrer sobre a experiência das aulas remotas a entrevistada traz uma série de problemas com reflexos posteriores, como a invasão das jornadas para períodos de não trabalho, tanto em períodos em que as aulas e outras atividades se davam presencialmente quanto no ensino remoto, no qual o espaço privado foi completamente invadido pelo trabalho.

A entrevistada A5 expôs não ter havido mudança quanto às condições de trabalho, mas que entendeu melhor os próprios limites dadas as consequências de extrapolá-los, entre elas a falta de compreensão de colegas e situações de desrespeito à sua condição de saúde. A entrevistada A6 ressaltou a mesma percepção quanto às continuidades das condições de trabalho, apontando a percepção quanto ao maior afastamento entre colegas devido à pandemia. O

entrevistado A7 expôs ter percebido mudanças devido a ter sido redistribuído para outra instituição na qual existem relações de respeito profissional. Mesmo com a precariedade quanto às condições de trabalho, A7 afirma estar em um local melhor do ponto de vista das relações interpessoais, corroborando com os estudos que mostram ser este aspecto essencial para a saúde dos(as) trabalhadores(as) (Barreto, 2005; Ulrich, 2005; Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010; Ribeiro, 2012; Ribeiro; Mancebo, 2013; Leles; Amaral, 2018); Junior *et al*., 2020; Junior; Saltorato, 2021). Expunha o entrevistado:

> **A7:** Agora tô numa situação bem melhor. Tô numa universidade pública que também tem problemas como todas as universidades públicas, financeiros, orçamentários, falta de material e tal, mas tô num ambiente de trabalho muito mais sadio. Não sou perseguido, consigo desenvolver minhas atividades docentes de uma maneira muito tranquila. Consigo ler meus e-mails, consigo preparar minhas aulas, tenho uma relação muito boa com os alunos, uma relação de cordialidade com os colegas professores. Então, foi uma mudança da água pro vinho essa redistribuição porque eu já tava quase abandonando a carreira docente. Cheguei em vários momentos a pensar em pedir exoneração e abandonar mesmo o magistério por conta desse processo de assédio, de adoecimento. Então, retornar agora, estar em um outro ambiente, poder trabalhar e saber que eu sou capaz de dar aula, tenho algo a acrescentar, tá sendo muito bacana.

Cabe mencionar que, caso não ocorresse esta redistribuição, este trabalhador teria o mesmo fim de vários trabalhadores(as) que sofrem o assédio laboral: a demissão ou, no caso do serviço público, a exoneração, a qual, conforme Barreto (2005), acaba sendo a saída para pessoas assediadas moralmente. Certamente, a saída encontrada pelo entrevistado lhe deu condições de saúde a fim de continuar exercendo sua profissão sem ser cerceado e perseguido. No entanto, cabe mencionar que é preocupante que a saída para a problemática seja a mudança de quem é assediado do local do(a) assediador(a), uma vez que neste local continuarão se reproduzindo as mesmas práticas, perpetuando-se a violência com outro(a) servidor(a) que tiver assumido o local do colega precedente.

Alguns(mas) TAEs retornaram em uma condição melhor quanto a alguns aspectos concernentes às condições de trabalho, enquanto outros(as) expuseram terem voltado em condições piores. A entrevistada B1 retornou em outro setor mais condizente com sua situação atual de iminente aposentada, mas relatou um problema quanto às mudanças de legislação que aumentaram o tempo de contribuição necessário. Refletiu sobre as precariedades estruturais do novo setor para onde foi

movida, como a falta de bebedouro, mesmo com a melhora de relações interpessoais com colegas. O servidor B2 também analisou seu setor atual como mais tranquilo do ponto de vista das relações interpessoais, mais dinâmico e menos cunhado por disputas políticas, principalmente envolvendo docentes e TAEs. O exemplo anterior do entrevistado B4 deixa nítido esta questão quando nele se aponta que os(as) TAEs "correm dos centros de ensino" desmotivados(as) pelas relações interprofissionais baseadas em condutas desrespeitosas, autoritárias e antidemocráticas. Cabe mencionar que o setor novo do entrevistado B2 faz parte do projeto piloto de flexibilização, considerado pelo entrevistado com uma política benéfica do ponto de vista da saúde do(a) trabalhador(a) e da qualidade do serviço prestado. O entrevistado B3, movido de setor com aval da gestão e não por solicitação própria, aponta sentir mudanças nas relações de trabalho que, caso não tivesse sido transferido, mantê-lo-iam em situação hostil e adoecedora. O servidor, movido *ex ofício*, ainda que tivesse solicitado apenas uma realocação dentro do próprio setor, expõe ter mudado suas relações interpessoais, indo para um local onde consegue realizar seu trabalho sem ser violentado. Quanto à sua modalidade de realocação, ainda assim, o entrevistado critica a UFSC por usá-la para remover as pessoas do local de trabalho contra sua vontade sob o discurso de "servidores(as)-problemas", transferindo aos(às) servidores(as) as responsabilidades pelos problemas de fato decorrentes das relações interpessoais baseadas no autoritarismo que permanecem nos espaços. Mesmo não sendo a alternativa adequada para a resolução dos problemas vivenciados, o servidor afirma estar em um local melhor em termos de respeito profissional, apesar de ainda viver a dinâmica de sobrecarga no trabalho, o que remete à necessidade urgente de se pensar em mais vagas para o seu cargo. Já o entrevistado B4 solicitou realocação para um local no qual afirma estar bem. Estar bem, tal como pontua, não se refere à inexistência de problemas, mas que neste espaço existem relações interpessoais mais respeitosas. A entrevistada B5 trata do projeto no qual seu setor está inserido, o projeto piloto relacionado ao trabalho tele-flex, e que suas relações melhoraram na medida em que não trabalha no mesmo turno em que seu colega que já a assediou e que continua a reproduzir assédios mediante a omissão das chefias. Segundo B5, embora as condições de trabalho tenham melhorado em termos da organização do setor e da relação com a chefia imediata, a relação com a chefia superior (coordenadora) não é boa, devido às posturas

autoritárias que inviabilizam a participação dos(as) TAEs e portanto, verticalizam as tomadas de decisões quanto às mudanças que ocorrem. A entrevistada B6 afirma que a sua situação piorou, e contextualiza como os desmontes que atingem os TAEs na UFSC, que passou a contratar profissionais com outros vínculos trabalhistas, sobrecarregaram o setor, dotado de apenas dois profissionais com o mesmo cargo que o seu. Em sua fala, evidencia haver o desmantelamento da profissão e, consequentemente, do serviço no qual trabalha. Assim como a entrevistada B6, a entrevistada B7 também afirma que a situação no seu retorno piorou. Fala da situação de restrição orçamentaria na UFSC e das consequências à instituição e aos TAEs. Por fim, cabe trazer a fala da entrevistada B8, a qual passou por um processo profundamente adoecedor. Fala que está em um setor onde é respeitada e consegue desenvolver seu trabalho. A entrevistada aponta que as relações profissionais no novo setor lhe trouxeram motivos para se desenvolver no trabalho, tendo iniciativa e motivação para fazer cursos e atividades para as quais não se considerava capaz. Tal afirmação confirma que as relações interpessoais baseadas no respeito e reconhecimento contribuem sobremaneira para condições de trabalho mais saudáveis. A servidora passou por um momento de completo desgaste tanto psíquico/mental quanto físico, o qual a levou ao *burnout*. No entanto, ao ter o acolhimento e respeito de seus pares em um novo setor, passou a ressignificar sua relação com o trabalho. Por mais que a situação na UFSC esteja precária devido aos exíguos recursos, a servidora passou a se reconhecer no trabalho que realiza. E este reconhecimento não parte apenas da sua subjetividade, mas é expressão de uma mudança significativa nas relações interprofissionais, baseadas no respeito, na valorização e no reconhecimento. Por isso, corrobora-se com Franco, Druck e Seligman-Silva (2010) quando afirmam que a precarização do labor se expressa em condições inadequadas de trabalho (relação interpessoal, sobrecarga, intensidade) e “[...] dificulta o processo de identificação e construção de si, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho”. Ao contrário disso, quando se tem o reconhecimento e a solidariedade entre trabalhadores(as), cria-se um espaço com potencial de transformar o sofrimento em algo que traz sentido aos trabalhadores(as). Este papel vitalizador cria as condições para que os trabalhadores(as) lancem mão de sua força criativa para transformar o trabalho, tornando-o mais significativo do ponto de vista de sua contribuição social. O relato a seguir retrata esta afirmativa:

> Nesse novo setor eu adoro atender o público eu to sempre disponível, se puder ajudar eu ajudo porque eu gosto dessa coisa de ajudar [...] Eu fui pro setor certo e ali eu poderia ficar mais 20 anos porque é uma coisa que me dá satisfação de poder ajudar, de poder resolver, de poder ficar tudo certinho.... ou quando tu vai receber uma pessoa. Acho que é muito importante a receptividade quando alguém vem e precisa de ti, de tratar com respeito, de toda a atenção que ela merece, com carinho. Então, eu sinto até dó de me aposentar ... É importante eu descansar, mas nesse setor eu ficaria mais tempo se eu não precisasse me aposentar. Atualmente a gente tá com duas a tarde e manhã, mas a pessoa tá afastada e acabou reduzindo. Tem algumas pessoas que socorre de outro setor. Quando eu preciso, se eu tenho um médico, uma reunião, vai alguém de outro setor ajudar.

Essa fala reafirma as relações interpessoais como quesito essencial para que estes(as) trabalhadores(as) tenham condições de trabalho nas quais consigam existir e resistir frente ao cenário conjuntural de desmontes. Assim, mesmo com o processo de precarização da universidade, as relações de respeito mútuo contribuem para que estes(as) TAEs possam dar andamento em suas vidas profissionais de forma a enfrentarem os desafios conjuntamente. Em relação às condições de trabalho das TAEs que atuam na UFSC/HU no retorno da licença saúde, cabe mencionar que a entrevistada C3 refere-se às melhorias, porque conseguiu realocação para outro setor, onde existem menos cargas de trabalho em conformidade com as suas limitações de saúde. Já a entrevistada C1 afirma terem piorado.

> **C3:** Piorou bastante porque antes era uma relação mais próxima, quase familiar dentro do trabalho. Era uma equipe que se conhecia, que tinha relações mais íntimas. As questões eram decididas mais em grupo.

A entrevistada atribui esta piora à EBSERH na medida em que as relações interpessoais se tornaram mais mecânicas, o que afeta também a abertura democrática para discussões em conjunto. Tal como exposto, as relações interpessoais pioram devido à burocracia e aos vários vínculos empregatícios que acabam por criar maior conflito entre os(as) trabalhadores(as) (Druck, 2017; Kruger; Sobieranski; Moraes, 2020). A competição afeta as relações interpessoais na medida em que não se criam espaços para discussões dos problemas existentes, criando-se um terreno fértil para o desamparo dos(as) servidores(as), tal como pôde ser visto nas falas. C3 relata que permanece a sobrecarga de trabalho mesmo que modificada a característica do serviço e o perfil dos pacientes. Ademais, comenta a vivência de sofrimento frente ao aprofundamento da precarização advindo com a EBSERH:

> **C3:** Essa é a sensação que eu tenho, que a gente tá desamparado mesmo. […] A gente tá sendo engolido pela empresa, a gente tá sendo engolido, essa é a palavra. Os direitos que a gente tinha estamos perdendo e a valorização no trabalho tá diminuindo. O cenário é bem caótico. [...] Por exemplo, tem o banco de hora que hoje em dia já entra nesse negócio da flexibilização, espaços de conversa, de pactuação, de … […] Isso é bem importante porque … A gente do trabalho noturno foi muito afetado pela perda da refeição porque era assim, todo mundo jantava. E agora tem que comprar um tiquete. Não me informei direito porque acho uma afronta a gente ter que pagar por uma coisa que é direito nosso porque alega que a gente recebe um vale alimentação.

Seu relato se assemelha às condições apresentadas pela entrevistada C2 em vários trechos. A entrevistada C2 também afirma ter tido uma piora no setor onde estava atribuindo-a à entrada da EBSERH. Expõe que os(as) servidores(as) achavam que, com a mudança de gestão da UFSC, ocorreriam mudanças quanto às condições de trabalho no HU, mas estas não ocorreram. A própria C2 solicitou remoção para outro setor, onde espera contribuir com a experiência que teve no HU. Entende-se que a permanência destas condições cria um cenário de substituição das vagas dos(as) servidores(as) por outros vínculos, e acaba por extinguir a sua existência no espaço de origem. Ao se observarem historicamente estas relações, evidencia-se que as privatizações se utilizam destes mecanismos para irem, aos poucos, retirando o caráter público das instituições públicas. As falas trazidas sobre a realidade vivida no HU pelos(as) TAEs conferem com as tendências de desmonte da Saúde enquanto direito, fragilizando as relações de pertencimento dos(as) trabalhadores(as).

Alguns(mas) entrevistados(as) trouxeram comentários referentes à importância da pesquisa, reafirmando o adoecimento e sua relação com questões relativas ao espaço laboral baseadas na ausência de condições de trabalho. Foi colocado que, embora queiram mudanças, a UFSC não contribui para a melhora das condições de trabalho. Por isso, alerta-se que a UFSC precisa com urgência levar em consideração o adoecimento no trabalho, pois para os(as) servidores(as) manterem sua saúde é premente o combate e o enfrentamento a toda e qualquer forma de manifestação da violência e do assédio laboral, como também mudanças na organização do trabalho que pressuponham relações laborais éticas; a abertura de novos concursos públicos para novas vagas; a redução da jornada e da intensidade do trabalho mediante a constituição de condições de trabalho que envolvam romper com a naturalização da invasão do trabalho nas horas de descanso; a constituição de práticas que respaldem

a autonomia profissional e o diálogo entre os pares pautado em solidariedade e respeito profissional; a constituição de políticas institucionais que contribuam com a saúde dos(as) trabalhadores(as) respaldadas pelo debate e construção democráticos e participativos; o fortalecimento dos espaços de luta dos(as) trabalhadores(as). Quanto às situações de violência e assédio, reforçou-se nas falas a importância de uma política que enfrente o assédio laboral e de condições para que os(as) trabalhadores(as) enfrentem a violência no trabalho.

Cabe destacar, tal como exposto anteriormente, que atualmente a UFSC tem uma proposta de política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, a qual esteve em fase de consulta pública e foi aprovada pelo Cun/UFSC em 19 de novembro de 2025[394]. Tem-se várias considerações sobre o processo que enseja esta política, sem, no entanto, ter-se possibilidades de desenvolvê-las nesta Tese, o que remete à relevância de outros estudos se debruçarem sobre o tema. Também se sugere que haja pesquisas referentes aos nexos causais frente às mudanças trazidas pela NR1, que trouxe a necessidade de avaliação dos riscos psicossociais. Este tema circunscreve alguns momentos das análises deste estudo, mas devido à sua finalização se dar em momento distinto das vivências com as novas mudanças será impossível tratá-la aqui. Isso porque novas mudanças, que envolvem uma perspectiva mais ampliada diante do processo saúde-doença-trabalho, requerem o acompanhamento e a avaliação destas mudanças na arena do real, ou seja, somente as experiências vividas pelos(as) trabalhadores(as) possibilitarão analisar se tais pressupostos são incorporados pelas equipes de saúde e se caminham na direção de romper com a perspectiva biomédica. Por isso, aponta-se a relevância de que outras pesquisas se debrucem nesta temática a fim de apreender as nuanças que circunscrevem o seu desenvolvimento. Ainda, sugere-se estudos que abordem a temática referente à Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISPPS), tendo em vista os novos contornos que envolvem estas Comissões que se traduzem na sua constituição em espaços em que esta não existia, tal como a UFSC. Também cabe destacar a premência de apreender a situação dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) com vínculos mais frágeis, sem estabilidade, mais sujeitos às pressões institucionais, a fim de compreender as mazelas que

---

[394] Para maiores informações consultar: https://noticias.ufsc.br/2025/11/aprovacao-da-politica-de-combat-e-ao-assedio-e-discriminacao-na-ufsc-um-marco-aguardado-ha-anos/

circunscrevem o labor destes trabalhadores(as) invisibilizados(as) na instituição. Uma das entrevistadas trouxe a relevância da questão de gênero no processo de adoecimento no período pandêmico, sugerindo uma pergunta relacionada à dinâmica do trabalho doméstico nesse momento. Cabe referendar que a sugestão foi feita no decorrer da realização das entrevistas, momento em que o roteiro já havia sido concluído e enviado e que algumas entrevistas já haviam sido realizadas. Considera-se a relevância desta temática, mas neste estudo, pelo objeto em específico não ser este, e por a pesquisa já estar em andamento, foi possível em algumas entrevistas apenas tocar brevemente no tema, mas não o aprofundar. Por isso, sugere-se que outras pesquisas tratem deste objeto específico, trazendo o aprofundamento da questão do ensino remoto e a situação das mulheres trabalhadoras. De forma geral, sugere-se a continuidade desta pesquisa, já que a realidade traz mudanças quanto à saúde dos(as) servidores(as) públicos(as), as quais precisam ser decifradas em sua essência, a fim de que se entenda se tais mudanças caminham na direção da saúde do(a) trabalhador(a) ou no seu oposto.

Postas estas considerações destaca-se que alguns(mas) entrevistados(as) sugeriram que o resultado da pesquisa fosse compartilhado com os vários espaços de gestão e de luta dos(as) trabalhadores(as), como os sindicatos. Foram feitas falas sobre a importância de que as informações colhidas sejam discutidas coletivamente a fim de que os(as) servidores(as) reflitam conjuntamente sobre saídas coletivas. Certamente haverá tal socialização ao findar do processo de doutorado, pois a pesquisa desenvolvida na universidade pública tem o compromisso de contribuir para o enfrentamento do processo que violenta, desgasta, adoece e mata, buscando contribuir com a existência de condições de vida e trabalho dignas. Entendendo que no padrão de reprodução capitalista, as relações dificilmente serão plenamente condizentes aos interesses dos(as) trabalhadores(as), cabe a estes(as), desde já, lutarem para que tenham condições de desenvolver suas atividades de forma a não adoecerem e morrerem precocemente pelo trabalho embrutecedor.

Por fim, afirma-se que, nos termos do compromisso de um estudo comprometido com a luta dos(as) trabalhadores(as), busca-se fortalecer suas falas na medida em que expressam que são as condições postas pelo Estado capitalista que criam as dificuldades de existência, devendo estes(as) trabalhadores(as) apreenderem as nuanças do processo que gera os estranhamentos, a fim de se

entenderem enquanto classe, desconstruindo-se uma visão individualizante. Desvelar a invisibilidade do trabalho que adoece é dar voz a quem vive a violência do labor; é, acima de tudo, ir a fundo no estudo do processo que adoece buscando seus nexos e determinações para que se engendrem conhecimentos a favor da luta da classe trabalhadora. Os(as) servidores(as) públicos(as) precisam se reconhecer enquanto trabalhadores(as) e entender seu pertencimento de classe, a fim de que a luta coletiva rompa com o esquecimento de quem adoce e morre no e pelo trabalho. Eis o desafio...

REFERÊNCIAS

ADUFC – Sindicato dos Docentes das Universidades Federais do Estado do Ceará. **Ameaça de retorno da PEC 32/2020 mobiliza servidores e reacende jornada de lutas contra a reforma administrativa**. Portal ADUFC, Fortaleza, 6 nov. 2023. Disponível em: https://www.adufc.org.br/2023/11/06/ameaca-de-retorno-da-pec-32-2020-mobiliza-servidores-e-reacende-jornada-de-lutas-contra-a-reforma-administrativa. Acesso em: 11 de novembro de 2024.

ADUFMAT – Sindicato dos Docentes da Universidade Federal de Mato Grosso. **Produtivismo docente pode adoecer, matar e até levar ao suicídio**. Portal ADUFMAT, Cuiabá, 10 nov. 2017. Disponível em: https://www.adufmat.org.br/portal/index.php/comunicacao/2023-11-11-14-06-07/noticias/item/2708-produtivismo-docente-pode-adoecer-matar-e-ate-levar-ao-suicidio. Acesso em: 6 de maio de 2025.

ALVES, Giovanni. A nova precariedade salarial: elementos histórico-estruturais da nova condição salarial no século XXI. *In*: NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (org.). **O avesso do trabalho IV**: terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2017. p. 89-104.

ALVES, Giovanni. Prefácio: a lucidez da dialética. *In*: MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜNSCH, Dolores Sanches; GIONGO, Carmen Regina (org.). **A investigação no campo da saúde do trabalhador**. Campinas: Papel Social, 2019. p. 15-18.

ALVES, Júlio César Lopardo; JACKSON, José Marçal. Trabalho, saúde e formação política na enquete operária de Marx. **Trab., Ed. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 13-31, jan./abr. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/T96hSMz4h88vbPqrMxjKXqf/?lang=pt. Acesso em: 13 de dezembro de 2024.

AMESTOY, Simone Coelho *et al*. Reflexo das cargas de trabalho na liderança do enfermeiro. *In*: PIRES, Denise Elvira Pires de; TRINDADE, Letícia de Lima (org.). **Cargas de trabalho**: um referencial para entender a relação entre trabalho e saúde. Porto Alegre: Moriá, 2022. p. 175-190.

ANDES-SN. [Lutar não é crime: mobilização contra a criminalização dos movimentos sociais]. **Instagram**: @andessindicato, 5 dez. 2024. Disponível em: https://www.instagram.com/andessindicato/p/DDNRXz8z9zj/. Acesso em: 12 de dezembro de 2024.

ANDES-SN – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **InformANDES: Reforma Administrativa ampliará precarização de serviços públicos nos estados, municípios e DF**. Portal ANDES-SN, Brasília, DF, 28 out. 2020. Disponível em: https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/informANDES-reforma-administrativa-ampliara-precarizacao-de-servicos-publicos-nos-estados-municipios-e-dF1. Acesso em: 23 de novembro de 2025.

ANDES-SN – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **O ensino remoto e o desmonte do trabalho docente.** Cartilha Projeto do capital para a educação, v. 4, 2020. Disponível em: https://www.andes.org.br/diretorios/files/renata/setembro/cartilha%20ensino%20remoto.pdf. Acesso em: 28 de abril de 2025.

ANDES-SN – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **Produtivismo docente pode adoecer, matar e até levar ao suicídio**. Portal ANDES-SN, Brasília, DF, 13 nov. 2017. Disponível em: http://portal.andes.org.br/andes/print-ultimas-noticias.andes?id=9149. Acesso em: 11 de novembro de 2020.

ANDES-SN – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **Proposta do ANDES-SN para a universidade brasileira**. 3. ed. Brasília, DF: ANDES-SN, 2003. (Caderno 2).

ANDIFES – Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. **Nota à sociedade**. Brasília, DF: Andifes, 24 ago. 2017. Disponível em: https://www.andifes.org.br/?p=52515. Acesso em: 15 de janeiro de 2023.

ANDRADE, Elsa Thomé de. **O processo de implementação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador em instituições públicas federais**: o desafio da integralidade. 2009. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2009.

ANTLOGA, Carla Sabrina *et al*. Mal-estar no trabalho: representações de trabalhadores de um órgão público de pesquisa. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 14, n. 1, p. 110-122, abr. 2014. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692014000100012. Acesso em: 27 de maio de 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O laboratório e a experimentação do trabalho na pandemia do capital**. Le Monde Diplomatique Brasil, São Paulo, 1 jun. 2020. Disponível em: https://diplomatique.org.br/o-laboratorio-e-a-experimentacao-do-trabalho-na-pandemia-do-capital/. Acesso em: 18 de março de 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, jul./set. 2015, p. 407-427. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?lang=pt. Acesso em: 26 de maio 2024.

APP-SINDICATO. **Suicídio de professores(as) no Paraná aumenta 15 vezes em cinco anos**. Curitiba, 17 out. 2019. Disponível em: https://appsindicato.org.br/suicidio-de-professoresas-no-parana-aumenta-15-vezes-em-cinco-anos/. Acesso em: 3 de maio de 2025.

APUFSC-SINDICAL. **Acesse o dossiê sobre as condições de trabalho docente e funcionamento geral da UFSC**. Florianópolis, 15 jun. 2022. Disponível em: https://www.apufsc.org.br/2022/06/15/apufsc-elabora-dossie-sobre-condicoes-de-trabalho-na-universidade-para-apresentar-a-nova-gestao/. Acesso em: 13 de dezembro de 2024.

APUFSC-SINDICAL. **Ensino remoto acentua sobrecarga de professoras com filhos em idade escolar**. Florianópolis, 8 out. 2020. Disponível em: https://www.apufsc.org.br/2020/10/08/ensino-remoto-acentua-sobrecarga-de-professoras-com-filhos-em-idade-escolar/. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

ARAÚJO, Thaise Anataly Maria *et al*. Multiprofissionalidade e interprofissionalidade em uma residência hospitalar: o olhar de residentes e preceptores. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação (Botucatu)**, v. 21, n. 62, p. 601-613. Disponível em: https://www.scielo.br/j/icse/a/XNR9GMyVnXx6v85LVPk3kLy/?lang=pt. Acesso em: 30 de novembro de 2024.

ARAÚJO, Tania Maria de. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, Salvador, v. 29, n. 1, p. 6-21, jan./jun. 2005. Disponível em: https://rbsp.sesab.ba.gov.br/index.php/rbsp/article/view/108. Acesso em: 30 de abril de 2025.

ARAÚJO, Tânia Maria *et al*. Saúde e trabalho docente: dando visibilidade aos processos de desgaste e adoecimento docente a partir da construção de uma rede de produção coletiva. **Educ. Rev.**, Belo Horizonte, n. 37, p. 183-212, jul. 2003. Disponível em http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982003000100013&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 10 de janeiro de 2025.

ARRUDA, Pedro Fassoni. **Capitalismo dependente e relações de poder no Brasil**: 1889-1930. 1ª ed., São Paulo: Expressão Popular, 2012.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. A Promoção da Saúde nos Serviços Públicos Federais. *In*: ASSUNÇÃO, Ada Ávila (org.). **Promoção e Vigilância em Saúde:** Guia para as ações no setor público federal. 1. ed., Belo Horizonte, 2012, p. 10-30.

ATA DO COMITÊ GESTOR DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR – CGASS. Brasília: MPOG, 2ª Reunião, julho, 2009. Disponível em: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml. Período de Acesso: 22 de outubro de 2022 a 25 de abril de 2023.

ATA DO COMITÊ GESTOR DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR – CGASS. Brasília: MPOG, 8ª Reunião, fevereiro, 2010. Disponível em: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml. Período de Acesso: 22 de outubro de 2022 a 25 de abril de 2023.

ATA DO COMITÊ GESTOR DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR – CGASS. Brasília: MPOG, 11ª Reunião, junho, 2010. Disponível em:

https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml. Período de Acesso: 22 de outubro de 2022 a 25 de abril de 2023.

ATA DO COMITÊ GESTOR DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR – CGASS. Brasília: MPOG, 20ª Reunião, setembro, 2011. Disponível em: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml. Período de Acesso: 22 de outubro de 2022 a 25 de abril de 2023.

AUDITORIA CIDADÃ DA DÍVIDA. **Reforma administrativa:** governo Lula e Congresso avançam nas negociações para precarizar o serviço público. Brasília, DF, 24 jun. 2025. Disponível em: https://auditoriacidada.org.br/conteudo/reforma-administrativa-governo-lula-e-congresso-avancam-nas-negociacoes-para-precarizar-o-servico-publico/. Acesso em: 23 de novembro de 2025.

AZZI, Diego; BOCK, Renato. Banco Mundial em foco: sua atuação na educação brasileira e na dos países que integram a Iniciativa Via Rápida na América Latina. *In*: HADDAD, Sérgio *et al*. (org.). **Banco Mundial, OMC e FMI**: o impacto nas políticas educacionais. São Paulo: Cortez, 2008. p. 17-28.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral**: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370. Acesso em: 13 de março de 2025.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Assédio Moral:** Gestão por humilhação. Editora Juruá, 2018.

BARRETO, Margarida Maria Silveira; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serv. Soc. Soc.,** São Paulo, n.123, jul./set. 2015, p.544-561. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 13 de dezembro de 2024.

BARROCO, Maria Lúcia Silva. **Ética e Serviço Social**: fundamentos ontológicos. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

BATISTA, Carlos Cezar Soares. **Análise do processo de implementação da Política de Atenção à Saúde e a Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público) – Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Brasília, DF, 2016.

BATISTELLA, Carlos Eduardo Colpo. Abordagens contemporâneas do conceito de saúde. *In*: FONSECA, Angélica Ferreira; CORBO, Ana Maria D'Andrea (orgs.). **O território e o processo saúde-doença**. Rio de Janeiro: EPSJV/FIOCRUZ, 2007. p. 51-86.

BAUER, Moisés Evandro. Como os fatores psicológicos influenciam o surgimento e progressão do câncer? **Rev. Bras. Oncologia Clínica**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 33-40, jan./abr. 2004. Disponível em: https://www.sboc.org.br/sboc-site/revista-sboc/pdfs/1/artigo3.pdf. Acesso em: 3 de maio de 2025.

BEHRING, Elaine Rossetti. Crise do capital, fundo público e valor. *In*: BOSCHETTI, Ivanete *et al*. (org.). **Capitalismo em crise**: política social e direitos. São Paulo: Cortez, 2008. p. 13-34.

BERLINGUER, Giovani. **A saúde nas fábricas.** Tradução de Hanna Augusta Rothschild e José Rubem de A. Bonfim. São Paulo: CEBES; Hucitec, 1983.

BIZARRIA, Fabiana Pinto de Almeida; TASSIGNY, Mônica Mota; FROTA, Antônio Jackson Alcântara. Política de Assistência à Saúde do Servidor (PASS) e Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS): Perspectivas de evolução no campo da Saúde do Trabalhador. *In*: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 2013. **[Anais eletrônicos...]**. São Paulo: Convibra, 2013. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/2013_80_7501.pdf. Acesso em: 3 de fevereiro de 2022.

BOLLMANN, Maria da Graça Nóbrega; AGUIAR, Letícia Carneiro. LDB – projetos em disputa: Da tramitação à aprovação em 1996. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 19, jul./dez. 2016, p. 407-428. Disponível em: https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/703. Acesso em: 02 de janeiro de 2023.

BORGES, Maria Alice Pereira. **Pós-graduação lato sensu**: perspectivas dos sujeitos desta formação profissional. 2021. 235 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2012, v. 15, n. 1, p. 81-100. Disponível em: https://revistas.usp.br/cpst/article/view/49623. Acesso em: 15 de março de 2025.

BOSCHETTI, Ivanete Salete. América latina, política social e pobreza: “novo” modelo de desenvolvimento? *In*: SALVADOR, Evilásio *et al*. (orgs). Financeirização, fundo público e política social. São Paulo: Cortez, 2010, p. 31-58.

BOSCHETTI, Ivanete Salete. Os custos da crise para a política social. *In*: BOSCHETTI, Ivanete *et al*. (org.). **Capitalismo em crise**: política social e direitos. São Paulo: Cortez, 2010. p. 35-63.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educ. Soc**., Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, dez. 2007. Disponível em:

https://www.scielo.br/j/es/a/9WptVJrmQdsdtW4fZ9VHgkh/. Acesso em: 23 de março de 2025.

BOTTEGA, Carla Garcia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Metodologia em psicodinâmica do trabalho: investigação sobre uma realidade oculta no trabalho. *In*: MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜSCH, Dolores Sanches; GIONGO, Carmem Regina (org.). **A investigação no campo da saúde do trabalhador**: construção do conhecimento e estratégias metodológicas. Campinas: Papel Social, 2019. p. 23-36.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP)**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, [2024]. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/sobre-o-conselho/camaras-tecnicas-e-comissoes/conep. Acesso em: 25 de dezembro de 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf. Acesso em: 24 de dezembro de 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Catálogo**: experiências em vigilância e promoção à saúde na administração pública federal. Brasília, DF: MP/SRH, 2010.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 12 de agosto de 2022.

BRASIL. **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, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm. Acesso em: 31 de novembro de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 de dezembro de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 12 de dezembro de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.961, de 13 de novembro de 2006**. Institui o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIORG, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5961.htm. Acesso em: 10 de maio de 2024.

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, DF: Presidência da República, [2009]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em: 13 de maio de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm. Acesso em: 19 de dezembro de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024**. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm. Acesso em: 7 de maio de 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em 4 de janeiro de 2023.

BRASIL. **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, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em 1 de fevereiro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, 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, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 12 de novembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011**. Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares -

EBSERH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12550.htm. Acesso em: 1 de agosto de 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016**. Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13328.htm. Acesso em: 13 de julho de 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 de novembro de 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm. Acesso em: 15 de novembro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023**. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm. Acesso em: 7 de maio de 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **1º Encontro de Qualidade de Vida dos Servidores Públicos**. Portal do Servidor: SIASS, [2023]. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/1o-encontro-de-qualidade-de-vida-dos-servidores-publicos. Acesso em: 24 de setembro de 2022.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **II Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor**. Portal do Servidor: SIASS, [20--?]. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/ii-encontro-nacional-de-atencao-a-saude-do-servidor. Acesso em: 25 de setembro de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Coronavírus Brasil**: sobre a doença. Brasília, DF: Ministério da Saúde, [2024]. Disponível em: https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca. Acesso em: 03 de janeiro de 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Começa hoje o Encontro Nacional de Saúde do Servidor**. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, 28 out. 2008. Disponível em: https://www.gov.br/gestao/pt-br/acesso-a-informacao/servidores/relacoes-de-trabalho/noticias/comeca-hoje-o-encontro-nacional-de-saude-do.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. Brasília, DF: MP/SRH, 2010.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Portal SIASS**: Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF: Governo Federal, [2024]. Disponível em: https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml. Acesso em: 22 de junho de 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Política de atenção à saúde do servidor público federal**: "um projeto em construção coletiva". Brasília, DF: MPOG, 2008. Disponível em: http://www2.siapenet.gov.br/saude. Acesso em: 13 de maio de 2022.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **A política de atenção à saúde, previdência e benefícios do servidor público**. Brasília, DF: MP, 2008. Disponível em: https://progep.ufra.edu.br/attachments/-01_Texto%20-%20Politica%20de%20atencao%20a%20saude%20170609%5B1%5D.pdf. Acesso em: 12 de fevereiro de 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor. **Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS**. Brasília, DF: MP, 2010. Disponível em: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2018/11/Pol%C3%ADtica-de-Aten%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-Sa%C3%BAde-do-Servidor.pdf. Acesso em: 1 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor. **Princípios, diretrizes e ações em saúde mental na administração pública federal**. Brasília, DF: MP, 2010.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Relatório final da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal – 2009**: a democratização das relações de trabalho: um novo olhar sobre a política de gestão de pessoas da administração pública federal. Brasília, DF: MPOG, 2009. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/conferencias/Recursos_APF/relatorio_1_conferencia_recursos_humanos_administracao_publica_federal.pdf. Acesso em: 2 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **PEC/32/2020.** Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262083. Acesso em 15 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador.** Brasília, novembro de 2004. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_seguranca_saude.pdf. Acesso em: 05 de maio de 2024.

BRASIL. **Portaria nº 1.261, de 5 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. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/7838. Acesso em: 2 de outubro de 2022.

BRASIL. **Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002**. Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS. Disponível em: https://ftp.medicina.ufmg.br/osat/legislacao/Portaria_1679_12092014.pdf Acesso em: 25 de janeiro de 2020.

BRASIL**. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012**. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 13 de dezembro de 2023.

BRASIL. **Portaria nº 3.908, de 30 de outubro de 1998**. Estabelece procedimentos para orientar e instrumentalizar as ações e serviços de saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1998/prt3908_30_10_1998.html. Acesso em: 3 de novembro de 2022.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 2, de 22 de março de 2010**. Estabelece orientações básicas aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre os procedimentos mínimos para a realização de Acordos de Cooperação Técnica para a criação das unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br. Acesso em: 13 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **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. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/7771. Acesso em: 27 de fevereiro de 2022.

BRASIL. **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. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br/legis. Acesso de 12 de dezembro de 2022.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 7, de 26 de outubro de 2016**. Institui as diretrizes de promoção da alimentação adequada e saudável nos ambientes de trabalho, a serem adotadas como referência nas ações de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho dos órgãos e entidades integrantes do sistema de pessoal civil da administração federal - SIPEC. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/seguranca_alimentar/portarias/portaria_normativa_SEGRT_MP_7_26102016.pdf. Acesso em: 15 de junho de 2024.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 12, de 20 de novembro de 2012**. Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br/legis. Acesso em: 20 de junho de 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei [nº 3.076/2020]**. Institui o Programa Universidades e Institutos Empreendedores e Inovadores – Future-se. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/PL/2020/msg302-maio2020.htm. Acesso em: 20 de dezembro de 2024.

BRAVO, Maria Inês Souza. A política de saúde no Brasil. *In*: Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2009. cap. 5, p. 88-110.

BRAVO, Maria Inês Souza; MENEZES, Juliana Souza Bravo de. A política de Saúde na atualidade: novos contornos da contrarreforma. *In*: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel *et al*. (orgs.). **Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução**: caminhos de luta e resistência. Rio de Janeiro: EPSJV, 2021. p. 183-186.

CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. Cogestão e neoartesanato: elementos conceituais para repensar o trabalho em saúde combinando responsabilidade e autonomia. **Ciência e saúde coletiva**, v. 15, n. 5, ago. 2010, p. 2337-2344. Disponível em: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ens-26174. Acesso em: 4 de junho de 2025.

CAMPOS, Taís Cordeiro; VÉRAS, Renata Meira; ARAÚJO, Tânia Maria de. Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas; Sorocaba, v. 25, n. 3, p. 745-768, nov. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/aval/a/SVyyKwCpTcmR4CDskV3hSPN/. Acesso em: 30 de abril de 2025.

CARCANHOLO, Reinaldo A. O trabalho produtivo na teoria marxista. *In*: COLÓQUIO MARX E ENGELS, 5., 2007, Campinas. **Anais** [...]. Campinas: UNICAMP, 2007. Disponível em: https://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt1/sessao7/Reinaldo_Carcanholo.pdf. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

CARLOTO, Andréa Fão. **Trabalho e adoecimento mental dos servidores públicos**: facetas da precarização em uma instituição federal de ensino superior. 2020. 129 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Escola de Humanidades, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/9271. Acesso em: 22 de julho de 2025.

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pe/a/hfg8JKJTYFpgCNgqLHS3ppm/. Acesso em: 1 de maio de 2025.

CARNEIRO, Sérgio Antonio Martins. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 1, p. 23-49, jan./mar. 2006. Disponível em: https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/188/193. Acesso em: 02 de março de 2024.

CARVALHO, Roberto Francisco de. Limites, possibilidades e desafios no processo de gestão e participação das IFES/UFT. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas; Sorocaba, v. 18, n. 2, p. 351-372, jul. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/aval/a/jTDqVyyg4LJcQdS9bCJhM9B/. Acesso em: 17 de junho de 2025.

CARVALHO, Sérgio Resende. As contradições da promoção à saúde em relação à produção de sujeitos e a mudança social. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 9, n. 3, p. 669-678, 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/YSfK7rjp8Jdjd6fhVQnSzcp/abstract/?lang=pt. Acesso em: 15 de março de 2023.

CASTRO, Carolina Xavier Lima; LIMA, Ricardo Franco de. Consequências do transtorno do déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) na idade adulta. **Revista Psicopedagogia**, São Paulo, v. 35, n. 106, p. 61-72, 2018. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862018000100008. Acesso em: 17 de maio de 2025.

CAVALCANTI, Fillipe Manoel Santos; AMARAL, Maria Virgínia Borges. Fetichismo da técnica e geração de valor no trabalho do profissional em saúde. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 658-666, set./dez. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/zPvKr8x4mwdRtbY3GppZpbq/. Acesso em: 18 de junho de 2025.

CECILIO, Luiz Carlos de Oliveira. As necessidades de saúde como conceito estruturante na luta pela integralidade e eqüidade na atenção em saúde. *In*: PINHEIRO, Rosani; MATTOS, Rubem Araújo de (org.). **Os sentidos da integralidade na atenção e no cuidado à saúde**. Rio de Janeiro: UERJ, IMS: ABRASCO, 2009. p. 117-130.

CFESS. **Resolução nº 493/2006, de 21 de agosto de 2006**. Dispõe sobre as condições éticas e técnicas do exercício profissional do assistente social. Disponível em: https://www.cfess.org.br/arquivos/Resolucao_493-06.pdf. Acesso em: 13 de maio de 2025.

CHANLAT, Jean-François. **O gerencialismo e a ética do bem comum**: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. *In*: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7., 2002, Lisboa. Anais [...]. Lisboa: CLAD, 2002. p. 1-16. Disponível em: https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/clad/cong7/dp2356.pdf. Acesso em: 23 de fevereiro de 2023.

CHASIN, José. **Método Dialético**. Aulas ministradas durante o curso de pós-graduação em Filosofia Política, promovido pelo Dep. de Filosofia e História da Universidade Federal de Alagoas, 1988. Disponível em: https://orientacaomarxista.blogspot.com/2010/10/metodo-dialetico-jose-chasin.html. Acesso em: 15 de novembro de 2024.

CHASIN, José. **Marx**: estatuto ontológico e resolução metodológica. São Paulo: Boitempo, 2009.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

COELHO, Talita Almeida de Campo Nascimento; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional. **Estudos de Administração e Sociedade**. v. 4, n.1, p. 42-60, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/350911092_Os_sentidos_do_trabalho_no_servico_publico_uma_perspectiva_geracional. Acesso em: 28 de maio de 2025.

COLA, Cláudio dos Santos Dias *et al*. Hipersensibilidade sensório-perceptual que acomete autistas descrita na literatura e observada no Centro de Atendimento Clínico de Itaperuna (CACI): um estudo comparativo. **Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico**, v. 3, n. 2, p. 74-84, jul./dez. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Ofício Circular n. 2/2021/CONEP/SECNS/MS**. Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf. Acesso em: março de 2022.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Relatório da 4ª Conferência de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, direito de todos e dever do Estado.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/relatorios/relatorio-final-da-4a-conferencia-nacional-de-saude-do-trabalhador-e-da-trabalhadora/view. Acesso em: 10 de dezembro de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos; Revoga as (RES. 196/96); (RES. 303/00); (RES. 404/08). Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/view. Acesso em: 24 de dezembro de 2024.

CONTRERAS, José. **A autonomia de professores.** São Paulo: Cortez, 2002.

CORMANIQUE, Thayse Fachin *et al*. Estresse psicológico crônico e seu impacto no desenvolvimento de neoplasia mamária agressiva. **Einstein**, v. 13, n. 3, p. 352-356, 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/eins/a/Sb6dHXtpycXL68HnHQXvg4Q/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 7 de maio de 2025.

COSTA, Taiani Corrêa da. Saúde e segurança do trabalho no serviço público federal. *In*: SEMANA DO SERVIDOR PÚBLICO E SIMPÓSIO EM GESTÃO PÚBLICA DA UFSM, 2., 2017, Santa Maria. **Anais** [...]. Santa Maria: UFSM, 2017. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/341/2019/06/20171016180343_resumo-ii-simp-sio-gp-1.pdf. Acesso em: 18 de abril de 2025.

COUTINHO, Maria Chalfin; DIOGO, Maria Fernanda; JOAQUIM, Emanuelle de Paula. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 99-108, jun. 2008. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142008000100012. Acesso em: 1 de julho de 2025.

CRUZ, Natalia dos Reis. **O integralismo e a questão racial**: a intolerância como princípio. 2004. 235 f. Tese (Doutorado em História) – Programa de Pós-graduação em História, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2004. Disponível em: https://app.uff.br/riuff/handle/1/25035. Acesso em: 5 de junho de 2025.

CUNHA, Jane Bittencourt; BLANK, Vera Lúcia G.; BOING, Antonio Fernando. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Rev. Bras. Epidemiol.**, v. 12, n. 2, p. 226-236, jun. 2009. Disponível em https://www.scielo.br/j/rbepid/a/Rp7svYY4km3wH8bsDxn7KTw/?lang=pt. Acesso em: 12 de abril de 2024.

CZERESNIA, Dina. O conceito de Saúde e a diferença entre prevenção e promoção. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 701-709, out./dez. 1999. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csp/a/yzwJKvBC4HZMPnKycN7VN8m/abstract/?lang=pt. Acesso em 10 de dezembro de 2022.

DAL ROSSO, Sadi. Teoria do valor e trabalho produtivo no setor de serviços. **Caderno CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 75-89, jan./abr. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/LNyXcnzg953bTSgV6Lc7Jrw/abstract/?lang=pt. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

DAMASCENO, Wagner Miquéias. **Racismo, Escravidão e Capitalismo no Brasil**: uma abordagem marxista. São Paulo: Mireveja, 2022.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEMIER, Felipe. A lei do desenvolvimento desigual e combinado de León Trotsky e a intelectualidade brasileira: breves comentários sobre uma relação pouco conhecida. *In*: COLÓQUIO CEMARX, 2007, Campinas. **Anais** [...]. Campinas: UNICAMP, 2007. Disponível em: https://unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt3/sessao3/Felipe_Demier.pdf. Acesso em: 2 de fevereiro de 2024.

DRUCK, Graça. Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização do trabalho. *In*: NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (org.). **O avesso do trabalho IV**: precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras Expressões, 2017. p. 59-87.

ELIAS, Marisa Aparecida; NAVARRO, Vera Lúcia. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 14, n. 4, p. 517-525, jul./ago. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n4/v14n4a08.pdf. Acesso em: 25 de julho de 2025.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra.** Tradução: B. A. Schumann. Edição revista. São Paulo: Boitempo, 2010.

FAITÃO, Carlise Ecco; PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto. Os sentidos do trabalho para servidores públicos de saúde. **Perspectiva**, Erechim, v. 36, n. 136, p. 155-166, dez. 2012. Disponível em: https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_316.pdf. Acesso em: 12 de maio de 2025.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. Autonomia e poder na universidade: impasses e desafios. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 197-226, jan./jun. 2004. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/10096. Acesso em: 21 de junho de 2025.

FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil:** ensaio de interpretação Sociológica. Curitiba: Kotter Editorial; São paulo: Editora Contracorrente, 2020.

FERNANDES, Florestan. **Universidade brasileira:** reforma ou revolução? São Paulo: Alfa-Omêga, 1975.

FERREIRA, Carla Guimarães; OLIVEIRA, Lorena Esteves de. Produtivismo acadêmico: da intensificação do trabalho ao adoecimento. **Revista Valore**, Volta

Redonda, v. 7, ed. esp., p. 46-58, 2022. Disponível em: https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/1230. Acesso em: 29 de abril de 2025.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/. Acesso em: 1 de fevereiro de 2023.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho:** uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FILHO, Luiz Gonzaga Chiavegato; NAVARRO, Vera Lúcia. A organização do trabalho em Saúde em um contexto de precarização e do avanço da ideologia gerencialista. **Revista Pegada,** v. 13, n. 2, p. 67-82, 2012. Disponível em: https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/2023. Acesso em: 24 de julho de 2025.

FORTE, Elaine Cristina Novatzki. Cargas de trabalho e a produção do erro. *In*: PIRES, Denise Elvira Pires de; TRINDADE, Letícia de Lima (org.). **Cargas de trabalho**: um referencial para entender a relação entre trabalho e saúde. Porto Alegre: Moriá, 2022. p. 159-174.

FÓRUM DE VIGILÂNCIA E PROMOÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR. Brasília, DF: Portal do Servidor, 2013. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/forum-de-vigilancia-e-promocao-aq-saude-do-servidor. Acesso em: 03 de outubro de 2022.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul./dez. 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQSX3zBC8wDt99FryT9nnj/. Acesso em: 11 de janeiro de 2025.

FREITAS, Joana Alice Ribeiro; NAVARRO, Vera Lúcia. Intensificação do trabalho docente e saúde: estudo com docentes da Universidade Federal de Goiás vinculados a programas de pós-graduação. **Revista Eletrônica de Educação**, São Carlos, v. 13, n. 3, p. 1032-1057, set./dez. 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.14244/198271993084. Acesso em: 20 de abril de 2025.

FREIRE, Martha; PACHECO, Marcia. Saúde do trabalhador: um desafio para a política de atenção à saúde e segurança do servidor público federal (PASS). **Intervozes**: trabalho, saúde, cultura, Petrópolis, v. 1, n. 2, p. 34-51, nov. 2016. Disponível em: https://www.fmpfase.edu.br/Intervozes/Content/pdf/Artigo/Artigo_02_02.pdf. Acesso em: 15 de junho de 2024.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; Margarida, BARRETO. **Assédio Moral no Trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). **Tipos de riscos**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, [2024]. Disponível em: https://fiocruz.br/biosseguranca/Bis/virtual%20tour/hipertextos/up1/tipos_de_riscos.html. Acesso em: 13 de maio de 2025.

GALON, Tanyse *et al*. Saúde mental de profissionais de enfermagem em contextos hospitalares durante a pandemia de COVID-19. **Rev. TST**, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 51-64, out./dez. 2023. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/21. Acesso em: 11 de agosto de 2025.

GALON, Tanyse; NAVARRO, Vera Lúcia; GONÇALVES, Angélica Martins de Souza. Percepções de profissionais de enfermagem sobre suas condições de trabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 47, e19, p. 1-19, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/HMJ9BGw8d36qz33PVx3fT3M/. Acesso em: 15 de agosto de 2025.

GARBOIS, Júlia Arêas; SODRÉ, Francis; DALBELLO-ARAÚJO, Maristela. Da noção de determinação social à de determinantes sociais da saúde. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 112, p. 63-76, jan./mar. 2017. Disponível em: https://www.scielosp.org/pdf/sdeb/2017.v41n112/63-76. Acesso em: 15 de junho de 2024.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 190-192, 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/j/psoc/a/JxdgVZdgXV9BbkgKRNfL3Sh/. Acesso em: 13 de outubro de 2024.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução: Ivo Storniolo. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GAVA, Eldo. Integralismo: um fenômeno político fascista para disciplinar a luta de classes. *In*: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 28., 2015, Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: ANPUH, 2015. Disponível em: https://www.snh2015.anpuh.org/resources/anais/39/1434316805_ARQUIVO_ArtigoIntegralismo-EldoGava.pdf.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas S.A, 1999.

GOMEZ, Carlos Minayo. Campo da saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações na sociedade contemporânea. *In*: GOMEZ, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes. (org.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ,

2011. p. 23-34. Disponível em: https://books.scielo.org/id/qq8zp/pdf/minayo-9788575413654-02.pdf. Acesso em: 12 de dezembro de 2023.

GOMEZ, Carlos Minayo; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, out./dez., 2005, p. 797-807. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/xjHtsCsRdS3KF9hpHfxkrpF/abstract/?lang=pt. Acesso em: 15 de abril de 2024.

GOMES, Selma Graciele. **A inclusão das pessoas com deficiência na rede educacional pública**: inclusão ou segregação? 2007. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

GOMES, Selma Graciele. **O ensino a distância no Estado de Santa Catarina e suas implicações ao projeto ético-político profissional do Serviço Social**. 2010. 153 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

GONÇALVES, Daniel Itokazu. **Novas perspectivas de tutela da Saúde do Trabalhador.** Uberlândia: EDUFU, 2016.

GORENDER, Jacob. **A escravidão reabilitada.** 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2016.

GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial.** São Paulo: Expressão Popular: Perseu Abramo, 2016.

GOUVÊA, Marina Machado. “Financeirização”, “globalização” e imperialismo no século XXI: apontamentos sobre o atual padrão de reprodução de capital. *In*: ENCUENTRO DE ECONOMÍA POLÍTICA Y DERECHOS HUMANOS, 6., 2012, Buenos Aires. **Anais** [...]. Buenos Aires: Universidad Madres de Plaza de Mayo, 2012. Acesso em 29 de outubro de 2015.

GROHMANN, Rafael. A comunicação na circulação do capital em contexto de plataformização. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, e5145, maio 2020. Disponível em: https://revista.ibict.br/liinc/article/view/5145/4642. Acesso em: 09 de novembro de 2022.

GUERRA, Yolanda. A dimensão investigativa no exercício profissional. *In*: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS); ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL (ABEPSS). Brasília, DF: CFESS/ABEPSS, 2009, P. 701-718.

GUERRA, Yolanda; BRAGA, Maria Elisa. Supervisão em Serviço Social. *In*: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS); ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL (ABEPSS). **Serviço Social**: direitos sociais e competências profissionais. Brasília, DF: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 531-552.

GUERRA, Yolanda; MARTINS, Alcina Maria de Castro. Ensino e formação virtuais: a nova estratégia do projeto de educação a serviço do capital. **Revista Katálysis**, v. 25, n. 3, set./dez. p. 570-584, 2022.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE Eletrônica,** v. 3, n. 1, Art. 10, jan/jun. 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 13 de dezembro de 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. O debate contemporâneo do Serviço Social e a ética profissional. *In*: BONETTI, Dilséa Adeodata *et al*. (org.). **Serviço Social e ética**: convite a uma nova práxis. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1998. p. 87-104.

INÁCIO, José Reginaldo; LARA Ricardo. Terceirização: legitimação regulamentada e resistência. *In*: NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Orgs.). **Avesso do Trabalho IV**: Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. 1 ed. São Paulo: Outras Expressões, 2017, p. 209-224.

INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS (IEA). **Pesquisa, educação, docência e a COVID-19**. São Paulo: IEA/USP, 2020. Disponível em: http://www.iea.usp.br/pesquisa/projetos-institucionais/usp-cidades-globais/pesquisa-educacao-docencia-e-a-covid-19/view. Acesso em:9 de maio de 2025.

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION (ISSA). **Diretrizes da ISSA sobre Promoção da Saúde no Local de Trabalho**. Genebra: ISSA, [2019]. Disponível em: https://www.issa.int/pt/guidelines/whp. Acesso em: 23 de fevereiro de 2023.

JESUS, Cláudia Isabel Brito de. **A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS)**: uma análise lógica. 2019. 119 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Coletiva) – Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

JUNIOR, Geraldo Tessarini *et al*. Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino: estudo com servidores da área de gestão de pessoas. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 128-150, jan./abr. 2020. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27471. Acesso em: 23 de junho de 2025.

JUNIOR, Geraldo Tessarini; SALTORATO, Patrícia. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, p. 811-823, nov. 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/. Acesso em: 13 de junho de 2025.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem:** A origem do trabalho livre no Brasil. São Paulo: Editora 34, 2019.

KRÜGER, Tânia Regina; SOBIERANSKI, Cristiane Borghezan; MORAES, Bruna Veiga de. EBSERH no HU da UFSC: da resistência à gestão pela empresa. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 152-164, jan./abr. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/QpFzyPHNsdjvYvsDdzDtKFk/. Acesso em: 20 de junho de 2025.

KRÜGER, Tânia Regina. SUS: da perda da radicalidade democrática ao novo desenvolvimentismo. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 17, n. 2, p. 218-226, jul./dez. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/HGBxKRGyCZjj9FSwv6bTtrw/. Acesso em: 17 de abril de 2024.

LACAZ, Francisco Antônio de. A saúde/adoecimento do trabalhador em saúde: aspectos teórico-conceituais. **Boletim do Instituto de Saúde – BIS**, v. 15, n. 2, p. 127-133, 2014. Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/12/1046051/bis-v15n2-os-desafios-27-33.pdf. Acesso em: 15 de outubro de 2024.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. O campo da Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde**. Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, p. 757-766, abr. 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csp/a/Dbjb9TcStGxFcbdZ3Fh3Mbg/?lang=pt. Acesso em: 25 de março de 2024.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/abstract/?lang=pt. Acesso em: 23 de janeiro de 2025.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Saúde do trabalhador**: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical. 1996. 341 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1996.

LARA, Ricardo. A modernização trabalhista e as suas repercussões nos direitos sociais no Brasil. *In*: CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA, 32., 2019, Lima. **Anais** [...]. Lima: ALAS, 2019. Disponível em: https://cdsa.aacademica.org/000-030/1827.pdf. Acesso em: 12 de abril de 2025.

LARA, Ricardo. DIOGO, Pablo Ramon. A herança escravista de longa duração na formação do mercado de trabalho no Brasil. **Serv. Soc. Soc**., São Paulo, n. 145, p. 72-90, set./dez. 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/qPsw9fGzNmyr4Csk8YVR4Sp/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 11 de abril de 2025.

LARA, Ricardo; HILLESSHEIM, Jaime. Modernização trabalhista em contexto de crise econômica, política e sanitária. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 49, p. 61-88, jan./abr. 2021. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/rev_OSQ.php?strSecao=Artigos&secao=11&FASC=50909&nrSeqCon=51110. Acesso em: 5 de junho de 2025.

LARA, Ricardo. Ideologia e práxis social. **Serv. Soc. Rev.**, Londrina, v. 21, n. 1, p. 167-182, jul./dez. 2018. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/34701. Acesso em: 25 de abril de 2025.

LARA, Ricardo. Introdução aos complexos categoriais do ser social. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 36, p. 269-292, 2. sem. 2015. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/21072. Acesso em: 13 de fevereiro de 2025.

LARA, Ricardo. Modernização trabalhista: um país “livre para crescer”. *In*: INÁCIO, José Reginaldo; LARA, Ricardo (org.). **Trabalho, saúde e direitos sociais**. 1. ed. Bauru: Canal 6, 2018. p. 25-42.

LARA, Ricardo. Notas lukacsianas sobre a decadência ideológica da burguesia. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 91-100, jan./jun. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/WK5nwq6KrZtDvTCQShGs3sq/. Acesso em: 1 de março de 2025.

LARA, Ricardo. O passado massacra o presente do mundo do trabalho no Brasil. *In*: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel *et al*. (orgs.). **Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução:** caminhos de luta e resistência. Rio de Janeiro: EPSJV, 2021, p. 233-235.

LARA, Ricardo. Pandemia e capital: as repercussões da Covid-19 na reprodução social. **Revista Libertas**, Juiz de Fora, v. 20, n. 1, p. 53-69, jan./jun. 2020. Disponível em: https://periodicos.ufjf.br/index.php/libertas/article/view/30657. Acesso em: 11 de março de 2025.

LARA, Ricardo. Saúde do Trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. *In*: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (org.). **Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e Serviço Social:** estudos da relação trabalho e saúde no capitalismo contemporâneo. Campinas: Papel Social, 2016, p. 339-354.

LARA, Ricardo; SILVA, Maria Angélica. A ditadura civil-militar de 1964: os impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais no Brasil. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 122, p. 275-293, abr./jun. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/NGwM4fhVhW4rhdnTNXZhpmm/. Acesso: 5 de dezembro de 2024.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde:** trabalho e desgaste operário. São Paulo. Hucitec, 1989.

LEHER, Roberto. As atuais condições da educação superior no Brasil. **Revista Libertas**, Juiz de Fora, v. 21, n. 2, p. 727-735, 2021.

LEHER, Roberto. A universidade reformada: atualidade para pensar tendências da educação superior 25 anos após sua publicação. **Revista Contemporânea,** v. 8, n. 16, p. 305-329, ago./dez. 2013.

LEHER, Roberto. Estado, Reforma Administrativa e mercantilização da educação e das políticas sociais. **Germinal:** Marxismo e Educação em Debate, Salvador, v.13, n.1, p. 9-29, abr. 2021. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/43851/24600. Acesso em 19 de janeiro de 2023.

LEHER, Roberto. Valorização do magistério. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancella; VIEIRA, Lívia Maria Fraga (orgs.). **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. 1 CD-ROM.

LEHER, Roberto; VITTÓRIA, Paolo; MOTTA, Vania Cardoso. EDUCAÇÃO E MERCANTILIZAÇÃO EM MEIO À TORMENTA POLÍTICO-ECONÔMICA DO BRASIL. **Germinal: marxismo e educação em debate**, *[S. l.]*, v. 9, n. 1, p. 14–24, 2017. DOI: 10.9771/gmed.v9i1.21792. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/21792. Acesso em: 16 jan. 2026.

LELES, Letícia Cabral; AMARAL Graziele Alves. Prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos: estudo de caso com técnico-administrativos em educação. **R. Laborativa**, v. 7, n. 1, p. 53-73, abr. 2018. Disponível em: https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1926. Acesso em: 26 de maio de 2025.

LÊNIN, Vladimir Ilitch. **Imperialismo estágio superior do capitalismo.** 19817. Disponível em: https://www.marxists.org/portugues/lenin/1916/imperialismo/index.htm. Acesso em: 13 de março de 2024

LIMA, Kátia Regina de Souza. **Contra-reforma na educação superior:** de FHC a Lula. São Paulo: Xamã, 2007.

LIMA, Kátia Regina de Souza. Desafio educacional brasileiro e ofensiva ultraconservadora do capital. **Universidade e Sociedade**, Brasília, DF, n. esp., p. 8-39, out. 2019. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/75bf0b10543f15346505a341061d6cc7_1571859228.pdf. Acesso em: 09 de novembro de 2022.

LIMA, Kátia Regina de Souza. Educação superior em tempos de ajustes neoliberais e regressão de direitos. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 513-524,

2019. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592019v22n3p513. Acesso em: 9 de janeiro de 2023.

LIMA, Kátia Regina de Souza. Expansão e reestruturação das universidades federais e intensificação do trabalho docente: o Programa REUNI. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 16, n. esp., p. 441-452, out. 2012. Disponível em: https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/1397/4193. Acesso em: 01 de dezembro de 2024.

LIMA, Kátia Regina de Souza; MARTINS, André Silva. Pressupostos, princípios e estratégias. *In*: NEVES, Lúcia Maria Wanderley (org.). **A nova pedagogia da hegemonia**: estratégias do capital para educar o consenso. São Paulo: Xamã, 2005. p. 43-67.

LIMA, Kátia Regina de Souza. O Programa Reuni e os desafios para a formação profissional em Serviço Social. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 258-267, jul./dez. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/mKPM6dfFwmfXryCNPwjDGvB/. Acesso em: 12 de dezembro de 2022.

LIMA, Kátia Regina de Souza. Universidade pública e contrarrevolução: da "travessia de uma ponte" ao "caminho da prosperidade". **Em Pauta**, Rio de Janeiro, n. 44, v. 17, p. 15-32, 2019. Disponível em: https://www.uerj.br/. Acesso em: 7 de janeiro de 2023.

LIMA, Maria de Fátima Evangelista Mendonça; LIMA-FILHO, Dario de Oliveira. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição,** v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212009000300006. Acesso em: 17 de março de 2025.

LINHART, Danièle. Modernisation et précarisation de la vie au travail. **Papeles del CEIC**, Vizcaya, v. 1, n. 43, p. 1-19, marzo 2009. Disponível em: https://identidadcolectiva.es/pdf/43.pdf. Acesso em: 30 de março de 2025.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (org.). **O stress do professor**. Campinas, SP: Papirus, 2002.

LOUREIRO, Thiago; MENDES, Glauco Henrique de Sousa; SILVA, Eduardo Pinto e Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 703-728, maio/ago. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/kxDFMzLYxTyZNsBTQrwByCq/abstract/?lang=pt. Acesso em: 19 de junho de 2025.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Os desafios para a implantação da política de Saúde do Trabalhador no SUS: o caso da região de Franca-SP. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 38, n. 127, p. 44-56,

jan./jun. 2013.Disponível em: https://pesquisa.bvsalud.org/fiocruz/resource/pt/lil-680203. Acesso em: 24 de outubro de 2024.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. **Na trilha da Saúde do Trabalhador**: a experiência de Franca/SP. 2009. 427 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2009.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 447-475, jul./set. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/qwrgLR5xXf6BX4WCqmZqCSs/. Acesso em: 17 de abril de 2025.

LÖWY, Michael. A teoria do desenvolvimento desigual e combinado. Tradução de Henrique Carneiro. **Actuel Marx**, n. 18, 1995. Disponível em: https://marxismo21.org/wp-content/uploads/2016/05/a-teoria-do-desenvolvimento-desigual-e-combinado.pdf. Acesso em: 14 de maio de 2024.

LUCE, Mathias Seibel. **Teoria marxista da dependência**: problemas e categorias: uma visão histórica. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

LUCENA, Eliane *et al*. Percepção dos professores do magistério superior quanto ao plano de carreira docente em uma universidade federal brasileira. **Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 20, p. 1-26, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.51359/1679-1827.2022.241807. Acesso em: 3 de abril de 2025.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social I**. Trad. Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer, Nélio Schneider. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

LUZ, Israel. Considerações sobre o teletrabalho na pandemia. **Contra-Corrente**, São Paulo, n. 80, jul. 2020. Disponível em: https://ilaese.org.br/consideracoes-sobre-o-teletrabalho-na-pandemia/. Acesso em: 20 de março de 2025.

MACHADO, Jorge Mesquita Huet; CORREA, Marilena Vilela; DIAS, Luciene de Aguiar. Vida no hospital e suas conexões. *In*: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel *et al*. (orgs.). **Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução:** caminhos de luta e resistência. Rio de Janeiro: EPSJV, 2021, p. 180-183.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 25 de dezembro de 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Greve**. 2012. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/greve.pdf. Acesso em: 13 de outubro de 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. v. 1, parte 1. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Juridicamente, a terceirização já era: acabou! *In*: NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (orgs.). **Avesso do trabalho IV**: terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2017. p. 145-162.

MANCEBO, Deise. Educação superior no Brasil: expansão e tendências (1995-2014). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA ANPED, 37., 2015, Florianópolis. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPED, 2015. p. 1-16. Disponível em: https://www.anped.org.br/sites/default/files/trabalho-gt11-3726.pdf. Acesso em: 23 de dezembro de 2022.

MANCEBO, Deise; MAUÉS, Olgaíses; CHAVES, Vera Lúcia Jacob. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 28, p. 37-53, 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/j/er/a/4dCs7S6mLqdT3DJ8wCFcFjH/?lang=pt. Acesso em: 1 de abril de 2025.

MANCEBO, Deise. Trabalho Docente: Subjetividade, Sobreimplicação e Prazer. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/j/prc/a/VVVXXmfQT6GbF3sjRn4rJhs/abstract/?lang=pt. Acesso em: 10 de abril de 2025.

MANCEBO, Deise. Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. **Revista USP**, São Paulo, n. 127, p. 105-116, 2020. Disponível em: https://revistas.usp.br/revusp/article/view/180086/166676. Acesso em: 23 de março de 2025.

MANCEBO, Deise; VALE, Andréa Araújo do; MARTINS, Tânia Barbosa. Políticas de expansão da educação superior no Brasil 1995-2010. **Revista Brasileira de Educação**. v. 20, n. 60, p. 31-50, jan./mar. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbedu/a/QKyJmCvwkGxsJqg7vSCC4xk/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 15 de dezembro de 2022.

MARINI, Ruy Mauro. **Subdesenvolvimento e revolução.** 6. ed. Florianópolis: Insular, 2017.

MARTINS, Elita Betânia de Andrade. A autonomia do trabalho docente: possíveis significados “lá” e “aqui”. *In*: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, 25., 2011, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAE, 2011. v. 11. Disponível em: https://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompletos/comunicacoesRelatos/0169.pdf. Acesso em: 25 de março de 2025.

MARTINS, Maria Isabel Cardoso; DAL POZ, Mario Roberto. A qualificação de trabalhadores de saúde e as mudanças tecnológicas. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 125-146, 1998. Disponível em:

https://www.scielo.br/j/physis/a/wpvFCXnpQ8K3RSSVKf9qy8J/?lang=pt Acesso em: 19 de junho de 2025.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Crítica da novíssima filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas. Organização, tradução, prefácio e notas de Marcelo Backes. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle, 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl. **O Inquérito Operário**. 1988. Disponível em: https://www.marxists.org/portugues/marx/1880/04/20.htm. Acesso em: 18 de dezembro de 2024.

MARX, Karl. **Teses sobre Feuerbach.** 1845. Disponível em: https://www.marxists.org/portugues/marx/1845/tesfeuer.htm. Acesso em: 5 de fevereiro de 2025.

MAUÉS, Olgaíses. A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. **Educar em Revista**, Curitiba, n. esp. 1, p. 141-160, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/er/a/F6k9ckz7BVSX9P6YWKSvmdt/. Acesso em: 22 de abril de 2025.

MEIRELLES, Dimária Silva e. O conceito de serviço. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 119-136, jan./mar. 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rep/a/VMnhc7zXJ8QHKGbKGhzrNwr/. Acesso em: 18 de fevereiro de 2023.

MELO, Adriana Almeida Sales de. Os organismos internacionais na condução de um novo bloco histórico. *In*: NEVES, Lúcia Maria Wanderley (org.). **A nova pedagogia da hegemonia**: estratégias do capital para educar o consenso. São Paulo: Xamã, 2005. p. 69-82.

MELO, Thayse Aparecida Palhano de; PIRES, Denise Elvira Pires de; TRINDADE, Letícia de Lima. Cargas psíquicas e trabalho. *In*: PIRES, Denise Elvira Pires de; TRINDADE, Letícia de Lima (orgs.). **Cargas de trabalho**: um referencial para entender a relação entre trabalho e saúde. Porto Alegre: Moriá, 2022. p. 49-64.

MENDES-GONÇALVES, Ricardo Bruno. **Práticas de saúde**: processos de trabalho e necessidades. São Paulo: CEFOR, 1992. (Cadernos CEFOR, v. 1).

MENDES, René. Aspectos conceituais da Patologia do Trabalho. *In*: MENDES, René. **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995, p. 33-48.

MENDES, René. Aspectos históricos da Patologia do Trabalho. *In*: MENDES, René. **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995, p. 3-32.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MENDES, René. Patogênese das novas morfologias do trabalho no capitalismo contemporâneo: conhecer para mudar. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 93-109, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ea/a/hVdFwPHPGhRJgHGdvMDqq9D/. Acesso em: 26 de maio de 2025.

MENDES, Jussara Maria Rosa; WERLANG, Rosangela. Sofrimento social e a Saúde do Trabalhador. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 32, p. 131-150, 2013. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/10159. Acesso em: 30 de maio de 2025.

MENEZES, Kelly Maria Gomes; MARTILIS, Luiz Fernando de Souza; MENDES, Virzangela Paula Sandy. Os impactos do ensino remoto para a saúde mental do trabalhador docente em tempos de pandemia. **Universidade e Sociedade**, Brasília, ano 31, n. 67, p. 50-61, jan. 2021. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/0e74d85d3ea4a065b283db72641d4ada_1609774477.pdf. Acesso em: 20 de março de 2025.

MINAYO-GOMEZ, Carlos. Avanços e entraves na implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 38, n. 127, p. 11-30, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/csTHy4dmQcm7g4zt47kZR5y/. Acesso em: 13 de outubro de 2024.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; PENA, Paulo Gilvane Lopes. Invisibilidade social do trabalho e dos trabalhadores: conceito e contexto atual. *In*: MENDES, René. (Org.) Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: conceitos – definições – história – cultura. Novo Hamburgo: Proteção Publicações, 2018, p. 655-7.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 2, p. 21-32, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza; GOMES, Suely Ferreira Deslandes Romeu (orgs.). **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. 30 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011, p. 9-29.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento:** Pesquisa Qualitativa em Saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (MPOG). **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. Brasília: MPOG, 2010.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (MPOG). **Oficina de Promoção e Vigilância**. Brasília: MPOG/SIASS, 2009. Disponível em:

https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/oficina-de-promocao-e-vigilancia. Acesso em: 20 de outubro de 2022.

MOURA, Clóvis. **O negro de bom escravo a mal cidadão?** Rio de Janeiro: Conquista, 1977.

MOURA, Clóvis. **Dialética radical do Brasil negro.** 3. ed. São Paulo: Anita Garibaldi, 2020.

MOURA, Denise Cristina Alves *et al*. Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 481-490, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/Pg3w69RD7nH4ZwLsLnxcCmd/abstract/?lang=pt Acesso em: 29 de junho de 2025.

NASCIMENTO, Talita Almeida de Campos; SIMÕES, Janaína Machado. O sentido do trabalho no Serviço Público: reflexões a partir dos servidores da área de RH. *In*: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: ANPAD, 2011. p. 1-17.

NAVARRO, Vera Lúcia. Precarização do trabalho e saúde do trabalhador. Dossiê Precarização e Trabalho. **Coletiva**, [s. l.], n. 19, p. 1-9, maio/ago. 2016.

NETO, Artur Bispo dos Santos; ARAUJO, Lorraine Marie Farias de. Ensino a Distância (EAD) e destruição da Universidade Pública. **Universidade e Sociedade**, Brasília, ano 31, n. 67, p. 20-25, jan. 2021. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/0e74d85d3ea4a065b283db72641d4ada_1609774477.pdf. Acesso em: 20 de março de 2025.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social.** 8. Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

NETTO, José Paulo. Cinco notas a propósito da “Questão Social”. **Rev. Temporalis.** Ano 2, n. 3, p. 41-50, jan./jun. 2001.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley. A sociedade civil como espaço estratégico de difusão da nova pedagogia da hegemonia. *In*: NEVES, Lúcia Maria Wanderley (org.). **A nova pedagogia da hegemonia**: estratégias do capital para educar o consenso. São Paulo: Xamã, 2005, p. 85-125.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. Da Revolução Russa aos nossos dias: a trabalhadora na produção e reprodução. **Rev. Temporalis**, Brasília (DF), ano 23, n. 45, p. 135-150, jan./jun. 2023. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/40477. Acesso em: 1 de agosto de 2025.

NOGUEIRA, Roberto Passos. Determinantes, determinação e determinismo sociais. **Saúde em Debate**, v. 33, n. 83, p. 397-406, set./dez., 2009. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/4063/406345800007.pdf. Acesso em: 10 de maio de 2024.

NOVACK, George. **Introdução à lógica marxista.** Tradução: Anderson R. Félix. São Paulo: Editora Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2005.

NUNES, Thiago Soares; SANTOS, Laís Silveira; TOLFO, Suzana da Rosa. Percepção dos servidores públicos sobre as crenças presentes no cotidiano da Universidade Federal de Santa Catarina: práticas, comportamentos e cultura na instituição. **Gestão & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 12, n. 33, p. 2480-2507, 2018. Disponível em: https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/2367. Acesso em: 26 de maio de 2025.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Letícia Soares. Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Organizações em contexto,** São Bernardo do Campo, v. 9, n. 18, p. 25-61, jul./dez. 2013. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/5342/534256499003.pdf. Acesso em: 25 de março de 2025.

NUNES, Vânia Maria Fernandes. **Avanços e desafios na implementação da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal em instituições dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri**. 2013. 110 f. Dissertação (Mestrado em Saúde, Sociedade e Ambiente) – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2013.

OLIVEIRA, Chico de. **Crítica à razão dualista:** o ornitorrinco. São Paulo: Boitempo, 2013.

OLIVEIRA, Ivonilde Apoluceno de. Alteridade e ética na pesquisa. *In*: COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA DA ANPEd (org.). **Ética e pesquisa em educação**: subsídios. Rio de Janeiro: ANPEd, 2021. v. 2, p. 13-19. Disponível em: https://prp.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/4/2024/09/2etica_e_pesquisa_em_educacao_v._2_agosto_2021_1-1-2.pdf. Acesso em: 26 de dezembro de 2024.

OLIVEIRA, Mirian Luísa Torres. Os impactos dos sintomas do TDAH no adulto. **REBENA - Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem**, [s. l.], v. 4, p. 26-46, 2022. Disponível em: https://rebena.emnuvens.com.br/revista/article/view/41. Acesso em: 17 de maio de 2025.

OLIVEIRA, Silvana de. A análise das práticas discursivas na pesquisa de documentos: construção de sentidos, novas visibilidades. *In*: MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜNSCH, Dolores Sanches; GIONGO, Carmen Regina (orgs.). **A investigação no Campo da Saúde do Trabalhador.** Campinas: Papel Social, 2019. p. 79-94.

OLIVEIRA, Simone Santos; ROTENBERG, Lúcia. Aspectos psicossociais e da saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras da Saúde no combate à COVID-19. *In*: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel *et al*. (orgs.). **Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução**: caminhos de luta e resistência. Rio de Janeiro: EPSJV, 2021. p. 183-186.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Como usar a CIF**: um manual prático para o uso da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Versão preliminar para discussão. Genebra: OMS, 2013. Disponível em: https://www.fsp.usp.br/cbcd/wp-content/uploads/2015/11/Manual-Pra%CC%81tico-da-CIF.pdf. Acesso em: 25 de julho de 2025.

OSÓRIO, Jaime. **O Estado no centro da mundialização:** A sociedade civil e o tema do poder. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

OSÓRIO, Jaime. Padrão de reprodução do capital: uma proposta teórica. *In*: FERREIRA, Carla; OSÓRIO, Jaime; LUCE, Mathias. **Padrão de reprodução do capital:** contribuições da teoria marxista da dependência. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 37-86.

PACHECO, José. **Escola da Ponte:** formação e transformação da educação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

PAGÈS, Max *et al*. **O poder das organizações.** São Paulo: Atlas, 2008.

PAI, Daiane Dal; TAVARES, Juliana Petri; JUNQUEIRA, Larissa Martini. Violência no labor em saúde e no processo de trabalho em enfermagem. *In*: PIRES, Denise Elvira Pires de; TRINDADE, Letícia de Lima (orgs.). **Cargas de trabalho**: um referencial para entender a relação entre trabalho e saúde. Porto Alegre: Moriá, 2022. p. 93-109.

PAIVA, Beatriz Augusto de; SALES, Mione Apolinário. A nova ética profissional: práxis e princípios. *In*: BONETTI, Dilséa Adeodata *et al*. (orgs.). **Serviço Social e ética**: convite a uma nova práxis. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1998. p. 174-208.

PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala:** origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. Jinkings Editores Associados LTDA, 1999.

PASSOS, Aricia Furlanetto dos; KRÜGER, Tânia Regina. A prestação dos serviços e a gestão do SUS pelo setor privado: modelos de privatização clássica e privatização não clássica. *In*: FAGUNDES, Helenara Silveira; SAMPAIO, Simone Sobral (orgs.). **Serviço Social**: questão social e direitos humanos, v. II, Florianópolis: Ed. da UFSC, 2014.

PENA, Paulo Gilvane Lopes; MINAYO-GOMEZ, Carlos. Premissas para a compreensão da Saúde dos Trabalhadores no Setor Serviço. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 371-383, 2010. Disponível em:

https://www.scielo.br/j/sausoc/a/nX9DHb9r4F4yKNsHVrjwFsR/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 11 de fevereiro de 2023.

PEREIRA, Eliane França. **Riscos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em servidores de uma universidade pública**. 2022. 182 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/238301. Acesso em: 25 de março de 2025.

PEREIRA, Larissa Dahmer. A expansão dos cursos de Serviço Social em tempos de contrarreforma do ensino superior brasileiro: impactos na formação profissional em Serviço Social. **Revista de Políticas Públicas**, São Luiz, n. esp., p. 323-331, ago. 2010. Disponível em: http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/426/819. Acesso em: 23 de agosto de 2022.

PEREIRA, Maria Cecília. Organização do processo de trabalho nos serviços das U-Siass. *In*: ASSUNÇÃO, Ada Ávila (org.). **Promoção e Vigilância em Saúde:** Guia para as ações no setor público federal. 1. ed., Belo Horizonte, 2012, p. 61-81.

PEREIRA, Potyara Amazoneida P. Estado, sociedade e esfera pública. *In*: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS); ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL (ABEPSS). **Serviço Social**: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 285-300.

PEREIRA, Potyara Amazoneida P. **Necessidades Humanas**: Subsídios à crítica dos mínimos sociais. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

PINTO, Juliana de Fátima; BEHR, Ricardo Roberto. Contradições na avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação na universidade pública. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 795-820, out./dez. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/ZsbP4vX3ngMvfKZnTLZNTRH/abstract/?lang=pt. Acesso em: 1 de julho de 2025.

PIRES, Denise Elvira Pires de; TRINDADE, Letícia de Lima; MELO, Thayse Aparecida Palhano de. Cargas de trabalho: um referencial profícuo para compreensão da relação entre trabalho e saúde. *In*: PIRES, Denise Elvira Pires de; TRINDADE, Letícia de Lima (orgs.). **Cargas de trabalho**: um referencial para entender a relação entre trabalho e saúde. Porto Alegre: Moriá, 2022. p. 35-48.

PORTES, Lorena Ferreira; PORTES, Melissa Ferreira. O trabalho docente no ensino superior em tempos de ensino remoto emergencial (ERE). **Revista Libertas**, Juiz de Fora, v. 21, n. 2, p. 533-553, jul./dez. 2021. Disponível em: https://periodicos.ufjf.br/index.php/libertas/article/view/35254. Acesso em: 7 de abril de 2025.

PRAZERES, Rosana Maria. **A dimensão público-privada na saúde:** contradições e desafios éticos para o Serviço Social. Curitiba: Editora Prismas, 2016.

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION (ISSA). **Promoção da saúde no local de trabalho**: definição de promoção da saúde no local de trabalho. Genebra: ISSA, [s. d.]. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

RAMAZZINI, Bernadino. **As doenças dos trabalhadores.** Tradução de Raimundo Estrêla. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016.

RAMMINGER, Tatiana; NARDI, Henrique Caetano. Saúde do Trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público. **Revista do Serviço Público**, Brasília, p. 213-226, abr./jun. 2007.

REDE COVIDA. **A saúde dos trabalhadores de saúde no enfrentamento da pandemia da covid-19**. [s. l.]: Rede Covida, 2020. (Boletim n. 5). Disponível em: https://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/boletim-covida-n-5-saude-trabalhadores-saude-enfrentamento-pandemia-covid-19. Acesso em: 12 de abril de 2025.

REIS, Eduardo José Farias Borges dos *et al*. Docência e exaustão emocional. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 94, p. 229-253, jan./abr. 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/sbzFLvJbZLg69wmdVx7Ppkm/abstract/?lang=pt. Acesso em: 30 de abril de 2025.

REIS, Tiago Siqueira. Expropriação do funcionalismo público: o gerencialismo como projeto. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 80-89, jan./abr. 2019. Disponível em: Acesso em: https://www.scielo.br/j/rk/a/6m6dK6nzhKBBT6G5h86h4ZQ/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

RIBEIRO, Bruno Chapadeiro. Nexo causal entre trabalho e saúde/doença e o problema das perícias. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 49, ed. esp., p. 1-11, 2024. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/sPZQr9BHBQ7wFYsFt6NCBsp/. Acesso em: 12 de junho de 2025.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. O trabalho do técnico-administrativo em instituições federais de ensino superior: análise do cotidiano e implicações na saúde. **Revista de Políticas Públicas**, n. esp., p. 423-432, 2012. Disponível em: https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/1395. Acesso em: 23 de junho de 2025.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. Concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? **Trabalho & Educação**, v. 18, n. 1, p. 145-156, jan./abr. 2009. Disponível em: https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8626. Acesso em: 15 de fevereiro de 2025.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.1, n. 33, p. 192-207, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/?lang=pt. Acesso em: 01 de janeiro de 2023.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta no trabalho:** as lesões por esforços repetitivos. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1999.

RIBEIRO, Rodrigo Fernandes. A ideologia da "educação financeira" no âmbito das técnicas de manipulação do consumo. *In*: INÁCIO, José Reginaldo; LARA, Ricardo. (orgs.) **Trabalho, Saúde e Direitos Sociais**. Bauru: Canal 6, 2018, p. 89-108.

RIBEIRO, Rodrigo Fernandes; LARA, Ricardo. O endividamento da classe trabalhadora no Brasil e o capitalismo manipulatório. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 126, p. 340-359, maio/ago. 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/By5gtMcMPFJ5V4qf5qKQrFw/abstract/?lang=pt.Acesso em: 24 de junho de 2025.

RIZZO, Tamires Pereira; LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Limites dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários para desprecarização das relações de trabalho no SUS. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 399-420, maio/ago. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/yX5gYVgpYr8q4VgN78YJ6GS/. Acesso em: 14 de maio de 2025.

ROCHA, Luiz Junior *et al*. Esgotamento profissional e satisfação no trabalho em trabalhadores do setor de emergência e terapia intensiva em hospital público. **Rev. Bras. Med. Trab.,** v. 17, n. 3, p. 300-312, 2019. Disponível em: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1104213. Acesso em: 14 de junho de 2025.

RUBIN, Isaak Illich. **A teoria marxista do valor**. São Paulo: Ed. Polis, 1987.

RUZA, Fábio Machado; SILVA, Eduardo Pinto e. As transformações produtivas na pós-graduação: o prazer no trabalho está suspenso? **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 16, n. 1, p. 91-103, abril 2016. Disponível em: https://ojs.unifor.br/rmes/article/view/5203/pdf. Acesso em: 26 de abril de 2025.

SAES, Décio Azevedo Marques de. **A formação do estado burguês no Brasil (1888-1891).** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

SANT'ANNA, Fátima Cristina Rangel. Interseccionalidade: Gênero, Raça e Classe. O passado massacra o presente do mundo do trabalho no Brasil. *In*: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel *et al*. (orgs.). **Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução**: caminhos de luta e resistência. Rio de Janeiro: EPSJV, 2021. p. 19-24.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Saúde. **Boletim Coronavírus**. Florianópolis: SES/SC, [2020-2022]. Disponível em: http://www.coronavirus.sc.gov.br/boletins/. Acesso em: 26 de janeiro de 2021.

SANTOS, Ana Paula Lopes dos; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Saúde do Trabalhador no SUS: contexto, estratégias e desafios. *In*: MINAYO-GOMEZ, Carlos; MACHADO, Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (orgs.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2011, p. 87-106.

SANTOS, João Alcione Cardoso. **Saúde do Trabalhador no Serviço Público Federal**: desafios para uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho no contexto de um Hospital Universitário. 2016. 102 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016.

SANTOS, Kátia. **Absenteísmo-doença, estresse ocupacional e fatores associados**: um estudo caso-controle aninhado em uma coorte de trabalhadores de hospitais estaduais públicos de Santa Catarina. 2010. 110 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

SANTOS, Ubiratan de Paula. Modelo Operário Italiano. *In*: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel *et al*. (orgs.). **Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução:** caminhos de luta e resistência. Rio de Janeiro: EPSJV, 2021, p. 233-235.

SAVIANI, Dermeval; GALVÃO, Ana Carolina. Educação na pandemia: a falácia do "ensino" remoto. **Universidade e Sociedade**, Brasília, n. 67, p. 36-49, jan. 2021. Disponível em: https://docente.ifrn.edu.br/julianaschivani/disciplinas/midias-educacionais/educacao-na-pandemia-a-falacia-do-201censino201d-remoto/view. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

SCHIBUOLA, Tati. Você em equilíbrio: doenças do trabalho. **Revista Você S.A.**, São Paulo, ed. 89, p. 74-78, set. 2005.

SECCO, Iara Aparecida de Oliveira *et al*. Cargas psíquicas de trabalho e desgaste dos trabalhadores de enfermagem de hospital de ensino do Paraná, Brasil. **SMAD. Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 1-17, 2010. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/pdf/smad/v6n1/16.pdf. Acesso em: 15 de julho de 2025.

SEKI, Allan Kenji; VENCO, Selma. O cavalo de Tróia da Educação 5.0: edtechs e (su)pressão do trabalho docente? **Universidade à Esquerda**, [s. l.], 13 jul. 2022. Coluna. Disponível em: https://universidadeaesquerda.com.br/coluna/o-cavalo-de-troia-da-educacao-5-0-edtechs-e-supressao-do-trabalho-docente/. Acesso em 12 de novembro de 2022.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Os vínculos entre condições de trabalho e saúde mental. [Entrevista concedida a] Maria de Fátima Alexandre. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 8, n. 2, p. 4-7, 1988. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/VZPpTqSBBgS6Sm8gjrkwBCd/. Acesso em: 23 de dezembro de 2024.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologia no trabalho: Aspectos contemporâneos. *In*: MENDES, René. **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 2003, p. 64-98.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e Desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SELIGMANN-SILVA, Edith *et al*. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/WLqRPd87NwyFw5sq83tS6nM. Acesso em: 15 de abril de 2025.

SEMINÁRIO PROMOÇÃO DA ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL NO TRABALHO. Brasília: SIASS, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/seminario-promocao-da-alimentacao-saudavel-no-trabalho. Acesso em: 11 de junho de 2024.

SERAFIM, Alessandra da Cruz *et al*. Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/Ng7q7qYJv9VPhhyTxqNSHDc/abstract/?lang=pt. Acesso em: 28 de fevereiro de 2025.

SIASS. **IV Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor (ENASS)**. Brasília: SIASS, 2013. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/eventos_cursos/eventos/iv-encontro-nacional-de-atencao-a-saude-do-servidor-enass. Acesso em: 1 de setembro de 2022

SILVA, Amanda Pinto da. Alterações na política de gestão de pessoas do governo federal e as implicações no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação das instituições federais de ensino superior. *In*: JORNADA INTERNACIONAL POLÍTICAS PÚBLICAS, 7., 2015, São Luís. **Anais** [...]. São Luís: UFMA, 2015. p. 1-12. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo13/alteracoes-na-politica-de-gestao-de-pessoas.pdf. Acesso em: 12 de novembro de 2022.

SILVA, Camilla Croso; AZZI, Diego; BOCK, Renato. Banco Mundial em foco: sua atuação na educação brasileira e na dos países que integram a Iniciativa Via Rápida na América latina. *In*: HADDAD, Sérgio *et al*. (orgs.). **Banco Mundial, OMC e FMI:** o impacto nas políticas educacionais. São Paulo: Cortez, 2008, p. 15-86.

SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 509-524, set./dez. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/HYrfJQj6S3p4FFg584KTqvt/?lang=pt. Acesso em: 13 de julho de 2022.

SILVA, Juliana Argollo. Em disputa a institucionalização do Sistema Nacional de Educação: a urgência de retomar as discussões do Fórum Nacional em defesa da Escola Pública. **Universidade e Sociedade**, Brasília, ano XXXII, n. 69, p. 8-21, jan. 2022. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/5795ea58b299296937a51ab2dd8b9599_1648668989.pdf. Acesso em: 01 de dezembro de 2022.

SILVA, Wilson Honório da. **O mito da democracia racial**: um debate marxista sobre raça, classe e identidade. São Paulo: Sundermann, 2016.

SINDSAÚDE-DF. **90% das licenças por transtornos mentais em 2017 foram emitidas a servidores da SES e Educação**. 2018. Disponível em: https://sindsaude.org.br/portal/colunas/o-outro-lado-do-servidor/saude-mental/90-das-licencas-por-transtornos-mentais-em-2017-foram-emitidas-a-servidores-da-ses-e-educacao/119.html. Acesso em: 25 de outubro de 2020.

SINT-IFESGO. **Nota de Esclarecimento sobre a flexibilização da jornada de trabalho nas IFES**. Goiânia, 2019. Disponível em: https://sint-ifesgo.org.br/noticia/nota-de-esclarecimento-sobre-a-flexibilizacao-da-jornada-de-trabalho-nas-ifes/. Acesso em: 31 de novembro de 2024.

SINTUFSC. **Conselho Universitário aprova adesão do HU-UFSC à EBSERH**. Florianópolis, 2015. Disponível em: https://sintufsc.com.br/conselho-universitario-aprova-adesao-huufsc-ebserh/. Acesso em: 15 de julho de 2025.

SINTUFSC. **SINTUFSC faz Dossiê sobre HU e quer audiência pública virtual com administração**. Florianópolis, 16 jul. 2020. Disponível em: https://www.sintufsc.com.br/?s=Dossie. Acesso em: 03 de dezembro de 2024.

SINTUFSC. **TAE, Denuncie ao SINTUFSC sua condição de trabalho!** Florianópolis, 25 abr. 2022. Disponível em: https://www.sintufsc.com.br/?s=TAE%2C+denuncie+ao+SINTUFSC+sua+condi%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho. Acesso em: 03 de dezembro de 2024.

SINTUFSC. **Trabalhadores terceirizados da UFSC com salários atrasados realizam assembleia sobre paralisação.** Florianópolis, 11 fev. 2025. Disponível em: https://sintufsc.com.br/trabalhadores-terceirizados-da-ufsc-com-salarios-atrasados-realizam-assembleia-sobre-paralisacao/. Acesso em: 13 de março de 2025.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA (SBP). **Transtorno do Espectro do Autismo**. Rio de Janeiro: SBP, 2019. (Manual de Orientação). Disponível em:

https://www.sbp.com.br/fileadmin/user_upload/21775c-MO_-_Transtorno_do_Espectro_do_Autismo.pdf. Acesso em: 9 de junho 2025.

SOUZA, Diego de Oliveira. **A questão da saúde dos trabalhadores na perspectiva histórico-ontológica**. 2012. 178 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Unidade Acadêmica Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2012.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, e00311143, p. 1-15, 2021. Disponível em: https://www.tes.epsjv.fiocruz.br/index.php/tes/issue/view/2. Acesso em: 29 de julho de 2025.

SOUZA, Diego de Oliveira; MELO, Ana Inês Simões Cardoso de. Home Office no contexto pandêmico: a saúde dos(as) trabalhadores(as) entre tempos e espaços de vida e de trabalho. *In*: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel *et al*. (orgs.). **Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução**: caminhos de luta e resistência. Rio de Janeiro: EPSJV, 2021. p. 229-231.

SOUZA, Diego de Oliveira *et al*. “QueSTiona Docente”: questionário participativo de saúde e trabalho de professores(as) de universidade pública. **Universidade e Sociedade**, Brasília, ano XXXII, n. 69, p. 50-63, mar. 2022. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/5795ea58b299296937a51ab2dd8b9599_1648668989.pdf. Acesso em: 20 de março de 2025.

SOUZA, Edvânia Ângela de *et al*. A pandemia do novo coronavírus, Covid-19 e a relação trabalho e saúde na educação. **Universidade e Sociedade**, Brasília, ano XXXI, n. 67, p. 20-35, jan. 2021. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/0e74d85d3ea4a065b283db72641d4ada_1609774477.pdf. Acesso em: 20 de março de 2025.

SOUZA, Edvânia Ângela de; BOIM, Vinicius Figueira; CARMO, Onilda Alves do. A relação entre trabalho e saúde de assistentes sociais na região metropolitana de São Paulo. *In*: MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜNSCH, Dolores Sanches; GIONGO, Carmem Regina (orgs.). **A investigação no Campo da Saúde do Trabalhador:** Construção do conhecimento e estratégias metodológicas. Campinas: Papel Social, 2019, p. 183-206.

SOUZA, Kátia Regina de. Capitalismo dependente e “reforma universitária consentida”: a contribuição de Florestan Fernandes para a superação dos dilemas educacionais brasileiros. *In*: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 28., 2005, Caxambu. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: ANPEd, 2005. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/. Acesso em: 25 de outubro de 2022.

SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de; MOULIN, Maria das Graças Barbosa. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 49-65, 2014. Disponível em:

https://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n1/a05v17n1.pdf. Acesso em: 14 de dezembro de 2024.

SOUZA, Teresinha Martins dos Santos. Manifestações e fases do assédio laboral: contra uma análise ideologizante. **Rev. Temporalis**, Brasília (DF), v. 23, n. 46, p. 375-391, jul./dez. 2023. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/41737. Acesso em: 27 de março de 2025.

SOUZA, Teresinha Martins dos Santos. **O assédio moral e sexual e a gestão de instituições públicas**. Palestra proferida no evento alusivo aos 62 anos da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP/Fiocruz). Rio de Janeiro: ENSP/Fiocruz, 2016.

SOUZA, Zelma Borges de; REIS, Lélia Marília dos. Entre o atender e o ser atendido: políticas em saúde para o trabalhador do serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 87-106, 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000100008. Acesso em: 29 de março de 2023.

SOUZA, Teresinha Martins dos Santos. Assédio moral e assédio sexual: Interfaces. **InterfacEHS**: Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 1-11, ago./dez. 2008. Disponível em: http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/07/art-2-2008-3.pdf. Acesso em: 29 de março de 2025.

TAISSUKE, Andréia Serafim de Negreiros. **Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal**: avaliação de sua implantação na Universidade Federal do Ceará (UFC). 2016. 129 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

TAMBELLINI, Anamaria Testa; ALMEIDA, Mariza Gomes de; CAMARA, Volney de Magalhães. Registrando a história da Saúde do Trabalhador no Brasil: notas sobre sua emergência e constituição. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 32, p. 21-37, 2013. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/10154/8137. Acesso em: 3 de abril de 2024.

TAMOSO, Regina Celia; SCHUTZ, Fernanda. Intersetorialidade e política social: subsídios para o debate. **Sociedade em Debate**, Pelotas, v. 16, n. 1, p. 59-75, jan./jun. 2010. Disponível em: https://revistas.ucpel.edu.br/rsd/article/view/337. Acesso em: 5 de maio de 2024.

TAVARES, Elaine; MOYSÉS, Raquel. Esta democracia?! Ou a invenção do novo... *In*: RAMPINELLI, Waldir José; ALVIM, Valdir; RODRIGUES, Gilmar (org.). **Universidade**: a democracia ameaçada. São Paulo: Xamã, 2005. p. 67-86.

TEIXEIRA, Carmem Fontes; PAIM, Jairnilson Silva; VILASBÔAS, Ana Luiza. SUS, modelos assistenciais e vigilância da saúde. **Informe Epidemiológico do SUS**, Brasília, v. 7, n. 2, p. 7-28, abr./jun. 1998. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/pdf/iesus/v7n2/v7n2a02.pdf. Acesso em: 13 de maio de 2024

TEIXEIRA, Joaquina Barata. Formulação, administração e execução de políticas públicas. *In*: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS); ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL (ABEPSS). **Serviço Social**: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 553-574.

TEIXEIRA, Mary Jane O.; NUNES, Sheila Torres. A interdisciplinaridade no programa saúde da família: uma utopia? *In*: BRAVO, Maria Inês de Souza *et al*. (org.). **Saúde e Serviço Social**. 2. ed. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UERJ, 2004. p. 175-188.

TOLEDO, Cecília. **Gênero & Classe**. Organização de Alicia Sagra. São Paulo: Sundermann, 2017.

TONET, Ivo. **Método científico:** uma abordagem ontológica. São Paulo: Instituto Lukács, 2013.

TORRES, Gustavo Caetano; SILVA, Carlos Sérgio da. O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na perspectiva de servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, v. 47, p. 1-9, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/JLS9f594rfqK5TWCZfGtq4h/abstract/?lang=pt. Acesso em: 15 de maio de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC (UFABC). **Plano de Carreira do Magistério Superior**. Santo André: UFABC, [s.d.]. Disponível em: https://www.ufabc.edu.br/servidor/portal-do-servidor/plano-de-carreira-do-magisterio-superior. Acesso em: 14 de dezembro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA). **UFMA participa do III ENASS em Brasília**. São Luís: UFMA, 1 set. 2010. Disponível em: https://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/noticias/noticia.jsf?id=9073. Acesso em: 10 de outubro de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). **Desenvolvimento de ações de Saúde do Trabalhador na Atenção Primária à Saúde**: aspectos históricos, conceituais, normativos e diretrizes. Belo Horizonte: UFMG, 2010. (Relatório Técnico-Científico).

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPel). **Aceleração da Progressão por Capacitação**. Pelotas: PROGEP, [s.d.]. Disponível em: https://wp.ufpel.edu.br/progep/aceleracao-da-progressao-por-capacitacao/. Acesso em: 23 de maio de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Busca Ativa**: servidores da UFSC em grupo de risco recebem contatos de assistentes sociais. Florianópolis: AGECOM, 24 set. 2020. Disponível em: https://noticias.ufsc.br/2020/09/busca-ativa-servidores-da-ufsc-em-grupo-de-risco-recebem-contatos-de-assistentes-sociais/. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **DAS – Departamento de Atenção à Saúde**. Florianópolis: PRODEGESP, [s.d.]. Disponível em: https://prodegesp.ufsc.br/estrutura-das/. Acesso em: 31 de dezembro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores da UFSC com Deficiência (EMAPCD)**. Florianópolis: UFSC, [s.d.]. Disponível em: https://emapcd.paginas.ufsc.br/sobre/. Acesso em: 20 de maio de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **JMO – Junta Médica Oficial**. Florianópolis: DAS/PRODEGESP, [s.d.]. Disponível em: http://das.prodegesp.ufsc.br/jmo-junta-medica-oficial/. Acesso em: 15 de maio de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Organograma UFSC**. Florianópolis: SETIC, [s.d.]. Disponível em: https://organograma.setic.ufsc.br/?root=10219. Acesso em: 31 de dezembro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Reitor fala da situação orçamentária da UFSC na rádio CBN Floripa**. Florianópolis: AGECOM, 10 abr. 2025. Disponível em: https://noticias.ufsc.br/2025/04/reitor-fala-da-situacaoorcamentaria-da-ufsc-na-radio-cbn-floripa/. Acesso em: 10 de maio de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Reitoria emitirá normativas para teletrabalho e flexibilização da jornada de trabalho**. Florianópolis: Reitoria, 16 mar. 2023. Disponível em: https://reitoria.ufsc.br/tag/flexibilizacao/. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Relatório Final da Comissão para delinear uma instrução normativa com vistas a uma política de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis: UFSC, 15 jan. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Relatório Final**: Grupo de trabalho para revisão e finalização da minuta de combate ao assédio moral na UFSC. Florianópolis: UFSC, 5 abr. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Reorganiza UFSC**: isonomia pAra todos. Florianópolis: UFSC, [s.d.]. Disponível em: https://reorganiza.ufsc.br/objetivos-do-grupo/. Acesso em: 13 de dezembro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Unidade SIASS/UFSC**: como iniciou. Florianópolis: SIASS, [s.d.]. Disponível em: https://siass.paginas.ufsc.br/siass-o-que-e/como-iniciou/. Acesso em: 25 de outubro de 2020.

ULRICH, Elizabeth. **Percepções de professores universitários sobre as relações interprofissionais que levam a estresse.** Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2005.

VASCONCELOS, Ana Maria de. **A/O Assistente Social na luta de classes**: projeto profissional e mediações teórico-práticas. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

VASCONCELOS, Kathleen Elane Leal. **Promoção da Saúde e Serviço Social**: uma análise do debate profissional. 2013. 248 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Política Nacional de Saúde do Trabalhador: trajetória, configuração e transformações. *In*: MINAYO-GOMEZ, Carlos; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (orgs.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2011. p. 37-66.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. **Saúde, trabalho e desenvolvimento sustentável**: apontamentos para uma Política de Estado. 2007. 320 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2007.

VENDRAMIN, Carla. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. **Revista Eletrônica de Direito Eleitoral e Gozo de Direitos Políticos**, [s. l.], v. 1, n. 21, p. 16-25, 2019. Disponível em: https://eadeje.tse.jus.br/pluginfile.php/176765/mod_resource/content/1/Capacitismo.pdf. Acesso em: 13 de junho de 2025.

WIKIPÉDIA. **Fluxo de trabalho.** Wikimedia Foundation, [s.d.]. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Fluxo_de_trabalho. Acesso em: 25 de dezembro de 2024.

WIKITAE. **Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.** *In*: WIKITAE, [s.d.]. Disponível em: https://wiki.taes.com.br/wiki/Plano_de_Carreira_dos_Cargos_T%C3%A9cnico-Administrativos_em_Educa%C3%A7%C3%A3o Acesso em: 30 de maio de 2025.

WÜNSCH, Dolores Sanches; MENDES, Jussara Maria Rosa. A perspectiva teórico-metodológica da pesquisa em saúde do trabalhador: a construção social de sua invisibilidade. *In*: MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜNSCH, Dolores Sanches; GIONGO, Carmen Regina (org.). **A investigação no campo da saúde do trabalhador**. Campinas: Papel Social, 2019. p. 23-35.

ZANIN, Fernanda da Conceição *et al*. Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público no Brasil. **Revista Universidade e Sociedade**, Brasília, n. 55, p. 86-95, 2015. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/7642a1db844d305c70e26b4ee0b1a732_1548264588.pdf. Acesso em: 19 de dezembro de 2023.

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista Semiestruturada

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONOMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL DE SERVIÇO SOCIAL

Campus Universitário Prof. João David Ferreira Lima. Centro Socioeconômico, Bloco f, sala 101. Trindade. Cep: 88040900 Florianópolis/SC – Contato: (48) 3721-6514

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Título da pesquisa: O processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) da Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2018 a 2022.
Pesquisadora: Selma Graciele Gomes
Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lara
Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina – Programa de Pós-graduação em Serviço Social.

1 Data da Entrevista:
2 Iniciais:
3 Idade:
4 Sexo:
5 Cor:
6 Estado Civil:
7 Filhos:
8 Tempo de trabalho na instituição:
9 Cargo:
10 Tipo de adoecimento:
11 Tempo de afastamento de Saúde:
12 Quais as suas condições de trabalho, no período que antecede a sua licença para tratamento de saúde, em relação aos aspectos físicos do ambiente de trabalho?
a) Espaço físico
b) Equipamentos/maquinários/moveis necessários ao desenvolvimento das atividades
c) Ventilação e iluminação
d) Ruídos dentro das normas de segurança
e) Equipamento de Proteção Individual (EPI)
f) Outros
13 Quais as suas condições de trabalho, no período que antecede sua licença para tratamento de saúde, concernentes a relações interpessoais no trabalho nos seguintes aspectos:

a) Autonomia profissional
b) Relação profissional com chefia
c) Relação profissional com servidores(as) com os (as) quais trabalha
d) Atividades adequadas às atribuições do cargo
e) Respeito ao seu posicionamento profissional e político
f) Democracia nas relações de trabalho
g) Participação

14 Quais as suas condições de trabalho, no período que antecede sua licença para tratamento de saúde, em relação às políticas de valorização e reconhecimento nos seguintes aspectos:

a) Aprimoramento profissional (capacitação, afastamentos para formação, etc…)
b) Avaliação profissional
c) Remuneração e benefícios
e) Outros

15 Quais as suas condições de trabalho, no período que antecede sua licença para tratamento de saúde, em relação aos seguintes aspectos da organização do trabalho:

a) Jornada de trabalho
b) Fluxos de trabalho
c) Trabalho multi/Inter profissional
f) Carga de trabalho
g) Planejamento e avaliação das atividades

16 Houve alguma mudança no tocante as condições de trabalho apresentadas?

17 Alguma outra questão, comentário ou sugestão relacionada a esta entrevista?

APÊNDICE B – Convite

Assunto: Convite para participação na pesquisa “O processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) da Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2018 a 2022.

Prezado(a), sou assistente social e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina – PPGSS/UFSC, sob a orientação do Prof. Dr. Ricardo Lara, na pesquisa de tese intitulada “O processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) da Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2018 a 2022. ”. A pesquisa tem o objetivo de analisar a relação dos afastamentos para tratamento de saúde dos (as) servidores(as) com as condições de trabalho existentes na UFSC. Para o desenvolvimento desta pesquisa serão realizadas entrevistas individuais com os (as) servidores(as) técnico-administrativos e docentes da UFSC que tenham se afastado por mais de 30 dias em um período de 1 ano. Por fazer parte dos critérios elencados quero convidá-lo (a) a participar desta pesquisa concedendo uma entrevista. Sua participação será de suma relevância para o avanço do conhecimento pertinente à Saúde do(a) trabalhador(a) na UFSC. Por fim, coloco-me a disposição para qualquer dúvida. Para tal, envio os seguintes contatos:

E-mail: selmaggomes@yahoo.com.br ou selma.gomes@ufsc.br celular/whats: 996478682

Através destes contatos poderei dar continuidade a sua participação e/ou tirar dúvidas sobre esta pesquisa.

Desde já, agradeço a atenção.

Att.

Selma Graciele Gomes

Assistente Social CRESS SC- 12º Região nº 004666

Doutoranda do PPGSS/UFSC

APÊNDICE C - TCL

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONOMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
CAMPUS REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA – TRINDADE – CEP 88040900
TELEFONE +55 (48) 3721-9540 – FAX +55 (48) 3721
dss@contato.ufsc.br
CEP-UFSC[395]: Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401, Trindade
Florianópolis/SC, CEP 88040-400,
Contato: (48) 3721-6094,
cep.propesq@contato.ufsc.br

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da pesquisa: O processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) da Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2018 a 2022.
Pesquisadora: Selma Graciele Gomes
Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lara
Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina – Programa de Pós-graduação em Serviço Social.
Endereço: Campus Universitário Prof. João David Ferreira Lima. Centro sócio econômico, Bloco f, sala 101. Trindade. Cep: 88040900 Florianópolis/SC – Contato: (48) 3721-6514

Você está sendo convidado(a) a participar, de forma voluntária, da pesquisa intitulada "O processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) da Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2018 a 2022"**.** Esta pesquisa é realizada pela pesquisadora Selma Graciele Gomes (matrícula: 201800232), aluna do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – em nível de doutorado, orientada pelo professor Dr. Ricardo Lara (UFSC).

A referida pesquisa tem como objetivo analisar o processo saúde-doença dos(as) trabalhadores(as) públicos(as) da Universidade Federal de Santa Catarina no período de 2018 a 2022. A participação na pesquisa se dará através de entrevista

[395] O CEPSH é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

semiestruturada que será direcionada por roteiro de entrevista com perguntas abertas. As questões tratarão de aspectos pertinentes ao processo de trabalho na UFSC. Antes de iniciar a pesquisa será assegurado o acesso ao roteiro de entrevista, e, caso você não queira mais participar, esta decisão será respeitada. Será utilizada também pesquisa documental de caráter quantitativo, a fim de extrair informações sobre as principais doenças que atingem os (as) trabalhadores(as) na relação com o cargo e outros aspectos que se fizerem necessários, mantendo sempre o anonimato dos (as) servidores(as). Os dados serão solicitados junto ao Departamento de Atenção à Saúde da UFSC/SIASS.

A pesquisa pautada na abordagem qualitativa será direcionada aos (as) servidores(as) da UFSC técnico-administrativos e docentes. A entrevista será realizada de forma individual a fim de evitar possíveis constrangimentos aos (as) participantes, bem como sua exposição frente aos (as) outros (as) servidores(as). Cabe destacar que a entrevista poderá ser realizada de forma remota ou presencial.

A pesquisadora respeitará os termos contidos na Resolução 466/2012, a fim de evitar que os (as) participantes sejam expostos aos riscos que esta pesquisa poderá trazer, tais como: cansaço durante a sua realização, constrangimento de se expor ao estar participando da pesquisa, desconforto de participar de uma pesquisa online, alterações emocionais devido a situações adoecedoras vividas no trabalho, quebra de sigilo não intencional. Neste último caso, salienta-se que é de responsabilidade da pesquisadora manter o sigilo e o anonimato das informações. Qualquer quebra de sigilo, mesmo que involuntária, será imputada responsabilidade à pesquisadora, sendo aplicadas as devidas sanções, nos termos da lei. Ressalta-se, ainda, que a utilização de plataformas digitais para entrevista poderá trazer riscos de vazamento de informações não intencionais. Por isso, informa-se que a pesquisadora tem ciência de sua responsabilidade e tomará todas as medidas contidas em lei a fim de evitar a quebra do sigilo. Informa-se também que a pesquisadora tem ciência das sanções a ela imputadas, em caso de quebra de sigilo não intencional. Quanto aos benefícios da pesquisa, aponta-se que estes só poderão ser avaliados a médio e/ou longo prazo.

Cabe referendar que o acesso as informações da entrevista se dará apenas pela pesquisadora. Os dados obtidos nas entrevistas serão mantidos em **absoluto sigilo** e sua utilização não trará qualquer tipo de identificação. As informações deverão ser usadas apenas para fins científicos, resguardando o anonimato e o sigilo. Para isso se utilizará de codinomes, siglas e/ou números. A entrevista será gravada (áudio) sendo utilizada somente para fins científicos, conforme item III.1(q) da Resolução 466/2012. Esta gravação se fará apenas se houver consentimento **explícito** do(a) entrevistado(a). Após a utilização das informações para a pesquisa todos os dados serão apagados.

Referenda-se que você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária. Em caso de despesa extraordinária relacionada a esta pesquisa você será ressarcido(a) conforme manifestado no item II.21, do item IV.3.g da res. 466/12, b como do Art. 2º., inc. XXIV, do Art. 9º., inc. VII e do Art. 10º. da res. 510/16. Em situações de danos pessoais e/ou profissionais resultantes da presente pesquisa você terá o direito à indenização, em cumprimento aos itens IV.3.h e IV.4.c da res. 466/12 e Art. 9o., inc. VII, Art. 10o e Art. 19o., par. 2o. da res. 510/16. Cabe destacar que os responsáveis pela pesquisa observarão em todas as fases a Resolução 466/12 e 510/16, principalmente os itens que tratam do TCLE. Será observada também as normas constantes no Ofício Circular

nº 2, de 24 de fevereiro de 2021, da Conep, encontradas no endereço: (http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf).

Aponta-se que a qualquer momento você poderá solicitar informações sobre o desenrolar do processo investigativo, bem como, **interromper** sua participação, sem prejuízo e sem sofrer quaisquer sanções e/ou constrangimentos. Nestes casos você poderá entrar em contato com os responsáveis pela pesquisa através dos seguintes contatos: Discente- Selma Graciele Gomes: celular: (48) 996478682 residencial: (48) 30343133 e-mail: selmaggomes@yahoo.com.br Docente: Prof. Dr. Ricardo Lara: Celular: (48) 99156009 e-mail: ricardolarauf@gmail.com

Para outras dúvidas e/ou denúncia você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) através dos seguintes contatos: telefone: (48) 37216094 e-mail: cep.propesc@contato.ufsc.br

Por fim, ressalta-se que este termo será assinado adequadamente, sendo que você ficará com uma das cópias.

Eu _____, declaro que li as informações referendadas nesse documento, e concordo em participar da pesquisa.

Florianópolis, ___ de janeiro de _____.

_____
Participante

_____
Selma Graciele Gomes