

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA INSTITUCIONAL

BEATRIZ CYSNE COIMBRA

**RELAÇÕES DE TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE:
ATIVIDADE DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

VITÓRIA
2014

BEATRIZ CYSNE COIMBRA

**RELAÇÕES DE TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE:
ATIVIDADE DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Institucional, na área Subjetividade e Clínica.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Elizabeth Barros de Barros.

VITÓRIA
2014

BEATRIZ CYSNE COIMBRA

**RELAÇÕES DE TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE:
ATIVIDADE DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Institucional, na área Subjetividade e Clínica.

Vitória, 1º de julho de 2014.

BANCA EXAMINADORA

PROFESSORA DOUTORA MARIA ELIZABETH BARROS DE BARROS
Universidade Federal do Espírito Santo
Orientadora

PROFESSORA DOUTORA DULCINEA SARMENTO ROSEMBERG
Universidade Federal do Espírito Santo

PROFESSOR DOUTOR RAFAEL DA SILVEIRA GOMES
Universidade Federal do Espírito Santo

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

C679r Coimbra, Beatriz Cysne, 1965-
Relações de trabalho em uma universidade : atividade dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo / Beatriz Cysne Coimbra. – 2014.
110 f. : il.

Orientador: Maria Elizabeth Barros de Barros.
Dissertação (Mestrado em Psicologia Institucional) –
Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Trabalho - Análise. 2. Clínica da atividade. I. Barros, Maria Elizabeth Barros de, 1951-. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 159.9

Vista parcial dos mastros de bandeiras. Ao fundo se vê a Biblioteca Central da Ufes



Fonte: Foto produzida por Roberto¹

¹ Todas as fotos nesta dissertação foram produzidas pelos servidores técnico-administrativos participantes da pesquisa e foram utilizados nomes fictícios para denominá-los, por motivo de sigilo.

Daí a tripla definição de escrever: escrever é lutar, resistir; escrever é vir-a-ser; escrever é cartografar, 'eu sou um cartógrafo' (DELEUZE, 2005, p. 53).

Quero-quero, espécie de ave comum nos gramados da Ufes



Fonte: Foto produzida por Eurico
Quero-quero (*Vanellus chilensis*;Aves; Charadriidae) <http://pt.wikipedia.org/wiki/Ch.>

Aos servidores técnico-administrativos da
Universidade Federal do Espírito Santo.

AGRADECIMENTOS

A realização deste sonho foi percorrida pelo carinho e apoio de muitos corações, fortalecendo-me e tornando mais leve e alegre a composição desta pesquisa. Àqueles que foram parte sensível desse trajeto, meus singelos agradecimentos.

A Deus por ter iluminado meu caminho durante essa trajetória acadêmica não me deixando desistir, apesar dos percalços inerentes ao processo de pesquisa.

À querida orientadora prof^ª. Dr^ª. Maria Elizabeth Barros de Barros pela confiança em mim depositada e por caminhar ao meu lado semeando conhecimentos e experiências inesquecíveis com sua alegria e energia contagiante. Sem suas intervenções, seria impossível a conclusão desta pesquisa.

À Querida Josy Campos por sua contribuição e acompanhamento durante a realização deste trabalho. Sem você eu não teria conseguido.

Aos queridos professores Dr. Rafael Gomes e Dr^ª. Dulcinéa Rosemberg por fazerem parte desta Banca e por seus ensinamentos.

Aos meus queridos filhos, Thiago e Yasmin, minha inspiração de vida, minha força, que me apresentaram a existência do mais puro amor que pode haver na vida.

A minha querida mãe Lêda, um exemplo de força, coragem e determinação, que sempre me incentivou e não me deixou desistir deste sonho, mesmo quando parecia ser quase impossível realizá-lo. Ao meu querido pai Norberto (in memoriam), pelos seus ensinamentos de vida.

Ao meu amor, Luiz Guilherme, pela força, incentivo e paciência com minhas ausências durante este percurso e por ter me mostrado a beleza das pequenas coisas da vida.

À querida Prof^ª. Antônia Celeste pelo encontro de almas entre mãe e filha, por seu enorme coração, onde sempre cabe mais um, por seu carinho e amizade e pela acolhida durante todos esses anos de uma adorável convivência.

À querida tia do coração, Profª. Inocência Barcellos pelo carinho e pelas importantes intervenções em minha vida.

Aos meus queridos irmãos, Norberto e Gisele, pelo amor, companheirismo e incentivo nesta jornada. Às irmãs do coração, Âmbar e Carmem Júlia, pelo carinho e amizade sincera durante esta convergência de vidas.

Às filhas do coração, Gabriela, lang Sol e Lidiane, um amor singelo e sincero em um adorável encontro de almas.

Ao meu querido amigo de fé e irmão camarada, Antônio Sérgio, por ter me sussurrado ao pé do ouvido que é possível sonhar e me incentivado a ir ao encontro deste sonho.

Ao querido amigo Ueberson, por ter entrelaçado minhas mãos e me apresentado o caminho da pesquisa.

Aos queridos companheiros do PFIST/Nepesp, Luzimar Luciano, Ueberson Ribeiro, Jésio Zamboni, Janaína Mariano, Janaína Brito, Fábio Hebert, Danielle Vasconcellos, Cynthia Perovano, Juliana Valadão, Cléver Manolo, Ozilene, Júlia Alano, Tatiane Aguiar, Roberta Gaier, Martha Reisen, Amanda, Geane e Fernanda pelos ensinamentos, pelos adoráveis encontros e pelas mediações na minha vida durante esta jornada.

Aos queridos colegas, Jésio Zamboni e Tatiane Aguiar Francisco, parceiros que me acompanharam durante o trabalho de campo produzindo um olhar estrangeiro, auxiliando-me a desvencilhar da pele de técnico-administrativa durante a pesquisa.

Aos professores do Mestrado, Maria Elizabeth Barros de Barros, Ana Lúcia Coelho Heckert, Ana Paula Figueiredo Louzada, Rafael da Silveira Gomes, Heliana de Barros Conde Rodrigues, Gilead Marchezi Tavares, Leila Aparecida Domingues Machado, Maria Cristina Campello Lavrador e Luciana Vieira Caliman pelos ensinamentos.

Às queridas amigas, Ana Paula Mattedi e Luzimar Luciano, que, com um jeitinho meigo e determinado, sempre me incentivaram.

Aos queridos colegas do Mestrado, Ellen Honorato, João José Gomes, Paula Maria Valdetaro, Ivana Carneiro, Ana Cristina Segatto, Fernando Pinheiro, Anselmo Clemente, Rafaela Gomes, Janice do Carmo, Myrian Santiago, Livia Pignaton, Ricardo Meneses, Thalita Calmon, Valeska Campos, Nathália Domitrovic, Luiz Emil Theodor Wentz Neto (Teo) e Renata Junger, companheiros de jornada que me proporcionaram um grande aprendizado.

Ao querido professor Valter Bracht, pelo incentivo ao estudo acadêmico e por ter possibilitado a minha inserção no grupo de estudos PFIST/Nepesp, liberando-me todas as segundas-feiras para participar dos encontros do grupo, os quais alimentaram minha alma e me proporcionaram muitos conhecimentos.

À querida professora Zenólia Figueiredo, Diretora do Centro de Educação Física e Desportos, pelo carinho e incentivo na realização deste trabalho.

Ao querido professor Amarílio Ferreira Neto, pelo incentivo ao estudo acadêmico desde o início da minha carreira administrativa na Ufes.

À companheira Marlene Ramos, colega querida, que muito me auxiliou no percurso preparatório para a entrada no Mestrado, sempre com um sorriso no rosto.

Às queridas Sônia Fernanda e Sílvia, secretárias do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional, pelo carinho e amizade.

Aos queridos amigos professores Rosely Pires, Sandra Soares e Felipe Quintão pelo carinho e incentivo.

À Universidade Federal do Espírito Santo pela oportunidade da realização deste estudo.

Aos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo e, em especial, aos sujeitos que participaram da minha pesquisa e auxiliaram na composição deste trabalho.

Aos colegas do Centro de Educação Física e Desportos pelo carinho e torcida.

RESUMO

Trata-se esta de uma pesquisa de intervenção realizada com servidores técnico-administrativos, da Universidade Federal do Espírito Santo, ocupantes do cargo de assistente em administração, cujo objetivo principal foi analisar o trabalho sob o ponto de vista da atividade. A metodologia utilizada se baseou no referencial teórico-metodológico da Clínica da atividade, proposta por Yves Clot e seus colaboradores. Nesse percurso, a oficina de fotos foi utilizada como um procedimento de análise da atividade. Para esse estudo foram também utilizados, como referência de pesquisa, autores que postulam esse mesmo enfoque teórico metodológico. Articulando-se a estes, foram alçados estudos de pesquisadores brasileiros que trabalham com a temática nos campos da psicologia, da saúde, da educação, das clínicas do trabalho, dentre outros. O grupo associado foi composto por 10 funcionários de diferentes setores da Universidade, entre os quais, três se dispuseram a fotografar cenas do cotidiano do trabalho. Tais fotos foram escolhidas, confrontadas e analisadas pelo grupo de trabalhadores. Os trabalhadores ao se confrontarem com as situações de trabalho fotografadas viabilizaram um debate profícuo, conduzindo o grupo a pensar criticamente as atividades e os processos de trabalho que desenvolvem. A pesquisa indica que os trabalhadores procuram se reinventar e elaborar maneiras outras para enfrentar situações de trabalho que os desafiam, buscando modos diversos de atuar, o que se faz a partir da ampliação do poder de agir.

Palavras-Chave: Análise do trabalho. Clínica da atividade. Poder de agir.

ABSTRACT

This work is an interventional research conducted with the technical and the administrative staff of the Federal University of Espirito Santo who work as administrative assistants. The research aims at analyzing the work from the point of view of the activity. The methodology was based on the theoretical and methodological framework of the Clinic of Activity, proposed by Yves Clot and his collaborators. Along the way, a photo workshop was used as a procedure for analyzing their working activity. As a reference for this research, authors that postulate the same theoretical and methodological approach were also used. Furthermore, studies of Brazilian researchers working on the theme in the fields of psychology, health, education, clinical work, among others were articulated here. The associated group was composed of 10 workers from different sectors of the University, and three of them were willing to shoot scenes from their daily work. Photos were chosen, confronted and analyzed by these group of workers. When they were faced with the work situations photographed, they promoted a fruitful debate, leading the group to think critically about the activities and work processes that they perform. The research indicates that workers seek to reinvent and develop other ways to cope with work situations and that challenge them to search different ways of working, which is based on their expanding power of action.

Keywords: Work analysis. Activity clinical. Power to act.

RÉSUMÉ

Il s'agit d'une recherche intervention réalisée auprès des employés Techniciens en gestion de l'Université Fédérale de l'Espírito Santo qui occupent le poste d'Assistants en Gestion. Le but principal de la présente étude est d'analyser le travail sous le point de vue de l'activité. La méthodologie utilisée s'est basée sur le référentiel théorique/méthodologique de la Clinique de l'Activité proposée par Yves Clot et ses collaborateurs. Dans ce parcours l'Atelier de Photos a été utilisé comme un procédé d'analyse de l'activité. À cette fin, ont été, également utilisés, en tant que référence de recherche, des auteurs qui postulent cette même focalisation théorique/méthodologique. En rapport avec ces derniers, on a exploité des études de chercheurs brésiliens qui travaillent la thématique dans le champs de la psychologie, de la santé, de l'éducation, des cliniques du travail, parmi d'autres. Le groupe associé était composé de dix fonctionnaires de différents secteurs de l'Université dont trois se sont disposés à photographier des scènes du quotidien du travail. Telles photos ont été choisies, confrontées et analysées par le groupe de travailleurs. Les situations de travail photographiées, a rendu possible un débat profitable, menant le groupe à penser, de façon critique, aux activités et aux procédés de travail qu'ils développent. La recherche indique que les travailleurs essaient de se réinventer et de trouver d'autres moyens de faire face aux situations de travail qui les défient, cherchant de divers moyens de se comporter ce qui est fait à partir de l'augmentation de leur pouvoir d'agir.

Mot-Clé: Analyse de travail. Clinique de activité. Pouvoir d'agir.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 CAMPO PROBLEMÁTICO DA PESQUISA	21
2.1 DE QUE ATIVIDADE FALAMOS?.....	24
2.2 UM SÓ FUNCIONÁRIO E MUITAS PRESCRIÇÕES	29
2.3 TORNAR-SE-SER FUNCIONÁRIO PÚBLICO	37
3 UM ENCONTRO: TRAÇANDO ALGUMAS PISTAS.....	43
3.1 OFICINA DE FOTOS.....	49
3.2 FOTOS: UM DISPOSITIVO PARA ANÁLISE DA ATIVIDADE	52
3.3 OLHARES EM FOCO: ANALISANDO A ATIVIDADE	56
3.4 FOTOGRAFIAS: PRODUZINDO RESSONÂNCIAS	62
3.5 O PODER DE AGIR DOS TRABALHADORES – O PROBLEMA DA UNIVERSIDADE É O TÉCNICO-ADMINISTRATIVO?	75
4 UMA OUTRA FASE DA DEVOLUTIVA E VALIDAÇÃO DA PESQUISA	83
4.1 O REENCONTRO COM O GRUPO ASSOCIADO	83
4.2 UM REENCONTRO PRODUZINDO RESSONÂNCIA	87
4.3 NOVAS PICADAS SENDO DELINEADAS	91
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	94
6 REFERÊNCIAS.....	98
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	103
ANEXO A – DESCRIÇÃO DOS CARGOS DO PCCTAE	104
ANEXO B – DESCRIÇÃO DE ATIVIDADES TÍPICAS DO CARGO DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	108
ANEXO C – REIVINDICAÇÕES CONQUISTADAS APÓS GREVES NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS.....	109

Alagamento no campus Universitário de Goiabeiras



Fonte: Foto produzida por Eurico

A maior riqueza de um homem é sua incompletude. Nesse ponto sou abastado. Palavras que me aceitam como sou – eu não aceito. Não agüento ser apenas um sujeito que abre portas, que puxa válvulas, que olha o relógio, que compra pão às 6 horas da tarde, que vai lá fora, que aponta lápis, que vê a uva etc. etc. Perdoai. Eu penso renovar o homem usando borboletas (BARROS, 2010a, p. 374).

1 INTRODUÇÃO

Em um outono com um intenso céu azul, ventos fortes, mais aquecidos pela despedida do verão, promoviam uma dança frenética entre as árvores e seu assobio, que se misturava ao canto dos pássaros no *Campus*Universitário de Goiabeiras. Em meio a esse cenário bucólico uma pesquisa foi sendo delineada:

Edna: *Arquivo é um negócio muito sério. Você não pode descartar nada pela sua cabeça como se fosse uma folha qualquer. Aquela folha assinada faz parte da história do setor. Então, teria que fazer uma classificação, criar uma tabela de temporalidade, selecionar permanente, temporário e corrente todos os anos para não acumular.*

Selma: *Na realidade, falta um funcionário exclusivo para trabalhar no arquivo, então, não tendo outra opção, tem que dar uma aspirada para você entrar.*

Sumara: *Dá-me vontade de chorar.*

Roberto: *Primeiro vai ficar chateado porque não consegue encontrar nada. Aí, pega uma pasta e outra, porque não condiz com a realidade das caixas. Quando você chega lá, já está toda pinicando, pega a pasta e a deixa sobre a mesa e fala assim: 'um dia desses, à tarde, eu vou dar uma olhada para ver se acho o documento'. Ou seja, vai ser uma caixa de quinze em quinze dias.*

Edna: *Para economizar trabalho lá na frente, você tem que se dispor a arrumar aquilo ali e ficar um tempo além do seu horário de trabalho. Foi o que eu fiz. Foram duas semanas saindo além do meu horário para poder organizar aquilo ali. O que facilitou para todo mundo.*

Selma: *Ou ir diretamente à chefia e dizer: 'Olha eu preciso de alguém'.*

Estes são excertos de diálogos dos trabalhadores técnico-administrativos da Ufes, durante a análise dos seus processos de trabalho, a partir de um olhar para uma foto. Uma tarefa de arquivamento de um documento gerou uma controvérsia demonstrando que cada trabalhador tem um jeito singular de exercer sua atividade, que não é gesto mecânico, é também criação, e cada sujeito imprime sua marca ao exercê-la. Seguindo os preceitos de Clot (2008), o coletivo de trabalhadores na clínica da atividade é criado a partir do debate de opiniões, das polêmicas. Para o autor “[...] a controvérsia é a fonte do coletivo, não o contrário.

Não o coletivo sendo a fonte, mas a controvérsia sendo a fonte do coletivo” (CLOT, 2008, p. 66).

Esta pesquisa foi proposta no intuito de analisar o trabalho de servidores públicos técnico-administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), ocupantes do cargo de assistente em administração, sob o ponto de vista da atividade. Teve como propósito avaliar quais alianças foram entrelaçadas por esses trabalhadores para lidar com imprevistos que se apresentam no mundo do trabalho diante do prescrito² e as relações compartilhadas no percurso do labor com vistas à ampliação do poder de agir³, promovendo transformação no instituído em ambientes laborais. Para tanto, aliei-me ao aporte teórico-metodológico da clínica da atividade, proposta por Yves Clot e seus colaboradores, por acreditar que tal abordagem pudesse dar visibilidade ao liame inventivo do trabalhador. Empreguei o dispositivo imagético recorrendo à fotografia apresentada por Cláudia Osório e seu grupo de pesquisa para disparar a análise coletiva das atividades dos trabalhadores, sob o ponto de vista da atividade.

O primeiro capítulo, inicialmente, discorre sobre minha trajetória como técnico-administrativa na Ufes, desvendando como foi realizada a primeira inserção no campo investigativo da pesquisa por meio da qual foi traçado um panorama da situação dos técnico-administrativos da Universidade. Em seguida, ressalta outro procedimento investigativo realizado por meio de conversas com os servidores e em seguida, salienta algumas questões referentes ao servidor público no Brasil.

²Prescrição no trabalho é um conceito da ergonomia criado por Alain Wisner (1994) considerado como tarefa, ou seja, o que é definido pelas organizações de trabalho para ser realizado pelo trabalhador. Para Telles e Alvarez (2004, p. 67) “O trabalho prescrito inclui, portanto, dois componentes básicos: as condições determinadas de uma situação de trabalho (as características do dispositivo técnico, o ambiente físico, a matéria-prima utilizada, as condições socioeconômicas etc.) e as prescrições (normas, ordens, procedimentos, resultados a serem obtidos etc.)”.

³“[...] o conceito de Poder de Agir diz respeito à atividade. A tarefa, por si só, não é suficiente. Até mesmo sob coação externa, o poder de agir se desenvolve ou se atrofia na ‘caixa preta’ da atividade de trabalho. Ele avalia o raio de ação efetivo do sujeito ou dos sujeitos em sua esfera profissional habitual, o que se pode também designar por irradiação da atividade, seu poder de recriação” (CLOT, 2010, p. 15).

O segundo capítulo descreve a terceira inserção no campo empírico efetivada por meio de cinco encontros com o grupo associado⁴, este formado por dez servidores técnico-administrativos ocupantes do cargo de assistente em administração da Ufes. No primeiro desses encontros foi feita a apresentação da pesquisa e escolhidos, pelo próprio grupo, quais trabalhadores iriam produzir as fotografias. No segundo encontro o grupo selecionou as fotografias que seriam utilizadas para a análise. Nos demais encontros, foi realizada a análise do trabalho por meio da atividade dialógica, mediante a oficina de fotos que, no decorrer deste trabalho, foi feita por todo o grupo recorrendo ao olhar para a fotografia em foco. Esse movimento permitiu que os trabalhadores discutissem os processos de trabalho, as relações efetivadas no desenvolvimento da atividade, os modos de fazer a atividade laboriosa e de ser servidor público, antepondo o gênero a serviço da ação, revelando a recriação estilística do trabalhador. “[...] o estilo participa da renovação do gênero, o qual, no limite, nunca se pode dar por acabado” (CLOT, 2007, p. 40). Durante esse percurso, muitas histórias foram vivenciadas, produzindo outros modos de pensar a relação com o trabalho. Algumas sugestões foram suscitadas pelos trabalhadores e promoveram um fortalecimento do gênero profissional, evocando transformações no trabalho que desenvolvem.

O terceiro capítulo refere-se a um momento de devolutiva e à validação da pesquisa junto com o grupo associado, o que aconteceu quatro meses após o último encontro. Os sujeitos da pesquisa sabiam desse tempo que seria empregado para a análise e a escrita da pesquisa porém, às vezes, quando me deparava com alguns deles no *campus* universitário, eles verbalizavam que sentiam falta das nossas conversas. Esclarece, primeiramente, como a devolutiva da pesquisa foi desenvolvida junto com os trabalhadores em cada um dos encontros com um olhar para as fotografias produzidas, o que gerava debates que geravam controvérsias sobre o viver-trabalhar. Em seguida, por meio de

⁴ Grupo Associado – Grupo de trabalhadores que participaram da pesquisa. Clot (2007, p. 136) denomina de “[...] meio associado que é o coletivo que remete ao trabalho de análise e de co-análise”. No caso desta pesquisa o grupo associado foi formado por dez servidores técnico-administrativos.

relatos dos trabalhadores sobre as formas de enfrentar os desafios que lhes são impostos, evidencia sinais da ampliação do poder de agir desses trabalhadores, o sentido que o trabalho tem para cada um deles e as formas engendradas para lidar com o imprevisto que se anuncia no dia a dia do labor.

Este estudo foi marcado por diálogos entre pesquisador e os servidores que se dedicaram a conversar sobre o trabalho dos servidores técnico-administrativos da Ufes. A direção metodológica escolhida possibilitou analisar o trabalho considerando o modo singular como o trabalhador atualiza a atividade em uma experiência. Como indicam Barros, Passos e Eirado (2014), tomar o trabalho como atividade obriga a uma aposta metodológica em que a pesquisa e a intervenção não se separam. Ao retomarmos a máxima socioanalítica “não conhecer para transformar, mas transformar para conhecer a realidade” entendemos que investigar a experiência em sua potência ontogenética (criação e modificação da realidade) desafia o pensamento a superar o modelo da representação, apostando no caráter criador de uma pesquisa. Conhecer não é representar a realidade de dado objeto, mas é lançar-se em uma experiência de criação de si e do mundo. Nesse sentido, conhecer a experiência do trabalho, requer que se faça do “trabalho” de pesquisa uma escuta da experiência do trabalho, uma pesquisa pensada não a partir do modelo da representação (BARROS; PASSOS; EIRADO, 2014).

Alagamento no campus Universitário de Goiabeiras



Fonte: Foto produzida por Eurico

É da vida que se trata, do arrepio que percorre a pele, do olhar que vagueia por outros sons, do ouvido que escreve outras palavras, das mãos que sentem a textura de outras paisagens (LEILA DOMINGUES, 2010).

2 CAMPO PROBLEMÁTICO DA PESQUISA

A proposta desta pesquisa emerge de minha atividade profissional como servidora técnico-administrativa da Ufes, ocupando cargo de administradora porém, exercendo por vinte anos a função de secretária administrativa do Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) da supracitada Universidade.

Ao longo desses anos como servidora federal, recorro de muitas histórias que podem ser contadas: conflitos políticos ocorridos na Universidade, amizades duradouras, casamentos desfeitos, vidas reconstruídas, colegas que se aposentaram, colegas que chegaram, passagem de cinco diretores pelo CEFD, enfim, uma vivência construída a partir das situações mais comezinhas aos eventos pungentes. Entretanto, há um fato que tem se tornado marcante e recorrente: a insatisfação e o desânimo de vários colegas técnico-administrativos em suas diferentes funções, sobretudo, os servidores com mais tempo de serviço na Ufes. É comum esses servidores comentarem que não se importam com o que se passa na instituição, que a eles o que realmente interessa é o salário no final do mês e, ainda, criticarem aqueles que trabalham com maior dedicação. Diante desse cenário, fui convocada a pensar como tais relações têm se produzido e o que tem contribuído para o desinvestimento dos servidores técnico-administrativos no trabalho. Encontrei nesse panorama o elemento propulsor para o desenvolvimento desta pesquisa afinal, não são casos pontuais e particulares de servidores, mas uma tendência marcante de uma parcela significativa da categoria. Assim, ciente de minha preocupação com as condições de trabalho e saúde do funcionário técnico-administrativo da Ufes, um amigo e ex-aluno do curso de Educação Física da Ufes, convidou-me para participar do Programa de Formação e Investigação sobre a Saúde do Trabalhador (PFIST) do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Subjetividade e Política (Nepesp) ligado ao Curso de Psicologia da Ufes e coordenado pela prof^a. Dr.^a Maria Elizabeth Barros de Barros.

Ingressei no PFIST/Nepesp no primeiro semestre de 2009, a princípio fazendo parte de um grupo de estudos sobre a obra de Michel Foucault. No segundo semestre do mesmo ano juntei-me, de fato, ao grupo de pesquisa. Fiquei muito entusiasmada, pois se tratava de um grupo potente marcado pela diversidade, composto por profissionais de diferentes áreas, estudantes de iniciação científica, mestrandos e doutorandos e, ainda, por outros pesquisadores que já haviam passado por ali e voltavam para dar continuidade às pesquisas.

Celebramos bons encontros todas às segundas-feiras, sempre preenchidos pelo ânimo das conversas e o cheirinho do café da manhã. Os lanches compartilhados eram um mote-contínuo de estímulos à pesquisa. Como é prazeroso rememorar as aulas da Heliana Conde sobre “O careca” (é como ela apelida Michel Foucault), realizadas na Associação de Docentes da (Adufes), mas às vezes também na casa da Juliana Valadão e Ana Segatto, as laranjas do quintal da Jana Brito, descascadas pelo Jésio (o único que conseguia descascá-las sem as ferir), enquanto discutíamos o trabalho a partir da clínica da atividade protagonizada por Clot e colaboradores do seu grupo de pesquisa no *Conservatoire Nationale des Arts et Métiers de Paris* (CNAM)

Eram encontros permeados pelas intervenções sempre bem vindas de Jana Mariano e Jésio Zamboni, pela serenidade de Luzimar e de Dulci, pelo estilo *zen* de Fábio Hebert, pela quiche de Ana Paula Mattedi e pelas panquecas de Rafael. Também não posso deixar de mencionar os encontros na casa de Jair para estudar a obra de Spinoza com Ricardo Teixeira, os cheiros e sabores maravilhosos dos almoços regados à pluralidade das conversas engenhosas. Registro, ainda, o aprendizado que se podia capturar durante as qualificações e defesas de mestrado e doutorado dos colegas e a força e a sagacidade de Beth Barros que transformava uma simples intervenção em uma notável aula, deixando-me ainda mais entusiasmada. As idas à Serra com o meu amigo Ueberson, com sua alegria e senso crítico, visitando as escolas para a entrega dos questionários com o intuito de viabilizar a investigação sobre a saúde dos docentes do município da Serra, o tema principal das nossas pesquisas no

PFIST. Tais caminhos percorridos contribuíram sobremaneira no desenvolvimento deste trabalho de pesquisa.

O meu primeiro encontro com a Ergonomia Francófônica e a Ergologia aconteceu quando assistia a uma aula ministrada pelos professores Beth Barros e Rafael Gomes para alunos do mestrado em Psicologia Institucional e para doutorandos em Educação. Foi nessa ocasião que me encantei com a abordagem de Yves Clot, psicólogo do trabalho e pesquisador do *Conservatoire Nationale des Arts et Métiers de Paris* (CNAM) e Daniel Faita, a abordagem teórico- metodológica denominada “Clínica da atividade”, uma das clínicas do trabalho de linhagem francesa. Essa abordagem me indicava um caminho interessante para pensar as questões relativas ao trabalho que desenvolvíamos na Ufes.

A experiência adquirida diariamente com o grupo PFIST/Nepesp foi salutar à ideia que se esboçava em meus pensamentos. Ao estudar autores que até então me eram desconhecidos, abriram-se novos espaços para o desenrolar desta pesquisa. Conhecer teóricos como Michel Foucault, Gilles Deleuze, Yves Schwartz, Georges Canguilhem, Baruch de Spinoza e, além disso, conhecer as pesquisas na área de saúde do trabalhador desenvolvidas pelo referido grupo, influenciaram o percurso deste estudo.

O objetivo posto foi, portanto, promover a análise coletiva do trabalho sob o ponto de vista dos servidores técnico-administrativos da Ufes, buscando conhecer as alianças tecidas por esses servidores ao enfrentarem os imprevistos que constituem qualquer realidade de trabalho; conhecer as formas de organização e gestão do trabalho; analisar as relações que se efetivam no desempenho das funções de servidores técnico-administrativos, possibilitando a ampliação da potência de agir dos trabalhadores com vistas à transformação do seu trabalho. Foi empregada a fotografia, como dispositivo imagético, para disparar o processo dialógico

O momento de exploração, de sobrevoar o campo de pesquisa se efetivou a partir de uma conversa com a orientadora do trabalho, a qual sugeriu que a investigação fosse realizada em apenas um dos setores da Universidade, que foi

o Departamento de Atenção à Saúde. Era um momento de muita dúvida, no início da pesquisa, quando eu me perguntava a todo instante: qual caminho a ser trilhado? Como trabalham os funcionários técnico-administrativos da Ufes? Quais são os modos de gestão que estão em curso na instituição? Essas questões nos conduziram a alguns caminhos que relato a seguir.

2.1 DE QUE ATIVIDADE FALAMOS?

A Ufes possui um setor denominado: “Departamento de Atenção à Saúde” anteriormente denominado “Secretária de Assuntos Comunitários” (SAC). Esse setor é responsável pelos serviços de assistência à saúde, nas áreas de atenção e vigilância à saúde e serviço médico e abriga também o centro de recreação. O serviço de atenção em saúde mental surgiu na SAC em 2006, quando duas psicólogas e uma psiquiatra foram contratadas via concurso. O serviço social já existia anteriormente e o trabalho dessas psicólogas era de acolhimento e orientação a servidores e estudantes, bem como acompanhamento dos servidores afastados em licenças médicas, atendimento individual e em grupo, controle dos exames periódicos e organização de campanhas de saúde.

Entretanto, com o pagamento da saúde suplementar pelo Governo Federal e a criação do Subsistema Integrado a Saúde do Servidor (SIASS), os rumos do trabalho desse setor mudaram um pouco. A Ufes passou a ser unidade de referência no Estado do Espírito Santo para os órgãos federais em perícia e, a partir disso, começou a dar apoio aos peritos (orientações, avaliações e alguns acompanhamentos). Além disso, foi instituída uma norma operacional em saúde mental, que orientou a equipe a deixar de exercer o papel de assistência, de atendimento propriamente dito, visto que o Governo Federal passou a pagar uma parte do plano de saúde. Assim, assistência à saúde dos servidores passou a ser realizada por meio do plano de saúde, uma vez que estes são obrigados por lei a oferecerem 40 sessões anuais de psicoterapia.

Após a criação da “Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Assistência Estudantil” (Progepaes) e as mudanças na antiga SAC que, como já dito, passou a se

denominar “Departamento de Assistência à Saúde”, duas psicólogas foram convidadas para assumirem cargos de chefia em outros setores e uma assistente social se afastou para licença médica. Tais mudanças foram feitas de forma repentina e o serviço hoje tem seu foco na promoção, prevenção e apoio à perícia.

A entrada no campo aconteceu a partir de uma conversa com as psicólogas e a assistente social do serviço mencionado, dando início à primeira fase do processo investigativo. Tais profissionais, por pertencerem ao quadro da instituição *locus* da pesquisa, seriam informantes-chave para que as questões relacionadas à situação dos trabalhadores pudessem ser pesquisadas no sentido de transformar para compreender o atual estado de coisas na Universidade. Qual o estado da arte? O intento foi a aproximação com questões disparadoras que pudessem levar à análise do trabalho pelos próprios servidores técnico-administrativos em seu ambiente laboral.

Essa conversa serviu de disparador e foi usada como orientação na construção do caminho da pesquisa. Os depoimentos das profissionais, ressaltados a seguir, foram, naquele momento, basilares, uma vez que levantaram questões-diretrizes importantes que se sobrepuseram a algumas inquietações que me levaram ao mestrado, quais sejam: Como andam os processos de trabalho na Universidade? Que efeitos têm produzido? Como anda a saúde⁵ dos servidores da Ufes? Quais são suas demandas? Que estratégias têm sido criadas para lidar com as adversidades do trabalho nessa Instituição Federal de Ensino Superior?

A Psicóloga A, no dia 2 de outubro de 2014, concedeu o seguinte depoimento:

No início, os servidores tinham resistência, vinham com certa desconfiança por conta da presença da junta médica e por ser psicóloga da Universidade, para não serem prejudicados. Depois, houve aumento da demanda, só que não é uma coisa específica, uma queixa do

⁵ “[...] a saúde é um poder de ação sobre si e sobre o mundo, adquirido junto dos outros. Ela está ligada à atividade vital de um sujeito, àquilo que ele consegue, ou não, mobilizar de sua atividade pessoal no universo das atividades do outro; e, inversamente, àquilo que ele chega, ou não, a utilizar das atividades do outro em seu próprio mundo. Portanto, se a saúde encontra sua origem na preservação do que o sujeito se tornou, ela descobre seus recursos naquilo que ele poderia ter sido” (CLOT, 2010, p. 111).

trabalho, são queixas diversas, inclusive do trabalho, que denominamos de poliqueixosos. Às vezes o paciente vem com encaminhamento do médico. [No meio da conversa ela comentou sobre sua sala mofada]. Muitas vezes, reclamam pela falta de sentido no trabalho. Um exemplo são os funcionários novos admitidos na Ufes para o cargo de auxiliar administrativo ou assistente em administração, que é um cargo de nível fundamental e o servidor possui especialização. Isso para a Universidade é muito bom por sua competência e o mesmo consegue ter um bom salário equiparado com o mercado, com estabilidade, mas com o tempo vai se cansar do trabalho que está fazendo, um trabalho repetitivo, burocrático para uma pessoa que tem uma formação a mais. Além disso, o quanto que a gente estimular ou permitir para ele daquilo poderá haver desvio de função, que é outra complicação para a Instituição. A pessoa tem uma super qualificação para o trabalho que não exige aquilo dela, e se acomoda e, por outro lado, há uma insatisfação com a atividade que desenvolve. Ainda não conseguimos direcionar os cargos de nível superior com as atividades. Estou numa função temporária, tentando dar conta, e se pensar que será permanente, também adoço. Outra coisa que ouço dos servidores antigos é que o que os mantém na Universidade são os colegas, eles conseguem fazer boas relações, são poucos amigos que podem contar, mas têm uma relação bacana.

A Psicóloga B, no dia 24 de outubro de 2013, relatou:

O servidor procura o serviço psicológico com reclamações de adoecimento no trabalho relacionado à chefia, que não deixa de ser também um processo relacionado ao trabalho. Entretanto, quando o servidor chega ao nosso serviço é porque já foi esgotada a questão com a chefia. No meu olhar, entendo que o trabalho é fundamental nesse processo deles estarem falando do adoecimento. Lógico que muitas vezes enxergamos que há morbidade, questões familiares, ou individuais que influenciam também, mas o trabalho está intrínseco, faz parte desse sujeito e ele adoce. Até na relação que constrói com o trabalho, apesar de não considerar que seja somente o trabalho. Entretanto, existem muitos servidores que superam esse adoecimento e percebem que a melhora é imediata quando muda de setor. Quando a pessoa tem que estar no setor, se reinventar, mudar a forma dela enxergar e lidar com a relação no trabalho, aí o processo costuma ser mais longo. No meu olhar de psicóloga, sinto que na Universidade o trabalho não tem sentido para muitas pessoas, e a falta de sentido no trabalho é que traz o adoecimento. Muitas vezes as pessoas ficam aqui trabalhando por oito horas, e esse trabalho não tem sentido para ela e ela vai adoecendo. Discuto muito e falo: que trabalho é esse que adoce, em vez de falar que a pessoa é nó cego... Será que a gente não pode fazer uma análise de outra maneira? Acho que a maioria das pessoas adoce porque o trabalho é vazio de sentido. O funcionário não tem a noção do papel dele ali, é lógico, isso é muito mais grave no técnico-administrativo, mas vemos no docente também. Às vezes o docente nos procura com problemas de relacionamento com os pares e chefias. É muito distante para o técnico, qual o valor do trabalho dele diante desta lógica da

Universidade, que tem uma desqualificação, sobretudo diante do docente. Somos todos servidores, mas acho que essa é uma relação que foi criada lá atrás, acho que não tem a ver com o hoje, pois os técnicos que entram através de concurso público possuem uma outra postura e estão trazendo um outro tipo de problema. Você tem um funcionário super qualificado para um cargo de auxiliar em administração, você pega essa pessoa que possui doutorado e a função é tirar cópias xerográficas, fazer memorando e quem produziu isso foi a lógica da sociedade, a lógica do trabalho. As pessoas estão fazendo qualquer concurso para garantir estar nesse local, ter um meio de vida. Elas entram felizes da vida, mas o dia a dia fica sem sentido e não é permitido o desvio de função na Universidade. No último concurso passou um candidato psicólogo para trabalhar na creche, falamos: ótimo, a creche precisa de um psicólogo, mas ele passou para o cargo de assistente de creche, cuja função é trocar fralda, dar banho em criança e com o tempo será da mesma forma. Sou crítica ao atendimento individualizado, que é muito bom para o servidor que consegue ser atendido, mas péssimo para a Instituição como um todo. No momento o Serviço possui três psicólogos e se todo mundo atendesse 40 horas por dia, o que é impossível, atenderíamos somente 40 servidores. O universo da Universidade abrange servidores técnico-administrativos, docentes e discentes. Acredito que enquanto psicóloga da Divisão a gente deveria fazer um trabalho preventivo nos setores, com outro tipo de abordagem. Sempre fui defensora do plantão a semana toda, pois caso acontecesse alguma coisa pontual o plantão ajudaria. Atualmente, os plantões ocorrem nas terças-feiras. Entretanto, a Universidade ainda possui um bom atendimento. Somente o Ministério da Saúde, o INSS e as Universidades possuem um atendimento psicológico como o nosso.

As profissionais mostraram um quadro preocupante apresentado pelos funcionários técnico-administrativos da Ufes. Mesmo tendo algum conhecimento da realidade vivida na Universidade, a conversa me deixou mais inquietada ainda pelos seguintes problemas destacados: adoecimento no trabalho por conta de chefia; sensação de falta de sentido no trabalho; não compreensão do seu papel em meio à lógica da Universidade e a individualização dos problemas. Que trabalho é esse que adocece tanto? Um aspecto importante destacado foi que a maioria dos técnicos de nível médio, contratados a partir de concurso público, possui qualificação superior ao exigido para cargo que ocupam o que provoca descontentamento. Então, como reinventar-se diante desse embaraço que se anuncia?

Alguns estudiosos da temática pontuam que estar em atividade de trabalho é estar em um campo de permanente conflito. Para cada viela escolhida existem outras tantas que foram abandonadas. Tais autores foram, então, importantes

parceiros na tarefa de analisar as situações que os depoimentos das profissionais indicavam e se articularam às questões disparadoras da pesquisa: Como transformar-compreender os processos de trabalho na Ufes? Dentre esses autores, destacamos: Amador (2007), Barros (2011), Brito (2004), Clot (2010), Louzada (2007), Oddone (1981), Osório (2007), Ronchi (2011) e Schwartz (2007), que são alguns dos pesquisadores para os quais o sentido do trabalho exerce uma função importante no quadro da saúde dos humanos, pois define a forma como os trabalhadores lutam contra os agravos e infidelidades do meio. Indicam que o combate aos agravos à saúde ocorre por meio de transformações dos processos de trabalho e nas relações sociais que o enredam.

Como os trabalhadores pesquisados normatizam⁶ em situação de trabalho para lidar com o que enfraquece e produz adoecimento? Que alianças são tecidas por esses servidores? Esses questionamentos me conduziram ao longo da pesquisa reafirmando as formulações de Clot (2010, p. 121-122), para o qual o sofrimento patogênico⁷ provoca amputação do poder de agir e causa um enfraquecimento do gênero profissional, entendido pelo autor como sendo:

[...] a parte subentendida da atividade e que os trabalhadores de diversos meio conhecem e observam, esperam e reconhecem apreciam ou temem; o que lhes é comum reunindo-os, sob condições reais de vida; o que sabem que devem fazer, graças a uma comunidade de avaliações pressupostas, sem que seja necessário re-especificar a tarefa a cada vez que ela se apresenta. É como uma 'senha' conhecida apenas por aqueles que pertencem ao mesmo horizonte profissional.

Os servidores técnico-administrativos, ao realizarem as prescrições para eles definidas, tais como redigir atas, arquivar documentos, fazer matrícula de alunos, boletim de frequência, marcação de férias, dentre outras, participam dos saberes acumulados e conduzidos pelo gênero profissional, que se estilizam em cada movimento realizado pelo trabalhador. Ao se falar de gênero profissional, no

⁶“Achamos [...] que a vida não é indiferente às condições nas quais ela é possível, que a vida é polaridade [...] que a vida é, de fato, uma atividade normativa [...]. No pleno sentido da palavra normativo é o que institui normas” (CANGUILHEM, 2011, p. 80).

⁷“Sofrimento patogênico: a saber, o sofrimento que emerge quando todas as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho pelo sujeito, para colocá-la em concordância com seu desejo, foram utilizadas, e a relação subjetiva com a organização do trabalho está bloqueada” (DEJOURS, 1994, p.127).

entanto, é necessário falar do estilo, pois são dimensões indissociáveis. Na concepção de Clot (2010) os gêneros permanecem vivos devido a criações estilísticas. Entretanto, o mesmo não se deve dizer do estilo, uma vez que quando não há dominação do gênero, não há criação de estilo. Podemos dizer que o estilo é o retrabalho do gênero e sua transformação no momento da ação. O autor defende a idéia de que os trabalhadores, a partir de suas atividades, podem criar outros possíveis, promovendo outros modos de existência capazes de aumentar a potência de agir e enfrentar os desafios que os processos de trabalho colocam.

A partir das pistas que Yves Clot (2010) nos coloca, reafirmamos um dos principais objetivos deste trabalho de pesquisa: quais são os instrumentos de luta utilizados por esses servidores para ampliar seu poder de agir? Como enfrentam as adversidades? Que modos inventam para driblar essas práticas com premências? Essas eram questões que orientariam as conversas sobre o trabalho desses técnicos na Ufes.

Então, foi a partir desse primeiro contato com as profissionais do Departamento de Assistência à Saúde da Ufes, que fomos conversar com alguns servidores técnico-administrativos ocupantes do cargo de assistente em administração, tendo em vista o objetivo da pesquisa e, assim, delinear de forma mais precisa os caminhos da investigação.

2.2 UM SÓ FUNCIONÁRIO E MUITAS PRESCRIÇÕES

Em uma conversa com a servidora técnico-administrativa da Ufes, Shirlei,⁸ fui surpreendida por uma indagação:

Você já olhou as atribuições desse cargo de assistente em administração? Não queira olhar, porque é triste... é o 'faz-tudo'. As atividades dos técnicos são atividades amplas, eles fazem muito. Está na hora da gente brigar e exigir para nos encaixarmos melhor, porque a lista de atribuição do técnico é covardia, faz tudo e exige-se tudo. E o

⁸ Por motivo de sigilo foram utilizados no decorrer do texto nomes fictícios.

chefe está lá. Se restringir isso aí... a nossa proposta é que isso funcionasse.

Até então, não havia pensado nas questões colocadas pela servidora. Em seu depoimento destaca-se a diversidade de atribuições para esses trabalhadores de acordo com a descrição de cargos do Plano de Carreira do Cargo dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE),⁹ dentre as quais estão: secretariar reuniões; redigir atas, memorandos, portarias, ofícios e outros documentos utilizando redação oficial; participar da elaboração de projetos referentes a melhorias dos serviços da instituição; executar rotinas de apoio na área orçamentária e financeira; executar rotinas de apoio na área de materiais, patrimônio e logística; acompanhar processos administrativos; tratar adequadamente os documentos, procedendo ao registro de entrada e saída de documentos no Sistema de Protocolo, bem como a triagem, distribuição e arquivamento de documentos conforme procedimentos; digitar textos e planilhas; preparar relatórios, formulário e planilhas.¹⁰

Iniciei, então, a segunda etapa do processo investigativo dando prosseguimento às conversas com outros servidores interessados em participar da pesquisa, alguns conhecidos, outros não. Quatro setores da Ufes foram visitados para divulgação da pesquisa com o objetivo de viabilizar um encontro com um grupo de servidores ocupantes do cargo de assistente em administração dispostos a falar sobre sua atividade laboral na Universidade. Foram agendados encontros individuais com cada um dos servidores técnico-administrativos que se dispuseram a colaborar. A princípio, o servidor discorria livremente sobre o seu dia a dia no trabalho, mas às vezes era necessário aquecer o diálogo com algumas questões de forma a dinamizar a conversa.

Em entrevista, no dia 11 de outubro de 2013, uma Assistente em Administração, com 22 anos de serviço prestados à Ufes, fez o seguinte relato:

⁹ Descrição dos cargos do PCCTAE, código CBO-4110-10, encontrado no Portal da Ufes. Disponível em: <www.progepaes.ufes.br>. Acesso em: 17 ago. 2013 (Ver Anexo A).

¹⁰ Maiores detalhes das atribuições dos técnicos encontram-se no Anexo B.

Venho para cá sem preocupação e não tenho problemas com chefias. É um trabalho como outro qualquer, não desgosto, mas também não morro de amores por ele. Trabalho bem e não sinto pressão. O serviço intelectual é tranquilo. A internet educou as pessoas a terem retorno imediato como, por exemplo, acertar um computador, e na época não tinha estrutura nenhuma... Nunca tive problema de depressão, somente quando fui trabalhar em outro campus da Universidade, localizado no interior do Estado (para acompanhamento de cônjuge). Somente nos três dias que fiquei lá, pois aquele lugar, sinceramente, tem que ter intervenção. Agora deve estar pior e a Ufes sabendo que aquilo é uma porcária faz o que? Transforma as pessoas em servos. É a característica da servidão, ou seja, a mentalidade da Ufes ainda é medieval. Eu falo e provo. Em vez de resolver o problema lá, eles vinculam o cidadão concursado a ficar no local por dez anos. Eu já não estava conseguindo sair da cama para ir para o serviço. Na verdade o que me segurava lá era minha cônjuge, por causa da retaliação que poderia haver com ela. Eles não sabem a diferença entre um ser humano e uma vassoura velha e isso aconteceu comigo. Isso é com todas as chefias. E a vassoura velha tem utilidade, mas não pode ser trocada com facilidade. Aquela troço lá está horrível porque a Ufes é daquele jeito, pois se fosse diferente eles estariam intervindo lá e negociando, organizando. Sou feliz aqui onde estou hoje (após retorno ao antigo local de trabalho no campus de Goiabeiras). Basicamente, aqui há tranquilidade nos relacionamentos humanos, compreendendo que aqui é trabalho. Todo mundo se respeita, embora tenha alguma dificuldade. A desvantagem de lidar com o professor é achar que todo mundo é aluno, mas por outro lado dá para negociar, porque ele acredita que é liberal, é só chegar e pressionar nesse sentido que fica mais flexível. Nesse jogo democrático, eles ficam de três a quatro anos na chefia, isso faz com que tenham que tomar decisões mais flexíveis.

O relato expressa o conflito enfrentado pelo servidor ao ser confrontado com uma situação, quando não foi dada a ele outra escolha. No entanto, a partir do momento em que foi possível mudar de setor e que 'a vassoura velha' pode varrer em outro domínio escolhido por ela, a possibilidade de mudança se anunciou diante do que enfraquece, transformando o vivido.

A Assistente em Administração, com 27 anos de serviços prestados à Ufes, em entrevista realizada no dia 15 de outubro de 2013, relata:

Sinto-me muito sobrecarregada, mas em qualquer setor da Ufes que eu vá, porque já passei por vários, vou continuar sobrecarregada. Porque acho que é o meu jeito de ser. Eu não saberia dormir sem ter produzido nada. A minha cabeça funciona assim, infelizmente. Perco o sono, lembro de alguma coisa e tenho que escrever, porque no dia seguinte tenho que lembrar. Isso quando durmo, preocupada com o serviço. Isso tem afetado muito minha saúde. Já passei por psicólogo, psiquiatra da Ufes, por conta

de sobrecarga de trabalho. Já mudei de setores várias vezes e não fui feliz em todos. Aqui, faço o que gosto, porém, por fazer o que gosto estou sendo muito sobrecarregada, porque as pessoas ficam esperando que eu faça. Aí não pode adoecer, pois tenho que estar sempre atenta a tudo, porque as pessoas deixam mesmo. Já adoeci por conta de chefia e quase cometi suicídio. Por muito pouco, eu não via alternativa nenhuma, ou saía da Ufes e não teria dinheiro para criar minha filha, porque sou separada. Foi uma situação muito grave, eu não via nenhuma solução para o caso e eles não queriam me liberar do setor. Depois consegui liberação e infelizmente adoeci. Atualmente minha imunidade abaixa por conta de condicionador de ar, tenho laudo da junta médica pericial. Já ouvi até que, onde vou estrago os aparelhos de ar! Sei que é brincadeira mas é chato, pois não é má vontade minha. Gosto do que faço e quando me defronto com o problema de ter que trabalhar em ambientes muito gelados penso muito antes de deixar o setor. Estou lutando contra o que me incomoda, mas também não faço nada para melhorar, porque onde eu for eu vou querer abraçar o mundo. Fico no setor até o meu limite, quando começo adoecer é o final e já estou em alerta. O que estou fazendo... estou procurando não me envolver na medida do possível, tentando amenizar o trabalho. Vou voltar para a psiquiatra, vou voltar a pedir ajuda médica.

Esse depoimento vai ao encontro do que foi relatado pelas psicólogas: o adoecimento¹¹ provocado pelo modo como o trabalho está organizado na Ufes. Quais os processos de trabalho estão sendo produzidos na Universidade que provocam adoecimento? Como desmanchar estratégias verticalizadas de gestão?

Em 15 de outubro de 2013, na entrevista, a Assistente em Administração, com 31 anos de serviços prestados à Ufes, expôs:

Dei a sorte de estar sempre trabalhando com pessoas boas, honestas, principalmente as chefias imediatas que sempre me incentivaram e deram oportunidade de desenvolvimento, além do bom relacionamento que sempre tive com os colegas. Sinto falta quando não venho trabalhar. Não adoeci por conta de trabalho. Às vezes, a gente sofre algum desapontamento com o colega de trabalho, e às vezes fica de cabeça baixa, são coisas que depois, com o passar do tempo, vai absorvendo e tirando proveito também e sabendo que existem as diferenças, que cada pessoa pensa de uma maneira e você não deve e nem pode querer mudar o pensamento de cada um. Trabalhei em outros setores com serviço puramente administrativo e, no setor atual, envolvi-me mais com

¹¹“A doença é ainda uma forma de vida, mas uma norma inferior, no sentido que não tolera nenhum desvio das condições em que é válida, por ser incapaz de se transformar em outra norma. O ser vivo doente está normalizado em condições bem definidas, e perdeu a capacidade normativa, a capacidade de instituir normas diferentes em condições diferentes” (CANGUILHEM, 2011, p. 127).

a parte acadêmica, diretamente com o exercício fim da Universidade que é a educação. Trabalhar com professor e aluno foi uma experiência diferente e eu soube me dar bem com essa transição do serviço meramente técnico para passar para o serviço ligado à educação. Minha qualificação acadêmica me fez superar algum desentendimento de uma forma positiva, achando que todos nós somos funcionários públicos e cada um tem uma função. A função do professor é dar aula, o servidor técnico-administrativo tem que trabalhar na atividade meio, mas somos todos funcionários públicos. Minha qualificação educacional me faz ter esse conhecimento. Só porque o professor é professor ele não é melhor que o servidor técnico-administrativo, cada um tem sua função e isso não me deixa abalar. Eu não permito ser “pau mandado”. Desenvolvo minha atividade bem, com folga. No entanto, a dificuldade maior que não é de minha responsabilidade é falta de responsabilidade de alguns colegas do mesmo setor, porque a partir do momento que você tem que desenvolver suas atividades e contribuir com as atividades dos outros colegas, aí você se sobrecarrega. Fora isso, meu serviço não é de grande volume, não me atrapalha, faço-o com maior tranquilidade. Se todo mundo fizesse o mínimo de sua jornada de trabalho, de seu serviço, não sobrecarregaria ninguém e nem prejudicaria o atendimento ao público, que é quem realmente paga o nosso salário.

Percebe-se, nessa fala, a insatisfação que acomete alguns servidores técnico-administrativos no que diz respeito à relação de trabalho com os docentes. Entretanto, afirma que o trabalho também funciona como produtor de saúde: “Não adoeci por conta do trabalho”. De acordo com o relato de uma das psicólogas do DAS, é muito difícil para o técnico perceber qual o seu valor na Universidade onde o servidor vive, de acordo com eles, uma desqualificação por parte dos docentes. Aliada a essa questão, existe ainda um certo modo viver o trabalho por parte de alguns servidores que causa, segundo os técnicos, um “sobretabalho”¹² para outros que se sentem prejudicados nessas relações. Por outro lado, o relato demonstra ainda um servidor que não se deixa imobilizar pelas adversidades enfrentadas.

Uma Assistente em Administração, com 3 anos e 8 meses de serviços prestados à Ufes, em entrevista no dia 24 de outubro de 2013, narrou:

¹² Sobretrabalho – conceito criado por Marx (1994) é a força de trabalho retirada do trabalhador. Podendo também ser definido como “[...] exploração da força de trabalho humana por uma determinada classe social (forçando o sobretrabalho e gerando a mais valia)” (BOTECHIA; ATHAYDE, 2008, p. 46).

Gosto do que faço e, apesar de não ser na minha área de formação, o ambiente de trabalho nesse setor é muito bom. Eu acordo pensando: Ai que bom que vou sair de casa para estar algumas horas no Centro! Já fiquei mal no trabalho, mas se passasse do estágio que estava eu diria que adoeceria, mas conversei com a chefia e resolvi o problema. Não deixei a doença tomar conta de mim. Não me sinto sobrecarregada no trabalho, mas, às vezes, eu gostaria de ter alguém para dividir a tarefa, mas acho que dou conta bem, pois não gosto de ficar parada. Nesse momento, estou sozinha no setor e estou conseguindo dar conta do recado por enquanto. Considero-me uma boa funcionária, pois não tenho cara de dar nó cego e isso faz parte de mim. Vejo que as pessoas que não cumprem com suas obrigações e só querem o bônus da situação não são prejudicadas, entendeu? Então, na verdade, isso acaba quando se é uma boa funcionária, como tenho visto no dia a dia da correria em geral, as pessoas querem minimizar as dores de cabeça; isso já aconteceu até comigo; também, com o próprio colega de trabalho. Tem tanta coisa para pensar: por exemplo, se um funcionário começa a recusar a fazer as coisas, questionar tudo, sempre querendo arranjar problemas em fazer as coisas e, para não se estressar, você acaba isolando aquela pessoa. Foi o que aconteceu comigo, também. Eu percebo, também, que os professores, que são as pessoas que estão na chefia, acabam deixando de lado aquele funcionário ao qual eles já recorreram inúmeras vezes e não tiveram os problemas solucionados, não tiveram retorno como eles gostariam que tivessem, e caem em cima daquele que ele sabe que vai resolver. Hoje, estou sozinha no setor, houve até uma tentativa de dividir as tarefas e aconteceu isso. A pessoa sempre ficava enrolando... Enfim criou uma série de questões, que eu preferi não pedir mais nada, nem o coordenador. Então preferi deixar, senão eu ia adoecer, mesmo.

Nota-se, nesse depoimento, uma tentativa da servidora de não se deixar paralisar diante dos imprevistos que se apresentavam durante a realização das prescrições da sua rotina de trabalho, apesar de salientar as dificuldades encontradas no coletivo de trabalhadores para a realização das atividades.

A Assistente em Administração, com 3 anos e 2 meses de serviços prestados à Ufes, fez o seguinte relato na entrevista concedida no dia 28 de outubro de 2013:

Sinto-me realizada no serviço público. É o que sempre quis fazer. Nem me vejo hoje em outra profissão que não seja aqui. Formei-me em história e não me vejo hoje em sala de aula. Sou mais realizada aqui no serviço administrativo. Nunca adoeci e não tive nenhum problema profissional de relacionamento no setor até hoje, graças a Deus! Há períodos que a gente tem muito trabalho. No final do ano passado a gente ficou muito sobrecarregada, é uma doideira. É sazonal, depende do período do ano, às vezes fica sobrecarregado, às vezes fica tranquilo e depende do setor em que você está.

É possível perceber por esse depoimento que a servidora se sente potencializada e satisfeita em seu setor de trabalho e com seus pares, que mostra ter habilidade em transitar com o coletivo de trabalhadores e que procura criar possíveis no trabalho, modos outros de trabalhar.

A Assistente em Administração, com 31 anos de serviços prestados à Ufes, na entrevista realizada no dia 23 de outubro de 2013, explicou:

Gosto do tipo de serviço que eu faço, gosto de atender as pessoas, de lidar com o ser humano. Não adoeci no serviço, porque sou uma pessoa tranquila, procuro tirar por menos. Mas, quando eu entrei na Universidade, tive uma chefe de Departamento e não sei porque ela agia dessa forma comigo, não sei...ela tinha ciúme da antiga chefe que foi chefe do Departamento por cinco anos, porque até então, enquanto ela era professora a gente se dava super bem. No final do ano, dava presente, elogiava meu trabalho, mas, quando foi chefe começou a gritar comigo, com as pessoas que estavam no Departamento. Até que um dia eu não aguentei e falei que ela não poderia gritar comigo, e que eu não era sua empregada, que era empregada do Governo Federal como ela. Nesse momento, não houve discussão, mas eu não aguentava mais o que ela estava fazendo; inclusive, eu já havia avisado na secretaria geral o que ela estava fazendo comigo e com a outra funcionária. Eu me coloquei à disposição e fui para outro Centro Acadêmico. No setor atual, sou muito feliz. Já trabalhei em outro setor muitos anos e tenho certeza da minha importância na área, porque peguei chefias que não sabiam o andamento do setor. Então, abracei o meu setor, no sentido de fazer o meu trabalho e o trabalho do Chefe. Muitas vezes, o funcionário na Universidade não é valorizado, mas a maioria dos funcionários da Universidade faz o papel dele e de Chefe de Departamento, de um Coordenador de um Colegiado; por ele estar ali e saber o dia a dia, o trâmite dos processos. Ele entende muito mais que um Chefe de Departamento que entra para ficar numa chefia por dois anos. Eu sinto que, na Universidade, poderia ter curso para orientar um Chefe de Departamento, um Coordenador de Colegiado, de como ele pode ser um bom gestor. Porque, às vezes, é um bom professor, mas, na administração, é péssimo, não entende nada, e, às vezes, atrapalha o serviço do funcionário, que já sabe a tramitação de tudo, e fica no pé do funcionário deixando-o estressado, principalmente os funcionários novos que estão em estágio probatório, com medo e se sentindo meio constrangido diante da atitude de algumas chefias. Quando eu era secretária de um setor, me sentia muito sobrecarregada, tanto que eu saí porque estava cansada. Foram anos e anos trabalhando sozinha, pois as chefias eram só de fachada. Só tinha o nome de Coordenador, pois eu fazia toda a tramitação, inclusive de processos, coisas que o coordenador tinha que fazer junto a Pró-Reitoria de Graduação e que não me competia como secretária, sem contar a desvalorização do funcionário. Eu tinha um cargo de secretária só no nome, nunca recebi gratificação e isso desmotiva o funcionário. Mas, como eu gostava muito

do meu serviço eu passava por cima disso aí e me sentia muito gratificada pelos alunos. A minha clientela que eu atendia me valorizava.

As conversas indicam um cenário de satisfação de alguns servidores, mas também de insatisfação por parte de outros que, por não se sentirem satisfeitos, procuram um modo de driblar o enfraquecimento produzido nas situações de trabalho que poderia acarretar em adoecimento, seja por meio da mudança de setor ou por meio de uma conversa com a chefia ou, ainda, por meio do desabafo com o colega. São tentativas, de um modo ou de outro, no gesto de encontrar um caminho que lhes proporcione prazer ao exercerem suas atividades. Criam mecanismos pelos quais possam dissolver a nuvem de insatisfação que acomete muitas vezes os servidores públicos ao exercerem suas funções. Sobre esse enfoque, Clot (2007, p. 14) confere o seguinte argumento:

Ninguém tem o poder de aniquilar a atividade pessoal do trabalhador. Na melhor das hipóteses ela é deslocada ou alienada. Mas possui sua autonomia e nunca é a simples medida das ações exteriores que hoje se exercem sobre ela. A atividade é a apropriação das ações passadas e presentes de sua história pelo sujeito.

Clot (2007) afirma que a análise da atividade, na perspectiva aqui também defendida, ocorre por meio de encontro de experiências compartilhadas entre os sujeitos que, ao exercerem suas atividades fazem escolhas, improvisam e tomam decisões para viabilizar a tarefa prescrita. Clot (2010) estabelece a necessidade de ir além nesses conceitos com a definição de real da atividade como o que se tenta fazer, o que não foi feito, o que se busca fazer sem conseguir – os fracassos –, o que se pensou em fazer. O sonho também faz parte dessa atividade, o real ultrapassa a própria atividade e o “[...] realizado não tem monopólio sobre o real” (CLOT, 2010, p. 104).

Clot (2011) argumenta, ainda, que o trabalho é o viés que permitirá driblar as adversidades do trabalho no capitalismo, uma vez que a aposta diante do real, no domínio do trabalho, não poderá ser apreendida. Entretanto, indica que “[...] a perda pelo trabalhador do poder de agir em sua atividade é igualmente uma inatividade” (CLOT, 2011, p. 73). Também Schwartz (2004) nos ajuda nessa alegação quando pontua que trabalhar é gerir as infidelidades do meio, fazendo escolhas, correndo riscos.

2.3 TORNAR-SE-SER FUNCIONÁRIO PÚBLICO

A decisão de colocar algumas questões para servidores técnico-administrativos visou principalmente um movimento de aproximação com esses trabalhadores. Afinal, como pensam aqueles que têm essa profissão? Tornar-se, ser servidor público, do que se trata?

Ser funcionário público é ter responsabilidade, mas acho que eu, particularmente, escolhi ser funcionária pública principalmente por causa da estabilidade, de saber que eu vou poder ser gente, ou seja, que eu vou estar num lugar em que vou poder pelos menos me defender dos problemas que vão acontecer, ter voz e ter vez. Porque muitas vezes numa empresa privada isso não acontece. Um funcionário numa empresa privada é tratado como objeto, nem é ser humano, é uma máquina, que nunca pode adoecer, nunca pode ter voz, nunca pode ter vez. E, pelo menos aqui, no serviço público, eu acho que posso driblar um pouco isso, tornar as coisas mais leves, assumindo responsabilidades, o dever, e também tendo retorno. Ter uma vida mais leve, sabe... E que as consequências também não sejam danosas para mim, porque viver para mim não é só trabalhar... trabalhar também. Acho que estar num ambiente de trabalho saudável é melhor ainda, porque ninguém quer trabalhar e ficar doente. Eu acho que o que adoecem as pessoas no trabalho são as relações humanas, porque trabalhar é estar com pessoas, a não ser que você fique isolado numa sala (ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO, 3 anos e 8 meses como servidor público).

Ser funcionário público é servir a sociedade, a gente nunca pode perder isso de linha. Às vezes, você acha que é só um emprego e vai lá e trabalha. Mas você serve a comunidade, a sociedade... o principal é isso, tem que primar pelo atendimento de excelência, pela boa educação. Tem que atender as pessoas com atenção, educação e respeito, porque é para elas que a gente trabalha. Elas são nossos chefes acima de tudo, de chefias, de Reitor. Acho que tem que ter excelência no atendimento, é o objetivo no serviço público. Eu me realizo sendo funcionário público (ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO, 3 anos e 2 meses como servidora pública).

Emprego público é você atender o público, a comunidade de Vitória [...]. Logo de cara eu gostei do que estava fazendo, eu gosto de lidar com o ser humano, gosto de atender as pessoas. Coloco-me muito na situação de uma pessoa que vai atrás, pedindo informações. Então, como a Universidade é muito grande as pessoas que não conhecem ficam muito perdidas aqui dentro. Então, eu procuro tratar da melhor forma possível, e quando chega uma pessoa que às vezes não tem nada a ver com meu setor, eu procuro orientá-la, pois me vejo na situação de ficar perdida numa cidade que você não fala o idioma. Então é muito complicado...

quando não sei, procuro ligar para o setor para orientar, porque gosto de ser bem atendida aonde eu vou. Então, eu atendo muito bem os alunos do Curso, porque sem o público, tanto interno quanto externo, eu não teria trabalho, eu não estaria na Universidade. Então, é meu papel, meu dever, atender da melhor forma possível. Eu gosto de ser funcionária pública, eu faço jus a minha profissão. Às vezes, me envergonho quando vejo alguém falar que foi mal atendido por funcionário. Isso me deixa extremamente aborrecida (ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO, 31 anos como servidor público).

Meu ingresso no serviço público não foi via concurso, nem tampouco foi uma atividade planejada, foi questão de oportunidade de emprego. No entanto, a partir do momento em que assumi essa função, não me recordo de ter me arrependido em algum momento. Financeiramente deu-me respaldo para planejar e concluir diversas etapas de minha vida profissional e particular. Assim, ser servidor público, bem mais que obter vantagens, ensinou-me a gostar do que faço, ser responsável e corresponsável pelo serviço prestado a aqueles que geram os recursos dessa máquina administrativa. Ser servidor público é se sentir numa vitrine, em exposição. É ser responsável pelo erário público, pelo patrimônio público. É se sentir morador de um condomínio, todos são responsáveis pelos direitos, deveres e bem estar dos demais condôminos. É ter em mente: quando você não trabalha alguém está trabalhando para você, quando você desvia uma verba, alguém irá pagar por você. Ser servidor público é prestar serviço (de qualidade) ao público (ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO, 31 anos como servidor público).

O artigo “*Servidor público: um enfoque para a atualidade*”, de Eliane Boscardin (2010), apresenta um prisma histórico de relevância inegável, que aqui retomo brevemente. Sua pesquisa indica que os servidores do Estado na Roma antiga eram investidos de autoridade e representavam a *polis* (cidade-estado). Ainda nessa linha de pensamento, porém num salto histórico e geográfico, é sabido que com a chegada de Dom João VI e a família real ao Brasil, em 1808, foi criado o serviço público através de assessores e pessoas ligadas à corte instalada no Rio de Janeiro. Todavia, antes disso, ainda no Brasil a partir do seu descobrimento, o funcionário público se fez presente na figura de Pero Vaz de Caminha e dos Governadores Gerais. O desenvolvimento do Brasil Colonial conferiu importância ao trabalho administrativo e, ao longo da história política do País, o funcionário público sempre esteve presente, contribuindo para o avanço da máquina administrativa e o desenvolvimento da nação Brasileira. A denominação “Funcionário Público” abrange os servidores do Município, do Estado e do Governo Federal.

O Decreto número 1.713, de 28 de outubro de 1939, foi um dos primeiros documentos que concretizou as normas referentes aos funcionários públicos. Em 1943, o Presidente Getúlio Vargas instituiu em 28 de outubro a data para celebrar o dia do Funcionário Público. No dia 11 de dezembro de 1990, foi designada a Lei número 8.112, responsável pela alteração do Decreto-Lei 1.713/39, através da qual foi substituído o termo funcionário público para servidor público. A referida Lei provocou uma inovação por ter aglutinado os servidores públicos civis das Autarquias e os das Fundações Públicas Federais, pertencentes à Administração Pública Indireta, realizando atividades típicas da administração como prestação de serviços públicos. A Constituição Federal de 1988, por meio do artigo 39, estabelece e define os direitos e deveres dos servidores públicos.

A implantação de políticas de ajuste e reestruturação do setor público teve início a partir de 1990 e culminou em medidas restritivas no emprego público, sobretudo em nível federal, tais como: demissões de funcionários públicos não estáveis, incentivo à aposentadoria, limitação de novas contratações, terceirização de serviços e o plano de demissão voluntária. Tais medidas intencionavam a contenção de despesas, entretanto, esse corte de pessoal afetou a realização das atividades-fim, como a educação e a saúde, prejudicando seriamente a qualidade dos serviços públicos essenciais oferecidos à população brasileira.

Para Gasparini (2012, p. 224), servidor público pode ser cognominado como: “[...] uma gama de pessoas físicas que se ligam, sob regime de dependência, à administração pública direta, indireta, autarquia e fundacional pública, mediante uma relação de trabalho de natureza profissional e perene para lhes prestar serviços”.

O autor aponta que os servidores públicos podem ser denominados estatutários e celetistas. O regime estatutário é um regime de cargos através do qual os servidores estão ligados à administração pública direta, autárquica e fundacional pública de forma Institucional. Enquanto o regime celetista está ligado à administração pública, direta, autárquica e fundacional por meio de um vínculo contratual. Os servidores públicos, ao tomarem posse no serviço público, ocupam um cargo que é definido pela Lei Federal n.3.780/60, no artigo quarto, I como: “O

conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um funcionário, mantidas as características de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos da união” (GASPARINI, 2012, p. 319). Para o autor, o cargo não deverá ser confundido com função; contudo, todo cargo possui uma função, sendo esta apenas uma concessão de atribuições atribuída ao servidor público.

Pelo viés de Romano (2005), a idéia de público surgiu no século XVIII, após a Revolução Americana e Francesa, quando foi outorgada ao poder do Estado a base para que lhe fosse permitido impor as políticas a serem implementadas e adotadas pela sociedade civil. A distinção entre sociedade civil e Estado também se derivou no século XVIII. Para o autor, no século XX houve uma recuperação, por parte do Estado, da Universalidade, pois até então esta era centrada na opinião pública, nas instituições difundidas na sociedade civil, na imprensa e nas Universidades. No Brasil, o público surgiu para constituir uma ética política típica uma vez que os municípios não possuíam recursos para a construção de benfeitorias de uso comum como estradas, pontes e prédios. Os homens ricos, que geralmente exerciam a função de vereadores ou prefeitos, disponibilizavam dinheiro e mão de obra, geralmente escrava, para a execução das obras. Entretanto, uma boa parcela dessa classe social achava natural um empréstimo por parte dos municípios em caso de dificuldade e essa prática foi aceita pela massa com exclusão da igreja e dos serviços públicos a favor do Estado laico: “[...] percebe-se um ‘caroço’ que não se funde no público estatal. Em todas as práticas nacionais – médica, educacional, etc. – encontra-se esta realidade da não-fusão plena entre público e estatal” (ROMANO, 2005, p. 40).

Sader (2005) aponta que a primazia do público assumiu inúmeras formas, este muitas vezes sendo confundido com estatal. O público, a nação, a classe e a comunidade foram evocados para requerer a recusa ao plano individual, muitas vezes falando em nome do público quando na realidade se estava falando em nome do Estado.

Associando à vertente dialogada deste trabalho, o que foi brevemente traçado até aqui – a conversa com os servidores e uma breve revisão de literatura sobre a

constituição do serviço público no Brasil –, buscando ressaltar a importância do desenvolvimento do trabalho dessa categoria na sociedade, lançaram-se as primeiras linhas para o desenvolvimento de uma pesquisa pautada nos princípios metodológicos da clínica da atividade, qual seja, analisar coletivamente o trabalho desenvolvido por servidores técnico-administrativos da Ufes. A partir desse objetivo, foi realizado um primeiro encontro com dez servidores técnico-administrativos de diversos setores da Ufes, ocupantes do cargo de assistente em administração, os quais constituíram o grupo associado. Por insistência e prudência da orientadora do trabalho, com o propósito de produzir um olhar estrangeiro, também participaram dos encontros, em alguns momentos, uma aluna do Curso de Psicologia, bolsista de Iniciação Científica e companheira do PFIST/Nepesp, Tatiane Aguiar e um psicólogo, analista do trabalho e também companheiro do PFIST/Nepesp, Jésio Zamboni.

Esta foi uma importante estratégia metodológica por se tratar de um grupo de servidores técnico-administrativos, que referenciava, reconduzia, ressignificava a atividade da pesquisa. O grupo se reunia regularmente sempre que era necessário repensar os passos seguintes da pesquisa, de forma que as conversas alimentavam a produção de imagens do campo de trabalho. Tal estratégia produziu uma interessante aliança e grupalidade que imprimia desvios na condução da pesquisa. A maior parte do grupo foi constituída pelos servidores com os quais mantive contato no primeiro momento da pesquisa, como já apresentado no início deste capítulo. Entretanto, outros servidores interessados em fazer parte do estudo juntaram-se ao grupo e os mesmos trabalhavam em secretarias de Centro, secretarias de Departamentos, setores responsáveis por xerografia, chaves, manutenção de espaços, exames periódicos, aplicação de provas para concurso.

Prédio da Reitoria da Ufes



Fonte: Foto produzida por Roberto

Acreditar, não mais em um outro mundo, mas na vinculação do homem e do mundo, no amor ou na vida, acreditar nisso como no impossível, no impensável que, no entanto, só pode ser pensado: algo possível senão sufoco (DELEUZE, 1990, p. 205).

3 UM ENCONTRO: TRAÇANDO ALGUMAS PISTAS

O primeiro encontro com o grupo associado, composto por trabalhadores técnico-administrativos ocupantes do cargo de assistente em administração da Universidade Federal do Espírito Santo, aconteceu em uma bela manhã de outono do mês de maio, de sol brilhante e céu azul. Apesar de apreensiva, estava alegre, pois celebrava a terceira etapa da pesquisa. Esse dia foi muito esperado e idealizado e, sendo assim, tudo precisava sair a contento e cada detalhe foi pensado cuidadosamente. Os preparativos para o evento projetaram o compromisso dedicado a cada pormenor da pesquisa. Assim, uma toalha rendada, biscoitos sortidos, sucos, bolo, café fumegante e flores de boas-vindas colhidas por uma querida amiga promoveram um ambiente de acolhimento e cordialidade àquele momento.

Aos poucos os trabalhadores foram chegando, olhando timidamente ao redor, surpresos com o panorama atrativo, cumprimentando-se e procurando um lugar onde pudessem se acomodar. O grupo associado foi constituído de forma heterogênea, alguns membros tinham longo tempo de serviço, outros estavam à beira da aposentadoria, e outros tinham acabado de adentrar a Universidade. Esses servidores se dispuseram a discutir suas atividades laborais e ali estavam tomados de muita inquietação.

Ao iniciar o encontro, disse ao grupo o quanto aquele momento era importante para continuidade do trabalho. Em seguida, passei a palavra aos trabalhadores para as apresentações iniciais e apresentei a aluna do Curso de Psicologia, Tatiane Aguiar, que participaria de alguns encontros a fim de acompanhar as atividades do grupo. Após as apresentações, iniciais o grupo questionou sobre a escolha dos técnico-administrativos como foco de estudo, ao

que expliquei que a Ufes possui um quadro permanente de 2.222¹³ servidores técnico-administrativos, do qual também faço parte, e que para o objetivo da pesquisa foi eleito o cargo de assistente em administração por esse corresponder ao maior número de servidores, a saber, 488.

Em seguida, apresentei a metodologia que seria utilizada e esclareci que a opção por trabalhar com a clínica da atividade se deu por acreditar que tal abordagem pudesse dar visibilidade à relação inventiva do trabalhador no trabalho, de forma que sua relação com os processos laborais não estaria centrada apenas na luta contra o adoecimento, mas, principalmente, no caráter inventivo de novas formas de vida. Esclareci, ainda, que escolhi utilizar a fotografia como dispositivo metodológico e que a escolha desse método, utilizado por Osório (2011) e seu grupo de pesquisa propõe um procedimento diferenciado quando a fotografia é produzida pelo próprio trabalhador que passa a exercer o papel de protagonista no processo. Houve muito burburinho nessa hora; entretanto, após uma cuidadosa explicação de que o servidor poderia fotografar cenas do seu cotidiano laboral que lhes parecesse mais interessante, sem nenhum critério *a priori* por parte da pesquisadora, o grupo acolheu a proposta. Em meio a muitas conversas e inquietações, aos poucos, o grupo foi entrando na discussão sobre o que fotografar:

Eurico:¹⁴ *Tenho várias fotos de obras do setor, para mostrar a evolução das mesmas. Mas, nesse meio, às vezes, tiro fotos de outras coisas que fazem parte do setor e acho muito legal, tem uma paisagem bacana, passarinhos.*

Eunice: *Eu posso tirar, mas não tenho máquina.*

Beatriz: *Isso a gente arranja.*

Selma: *Eu, por mim, deixaria livre para fotografar o que quiser.*

Sumara: *Acho que deveria deixar aberto, cada um tira foto do que quiser, depois no segundo momento escolhemos e discutimos.*

¹³ Dados retirados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE). Maiores especificações ver no Anexo A.

¹⁴ Foram utilizados nome fictícios por motivo de sigilo.

Eunice: Até porque quem for fotografar vai fotografar seu setor.

Beatriz: Não precisa ser o setor, pode fotografar livremente cenas do cotidiano de trabalho.

Roberto: Acho interessante a pessoa fotografar aquilo que incomoda, não só do que incomode como também do que tenha um valor positivo, mas são sempre muito bem-vindas as outras pessoas de fora, que naturalmente estão vendo uma coisa que bate em relação ao ambiente em que está.

Beatriz: Vocês acham que a sugestão de Roberto de fotografar o que ajuda e o que atrapalha é uma boa idéia? O que você acha disso Tatiane?

Tatiane: Acho que a idéia de generalizar a pesquisa, do que potencializa ou desgasta, não é interessante. Se for focar nessa idéia, vai ficar tocando nisso todo o tempo.

Beatriz: Prestem atenção, somos um grupo heterogêneo, trabalhamos em setores heterogêneos e podemos definir o que será fotografado ou se vamos acatar a sugestão de Roberto de fotografar o que incomoda ou o que ajuda.

Shirlei: O pessoal tem mania de ver o lado ruim das coisas, tem que prestar muita atenção nessa hora.

Após um debate acirrado sobre o que poderia ser fotografado, uma das componentes do grupo indagou se todos os colegas poderiam fazer as fotos. A proposta inicial era que dois funcionários fizessem esse trabalho, mas, após muitas sugestões e disponibilidade de alguns voluntários para fotografar, foi deliberado que haveria mais três fotógrafos, sendo que cada um registraria sete cenas do trabalho livremente. Foi acertado com o grupo que seriam realizados cinco encontros, os quais aconteceriam, por reivindicação dos servidores, às quartas-feiras, sempre pela manhã, intercorridos entre os meses de maio e junho de 2013.

Encerrado o debate, apresentei ao grupo o artigo intitulado “Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma Universidade pública”, de Solange Vianna Dall’Orto Marques, Gabriela de Brito Martins e Oswaldo Cruz Sobrinho e Sobrinho, de 2011. O trabalho aponta que uma pesquisa realizada na Ufes, a partir do mapeamento das licenças médicas apresentadas pelos trabalhadores no período de março/2007 a fevereiro/2009,

identificou a ocorrência de 1019 afastamentos por licenças médicas. Essas análises indicam que:

Excluídas as causas externas, têm-se que 29,68% dos afastamentos estão relacionadas a Transtornos Mentais e Comportamentais, seguido por 29,53% por Doenças do Sistema Osteomolecular e Tecido Conjuntivo, bem como 11,58% por Neoplasias, e 11,48% por Doenças do aparelho Circulatório. As doenças classificadas como Transtornos Mentais e Comportamentais e Doenças do Sistema Osteomolecular e Tecido Conjuntivo representaram, no período analisado, em conjunto, 59,2% das ausências do trabalho por licença médica (MARQUES, et al, 2011, p. 675).

De acordo com os autores supracitados, o estudo possibilitou identificar que as duas principais causas de afastamento podem estar relacionadas aos processos de trabalho e esses dados balizam uma relação de processo de adoecimento dos trabalhadores nas relações de trabalho.

Sumara: *Isso não se dá só com os antigos, não, pois acabei de entrar na Universidade e muitas vezes me peguei chorando pelos cantos por conta de chefe. Tudo na nossa vida fica ruim. Se começa a não se sentir bem naquele ambiente, com dignidade, começa a ficar doente mesmo. O servidor técnico-administrativo ocupa nessa Universidade um lugar meio que de escanteio, porque para quem está no Centro, no comando, tudo é montado para os professores. E acho que o grande X da questão é assim, o poder que é dado ao professor e a forma com que cada professor lida com esse poder, porque em geral se acham deuses e que podem fazer o que quiser. São cargos diferentes, são atribuições diferentes. O professor é uma coisa e o técnico é outra. É diferente em termos de categorias, entendeu? Só que tem muita coisa por trás disso aí, entendeu? Que é condutor de doença. Na verdade o que o Roberto está dizendo, e eu estou tentando dizer, é o lugar que o técnico ocupa nessa Universidade, que é um lugar meio de escanteio [...].*

Essas são pistas que possibilitam o acompanhamento de uma paisagem que constitui o trabalho desses servidores e convocam a pensar os instrumentos de luta por eles utilizados para enfrentar as imprevisibilidades dos meios de trabalho.

Seguindo as premissas de Clot (2010), quando o poder de agir é limitado, os trabalhadores se sentem fragilizados, o que pode ocasionar adoecimento,

infelicidade. O gênero¹⁵ profissional, denominado também de memória coletiva, quando fragilizado, leva os trabalhadores a não se reconhecerem naquilo que fazem, acarretando assim uma atividade desestabilizada. O autor esclarece ainda que, ao contrário, quando o sujeito percebe que seu trabalho faz sentido na sua vida, quando há autonomia, compartilhamento, torna-se mais potente, havendo uma ampliação no poder de agir. Aponta, ainda, que:

Estar em atividade é sentir-se bem. E sentir-se bem é ser o sujeito ou os sujeitos de uma atividade mediatizante no decorrer da qual progride o poder de agir. Sem experimentar, pelo menos algumas vezes, a possibilidade de instituir, por sua iniciativa, ligações entre as coisas, a atividade do sujeito no trabalho se torna insuportável a seus próprios trabalhos (CLOT, 2010, p. 299).

Na circunstância relatada pelos servidores a seguir, percebe-se um enfraquecimento do gênero profissional.

Roberto: *Valorização não é tapa nas costas. Não há política aqui. A UFES é um local muito bom de trabalhar circunstancialmente. A Ufes é perversa, porque tem abandono, onde tem abandono a gente fica tranquilo. Não são todos os setores que são abandonados. Tem uns setores aí que tem umas pestes de umas chefias que pelo amor de Deus!! Não tem a menor noção do que está fazendo. Não segue política nenhuma, é a política do eu acho. Eu não acho que existem Recursos Humanos na Universidade. Não acredito nessa modificação que está sendo feita aí. Não acredito porque estou há vinte e três anos aqui e nunca vi nada.*

Kézia: *Agora, o que vejo na Universidade, além do funcionário não ser reconhecido, é não ter autonomia para fazer o seu serviço da forma que acha melhor. Porque nós estamos no setor há vários anos, o chefe fica dois anos. Tem chefe que não serve para ser chefe nem na casa dele, quanto mais aqui, porque é um péssimo gestor.*

Na concepção de Clot (2010), quando o gênero profissional é maltratado, o trabalhador não se reconhece no que faz. Um reconhecimento inoportuno pela hierarquia, denominado de “reconhecimentos falseados” (CLOT, 2010, p. 287), não contribui para o fortalecimento do gênero. Por outro lado, quando o ofício tem

¹⁵ Na concepção de (CLOT,2010, p. 169) “[...] o gênero profissional é o interlocutor que atravessando a atividade de cada um,coloca, justamente, cada um na interseção do passado e do presente”.

sentido para o trabalhador, quando o mesmo se reconhece naquilo que faz haverá então reconhecimento e transformação do trabalho.

Seguindo os preceitos de Osório (2011) que afirma já haver uma ação por parte do trabalhador ao produzir e analisar fotografias, escolhi caminhar por essa vereda e, assim, seguir trilhando os objetivos da pesquisa. Então, foi escolhida a oficina de fotos como um dispositivo,¹⁶ fundamentado nos trabalhos de Cláudia Osório e na abordagem teórico-metodológica da clínica da atividade, para analisar o trabalho sob o ponto de vista da atividade. No caso dessa pesquisa, as fotos auxiliaram a análise da atividade pelo grupo associado, por meio da atividade dialógica. O diálogo, segundo Clot (2010), é imprescindível em clínica da atividade, pois é por meio dele que a atividade poderá ser analisada entre seus pares e o embate entre eles permitirá uma transformação na situação de trabalho. No entanto, para Osório (2011, p. 215) o diálogo é provocado pela observação durante a análise utilizando instrumentos metodológicos:

[...] como a oficina de fotos, a observação continua presente, mediada pela imagem produzida. No debate demandado pela situação de pesquisa os trabalhadores se observam e são observados, pelos pares e pelo pesquisador. Vários saberes se alimentam das concordâncias e divergências que surgem.

Nesse sentido, a análise da atividade consiste em um diálogo estabelecido entre o trabalhador e seu trabalho, igualmente entre o trabalhador e o pesquisador. Existe, ainda, um diálogo que acontece entre o trabalhador e ele mesmo, através do qual procura trazer consigo o pesquisador para que ele compreenda sua forma de exercer seus recursos para a ação.

Por meio da oficina de fotos, a análise da atividade é efetuada pelo prisma dos trabalhadores que emitem seus olhares ao observar as fotos que foram produzidas e apresentadas. Sendo assim, as fotos auxiliam os trabalhadores na

¹⁶ Dispositivo “É uma espécie de novelo ou meada, um conjunto multilinear. É composto por linhas de natureza diferente e essas linhas do dispositivo não abarcam nem delimitam sistemas homogêneos por sua própria conta (o objeto, o sujeito, a linguagem), mas seguem direções diferentes, formam processos sempre em desequilíbrio, e essas linhas tanto se aproximam como se afastam uma das outras [...]. Cada dispositivo tem seu regime de luz, a maneira em que esta cai, se esvai difunde ao distribuir o visível e o invisível, ao fazer nascer ou desaparecer o objeto que não existe sem ela” (DELEUZE, 1990, p. 155-156).

análise da sua atividade, produzindo embates, paradoxos e sutilezas no trabalho que ocorre durante a análise. Quando analisamos as formas de fazer, exploramos os escapes, as lutas, os embates diários travados no cotidiano laborioso pelo trabalhador. Nesse processo de análise, a partir do diálogo, é apreendido o saber da prática e do conhecimento acadêmico que acompanha o pesquisador. Os trabalhadores aproveitam a presença do analista do trabalho para enfrentarem os modos de fazer o seu trabalho com seus embates diários.

Sob a perspectiva de Osório (2011), na oficina de fotos não existe um *script* a ser seguido, mas sim indicações que orientam as ações do analista do trabalho com o intuito de partilhar com os trabalhadores a análise de suas atividades, possibilitando a transformação do cotidiano de trabalho que delimita ou enreda o poder de agir.

3.1 OFICINA DE FOTOS

O segundo encontro com o grupo associado aconteceu numa quarta-feira de outono de céu azul intenso e temperatura agradável. Esse dia também foi aguardado com muita ansiedade, pois queria saber o que o encontro anterior havia produzido no grupo. Com dois dias de antecedência, providenciara o memorando de liberação dos servidores sujeitos da pesquisa para as chefias imediatas e os entregara em cada um dos quatro diferentes setores da Ufes onde os servidores trabalhavam; reservara a sala destinada ao encontro e deixara tudo organizado anteriormente para não perder tempo.

Havia muita expectativa para esse encontro, pois nele seria feita a escolha das fotos. No encontro anterior havia sido definido que três fotógrafos iriam registrar as cenas do seu trabalho livremente sem a presença do pesquisador e que no próximo encontro, seria efetivada a escolha das fotos por todos os componentes do grupo associado. O encontro aconteceu às vésperas de um feriado e, por isso, os trabalhadores pediram que fossem apenas escolhidas as fotos, deixando para

o encontro seguinte a conversa sobre elas. Feitos os acordos, o grupo iniciou a escolha das fotografias.

Cada fotógrafo separou suas fotos com a ajuda de Roberto, e Tatiane se encarregou de arquivá-las em uma pasta no computador.¹⁷ Enquanto isso, eu preparava o gravador. Em seguida, cada uma das fotos foi exposta ao grupo, por meio de projetor multimedia, para que fossem escolhidas quais delas seriam utilizadas pelo grupo. As cinco fotos selecionadas são apresentadas a seguir:

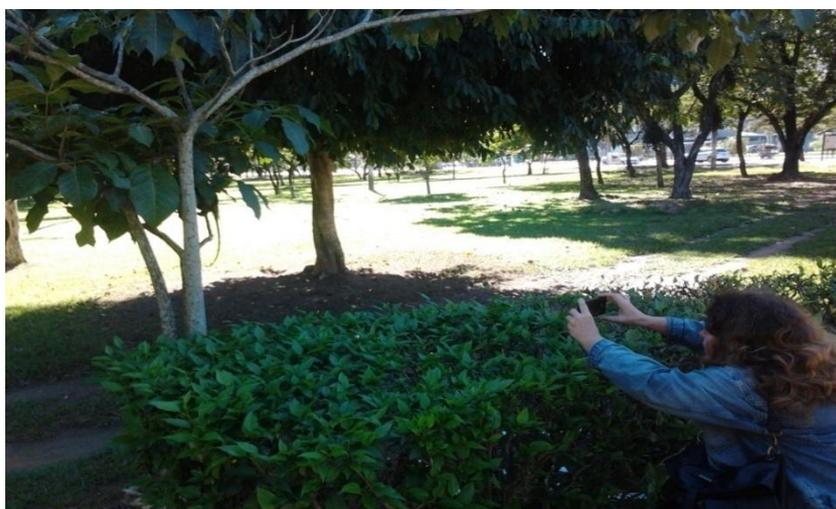


Foto 1 – Registro de um espaço arborizado da Ufes
Fonte: Foto produzida por Roberto



Foto 2 – Registra-se a fila do Restaurante Universitário/Ufes
Fonte: Foto produzida por Roberto.

¹⁷Todas as fotos apresentadas nesta Dissertação foram produzidas pelos técnico-administrativos participantes da pesquisa.



Foto 3 – Registra-se a cancela da Ufes
Fonte: Foto produzida por Roberto



Foto 4 - Registra-se um arquivo setorial da Ufes
Fonte: Foto produzida por Francine



Foto 5 – Registram-se as goteiras constantes de um setor na Ufes em decorrência das fortes chuvas
Fonte: Foto produzida por Eurico

Após a escolha das fotos, foi marcada a data do próximo encontro quando seria realizado um debate a partir das fotos selecionadas.

3.2 FOTOS: UM DISPOSITIVO PARA ANÁLISE DA ATIVIDADE

O terceiro encontro do grupo associado aconteceu no dia cinco de junho, em meio a uma manhã brilhante de outono. Absorta em meus pensamentos seguia andando por entre as árvores, pisando a grama verde que escapulia por entre os meus pés e sentindo o vento característico da estação que balançava as folhas das árvores. Interrogava-me se todos do grupo estariam presentes.

Todos os procedimentos habituais haviam sido realizados anteriormente, tais como: o memorando solicitando às chefias a liberação dos colegas, a reserva da sala para o encontro, a preparação do lanche, as flores colhidas do jardim de um Centro. Aos poucos, alguns colegas iam chegando enquanto outros entravam em contato para justificar a ausência. Esses encontros eram potencializadores e norteavam a continuidade da pesquisa. Tatiane não poderia mais acompanhar essa etapa do trabalho, então, nesse dia, estava sozinha com o grupo. Roberto, por meio de projetor multimedia, exibia as fotos que já haviam sido escolhidas anteriormente e eu anotava e coordenava os embates que surgiam quando os modos de fazer o trabalho emergiam. No encontro anterior, como combinado, foi realizada somente a escolha das fotos deixando a discussão sobre as mesmas para esse dia.

O percurso de análise das fotos se deu mediante o diálogo que foi efetivado por todo o grupo associado, por meio da imagem que foi produzida pelos próprios trabalhadores. Os fotógrafos-trabalhadores tiveram treze dias para produzirem as fotos e, para tanto, utilizaram câmera fotográfica digital e celular. As imagens foram escolhidas livremente por cada um dos fotógrafos, sem a presença da pesquisadora/analista do trabalho.

A oficina de fotos estabelece uma atividade sobre a atividade diária, a partir da qual o trabalhador discorre sobre o seu trabalho para o pesquisador, que passa a servir de destinatário ao provocar no trabalhador uma alteração no direcionamento. Ao falar de seu trabalho, o trabalhador responde as perguntas do pesquisador tentando oferecer respostas adequadas ao que foi indagado. A máquina fotográfica passa a ser instrumento quando intervêm no olhar do trabalhador e, dessa forma, a foto passa a ser um instrumento de análise da atividade. É a imagem fotografada que se torna objeto de observação e os trabalhadores discutem, argumentam sobre ela e a partir dela.

Na análise da atividade surgem conflitos, e embates são travados, uma vez que nem todos os trabalhadores concordam com a diversidade de formas de se fazer o trabalho. Cuidamos para que não surgisse uma transformação de responsabilidade que pudesse gerar individualização. Quando esses conflitos são expostos, intercedidos pela foto, o gênero¹⁸ passa a ser mediador da discussão. Na concepção de Clot (2010), o Ofício¹⁹ é constituído por quatro dimensões, quais sejam: transpessoal, porque é perpassado por uma história coletiva que se estabelece por uma memória do trabalho denominado de gênero, o qual o trabalhador poderá utilizar como um instrumento para operar diante das imprevisibilidades do real; pessoal por ser singular em cada atividade; interpessoal porque é endereçado e não existe sem um destinatário determinado, é sempre dirigido para seu objetivo e impessoal pela dimensão prescritiva.

A dimensão transpessoal refere-se ao gênero profissional que possibilita a realização da atividade. O estilo, que participa da renovação do gênero, lhe confere uma ação, uma dinâmica. O gênero possibilita que um técnico-administrativo, ocupante do cargo de assistente em administração, consiga exercer as tarefas que lhes são exigidas, como redigir um memorando, arquivar documentos ou redigir uma ata, observando as ações do colega que traz no gesto

¹⁸ O gênero já foi explicado no capítulo anterior e pode se definido também como “A instância transpessoal do ofício”(OSÓRIO,2011,p.222).

¹⁹ Ofício é “Um encargo, incumbência profissão, cargo emprego”(AMORA,2003,p.496), mas na concepção de Clot (2010) não se limita a essa dimensão sociológica.

dimensões genéricas que são convocadas para servir de apoio para a ação. Sendo assim, o grupo de trabalhadores técnico-administrativos produz suas histórias, compondo novas formas de gerir, compartilhando experiências comuns para enfrentar o cotidiano laborioso.

As fotografias como dispositivo, então, dispararam conversas:

Roberto: *A novidade que você trouxe foi no âmbito da saúde... no âmbito da saúde a gente consegue conversar e no âmbito da justiça a gente não consegue detectar esse tipo de situação, fica muita rica a discussão da saúde numa Instituição em que o administrador é incapaz de se envolver na área administrativa, porque ele é professor. Não é ruim a gente viver num lugar como esse, a gente cresce, constroi.*

Sumara: *Deveria haver uma política de saúde para os técnicos.*

Beatriz: *Às vezes o adoecimento é inevitável, mas você tem que conseguir superar isso. Adoecer você adoece, mas qual caminho percorrer para superar esse adoecimento e continuar vivendo?*

(Vozes exaltadas falando freneticamente ao mesmo tempo)

Eunice: *Como superar a depressão sem precisar de remédio?*

(Vozes exaltadas falando freneticamente ao mesmo tempo)

Kézia: *Roberto falou alguma coisa muito interessante. A Universidade é comandada por professores, quem está sempre nas chefias são os professores. Você acha que professor vai olhar para o funcionário?*

Beatriz: *Eu estava lendo um trabalho em que os sujeitos da pesquisa são médicos e enfermeiros e há o mesmo problema.*

Sumara: *Conversei muito com Roberto e tudo foi disparado a partir do momento inicial da pesquisa. Naquelas falas da última reunião, eu vi que há uma insatisfação generalizada. Eu pensei: Todo mundo pensa igual a mim e agora não tem mais saída, mas depois, eu pensei, claro que tem saída!*

Beatriz: *A gente tem que criar estratégias para lidar com as infidelidades do meio, o que chega sem esperar para não adoecer.*

Roberto: *A saída é o que você falou. Outra coisa muito importante, qualquer modificação na área administrativa não gera modificação nenhuma. A modificação da nossa saúde tem que partir da gente.*

Kézia: *Tem muita gente nova entrando na Universidade, e que isso aqui possa melhorar para aqueles que estão chegando, para mim que estou*

aposentando e para outros. Que isso possa fortalecer os setores. Tem que partir de nós, a gente tem que se valorizar.

Essas conversas mostram trabalhadores inquietos diante de uma grupalidade nunca antes experimentada, o que proporcionou pensar modos de fazer para além do vivido-habitual, viabilizou trocas e a possibilidade de ouvir o outro, abrindo vias para transformar-conhecer a realidade do cotidiano laboral. Esse olhar colocou em análise também outra contenda:

Frederico: *Deveria haver um trabalho para preparar a pessoa para aposentar...*

(Vozes inquietas respondendo juntas: Sim)

Shirlei: *A gente que está aqui saindo... deveria haver uma preparação para sair.*

Selma: *Olha só o Departamento de Atenção à Saúde – antiga SAC, lançou agora uma pesquisa em cima disso aí.*

Shirlei: *Tentei abrir e meu computador não abriu. Outros responderam que também não conseguiram abrir.*

Selma: *Eu consegui enviar e preparar a pessoa para aposentadoria.*

Eunice: *E aqueles que não saem nem por decreto, que passou da hora de sair.*

Beatriz: *Tem medo de sair e adoecer.*

(Todos falando ao mesmo tempo sobre aposentadoria)

Roberto: *Mas há outras coisas importantes também, a questão do horário, da interação da gente, a própria relação entre professor e funcionário, a velha relação entre professor e funcionário.*

Shirlei: *Quando você aposenta é tratado como lixo é descartado.*

Francine: *Se o servidor não é valorizado, imagina quando aposentar?*

Kézia: *Uma coisa que está sendo muito interessante nessa sua pesquisa e que serviu muito para nós aqui do Centro, pelo menos para quem está participando dessa pesquisa aqui do Centro, é de refletir e a gente refletiu muito sobre a nossa importância, o nosso papel dentro da Universidade. A gente estava discutindo sobre isso. E seria muito interessante que as pessoas que estão em outros setores também refletissem sobre a nossa importância na Universidade, o nosso papel. O que a Universidade representa para a gente? O que a Universidade nos fornece? Foi muito importante isso, essa reflexão.*

Os debates criaram ressonâncias que ecoaram no grupo diante de realidades que se fazem presentes nos processos de trabalho na Universidade: a velha rixa existente entre professor e funcionário e a aposentadoria que se avizinha para alguns e que provoca angústias. Como proceder? Que estratégias construir para enfrentar esses desafios? O espaço de conversa foi se constituindo como momento importante de reflexões, de falar sem medo. Experiências compartilhadas e modos de fazer se transformaram em embates construtivos que permitiam colocar a atividade em análise. Esta pesquisa foi sendo, assim, tecida. A cada encontro surpresas, o grupo se surpreendia a cada movimento imprevisto. Então, o processo de análise da atividade com o auxílio da fotografia ia se fazendo.

3.3 OLHARES EM FOCO: ANALISANDO A ATIVIDADE

Estávamos todos num pequeno círculo aguardando a exibição das fotos por meio do projetor multimedia. A primeira foto exibida, feita por Roberto, registra uma paisagem do *campus*, um refúgio, uma forma de respirar o ambiente bucólico da Universidade.²⁰

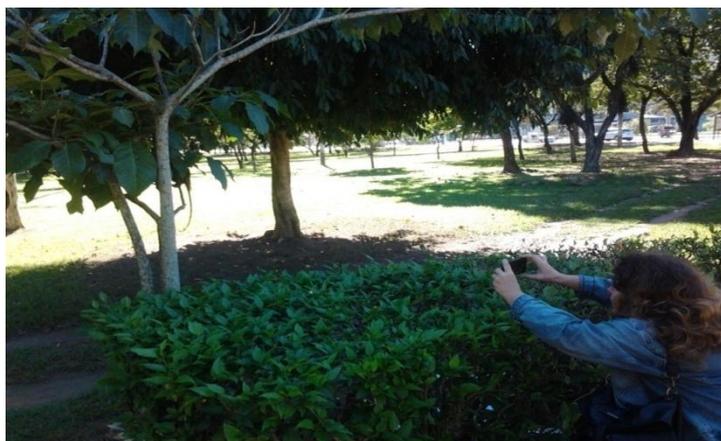


Foto 1A – Registro de um espaço arborizado da Ufes
Fonte: Foto produzida por Roberto

²⁰Optamos por apresentar novamente as fotos (acrescentando uma letra) para facilitar a análise.

Durante o processo de análise da atividade, ao olhar a imagem em foco, o coletivo de trabalhadores iniciou um diálogo interessante:

Sumara: *Fiquei pensando esses dias todos que a gente só ficou falando de sofrimento. Fiquei pensando sobre que sofrimento seria esse? E que o sofrimento é vinculado com as relações estabelecidas com o trabalho.*

Selma: *Concordo com você e às vezes fico pensando o seguinte: ficamos falando tão mal da Ufes, e pergunto-me por que estou aqui dentro e não vou procurar um lugar lá fora?*

Sumara: *O que faz diferença para a gente não adoecer completamente é a forma como a gente vai lidar, saber lidar com o conflito que vai aparecer. Conflito vai ter em todo lugar. Agora, dependendo do momento em que a gente está vivendo de forma pessoal, vai depender se estamos mais ou menos fragilizados. E tudo isso tem que ser considerado quando formos falar de sofrimento, de relações humanas. Havia momento em que eu estava mais potencializada, em que eu reagia diante das coisas que aconteciam, e minha chefia deu-me um retorno positivo diante da minha revolta. Acho que a alternativa é o diálogo, mesmo.*

Eunice: *Você tem que saber como chegar naquela pessoa.*

Sumara: *Sim, é difícil, não é fácil e aí cabe a nós procurarmos isso. Acho que cabe a nós procurarmos alternativa. O que a gente não pode permitir é ficar adoecendo. Essa foto apresenta um lugar bacana da Ufes, um lugar bonito. Eu adoro tudo que toca a Universidade; o campus é lindo.*

Aos poucos iam sendo produzidos outros modos de pensar a relação com o trabalho: “Não podemos falar apenas de sofrimento”. Renormatizações²¹ podem tomar o lugar das lamúrias. Sumara destacou: “Cabe ao trabalhador lutar contra o conflito entre a chefia e o técnico e criar estratégias de enfrentamento dos imprevistos que se apresentam diante das prescrições para executar a tarefa”. No entendimento de Clot (2007, p. 129):

A pesquisa requer, portanto, a formação de um ambiente duradouro de análise e de ação com eles, a co-elaboração, a ser refeita a cada vez, de um instrumento de pesquisa apropriado a esse gênero de atividade científica. Acentuemos que se trata aqui de um instrumento e de gênero

²¹ Renormatizar: “[...] A perspectiva ergológica enfatiza as renormatizações construídas na atividade, de forma espontânea, às quais as ações de prevenção deveriam ficar atentas e, assim, evitar intervenções que sejam deslocadas e que interfiram negativamente no contexto da situação de trabalho” (BRITO 2004, p. 108).

no sentido exato que se mantém em nossa problemática, isto é, não de um método a aplicar mas de uma metodologia de co-análise, reconcebida com eles, a cada vez singular, mas não obstante atendendo às expectativas científicas que são as nossas.

Desta feita, os registros imagéticos produzidos auxiliaram na análise pelo coletivo de trabalhadores intervindo em formas instituídas e naturalizadas de encarar o vivido no trabalho. Após um tempo de debate, os membros do grupo resolveram mudar de imagem.

A segunda imagem exibida foi também fotografada por Roberto e registra a fila do Restaurante Universitário. O fotógrafo relatou que a fila o incomodou muito quando foi almoçar:



Foto 2B - Registra a fila do Restaurante Universitário
Fonte: Foto produzida por Roberto

Todos os olhares apontavam para imagem em foco. Suspiros, risos, dúvidas. “O que essa fila do Restaurante Universitário produz em nós trabalhadores?”

Sumara: *Acho legal essa foto que demonstra a vida que a Universidade tem com os alunos, técnicos, professores e a comunidade externa. Gosto de ver esse monte de gente transitando, conversando. Nesse caso, a fila está quilométrica e acho que precisa de uma expansão, não é? Não há como fugir. Não se cogita ficar em filas quilométricas todo dia. Às vezes não tenho tempo de comer quando saio daqui, devido à fila.*

Roberto: *Acho que tinha que proibir gente de fora.*

Sumara: *Acho que não tem que proibir, não.*

Selma: *Acho que tinha que expandir para acolher mais.*

Francine: Acho que a Universidade é para o público e o público é a comunidade em geral. Acho que deveria melhorar o serviço do Restaurante.

Beatriz: O que isso tem a ver com o trabalho de vocês? Isso afeta alguma coisa?

Edna: Acho que para quem fica aqui o dia inteiro é um sacrifício ficar uma hora, meia hora na fila. Acho uma falta de respeito com quem está lá atrás. Sacrifica aquele que fica aqui o tempo todo. A gente perde muito tempo. Há um agravante, os terceirizados pagam exatamente igual a comunidade externa.

Selma: Deveria haver uma política interna para valorizar quem está aqui.

O diálogo mostra que as filas quilométricas provocam desgaste nos servidores que precisam retornar aos seus setores apressadamente para dar continuidade ao trabalho. Os embates iniciados em busca de soluções para a situação das filas no Restaurante Universitário se desdobraram numa conversa sobre política de valorização do trabalhador e a situação dos prestadores de serviços terceirizados, os quais não são contemplados com o auxílio alimentação, assim como os docentes, os servidores técnico-administrativos e os discentes.

A discussão a partir daquela foto foi perdendo força e, então, Roberto seguiu adiante com a exibição de outra, também de sua autoria, que mostra uma das cancelas instaladas no *campus* de Goiabeiras, explicando que a Ufes gastou uma fortuna para a implantação desse equipamento de controle de entrada e saída dos veículos no *campus* sem pensar a situação dos trabalhadores desses locais, os quais são terceirizados.



Foto 3C – Registra-se a cancela da Universidade
Fonte: Foto produzida por Roberto

Perguntei aos trabalhadores qual frase poderia ser criada diante da imagem, ao que todos responderam: “Valorize o Ser Humano: quem fiscaliza isso?” Diante dessa frase, os embates foram iniciados:

Sumara: *Isso é o lugar que o terceirizado ocupa na Ufes, a começar pela questão do Restaurante Universitário, porque os terceirizados não são contemplados com o desconto. Pessoas que trabalham todo dia de sol a sol.*

Roberto: *Isso não é só abandono de terceirizado é abandono do ser humano, é diferente. É só deixar de ser professor que não serve mais para nada.*

Selma: *Isso é falta de valorizaçãodo ser humano. Isso é uma degradação. A menina fica lá,coitadinha de sol a sol, sem banheiro, sem água, sem porcaria nenhuma. É uma questão de valorizar o ser humano.*

O diálogo demonstra a indignação dos servidores com o tratamento que os trabalhadores desses locais²² recebem, pois estes trabalham dentro de uma cabine muito quente, sem banheiro e sem lugar onde guardar seus pertences. Alguns, no entanto, contam com a compreensão dos gestores de determinados Centros que lhes fornecem armários e chaves para uso dos banheiros. Houve época que tiveram que trabalhar sem a cabine protetora, pois a Universidade estava em fase de licitação para a aquisição de outras mais modernas. Aquele foi um momento difícil para os trabalhadores que ficaram expostos a sol e chuvas, o que motivou a revolta dos que partilharam daquela situação. Vale destacar que muitos desses trabalhadores se tornam amigos dos que transitam pela Universidade, trocando sorrisos, cumprimentos e gentilezas.

Em meio aos olhares fixos para a foto exibida na tela, outros debates se desdobravam.

Selma: *Tenho uma visão um pouco diferente. Eu tenho 33 anos só de Universidade e trabalho com o maior prazer. O meu setor de trabalho é*

²²Essa foto refere-se ao modo como a entrada no *Campus* acontecia antes das atuais catracas automáticas.

muito bom. Não foi um só chefe que eu tive, tive vários. E com todos tive um relacionamento muito bom. Com a Direção do Centro também. Teve uma época que eu saí do setor e fui trabalhar em outro no mesmo Centro e foi a mesma coisa. Não tive o menor problema. Fiquei na secretaria de um colegiado. Eram funções diferentes e eu tive que aceitar. Houve época em que eu trabalhava das 7:00 horas da manhã às 7:00 horas da noite. É o que eu estou falando, eu fui privilegiada. Só tenho eu a agradecer. Nós temos colegas de trabalho que são como se fossem da família.

Beatriz: *Ouviram suas propostas de trabalho?*

Selma: *Claro, eu tive total liberdade.*

Outros servidores passaram por desconfortos em alguns momentos como descrito na conversa a seguir:

Francine: *Eu era de um setor e o ambiente era pesado. Era muito cobrada o tempo inteiro. Tudo era na hora, o professor cobrava. Agora, no atual setor, por não ser tão visado, você tem mais tempo para fazer as coisas. Eu também me sinto muito melhor lá.*

Beatriz: *Vocês participam da gestão no trabalho? Foram consultados pela chefia em algum momento?*

Roberto: *Isso é ser tratado como um ser humano. Eu tive um problema em um outro campus da Ufes localizado em outra cidade, pois que eu queria ser tratado como ser humano. Frederico, você também trabalhou em outro campus da Ufes situado em outra cidade do interior, o que você achou de lá?*

(Vozes exaltadas falando freneticamente ao mesmo tempo)

Frederico: *Lá também foi horrível! O trabalho ficava todo nas costas da gente, como sempre, além disso, você tinha que se virar com tudo. O professor só chegava para dar aula e tchau!*

Sumara: *Acho que isso faz toda a diferença, mesmo, você ser considerado como um ser humano. Não é só obedecer a ordens, não.*

Esse diálogo oportunizou destacar que trabalhadores na presença de si mesmos, sem os recursos genéricos disponíveis para a ação, se sentem-se fragilizados, o poder de agir enfraquece e a transformação do vivido é dificultada.

[...] esvaziada de seu sentido, a atividade do sujeito se vê amputada de seu poder de agir quando os objetivos da ação em vias de se fazer estão desvinculados do que é realmente importante para ele e quando outros objetivos válidos,

reduzidos ao silêncio são deixados em suspenso (CLOT, 2010, p. 16).

Estavam todos cansados e, então, foi encerrada a conversa daquele dia. Entretanto, sempre ao final dos encontros, quando a maioria dos trabalhadores saía apressadamente olhando o relógio e se despedindo, parte do grupo ainda ficava tomando café, calmamente, e a conversa reverberava. Roberto, enquanto desligava a máquina filmadora, perguntava: “Qual é o projeto de comunicação da Ufes?”. Ao que alguns responderam:

Edna: *Acho que a Secretaria de Comunicação e Divulgação da Ufes deveria trabalhar mais. É só o Departamento de Gestão de Pessoas que informa a avaliação dos Técnicos e outros, mas o que acontece no seu setor, quais cursos estão sendo desenvolvidos de extensão e outros.*

Frederico: *Não sei para que serve a avaliação de desempenho para mim, que já cheguei em fim de carreira. Já até fiz a minha. Fica nessa agonia todo ano e não serve para nada.*

Edna: *É porque você está pelas pontas para se aposentar.*

Os poucos que restaram foram se despedindo, já aguardando o próximo encontro.

3.4 FOTOGRAFIAS: PRODUZINDO RESSONÂNCIAS

Aos doze de junho de uma quarta-feira, o quarto encontro se anunciava. Havia chegado mais cedo, organizado a sala, caprichado no lanchinho e aguardado o grupo com ansiedade, pois, naquele dia, Jésio, psicólogo e analista do trabalho, faria parte do grupo como sugerido pela orientadora da pesquisa. Estava com muita expectativa quanto a isso, pois não tinha certeza da reação do grupo com a sua presença. Aos poucos os trabalhadores foram chegando, uns mais pontuais que outros, cumprimentando-se e se acomodando. Alguns lanchavam ou conversavam, enquanto outros falavam ao telefone. Após todos terem se acomodado, informei ao grupo sobre a participação de Jésio no encontro, o qual era também um querido colega do meu grupo de estudos PFIST/Nepesp, e

expliquei que sua participação seria importante, pois seu olhar de forasteiro me ajudar-me-ia sair da pele de servidora técnico-administrativa. Para minha surpresa, o grupo não fez nenhuma objeção. Informei-lhes que o convidado se atrasaria um pouco e, então, iniciamos a exposição das fotografias. A primeira foto exibida, feita por Francine, retrata um arquivo setorial da Ufes.



Foto 4D – Registra-se um arquivo setorial da Universidade
Fonte: Foto produzida por Francine.

Estavam todos sentados em círculo e, em silêncio, os trabalhadores contemplavam a imagem exposta, pensativos. Com o intuito de disparar a conversa, comentei: “Acho que a maioria que está aqui já teve um arquivo²³ desses para trabalhar.” Então, os trabalhadores iniciaram um diálogo:

Roberto: *Entre em um desses ontem e tenho uma opinião muito séria de quem fez esse arquivo.*

Sumara: *Ai gente, sinto-me péssima... Eu tenho alergia e se eu entrar nesse ‘trem’ aí, vou espirrar até morrer. Isso é uma coisa que me preocupa. Esse monte de arquivo, eu disse: Meu Deus! O quê, daqui há alguns anos, vamos fazer com um monte de papel?*

Shirlei: *Deveria escanear tudo.*

²³A Universidade possui um setor denominado de Sistema de Arquivo (SIARQ) que foi instituído através da Resolução nº. 33/2008 pelo Conselho Universitário em 14 de novembro de 2008- Departamento dos Órgãos Colegiados da Universidade Federal do Espírito Santo. SIARQ/UFES compõe-se de: I- Arquivo Central (intermediário e permanente);II- Protocolo geral;III- Arquivos Setoriais Correntes; IV- Arquivos Especializados (Anexo da Resolução 33/2008-CUN-Art.9º Capítulo IV da Estrutura). Os servidores participantes desta pesquisa possuem conhecimento do SIARQ.

Beatriz: Como vocês fazem quando o professor pede algum documento muito antigo?

Sumara: Deus me livre! É ridículo esse monte de papel empoeirado.

Roberto: Estou vivendo isso hoje. Não é brincadeira! A gente leva uma semana pensando se entra. Quando entra, fica todo coçando e não consegue identificar nada.

Sumara: Não há na Universidade algum setor com documentos microfilmados?

Francine: Esse arquivo é do meu setor e colocam tudo lá quando não tem lugar para guardar.

Edna: Arquivo é um negócio muito sério. Você não pode descartar nada pela sua cabeça, como se fosse uma folha qualquer. Aquela folha assinada faz parte da história do setor. Então, teria que fazer uma classificação, criar uma tabela de temporalidade, selecionar documentos permanente, temporário e corrente todos os anos para não acumular.

Shirlei: Nós temos um arquivo digitalizado no Serprog.

Edna: Já deu problema no NPD e perdemos vários dados.

Selma: Na realidade, falta um funcionário exclusivo para aquilo.

Beatriz: Voltarei novamente à pergunta. Como vocês fazem quando tem que procurar um documento solicitado?

Sumara: Dá-me vontade de chorar...

Roberto: Estou fazendo isso agora. Pediram-me um documento de 1996. Estava lá arquivado pelo colega, na caixa 4 do antigo SAU,²⁴ na secretaria do Departamento. Vai lá procurar para ver se você acha? Em primeiro lugar, não tem critério e não tem nada lá. É aquela história... não tem nada escrito nas caixas.

Sumara: Acho que um arquivista irá facilitar o manuseio da coisa. Não é jogar fora documentos importantíssimos da Universidade, mas microfilmá-los para viabilizar o trabalho. Por exemplo, nesses dias tive uma questão, como diz o Roberto... essa Universidade não sei como ela funciona. A Procuradoria mandou um documento para o Centro e

²⁴ SAU - Antigo sistema de protocolo utilizado para registrar a entrada e saída de documentos da Universidade, criado em 1994. Atualmente o sistema empregado é o Sistema de Informações Educacionais (SIE) que é um projeto criado pela Secretaria de Ensino Superior (SESu) do MEC, que objetivou desenvolver um sistema de informações que servisse para a gestão das IFES brasileiras. O projeto foi desenvolvido pela CPD da UFSM. Esse Sistema permite a gestão dos recursos humanos, registro acadêmico (cadastrando disciplinas, cursos, docentes, currículo), dos Processos de Ingresso na Instituição, gestão orçamentária, contábil e financeira de patrimônio, da frota e do espaço físico. Disponível em: <www.npd.ufes.br>. Acesso em: 21 jan. 2014.

ninguém achava esse bendito Memorando, nem a própria Procuradoria. Como pode uma coisa desta acontecer?

(Vozes irritadiças e exaltadas falando ao mesmo tempo).

Nesse momento de coanálise do trabalho, algumas sugestões foram suscitadas, tais como: organização do arquivo, contratação de um estagiário da Arquivologia e, até mesmo, abertura de concurso público para o cargo de arquivista e lotação desses profissionais em cada um dos Centros da Universidade. Apesar das propostas, continuei provocando o embate entre os trabalhadores: “Mas se não houver ninguém para ajudar, como vocês irão fazer quando for necessário procurar um documento nesse arquivo empoeirado?”.

Shirlei: *Recusar-se a fazê-lo para provocar uma política no Centro para uma melhoria.*

Sumara: *Eu, se tiver que fazer isso, entrar nesse lugar empoeirado, vou sair da Universidade.*

Edna: *Tem aspirador de pó para isso.*

Selma: *Ter alguém especializado para mexer no arquivo. Eu achei essa ideia muito boa.*

Roberto: *Na visão do administrador, deveria ter uma política para manter tudo organizado. Temos duas versões aí: a história e o físico.*

Com o intuito de fomentar o embate, continuei provocando: “Sim, temos que lutar por essa política, mas, no momento, não temos; paralisamos, sofremos/adoecemos porque temos que entrar no arquivo e se é você que trabalha o que fazer?”.

Edna: *É preciso organizar o arquivo.*

Beatriz: *No arquivo é só você que mexe?*

Edna: *Infelizmente, não.*

Selma: *Como é o Roberto que tem que ir lá, ele terá que criar um mecanismo para que a coisa fique mais fácil. Não tem opção, tem que dar uma aspirada no arquivo antes de entrar.*

Roberto: *Primeiro vai ficar chateado porque não consegue encontrar nada. Aí pega uma pasta e outra, porque não condiz com a realidade das caixas. Quando você chega lá já está todo pinicando todo, pega a*

pasta e a deixa sobre a mesa e fala assim: um dia desses, à tarde, eu vou dar uma olhada para ver se acho o documento. Ou seja, vai ser uma caixa de quinze em quinze dias.

Beatriz: *E vocês, fariam igual?*

(Vozes paralelas discordando)

Edna: *Para economizar trabalho lá na frente, você tem que se dispor a arrumar aquilo ali e ficar um tempo além do seu horário de trabalho. Foi o que eu fiz. Foram duas semanas saindo além do meu horário para poder organizar aquilo ali. O que facilitou para todo mundo.*

Selma: *Ou ir diretamente à chefia e dizer: Olhem, eu preciso de alguém para me ajudar a organizar isso. Eu vejo assim.*

Naquele momento, houve uma confrontação de pontos de vista. O coletivo de trabalhadores não conseguia chegar a um acordo para a efetivação da tarefa, pois cada trabalhador possuía um jeito para desenvolvê-la. Roberto não aceitava o que Edna havia proposto e mostrava-se muito indignado: *“Eu estou falando que é um sofrimento imenso fazer isso. Eu não tenho essa disposição da Edna”*. Para ele era muito doloroso, causava-lhe muito sofrimento ficar além do seu horário de trabalho para organizar um arquivo. Entretanto, Edna continuava insistindo: *“Quando você abre os armários e vê que está tudo arrumadinho, eu acho que compensa. Se você me pedir um documento antigo eu consigo encontrar no meu arquivo, porque está organizado”*. Por outro lado, Selma concordava com ela e dizia que a única coisa que faria diferente seria solicitar um tempo maior para resolver a questão e que talvez não fosse necessário passar do seu horário de trabalho. Sumara, por ser alérgica, dizia que só em pensar no arquivo entrava em desespero. Entretanto, Roberto insistia em debater:

Não é todo mundo que está disposto a fazer isso e que consegue gerar isso. O que entristece é que esse arquivo existe há oitenta anos e ninguém se preocupou em construir nada. Estou há vinte cinco anos aqui e já propomos coisas e já chegamos à conclusão de que o problema não é o trabalho. Se a gente continua a propor coisas estamos tentando resolver a tarefa e o problema não é a tarefa e sim a relação entre trabalhadores e chefes. A questão não é capacidade para realizar a tarefa. No âmbito da tarefa não adianta discutir, pois se ficarmos discutindo tarefa vamos discutir o modo de fazer e cada um tem o seu.

Sumara, por fim, esclarecia que cada um vai sobrevivendo.

O coletivo de trabalhadores exprimia, assim, suas histórias, experiências comuns, as formas de gerir e enfrentar os imprevistos que constantemente se fazem presente no cotidiano do trabalho, entrelaçando diferentes formas de enfrentar o imprevisto, o inantecipado. As relações no trabalho seriam o mote de discussão para esses servidores que as consideravam uma questão que diz respeito apenas a uma política governamental e da reitoria. Para Roberto, a tarefa não era motivo de embate, por ser muito simples de ser realizada e cada trabalhador possuir uma forma de exercê-la. A tarefa, na perspectiva de (CLOT, 2007, p. 95):

[...] fixa, na maioria das vezes, os compromissos firmados entre os projetistas e os gestores no tocante a representações que eles formam do real e dos operadores. De maneira indireta, a prescrição incorpora portanto o histórico das iniciativas desses operadores, incorporando-as ou, pelo contrário, defendendo-se delas. A existência de um trabalho de prescrição existe para testemunhar que entre projetistas e operadores, a troca que existe tem, sem dúvida, por objeto, o trabalho, realizando-se por meio de subordinações sociais. A tarefa 'congela' esse comércio entre os homens. Ela reutiliza o patrimônio social, incorporado pelas técnicas, pelas línguas, pelas regras e pelos procedimentos institucionais, formalizações que 'retêm' a Memória das atividades.

Nesse momento, com a chegada de Jésio, houve uma pausa na discussão para sua apresentação ao grupo e para informá-lo sobre o que estava sendo debatido. Em seguida, os trabalhadores continuaram com a conversa:

Sumara: *Eu discordo de você, Roberto, isso não funciona, porque você está individualizando as coisas. Na verdade, você tem que criar estratégia de sobrevivência. Essa estratégia já existe, tanto é que todos vocês que estão aqui, inclusive eu, já falamos. Isso no que, o Roberto está insistindo, na minha opinião, é sair do individual, que é o passo a passo, e cada um vai fazer do seu modo. Isso é subjetivo, sei lá. Mas o Roberto falou, e eu também concordo, em ampliar para uma coisa maior. Que isso aí remete sempre ao fato, quando a gente precisa entrar nesse dado arquivo, de que não existe uma política da Universidade. Política inclui docente e técnico, enfim, definição. Ninguém quer calar; fica sobrando para o técnico resolver. A Shirlei deu a ideia de ter um arquivista, que é capacitado para lidar com o arquivo.*

Shirlei: *Pois é, isso não é competência minha, nem sua, nem de ninguém aqui.*

Roberto: *Ninguém melhor que aquele que está no corpo administrativo para esclarecer como as coisas funcionam. Você, que está trabalhando, sabe como funciona, aí chega o professor, que deveria ser um*

administrador, com três meses ali vai falar que deve fazer um arquivo aqui do jeito dele, que não conhece a história, nunca esteve ali, não pergunta, não sabe de nada e resolve fazer.

Selma: *Mas do jeito que está ali é só falar para ele que não é assim.*

Roberto: *Pontualmente, aquilo ali, a tarefa não importa, porque a tarefa qualquer um faz.*

Edna: *Roberto, não é qualquer um que faz esse trabalho.*

Jésio: *Porque vocês acham que não é qualquer um?*

Edna: *Porque são documentos, e você precisa ter conhecimento da história do local.*

Selma: *Qualquer um realiza a tarefa, a partir do momento que aquilo está organizado. Se você não está conseguindo cumprir sua tarefa, é porque o arquivo está uma zona.*

Roberto: *Eu não estou conseguindo cumprir minha tarefa, porque eu não acredito nessa tarefa.*

Jésio: *Fiquei intrigado quanto à questão que vocês estavam discutindo quanto ao sentido que esse trabalho tem para vocês. É isso?*

Selma: *Não é bem essa questão. Roberto acha que essa tarefa qualquer um chega lá e faz.*

Roberto: *Para mim, qualquer um tem capacidade de fazer essa tarefa. Isso já é uma questão resolvida.*

Beatriz: *Roberto, a colega achou melhor organizar todo o arquivo para poder pesquisar nele. Você achou melhor apanhar uma caixa e deixa-lá sobre a mesa.*

Roberto: *É essa a questão. Organizar o arquivo para trabalhar melhor é óbvio, porque se o arquivo estiver organizado iremos trabalhar melhor, é óbvio. Que tem que ter boa vontade é óbvio. O que não é óbvio é como vamos gerar isso.*

Os embates continuavam e Jésio, então, interveio:

Essa é uma tarefa refugada, que ninguém quer fazer, ou seja, é uma tarefa problemática, porque tem uma relação problemática com essa história que implica relações políticas, administrativas, relacionadas com isso que está sendo discutido. Mas eu fiquei pensando que Edna está justamente apontando a importância desse trabalho, a importância de que isso fosse assumido como trabalho.

Edna: *Justamente, porque a maioria não pensa dessa forma, eu acho que é isso que tem que mudar. Eu não vou fazer isso, você faz. Ou então pensa em quem vem depois, quando aposentar. E vai ficar aquele monte de documento, em que para se achar algo é uma loucura.*

Jésio: *Isso eu fiquei pensando também, porque ao mesmo tempo em que você está insistindo que isso seja reconhecido como trabalho, quando você faz fora do trabalho parece que isso continua não sendo trabalho. É a coisa da boa vontade, você trabalha porque você quer fazer, porque você se interessa e que eu acho que é uma questão. Como resolver isso? Aí implica o que Roberto está falando que é uma cultura profissional, e mudar essa cultura do arquivo, implica vocês, não só professores, mas também a Direção. Nem os próprios servidores não estão querendo lidar com o arquivo. E como se pode mudar essa cultura?*

Roberto: *Não é que os próprios servidores não queiram mudar. A estrutura não tem o arquivo como parte da tarefa importante para determinado grupo. Outra coisa que sempre defendi é que essa cultura tem que ser construída dentro do corpo administrativo, porque não é possível, por partedo professor, qualquer mudança.*

Nesse momento, Jésio fez outra intervenção:

Não sei qual o sentido que você está dando a esta questão, mas a tarefa da qual a gente fala é exatamente isso que a gente pega da prescrição, que são as atribuições, mas como você entende aquilo, que sentido dá para aquilo, como vai transformando a partir do trabalho. Porque é isso que vocês estão discutindo desde que eu cheguei. Algum trabalho já não faz mais sentido, aquela atribuição não diz tudo que você tem que fazer. Por exemplo: Há atribuição, mas há muito mais. Já é uma cultura profissional, isso que já está sendo compartilhado, em que há divergências, mas isso é a tarefa, porque é o que vocês constroem a partir do prescrito e que pode vir a transformar esse prescrito, criar novas prescrições, novas regras.

De acordo com as premissas de Clot (2010), a atividade de trabalho produz um sentido para o trabalhador à medida que há um espaço de autonomia para exercer a atividade. O gênero é alimentado e fortalecido proporcionando o aumento do poder de agir, oferecendo meios de ação para lutar contra o que enfraquece no trabalho, possibilitando a transformação do vivido.

Roberto e os demais trabalhadores debatiam acirradamente, o que acarretou conflitos, provocou controvérsia, divergência. Na perspectiva de Clot (2008), em clínica da atividade o embate é salutar e provoca transformações no cotidiano

laboral. Quando um coletivo de trabalhadores está reunido apresenta queixas da situação de trabalho que podem se transformar em potência de agir. Para o autor é necessário organizar o trabalho coletivo não somente ao redor do desejo de cooperação, mas ao redor daquilo que não é comentado, do que ninguém quer comentar. A decisão coletiva não é construída em torno da anuência espontânea e sim na desunião, na diversidade, no dissenso. Cessadas as queixas, a transformação do trabalho se viabiliza. No entanto, ainda de acordo com Clot (2011, p. 74), uma clínica da atividade

[...] se destina ao embate desses conflitos de destino na atividade coletiva e individual com o propósito de preservar a possibilidade de transformar a tarefa e a organização para aumentar o poder de ação dos profissionais na arquitetura de conjunto de seu ofício.

Para o autor, a clínica da atividade permite, ainda, converter a vida de maneira defensável em meio ao trabalho. O sujeito não permanece passivo diante do conflito, procurando lutar contra as adversidades no intuito de escapar de ter de sujeitar-se a elas. Os modos de fazer foram colocados em análise pelo grupo. A clínica da atividade, a partir da controvérsia promovida pelos diálogos entre os trabalhadores, propôs restaurar os recursos da ação.

Continuei provocando o embate entre os servidores perguntando: “Vocês não podem conversar e pensar nisso? Não poderia ser uma nova política de pensar o trabalho?”.

Roberto: Não, porque é tarefa.

Beatriz: É uma tarefa, e essa tarefa quando começa a incomodar pode se tornar uma política. Alguma coisa deverá ser feita para torná-la mais leve.

Roberto: No meu ponto de vista tem que ter uma coisa antes. Se eu olhar para aquilo ali pode ser um ponto de partida, mas não está incomodando ninguém. Vamos fazer um projeto para desenvolver essa tarefa. Isso serve na iniciativa privada, pelo menos estou falando o que penso.

Beatriz: E vocês, o que acham?

Sumara: Tem que tentar fazer conversando, construindo alguma coisa, a partir dessa base de consentimento comum, que tem que surgir de

algum lugar. Aí a gente pode, sim, propor alguma coisa para cada setor, porque a gente está falando de trabalho.

Roberto: *Não, Política ou você faz como exemplo ou como posição. Eu sou da área de extensão. Eu acredito que você só faz se tiver vendo que está funcionando, por isso é que não funciona nada na Universidade. Porque o cara olha para o lado e vê que está funcionando.*

Jésio: *Explique-se, porque eu não sei disso.*

Roberto: *Estou querendo dizer o seguinte: eu não vou fazer não, porque o outro não está fazendo... isso é uma praga. Você vê o exemplo e se apóia no exemplo.*

Jésio: *Você discorda disso?*

(Vozes paralelas)

Selma: *Eu não vou fazer se eu discordar dela.*

Jésio: *Você concorda que tem isso que o Roberto falou?*

Selma: *Sim, concordo.*

Beatriz: *Só pra fechar isso, tirando a posição de Roberto, vocês acham que seria viável vocês transformarem essa política na Universidade, pelo menos no trabalho de vocês, de como agir com esse arquivo com as chefias, com essas mudanças que foram propostas aqui? Isso seria um caminho?*

Selma: *Eu acho.*

Edna: *Eu fiz porque me incomodava muito e eu pensava: Gente como essas pessoas que já passaram aqui conseguiram trabalhar nessa pocilga?*

(Vozes exaltadas falando ao mesmo tempo)

Francine: *Acho que a gente tem que mobilizar as pessoas que estão lá em cima e que nem sabem da existência desse arquivo.*

Selma: *Com certeza!*

Roberto: *Olhem só, eu falei o seguinte. Não sou eu, não é através de uma política de mudança de arquivo. Isso tem que ser feito em todos os lugares da Ufes. Estou falando de posição, de Projeto.*

(Vozes em geral)

Isso não tem sido feito.

Roberto: *Gente estou falando de projeto. E projeto de consertar arquivo já foi feito. Estou falando do meu setor, é igual aquele ali, mas ninguém pode negar que foi feito.*

Beatriz: *Mas você não conseguiu achar um documento ali. Então?*

(Vozes exaltada falando ao mesmo tempo)

Roberto: *Estamos constatando um fato. O arquivo está ali. Se ele está ali é porque foi feito um projeto para ele. Aquilo ali existe, é um feito. Tem prateleira, com caixas dispostas.*

Jésio: *Acho que estou tentando entender o que o Roberto quer falar. Projeto tem, mas dependendo de onde parte, se é de um professor, do Diretor, falam como fazer isso. Tudo isso você está chamando de projeto. Projeto que vocês estão propondo para a situação de trabalho, e ele fala que não tem projeto. Acho até que é mais, que, para ela fazer o arquivo, deu um sentido para o trabalho que às vezes se perde. Por mais que tenha o resgate histórico de uma Instituição, quando se trabalha no arquivo, aquilo pode até não ser sua função; você não está organizando o arquivo para ter uma posição histórica, mas acaba dando esse sentido para o trabalho.*

(Vozes exaltadas ao mesmo tempo)

Edna: *Então, isso aconteceu comigo.*

Sumara: *Pois é... eu e Roberto temos conversado muito sobre a questão do que fazer diante do seu colega técnico, que não faz nada e nada acontece e tudo isso entra na questão do controle, que tem que ter. Eu acho que deveria haver uma execução mínima de todos nós, para fazer a coisa funcionar. O problema da gente é que o bom funcionário, aquele que executa, que está aqui todo dia, na verdade acaba sendo penalizado. Porque esses que não fazem nada são deixados de escanteio, que são os problemas que ninguém tenta resolver.*

Shirlei: *Eu já vou para o outro lado. Vou falar assim para você: - Se eu for pensar isso, não faço nada. Então, sigo minha consciência e faço minha parte e vergonha é para quem não faz.*

Gasparini (2012, p. 319) considera que "Servidores Públicos ingressam no serviço público e passam a ocupar um cargo [...]" e esse cargo possui diversas atribuições específicas, sendo uma delas arquivar documentos que é, portanto, uma das prescrições da função do servidor público que ocupa o cargo de assistente em administração. Até mesmo exercendo uma função de chefia, haverá um momento em seu labor que o servidor deverá arquivar documentos ou até mesmo procurar documentos em um arquivo obsoleto, como o retratado pela foto. Entretanto, enquanto analisavam essa tarefa houve muitas controvérsias. Alguns consideram

que o trabalhador não é um mero executor de tarefa, não produz simplesmente um gesto mecânico. Há uma dimensão criadora ao executar uma atividade, mas nem todos concordavam com isso. Cada um entrava no debate, buscando indicar o melhor caminho a ser trilhado na realização da mesma.

Uma questão muito polêmica na Universidade foi ressaltada por Sumara: “*O que fazer diante de seu colega técnico-administrativo que não faz nada e nada acontece? [...]. Acho que deveria ter uma execução mínima de todos nós, para fazer a coisa funcionar*”. Alguns afirmaram que servidor público[...] “*é primar pelo atendimento de excelência, pela boa educação, atender as pessoas com atenção, educação e respeito. É ter responsabilidade, servir a sociedade, pois é para ela que a gente trabalha. É ter em mente que quando você não trabalha, alguém está trabalhando por você*”. Logo, o modo como cada um se coloca no trabalho e na relação com os colegas, a divisão de tarefas, a corresponsabilidade, não está dado, é preciso construir esse ethos, e é no dialogismo que esse processo se viabiliza.

Em relação a essa questão, Shirlei considera que “*Pensar no colega técnico que não faz a sua parte não pode implicar em cruzar os braços e não fazer nada. Porém, segue sua consciência e faz sua parte*”. Mas seria essa estratégia viabilizadora de um trabalho compartilhado? De um serviço efetivamente público? O que é ser servidor público para além das tarefas prescritas para os diferentes cargos? Assim como Shirlei, muitos servidores exercem, além das prescrições, um sobretalho o que, na maioria das vezes, gera sofrimento patogênico, desgaste, e faz surgir enfraquecimento do gênero profissional. Reitera-se aqui, portanto, a questão: como ser servidor efetivamente público?

Na concepção de Gasparini (2012) os servidores públicos são aqueles que possuem uma relação de natureza profissional com o poder público para prestação de serviços. Na percepção de Romano (2005) a idéia de público, entretanto, surgiu no Século XVIII, a partir do qual foi atribuída ao Estado a base para que fosse assentido impor as políticas a serem praticadas e adotadas pela sociedade civil. Sader (2005) esclarece que público muitas vezes se confunde com Estado. No entendimento de Benevides e Passos (2005, p. 566) “Público

indica, assim, dimensão do coletivo. Política pública, políticas dos coletivos. Saúde pública, saúde coletiva. Saúde de cada sujeito, saúde da população”. Sendo assim, público pode ser definido como o que abrange o interesse de todos ou de qualquer um sem distinção de raça, cor ou credo. Pelo viés de Barros e Pimentel (2012), público refere-se à produção de um comum que está aberto ao outro por meio da criação de coletivos, da expansão de comunicação, de compartilhamento. Servir ao público é servir ao bem comum, o que não é homogeneidade, mas se faz por diferenciação e afirmação da diferença.

Esta pesquisa indicou que o sentido de público na produção de coletivo, de servir ao bem comum, não tem sido o modo de funcionamento de muitos servidores que, ao não se responsabilizarem com o que produzem, não constroem um comum, como diferença e diferenciação, heterogeneidade e heterogeneidade e não homogeneidade. Como lidar com as diferentes modalidades de trabalhar? Como confrontar esses diferentes modos de pensar o serviço público? Os trabalhadores demandam uma grupalidade que não tem sido o modo hegemônico de funcionamento em alguns setores da Ufes, como denuncia Roberto em uma de suas falas: “Que isso é uma praga... eu não vou fazer porque o colega não faz”. Esse processo tem como efeito despotencialização e descrença e, conseqüentemente, enfraquecimento do gênero. As reclamações são constantes em diversos setores da Instituição, tanto por parte dos técnicos, quanto por parte dos docentes. Qual o sentido do trabalho para esse trabalhador? Trabalhar para o público é trabalhar para o bem comum; entretanto, alguns servidores técnico-administrativos acreditam que trabalhar para o público não é servir ao bem comum e, sim, ao Estado-patrão.

E assim, o viver-trabalhar na Universidade foi sendo analisado por meio de cada olhar, cada gesto. O encontro chegava ao fim e era necessário interromper os trabalhadores dizendo que nosso horário já havia expirado. Aqueles que tinham compromisso iam saindo, outros ficavam e as conversas continuavam informalmente.

3.5 O PODER DE AGIR DOS TRABALHADORES – O PROBLEMA DA UNIVERSIDADE É O TÉCNICO-ADMINISTRATIVO?

O vento batia em meu rosto enquanto caminhava no *campus*. Sentia-me viva e forte, mas também ansiosa. Era dezenove de junho, dia do último encontro com o grupo, pois parte da pesquisa de campo se encerrava. O próximo passo seria mais uma devolutiva da pesquisa ao grupo. Entretanto, havia combinado com os trabalhadores participantes da pesquisa que a mesma seria realizada ao final do segundo semestre em decorrência das férias de alguns colegas e também para que houvesse tempo para finalizar as análises.

Havia confirmado esse encontro na tentativa de garantir o comparecimento de todos, mas nem todos puderam estar presentes. Os procedimentos habituais que antecediam os encontros foram realizados e tudo que poderia deixar o ambiente mais acolhedor para a chegada dos trabalhadores como, por exemplo, um arranjo de flores caprichado fora providenciado. Os participantes iam chegando, cumprimentando-se uns ao outros, servindo-se de café e aconchegando-se. Enquanto isso, Roberto e eu preparávamos os equipamentos: data-show e gravador.

A foto projetada para o grupo foi feita por Eurico e retratava as constantes goteiras na Universidade produzidas pelas chuvas, indicando as condições precárias de trabalho nesses locais que impedem, inclusive, o expediente normal em dias chuvosos.



Foto 5E – Registram-se as goteiras constantes na Universidade em decorrência das fortes chuvas

Fonte: Foto produzida por Eurico

Shirlei havia sugerido que, nesse último encontro fosse discutida a questão dos alagamentos, os quais inviabilizam o funcionamento da Universidade. Estávamos todos em um círculo, muito próximos uns dos outros, observando a fotografia. Perguntei, com o intuito de aquecer a conversa, o que essa foto sugeria para cada um e como aquela situação implicava desenvolvimento das suas atividades de trabalho. Imediatamente Sumara respondeu que além de implicar a impossibilidade de trabalho também implicava desperdício de dinheiro público. Sendo assim, deveria haver uma manutenção mais adequada dos prédios da Ufes. Eurico comentou sobre ausência de conservação da sala retratada e que nunca fora trocado o telhado, desde sua construção. Sumara apontou os problemas encontrados quanto ao encaminhamento de solicitações de serviço à Prefeitura da Universidade. Nesse momento, o embate foi aquecido:

Eurico: Acho que é a centralização dos pedidos na prefeitura, uma vez que ela tem que atender São Mateus, Alegre, o campus de Maruípe e de Goiabeiras. Tem que ter visão para atender todos esses campi. A partir do momento que fizessem uma subprefeitura para atender os Centros, ficaria melhor.

Shirlei: Vou falar para vocês, com propriedade, o seguinte: A Prefeitura tem muita demanda, não executa nada, o funcionário é terceirizado. O que se gasta é um absurdo! O Departamento de obras da prefeitura tem que priorizar o que é executado. Primeiro, não tem que construir prédio novo, se o velho está precisando de manutenção. Só se constrói um novo depois de ajustar o que está com problemas. Senão, você constrói

um novo e o velho cai. Então, existe uma desorganização nesse aspecto aí. Dinheiro tem e empresa para executar tem. Então, falta fiscalização. Não existe controle do processo na Prefeitura. Isso é um caso muito sério. Os fiscais deveriam fazer a fiscalização. Sabe o que acontece? Noventa por cento dos fiscais fazem parte do administrativo da Ufes. Infelizmente, temos que falar a verdade, mesmo que caia para o nosso lado.

(Vozes exaltadas falando ao mesmo tempo, todo mundo queria falar)

Beatriz: *Fiscal de obra não tem que ser um especialista? Se me colocarem para ser fiscal de obra, eu não entenderia nada?*

Voz: *É funcionário da Universidade?*

Shirlei: *Sim, funcionário da Universidade que fiscaliza. Eu também já fui fiscal de um monte de contrato. Na Prefeitura, há profissionais qualificados, todo mundo da área, que entende de obra muito bem. E porque isso está desse jeito?*

Shirlei: *Já vi a parede desse prédio novo em que estamos e que já está rachada. Assim que coloquei meu pé lá embaixo, já vi um monte de erros.*

(Vozes exaltadas falando ao mesmo tempo)

Selma: *Esse prédio não tem dois anos.*

Shirlei: *Não é só esse, não. São todos os prédios.*

O diálogo provocava o grupo e todos falavam ao mesmo tempo:

Beatriz: *Eu não tinha visto isso não, Shirlei que me chamou atenção para esse fato. Gente, olhem que beleza, cada um com sua especialidade! Não tenho esse olho clínico de Shirlei!*

(Vozes falando ao mesmo tempo concordando e revoltados com os problemas encontrados no prédio novo, devido ao serviço de má qualidade, dinheiro público desperdiçado).

Shirlei: *Esse problema de goteiras é um problema da Ufes inteira. Em minha opinião, em vez de fazerem uma obra nova, teriam que reformar tudo, primeiro, principalmente essa parte de telhado, porque é um problema que tem aqui em todos os Centros. Porque que a Prefeitura Universitária, sabendo desse ponto crucial que é o telhado, já não providenciou para trocar todos os telhados dos Centros?*

Kézia: *Shirlei, olhe só, desde que estou no Centro, eu vejo gato no telhado consertando. Por que conserta e continua do mesmo jeito?*

Shirlei: *Eles não fazem o trabalho direto. É meia sola. Por incrível que pareça, o prédio do meu setor tem laje e tem goteira para tudo o que é lado. Isso está custando aos cofres públicos uma média de oito milhões ao ano. É muito dinheiro! Se tem esse dinheiro para manutenção, ele não deveria estar sendo usado para reforminha de telhado. Manutenção é fechadura, chave, torneira, iluminação. Agora, telhado não adianta você colocar um pedacinho de manta em cima, que não vai funcionar. Desde que entrei na Ufes, eu trabalho com isso, Edna sabe disso. A fórmula que eu achei de parar de reclamar e tentar ser ouvida é protocolar tudo que eu faço. Se pedir, não adianta, eu posso provar isso. Se eu pegar os últimos cinco anos, tem pedido que eu já fiz cinco vezes. Vou citar outro exemplo: a caixa de água do prédio do meu setor há dez anos não é lavada. Se pedir com jeito não adianta, botar no papel não adianta. Então, o que posso fazer? Todo dia eu vejo um problema que está na minha cara e fico assim, amarrada. O que se faz? A cada mês que você retarda uma reforma, aquele prédio fica pior. Daqui a pouco, uma reforma meia sola, vai ser uma obra que vai custar dez milhões.*

Roberto: *É uma situação meio complicada.*

Em vários momentos, a partir da imagem projetada, os servidores técnico-administrativos colocaram em análise os modos de trabalhar, entremeados por concordâncias e discordâncias. Shirlei sugeriu a proposta de troca de todo o telhado da Universidade, bem como a contratação de um artífice (um faz tudo) para cada Centro, com a responsabilidade, também, de um zelador. O grupo imediatamente concordou com a sugestão e se animou com essa possibilidade uma vez que a maioria dos Centros fica à mercê dos serviços da Prefeitura Universitária que, conforme já exposto, não consegue atender a todas as demandas em tempo hábil. Além disso, em outros setores, na maioria das vezes, não há profissionais com disponibilidade de tempo e qualificação para exercerem essa função. Em meio a uma pausa para o café, Kézia iniciou uma nova discussão:

Acho que, se o funcionário é competente e se sente importante, ele não precisa de ninguém para resolver nada. Trabalhei no colegiado de curso e quem resolvia tudo era eu. Não precisava do coordenador e o currículo andou, mas foi muito cansativo. Esses dias, mesmo, eu não consegui visualizar na minha tela uma oferta, e era o último dia e o funcionário estava em treinamento. E se ele morrer, eu perguntei, como vai ficar o setor? Se ele é o único quem sabe e só ele pode resolver, então, deveria estar no setor. Isso é uma coisa que não entra na minha cabeça. Na época, eu trabalhava muito com a Pró-Reitoria de Graduação. Eu conseguia tudo rapidinho, quando não conseguia, mandava um e-mail para a sala da Pró-Reitora de todo tamanho: Estou desesperada, já

liguei tantas vezes e ninguém até agora resolveu! Então, eu acho, Roberto, lógico que o chefe tem que fazer o papel dele também, mas isso depende da importância que a gente dá ao nosso trabalho. E olhe que a gente faz o que quer aqui na Universidade. Entro de férias quando quero, saio quando preciso. Quem trabalha em Departamento, vive em cima do calendário acadêmico, porque trabalha com professor e aluno. Então, nas férias, na época da reprogramação da oferta, não pode tirar férias. Eu acho isso uma puta sacanagem, quando o funcionário entra de férias nesse período

Selma: Mas Kézia, isso é uma questão de consciência... entendeu?

(Vozes paralelas falando ao mesmo tempo, concordando com a discussão)

Jésio: Kézia, depois disso tudo que você falou, como você lida com esse chefe novo que chega e que afronta, sente-se ameaçada?

Kézia: Olhe só... acho que, na vida, a gente não tem que ter medo. Você não pode querer bater de frente, é conversar no seu dia a dia. Eu já fui síndica e, na primeira vez, o condomínio do meu prédio estava caindo aos pedaços. Eles nunca haviam se reunido. Quando eu cheguei, queria valorizar nosso imóvel, pois se a gente não valorizar, quem vai valorizar? Aí, eu fui com jeito, aos poucos, fui pegando dinheiro aos poucos. Com jeito, fui mostrando as coisas.

Jésio: E foi isso que você fez com a chefia?

Kézia: Exato, foi aos poucos. Ela sentirá que tem que ter confiança na pessoa que está ali.

Selma: Kézia, você tem um espírito de liderança. Mas eu acho assim... vou liderar e vou até onde eu posso ir. A partir do momento em que eu dou um passo, vou deixar o que é deliberado para a chefia resolver. Se ela não resolve e fica para eu resolver aí, sim. Entretanto, não passarei na frente da chefia.

Kézia: Às vezes tem um professor que é excelente na sala de aula, mas, como chefe, é péssimo. O chefe fica dois anos e o funcionário fica anos e já sabe todo o andamento do trabalho. Quando há um chefe que lhe dá liberdade para trabalhar, é ótimo, mas quando encontra um chefe que é um péssimo gestor, que não conhece a máquina e quer impor como tem que ser, complica.

Edna: Mas da mesma forma que temos ideias de alguns professores, os professores tem ideias da gente também. Como vou entregar uma atribuição para Beatriz se sei que ela é uma péssima funcionária? O chefe também tem que saber com quem ele pode contar. Agora eles generalizam e falam: Todos os funcionários são péssimos... todos os chefes são péssimos (grifo meu). Conheço uma professora que é coordenadora de colegiado de um Centro e falou que, se pudesse colocar os professores sem pagamento, ela faria isso e o que atrapalha

o andamento do colegiado são os professores. Eles não entregam as coisas na data certa, não participam das reuniões, não dão sugestões.

Francine: *Até hoje tem muito técnico que digita pauta para o professor.*

(Vozes paralelas irritadiças e exaltadas falando ao mesmo tempo)

Kézia, em seu discurso, expôs que o servidor possui capacidade para resolver problemas de seu setor independentemente da chefia e que, muitas vezes, há docentes que são melhores em sala de aula do que em cargos de chefia. Expôs, também, que o funcionário não deve se deixar amargar diante de uma nova chefia, pois o técnico geralmente permanece na função enquanto que o docente ao término do mandato deixa de exercer a função de chefe. Selma considerou que Kézia possui liderança e isso facilita seu trabalho e esclareceu que não costuma passar à frente da chefia; entretanto, realiza o seu trabalho. Por outro lado, Edna comentou que o chefe somente determina uma atribuição para o servidor quando sabe que pode contar com ele. Essa prática, como já dito, provoca sobretrabalho para alguns servidores, promovendo o enfraquecimento do gênero profissional.

Assim, em meio às discussões, a vida do servidor público técnico-administrativo foi sendo debatida, desvendada, comendo e recomendo, transformada a todo o momento. Algumas falas indicam que os técnicos se acham injustiçados pelos docentes, mas outras indicam que alguns professores acreditam que os técnicos emperram o andamento da Universidade. Que estratégias construir para dar conta dessas questões de forma a não alimentar antagonismos e ressentimentos?

Mais um encontro chegava ao fim com gosto de despedida. Estávamos todos muito potencializados, acreditando na possibilidade de novas conversas ao acaso e, ao mesmo tempo, sabíamos que sentiríamos saudades desses encontros, por meio dos quais foi possível conhecer melhor os modos de fazer de cada trabalhador e as angústias e alegrias de ser um servidor público, um servidor técnico-administrativo da Ufes. Foi possível, também, perceber que os trabalhadores saíram mais fortalecidos ao final de cada encontro, que as conversas iriam reverberar por algum tempo e a possibilidade de se efetivarem

como proposta para modificação de um certo estado de coisas estava colocada. A devolutiva ia se efetivando durante todo o processo de análise:

Beatriz: *Gente, eu queria agradecer do fundo do meu coração por essa experiência tão potente. Acho que, a partir desta experiência, poderemos fazer outras reuniões.*

(Vozes paralelas concordando)

Roberto: *O que falta é atitude, temos que fomentar isso.*

Kézia: *Acho que a primeira coisa antes disso aí é união ente nós. A partir do momento em que houver união, dará para a gente fazer mais reuniões. A gente vai saber, por exemplo, qual o problema de Sumara, qual o problema de Selma, de Francine, de Shirlei, sendo assim, daremos sugestões...*

Francine: *Olhe para você vê como foi bom... o primeiro passo foi a união. Eu sei o que passa no meu Departamento, mas não sabia o que passava no seu. Depois desses encontros, abriu-se mais essa perspectiva.*

Roberto: *Algumas pessoas falam: Vamos resolver o problema da Ufes e chegamos à conclusão que a Ufes não existe como a Ufes. Cada Centro funciona de um jeito.*

E, assim, fomos nos despedindo, olhando nos olhos uns dos outros com muita cumplicidade, abraçando-nos, sorrindo e aguardando um próximo encontro.

Espaço em frente ao Restaurante Universitário da Ufes



Fonte: Foto produzida por Roberto

O trabalho não é uma atividade entre outras. Exerce na vida pessoal uma função psicológica específica que se deve chegar a definir. E isso, precisamente, em virtude do fato de ser ele uma atividade dirigida (CLOT, 2007 p. 12).

4 UMA OUTRA FASE DA DEVOLUTIVA E VALIDAÇÃO DA PESQUISA

4.1 O REENCONTRO COM O GRUPO ASSOCIADO

Vinte e sete de novembro de 2013, dia de uma primavera chuvosa e dia do reencontro com o grupo associado. Havia retornado, recentemente, de um Colóquio em Natal/RN, onde fui divulgar o presente estudo, e estava repleta de energia, querendo compartilhar a experiência com os sujeitos participantes da pesquisa. Esse reencontro me causava uma grande expectativa, pois vez ou outra encontrava algum colega do grupo pelo *campus* que me dizia estar com saudades e que seria bom um novo encontro para uma conversa. Esses *feedbacks* me potencializavam muito. Cheguei bem cedo, pois, devido à chuva, não queria me atrasar. Arrumei a sala, coloquei flores e comprei um bolo para Shirlei que estava aniversariando e fez questão de estar presente na reunião. Esperava a presença de todos os trabalhadores. No entanto, alguns não puderam comparecer. Solicitei aos colegas que conversassem com eles e me coloquei à disposição também para tirar qualquer dúvida.

Havia preparado para a apresentação da pesquisa no Colóquio, um *banner* com falas e fotos do grupo, pensando também nesse encontro. Após pendurá-lo na parede, fiquei observando a reação dos trabalhadores e percebi a inquietação de cada um. Ao comentar sobre a apresentação no Colóquio e a boa repercussão que esta causou, percebi a surpresa em cada olhar daqueles que ajudaram a compor a história da pesquisa. O grupo indicava, a princípio, desassossego: Será que ela escreveu mesmo o que eu falei? Em seguida, a sensação de que o *banner* expressava o que foi vivenciado. Aquele banner indicava de forma interessante o que foi experienciado no decorrer da pesquisa.

Na realidade, a devolutiva que tanto esperavam já havia sido realizada durante todo o percurso da pesquisa junto com os trabalhadores, sem que eles percebessem. Foram produzidos e vivenciados bons encontros, alegres e tristes,

inerentes ao viver-trabalhar. Estávamos todos sentados em círculo e perguntei o que o grupo sentiu fazendo parte da pesquisa. Comentei que foram suscitadas propostas como: concurso para arquivista e que estes fossem lotados em cada Centro, contratação de um artífice e reforma de todo o telhado da Universidade. Todavia existiam sugestões, cuja realização não dependia de nós e sim dos postos superiores da hierarquia da Ufes, mas não poderíamos nos isentar dessa responsabilidade de colocar o debate 'na roda'. Comentei, ainda, que ficava muito claro que o grupo busca lutar contra as adversidades (Schwartz, 2007) encontradas no mundo do trabalho ali na Ufes. E, assim, a nossa conversa foi sendo aquecida:

Sumara: Concordo, já vivenciei e já fiz tanta coisa para poder fugir de situações de explorações, de buscar alternativas, de conversar com o chefe, de reagir, mais do que se estivesse em serviço particular. Essa pesquisa me mobilizou bastante. Houve dia que eu saí daqui com dor de cabeça, dor no estômago. Pensava nessas coisas quando saía. Conversávamos depois no nosso setor. Chamavam a gente para conversar. E eu falava: olhem só o que a pesquisa de Beatriz está fazendo! Pensavam que iam manchar a imagem da Universidade, estavam preocupados com o resultado final disso. Mas, ao mesmo tempo, gerou essas coisas em mim, que eram coisas que faziam com que eu me deparasse com a minha realidade muito difícil, muitas vezes. Encontrava alternativa para enfrentar a chefia. Entretanto, foi uma forma que mobilizou, tanto que incomodou e mobilizou o diálogo sobre tudo pelo que a gente passa na Universidade; e tem as coisas boas, também.

Francine: É o que acaba acontecendo

Sumara: Há muitas formas de expressar sua insatisfação.

Shirlei: Apertei o botão do *f...* há muito tempo.

Beatriz: Essa é a sua estratégia encontrada. A Sumara encontrou a dela.

Shirlei: Se você não fizer isso, acaba adoecendo, pirando.

Esclareci que a experiência nos indicou que o grupo cria estratégias para driblar o que faz adoecer, mesmo que de forma ínfima, como a experiência apresentada por Eunice que relatou, em um de nossos encontros, já ter trabalhado em um setor que a fazia adoecer, mas que conseguiu resolver o problema trocando seu local de trabalho. O servidor, portanto, busca solucionar seus problemas conversando com a chefia; porém, quando percebe não ser possível resolvê-los

dessa forma, solicita remoção para outro setor. Essa foi uma maneira encontrada por alguns trabalhadores por meio do espaço dialógico, que impediu o cultivo de raiva, de ressentimento, o que poderia produzir adoecimento.

Sumara: Sabe... eu estava pensando sobre isso e não vale a pena engolir sapo. A gente tem que bolar um jeito de estar num setor em que no mínimo, se sintam bem.

Selma: Vir trabalhar todo dia angustiada, com certeza, irá adoecer.

Em meio às conversas, uma nova realidade nos meios de trabalho dos técnicos foi anunciada:

Shirlei: Vocês não sabem nem um terço do que está acontecendo nessa Universidade. Eu estou virada no bicho; entendeu? A administração contratou uma consultoria para fazer uma realocação dos cargos comissionadas da Universidade. Como será priorizado isso? Quem tem merecimento? E não estou falando de Cargos de Direção (CD), estou falando de Função Gratificada (FG)²⁵ que são as merrecas. Como será distribuído isso nas Universidades? Assim, está sendo reestruturado e a minha já foi reduzida. Eu virei um satanás! Você não tem noção!

(Vozes paralelas irritadiças.)

Roberto: Não deveria contratar ninguém, eles têm a obrigação de saber.

Selma: Acho que cada Chefe tinha que saber.

(Vozes exaltadas falando ao mesmo tempo)

Shirlei: No meu caso, eu recebo uma FG2, que é uma miséria. Então, essa digníssima responsável pela análise das Comissões achou que o que eu faço é pouco. Eu entro na Universidade às 6:00 horas e saio às 16 horas da tarde. Conclusão: todo mundo irá entregar as FGs. Essas gratificações resolvem a vida de alguém aqui? Não resolve. Não precisa contratar consultoria para isso, gente. Vai sobrar FG e ninguém vai querer.

(Vozes paralelas e exaltadas concordando com Shirlei.)

Selma: Deixem elas se virarem e colocarem alguém que não vai resolver os problemas que a Shirlei resolve lá.

²⁵ FG e CD "Função Gratificada, é uma vantagem pecuniária, acessória do vencimento, criada por lei, paga ao servidor em razão de encargos de chefias, assessoria e de secretaria, consoante a dicção do art.9 da Lei federal número.3.780/60. Hoje são comumente instituídas como vantagens pecuniárias" (GASPARINI,2012,p.320).

Kézia: *Eles precisam melhorar a chefias das secretárias e colocar chefia para secretária de colegiado de curso.*

Shirlei: *Estão tirando de um e dando para outro. E não é assim que se faz.*

Sumara: *A gente sabe que tem dinheiro para um monte de coisas. Tem que saber o que é prioritário na Universidade.*

A indignação de Shirlei foi motivada pela redução da sua gratificação, que é uma “[...] vantagem pecuniária destinada ao Servidor público, em razão de encargos de chefia, assessoria e secretaria [...]” (GASPARINI, 2012, p. 320), o que não considerou justo, uma vez que as prescrições e a responsabilidade do servidor não foram reduzidas. Essa medida não iria beneficiar os demais trabalhadores contemplados com gratificação, e contribuía para o enfraquecimento do gênero profissional, da formação do coletivo, de servir ao bem comum. Os servidores se sentiam ludibriados com a nova modalidade de distribuição das funções gratificadas e, como disse Shirlei, “*Reduzindo o valor da gratificação de uns para estabelecer gratificação para outros*”. Vale esclarecer que a função gratificada (FG) é destinada ao servidor ocupante de cargo público na própria Instituição, devendo atender os quesitos previstos no Estatuto e Regimento Interno da Instituição.

E a discussão continuava...

Kézia: *Em vez melhorar, só piora. Trabalhei no colegiado há mais de quinze anos, e Beatriz sabe o quanto sofri, mas eu fazia porque eu gostava.*

Selma: *Quando a gente trabalha com prazer, fazendo o que gosta é diferente.*

Kézia: *Mas chega um certo momento na sua vida que fica mais desanimado, porque você não é valorizado. Ai é que está.*

(Vozes paralelas.)

Selma: *Tem que ter uma compensação pessoal ou financeira.*

Kézia: *Você pega um chefe na Universidade que, infelizmente, é só professor, que não entende absolutamente de nada. Aí, você acaba fazendo o seu trabalho e o dele. Eu fiz isso por muitos anos. Hoje, estou cansada. Saí do colegiado com o coração na mão. Depois, fui chamada*

novamente pela diretora e disse que não ficaria por dinheiro nenhum. Agora, tem outra funcionária que também não está aguentando a pressão.

Essas falas ressaltam a insatisfação dos servidores diante da baixa remuneração dos cargos comissionados, à frente da responsabilidade das prescrições inerentes ao cargo que ocupam e da falta de cumplicidade por parte do docente no processo de trabalho.

4.2 UM REENCONTRO PRODUZINDO RESSONÂNCIA

Após uma parada para o café comentei com o grupo que Roberto havia dito, em um de nossos encontros, que o arquivo é uma tarefa refugada que ninguém quer fazer e que, para ele, a tarefa não tem sentido nenhum. O que tem sentido são as relações e não o trabalho realizado. Em seguida, indaguei qual o sentido daquele trabalho para o grupo. Roberto, imediatamente, respondeu que, para ele, não havia nenhum sentido; entretanto, a maioria dos trabalhadores disse considerar um trabalho importante. Apesar de já ter comentado esse assunto em outros encontros, reafirmei que na perspectiva de Clot (2010), trabalho bem feito é aquele que o trabalhador dá um sentido para ele. E, assim, o embate foi sendo aquecido:

Selma: *Para mim, você faz um trabalho bem feito quando você gosta, se doa.*

Beatriz: *E se ele tem um sentido para você, haverá um reconhecimento que você dará a ele. Não interessa reconhecimento da chefia. Esse trabalho tem que ter um significado para você.*

Roberto: *Como indivíduo, a gente tem que estar num nível pessoal para conseguir entender que nós temos que fazer do trabalho algo positivo. Agora, dizer que a Universidade possibilita isso, ela não possibilita, é tudo que é contrário a isso.*

Selma: *Não concordo com Roberto.*

Roberto: *Tudo que é instituído na Universidade atrapalha, o que ajuda é o que não é instituído.*

Beatriz: Vamos voltar a Roberto. Vocês têm a prescrição de arquivar documentos. Outra prescrição que não foi falada aqui é redigir ata, realizar inscrição do Mestrado, fazer exame ergométrico, manter a organização dos prédios de cada Centro, Reitoria, Pró-Reitorias e demais setores existentes na Universidade. Cada um terá a sua forma de executar a prescrição. Kézia tem uma forma de se organizar no trabalho que eu, particularmente, invejo. O modo de fazer, o sentido que ela dá ao seu trabalho. A tarefa é a execução da prescrição e, dessa forma, cada um escolhe a melhor maneira de exercê-la, que lhe traga sentido.

Roberto: Mas esse sentido é trazido de fora, é consumido pelo indivíduo, no crescimento individual e pessoal dele, sem a contribuição da Universidade.

Kézia: Nessa parte, eu concordo com Roberto. Se eu faço, procuro fazer meu serviço legal. Eu gosto que a pessoa entre no meu arquivo e visualize o que ele quer. Eu procuro sempre estar me comunicando com o professor, porque eu gosto de fazer mudanças e me envolvo. Se eu fosse realmente esperar pela Universidade, não faria nada.

Selma: Mas o que você esperaria da Universidade?

Kézia: Um pouco de valorização.

Selma: Em que sentido? Ministrando um curso? Tem muita gente que não vai fazer. A Universidade lhe garante uma certa condição. Não estou dizendo para o lado pessoal. O que aconteceu com Shirlei foi uma grande sacanagem, eu concordo plenamente. Agora, a Universidade lhe dá uma certa base, propõe-lhe para crescer.

(Vozes paralelas e exaltadas.)

Roberto: A Universidade não, o Governo Federal.

(Roberto não concorda e Selma fica nervosa.)

Selma: Estou falando da Universidade como um todo, como funcionário público. Ela lhe dá um respaldo para você crescer. Você cresce ou não cresce. Não concordo com a ideia de que ela o bitola e não lhe dá nenhum respaldo.

Roberto: Tem funcionário aqui no Centro que já conseguiu tudo, não tem como crescer mais nada e está insatisfeito.

(Vozes paralelas discordando do Roberto.)

Kézia: Eu não acredito que um bom funcionário que trabalha legal, que está no final de carreira, vá chutar o balde. Por que vejo que entrou novo aqui e não quer nada com nada.

(Vozes paralelas e exaltadas)

Roberto: *Já estive disposto a certas coisas e fiquei indisponível e, depois, disponível. Tudo isso que aconteceu comigo foi pessoal e as relações de trabalho aqui dentro só tiveram para mim exigências. Quando estava funcionando, estava bom, quando parei de funcionar, não prestava. Não tinha nenhum tipo de apoio, de orientação, de auxílio. Estou falando em todos os momentos.*

Selma: *Roberto, eu respeito sua posição. Eu trabalho aqui há um bom tempo e também tive problemas e tive o maior respaldo.*

Roberto: *Você está falando do seu setor.*

Selma: *Estou falando de Universidade. Eu tive um respaldo que, se eu não o tivesse tido, eu não estaria aqui hoje.*

(Vozes paralelas.)

Roberto: *Se for pensar em nível de Secretaria, é tranquilo o relacionamento, só que o seu setor não se mistura.*

Selma: *Engano seu. Eu tive respaldo do meu setor, do Centro e da Universidade.*

Roberto: *Estou falando de relação de trabalho.*

Selma: *Mas é de trabalho, mesmo. É o que estou falando, eu respeito sua posição. A gente, no meu setor, compromete-se com a forma que tem que funcionar. Se eu não puder ir, pode ter certeza que uma colega irá para mim. Nesse Centro, tem gente sobrando em todos os sentidos.*

Sumara: *Aqui, no Centro também. Quando eu entrei na Ufes, às vezes, Beatriz me pedia para ficar na secretaria e eu ficava.*

Durante todos os encontros houve controvérsias entre Roberto e os outros participantes do grupo, uma vez que sua posição em relação aos assuntos discutidos destoava da dos demais. Cabe destacar que tais embates constantes foram salutares porque propiciaram a construção do coletivo e tornaram possível a análise do trabalho sob o ponto de vista da atividade a partir do olhar para uma fotografia que funcionou como dispositivo de análise, pois fazia pensar o trabalho a partir da confrontação de ideias. Acompanhando Clot, diríamos que:

[...] a última palavra nunca é dita. Por definição isso se discute. Se o objeto do trabalho é a definição de qualidade e o critério da qualidade é o critério do trabalho, então a cooperação pode se desenvolver [...]. É por isso que a melhor resistência prática e crítica é essa que se faz em nome do trabalho bem feito e de seu desenvolvimento. Isso demanda controvérsia, diálogo profissional e, sobretudo, romper com a ordem da

organização sobre a qual muitos trabalhadores funcionam (CLOT, 2008, p. 67).

Os embates provocavam uma discussão acirrada entre os servidores que contestavam as formas de viver-trabalhar na Universidade como servidor público federal. Alguns enalteciam sua atividade, a autonomia conquistada pelos anos trabalhados como servidor público; outros promoviam críticas quanto à forma de fazer e a cobrança da chefia, que, geralmente, é exercida por um docente e, também, críticas quanto à postura do colega novato recém-admitido que, para muitos, ‘não veste a camisa da Universidade’²⁶ e não possui o compromisso que um servidor público deve ter. O grupo demonstrou uma disputa não declarada, que pode ser vista até mesmo como um ressentimento, pelo fato de que determinados cargos de chefia somente podem ser ocupados pelos docentes. Na opinião dos trabalhadores, os docentes deveriam destinar mais tempo para as atividades de ensino, pesquisa e extensão e deixar a parte administrativa a cargo dos servidores técnico-administrativos.

De acordo com o Estatuto da Ufes²⁷, em seu art. 37, parágrafo único, art. 57, parágrafo terceiro e art. 63 e art. 66 (p. 18, 22-24), os cargos de Reitor, Vice-Reitor, Chefes de Departamentos, Coordenadores de Colegiados de Curso²⁸ serão exercidos por docentes, em regime de integral dedicação ao serviço. Entretanto, o cargo de Pró-Reitor, mediante a instituição da Resolução número 01/2012, datada de 20 de dezembro de 2012, que alterou o Estatuto da Ufes por meio do art. 42 (§ segundo), que estabelece que os Pró-Reitores deverão ser, obrigatoriamente, servidores do quadro Permanente da Universidade, abrindo, assim, um precedente para que servidores técnico-administrativos possam

²⁶ Essa expressão foi utilizada por uma colega durante o percurso do trabalho de campo.

²⁷ UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Estatuto. Vitória, 2003. Disponível em: <www.daocs.ufes.br/>.

²⁸ A Coordenação do Colegiado de Curso conforme a Resolução número 11/87, do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão, que estabelece Normas de Funcionamento dos Colegiados de Curso de Graduação, em seu art. primeiro, parágrafo único estabelece “O coordenador será substituído em suas faltas ou impedimentos pelo subcoordenador e, na falta deste, pelo membro do Colegiado mais antigo no magistério da Universidade”. Dessa forma, apenas nessa Resolução foi mencionado que deverá ser escolhido um docente para ocupar o cargo de Coordenado de Curso de Graduação nessa Universidade.

exercer esse função. Atualmente, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é exercida por uma funcionária técnico-administrativa.

4.3 NOVAS PICADAS SENDO DELINEADAS

O arcabouço teórico que norteou a realização desta pesquisa foi a análise do trabalho sob o ponto de vista da atividade, através do envolvimento dos trabalhadores que adotaram o papel de analistas da própria atividade, assumindo o papel de protagonistas que conduziram a investigação, a produção e a reinvenção da atividade com o objetivo de aumentar o poder de agir do coletivo de trabalhadores. No entendimento de Clot (2008), quando um coletivo de trabalhadores encontra-se reunido, passada a etapa da queixa, o próximo passo é a transformação do trabalho. A aposta na abordagem teórico-metodológica da clínica da atividade foi possível por acreditar que a partir dela a luta seria centrada no poder de superação e na criação e recriação de novas formas de viver, de ser e de pensar o trabalho.

Nos embates, o real da atividade veio à tona e evidenciou que diferentes possíveis estavam sendo criados. Os olhares para uma fotografia produziram ressonâncias, possibilitando que a vida no mundo do trabalho fosse esmiuçada, permeada por diálogos estabelecidos entre os pares, e diversos planos foram atravessados e suscitados, promovendo a constituição de recursos para a sua atividade profissional. Como já indicamos, sinalizavam uma forma mais adequada de arquivar documentos, sugeriram a contratação de um arquivista, a admissão de um artífice para os setores da Universidade, a troca de todo o telhado dos prédios da Instituição, melhoria das FGs dos servidores técnico-administrativos e criação de uma função gratificada para as secretarias de Colegiados de Cursos. Tais pistas indicavam uma vontade de mudança que não mais se reduzia a lamentações. Ficavam pistas para uma efetiva mudança em alguns cenários do trabalho na Ufes, em especial nos setores onde trabalham. Na formulação de Miguel Maia (apud OSÓRIO, 2010, p. 42), toda atividade de trabalho pode ser entendida

[...] como um encontro entre corpos, atravessamentos múltiplos que se agenciam, se interconectam, demandando escolhas e decisões e, portanto, tornando todo trabalho uma atividade de criação. Mais do que um mero executor de tarefas, o trabalho constitui e é constituído pela sua atividade, sendo ao mesmo tempo produtor e produto, estando presente a capacidade de afetar e de ser afetado. Um trânsito no qual o coletivo devém singular e o singular devém trabalhador e, simultaneamente, o singular devém coletivo e o coletivo devém gênero da atividade, de forma que a competência se produz em uma emergência no e através do plano no qual singular e coletivo não são dicotômicos, mas causas/efeitos [...] de atravessamentos de corpos.

E, assim, a vida do servidor técnico-administrativo na Ufes vai sendo tecida, alinhavada em meio aos movimentos de trocas, de ressentimentos, de obrigações, de trabalho, de prazer, de criações e recriações no dia a dia do labor.

Passarelas alagadas no campus da Ufes



Fonte: Foto produzida por Eurico

Produzir com imagens e não sobre as imagens ainda é um inquietante desafio, importante na busca de modos de pesquisar que possam operar ética e esteticamente (TITTONI, 2011, p. 124).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O APANHADOR DE DESPERDÍCIOS

*Uso a palavra para compor meus silêncios.
 Não gosto das palavras
 Fatigadas de informar.
 Dou mais respeito
 as que vivem de barriga no chão
 tipo água pedra sapo.
 Entendo bem o sotaque das águas.
 Dou respeito às coisas desimportantes
 Prezo insetos mais que aviões.
 Prezo a velocidade
 das tartarugas mais que a dos mísseis.
 Tenho em mim esse atraso de nascença.
 Eu fui aparelhado
 Para gostar de passarinhos.
 Tenho abundância de ser feliz por isso.
 Meu quintal é maior do que o mundo.
 Sou um apanhador de desperdícios:
 Amo os restos
 Como as boas moscas.
 Queria que a minha voz tivesse um formato de canto.
 Porque eu não sou da informática:
 Eu sou da invencionática.
 Só uso a palavra para compor meus silêncios*

(BARROS, 2010b, p. 47).

Como servir-se das palavras para concluir um trabalho com ausência de fórmulas ou poções mágicas? Ao iniciarmos uma pesquisa, imaginamos sempre que haverá um término e ansiamos por isso. No entanto, nesse caso, se possível fosse, arriscaria uma volta ao tempo e reiniciaria o campo empírico em cada encontro com os sujeitos participantes deste trabalho. Muitas palavras foram proteladas, as análises demandando desdobramentos, algumas questões não foram debatidas à exaustão. Esses sentimentos fazem parte do pesquisar? Pois é assim que me sinto.

A proposta de elaboração desta pesquisa foi analisar o trabalho, sob o ponto de vista da atividade, dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo. A razão da escolha do referencial teórico-metodológico da clínica da atividade, utilizando o dispositivo imagético fotográfico, foi por acreditar que esse caminho fosse o mais coesivo com o objetivo de analisar quais alianças foram tecidas pelos técnicos ao enfrentarem os imprevistos diante do prescrito; conhecer as formas de organização e gestão do trabalho e analisar as relações que se efetivaram no desenvolvimento das atividades de trabalho, possibilitando a ampliação da potência de agir dos trabalhadores com vistas à transformação do Trabalho que desenvolvem.

Sendo assim, faço uso da palavra e “Queria que minha voz tivesse o formato de canto” (BARROS, 2010, p. 47) para reafirmar que, de acordo com os trabalhadores que compuseram o grupo associado, foi a primeira vez que estes puderam se reunir para discutir e analisar o trabalho. Experiência única, vivenciada com muita intensidade, por meio da qual puderam discutir sobre seu trabalho coletivamente, sem receio de que suas palavras fossem cerceadas.

Os trabalhadores mergulharam fundo nas análises que foram intermediadas pelas fotografias produzidas e escolhidas por eles próprios e, a partir daí, foram traçadas estratégias de enfrentamento no dia a dia do labor. Mostraram que apesar dos imprevistos inerentes ao processo de trabalho, não se deixam paralisar, sempre lutando por melhor qualidade de vida, melhor relacionamento com as chefias ou com o colega, com modos diversos de estar nessas relações.

Faço uso da palavra para afirmar que foram seis encontros com o grupo associado, formado por servidores técnico-administrativos que ocupam o cargo de assistente em administração. O sexto encontro foi realizado para promover mais uma etapa da devolutiva e validação da pesquisa, uma vez que, no nosso entendimento, a devolutiva foi realizada a todo momento. Ele se fez como um processo ao longo da pesquisa. O primeiro encontro produziu muitas intervenções no grupo que inicialmente mostrava-se muito tímido. Esse encontro teve grande repercussão entre os participantes da pesquisa o que causou, inclusive,

desconforto em um determinado setor, por receio da chefia do que essa pesquisa poderia produzir entre os trabalhadores.

Os encontros procuraram trazer alguns deslocamentos nos processos de trabalho dos servidores. Após cada reunião, saíam mais fortalecidos devido às discussões inflamadas, aos debates acirrados promovidos pelas controvérsias, perseguindo-se o fortalecimento do plano coletivo. As discussões ecoaram e foram espargidas por onde seus interlocutores percorriam e permitiram que fossem fomentadas frutíferas sugestões para o trabalho, descritas no decorrer do texto.

Uso as palavras para expressar que os trabalhadores deixaram claro que o problema da Universidade são as relações e não as tarefas que lhes são determinadas no labor diário. Eles destacam sua importância como servidor público, vivenciam as alegrias e tristezas de ser servidor público, foi vivenciado o inimaginável, próprio a uma pesquisa que busca acompanhar processos e não constatar o que está dado. Muitas vezes estava cansada e sem saber se era esse o caminho. Entretanto, os trabalhadores não desistiam, ficaram até o fim desse percurso investigativo. Sussurravam entre eles sobre a importância do servidor técnico-administrativo para a Ufes.

Foi possível evidenciar a importância do coletivo no trabalho e do trabalho coletivo por meio do olhar para uma fotografia, gerando conversas sobre o trabalho, que foi esmiuçada e indicou que cada trabalhador possui uma forma de trabalhar, construindo outros possíveis. Foi possível, também, dar visibilidade à velha rixa não declarada entre os servidores técnico-administrativos e os docentes.

Durante a realização dessa pesquisa tentei retirar a pele de servidora técnico-administrativa a todo o momento, apesar de ter sido muito árduo esse papel. Saí fortalecida e foi possível vislumbrar a existência de outro mundo na Universidade. A pesquisa deu visibilidade a uma nova forma de olhar o trabalho e o servidor público da Instituição Ufes. Indicou-nos, ainda, a importância de se instituir espaços de conversa quando os trabalhadores possam falar sobre seu trabalho, pensar sobre ele e, possivelmente, transformá-lo.

Uso a palavra para reafirmar que houve indicativo de transformações nos processos de trabalho dos servidores, por meio das conversas sobre sua atividade, o que fortalece nossa tese de que o dialogismo é um caminho potente para que os trabalhadores sejam protagonistas de seu trabalho. Um protagonismo que implica participação distribuída na instituição de modos de trabalhar sintonizados com a potência própria dos viventes humanos.

“Só uso a palavra para compor o meu silêncio”.

6 REFERÊNCIAS

AMORA, A. S. **Minidicionário Soares Amora da língua portuguesa**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BARROS, M. de. O apanhador de desperdícios. In: _____.

Memórias inventadas: as infâncias de Manoel de Barros. São Paulo: Planeta Brasil, 2010b.

BARROS, M. de. **Poesia completa**. São Paulo: Leya, 2010a.

BARROS, M. E. B. de. Modos de gestão produção de subjetividade na sociedade contemporânea. **Revista do Departamento de Psicologia-UFF**, Niterói, v. 14, n. 2, p. 59-74, 2003.

BARROS, M. E. B. de; HECKERT, A. L. C.; MARGOTTO, L. R. (Org.). **Trabalho e saúde do professor**: cartografias no percurso. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

BARROS, M. E. B. de; LOUZADA, A. P.; VASCONCELLOS, D. Clínica da atividade em uma via deleuziana: por uma psicologia do trabalho. **Informática na Educação: Teoria & Prática**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 14-27, jan./jun. 2008.

BARROS, M. E. B. de; PASSOS, E.; EIRADO, P. de. Psicologia e trabalho: uma experiência do labor docente-intercessões com a clínica da atividade. **Revista Psicologia e Sociedade**, v. 26, n. Especial, p. 150-160, 2014.

BARROS, M. E. B. de; TEIXEIRA, D. V.; ARAGÃO, E. M. A. Cartografando estratégias de resistência construídas por educadores no cotidiano de trabalho numa escola de Vitória-ES. **Psicologia da USP**, São Paulo, v.19, n. 4, p. 519-546, out. 2008. Disponível em: <www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51772008000400010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 14 out 2011.

BARROS, M. E. de; PIMENTEL, E. H. do C. Políticas públicas e a construção do comum: interrogando práticas psi. **Revista Polis e Psique**, v. 2, n. 2, 2012. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/PolisePsique/article/view/35746>>. Acesso em: 14 out. 2013.

BENDASSOLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

BENEVIDES, R.; PASSOS, E. A humanização como dimensão pública das políticas de saúde. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 561-571, jul./set. 2005.

BOSCARDIN, E. F. **Servidor público**: um enfoque para a atualidade. 2010. Disponível em: <www.assojafr.org.br/img/doc/servidor_publico_20110113.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2013.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Recursos Humanos. **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: Senado Federal, 1990.

BRITO, J. Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In: FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J.; ALVAREZ, D. (Org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p. 91-114.

CANGUILHEM, G. Meio e normas do homem no trabalho. **Revista Pro-posições**, UNICAMP, v. 12, n. 2-3, p. 35-36, jul./nov. 2001.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

CLOT, Y. **A formação pela análise do trabalho**: por uma terceira via em maneiras de agir, maneiras de pensar em formação. 2000. Disponível em: <www.pqv.unifesp.br/AformacaoatravesdaanalisedotrabalhoYvesClot.pdf>. Acesso em: 14 out. 2013.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2007.

CLOT, Y. Entrevista. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, dez. 2006.

CLOT, Y. Entrevista: Yves Clot. **Mosaico: Estudos em Psicologia**, Belo Horizonte, v. 2, n.1, p. 65-70, 2008.

CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

DELEUZE, G. O que é um dispositivo? In: _____. **Michel Foucault, filósofo**. Barcelona: Gedisa, 1990. p. 156-161.

DOMINGUES, L. **A flor da pele**: subjetividade, clínica e cinema no contemporâneo. Porto Alegre: Sulina Editora da UFRGS, 2010.

DUC, M.; SCHUATZ, Y.; DURRIVE, L. Trabalho e uso de si. In: SCHUARTZ, Y; DURRIVE, L. **Trabalho & Ergologia**. Niterói: EDFF, 2007.

FERNANDES, M. **Poemas**. Porto Alegre: L&PM, 2007, p. 43.

FONSECA, T. M. G. de; BARROS, M. B. de. Entre prescrições e singularizações: o trabalho em vias da criação. **Fractal: Revista da Psicologia**, v. 22, n.1, p.101-114, jan./abr. 2010.

GASPARINI, Di. **Direito administrativo**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GUATTARI, F. **Revolução molecular**: pulsações políticas do desejo. São Paulo: Brasiliense, 1987.

HEIMAN, L. S.; IBANHEZ, L. C.; BARBOZA, R. (Org.). **O público e o privado**. São Paulo: Hucitec/Opas/IDRC, 2005.

HOUAISS, A. **Dicionário eletrônico Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2002. [CD-ROM].

LAVRADOR, M. C. C. **Loucura e vida na contemporaneidade**. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2006.

MARQUES, S. V. D. O.; MARTINS; G. B. de; SOBRINHO, O. C. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.9, Edição Especial, jul. 2011.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. 14. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1994. Livro 1: O processo de produção do capital.

OSÓRIO, C. da S. A fotografia como uma marca do trabalho: um método que convoca o protagonismo do trabalhador na invenção de mundos. In: ZANELLA, A. V.; TITTONI, J. (Org.). **Imagens no pesquisar**: experimentações. Porto alegre: Dom Quixote, 2011.

OSÓRIO, C. da S. As ações de saúde do trabalhador como dispositivo de intervenção nas relações de trabalho. In: BARROS, M. E. B., MOREIRA, M. I. B.;

NOVO, H. A, ROSA, E. M. **Psicologia e saúde**: desafios às políticas públicas no Brasil. Vitória: Ed, 2007. p. 75-90.

OSÓRIO, C. da S. Experimentando a fotografia como ferramenta de análise da atividade de trabalho. **Informática na Educação: Teoria & Prática**, Porto Alegre, v. 13, n. 1, p. 41-49, jan./jun. 2010.

OSÓRIO, C. da S. **Vida de hospital**: a produção de uma metodologia para o desenvolvimento da saúde do profissional de saúde. 2002. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, Rio de Janeiro, 2002.

PACHECO, A. B. **Homens e mulheres do mármore e do granito**: entre cores e ritmos. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia Institucional). Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciência Humanas e Naturais, Vitória, 2010.

ROSEMBERG, D. S. **O trabalho docente universitário em análise**: tessituras e vidas em uma universidade federal brasileira. 2011. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do espírito Santo, Centro de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Vitória, 2011.

SANTOS-FILHO, S. B.; BARROS, M. E. B. de (Org.). **Trabalhador da saúde**: muito prazer, protagonismos dos trabalhadores na gestão do trabalho em saúde. Ijuí: Editora Unijuí, 2007.

SOUZA, P. C. Z. de; ATHAYDE, M. A contribuição da abordagem clínica de Louis Le Guillant para o desenvolvimento da Psicologia do Trabalho. **Estudos de Pesquisa em Psicologia**, UERJ, v. 6, n. 1, jan./jun. 2006.

SPINOZA, B. de. **Ética**. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.

THIRY-CHERQUES, H. R. Revisitando Marx: alienação, sobretrabalho e racionalidades nas organizações contemporâneas. **REAd Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 1, p. 206-126, jan./abr. 2007.

TITTONI, J. O fotografar, a poética e os detalhes. In: ZANELLA, A.V.; TITTONI, J. **Imagens no pesquisar**: experimentações. Porto Alegre: Dom Quixote, 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Estatuto**. Vitória, 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Regimento geral**. Vitória, 2014. Disponível em: <<http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/Regimento%20Geral%20da%20UFES.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Resolução nº.11**, de 6 de maio de 1987. , Vitória:Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão, 1987. Disponível em: <<http://www2.daocs.ufes.br/resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-111987-cepe>>. Acesso em: 29 jul. 2013.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: FUNDACENTRO, 1994.

ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C. et al. O pioneirismo de Louis Le Guillant na reforma psiquiátrica e psicoterapia institucional na França: a importância do trabalho dos pacientes para a abertura dos hospícios. **Estudos e Pesquisa em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812009000300005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 14 jun. 2013.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Trata-se de envolvimento com a pesquisa que resultará em dissertação de Mestrado de Beatriz Cysne Coimbra, orientanda da prof^a. Dr^a. Maria Elizabeth Barros de Barros, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) que tem como tema: Relações de Trabalho em uma Universidade: Atividade dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo.

O estudo está sendo encaminhado em conformidade com o prescrito na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde;

Fui informado (a) de que serei esclarecido(a) diante de qualquer dúvida antes da produção das informações utilizadas na pesquisa como: gravação das falas, produção de textos e ou imagens, escolhidas como dispositivos metodológicos da pesquisa mencionada;

Em caso de dúvida ligar para o CEP- Comitê de Ética em Pesquisa de Goiabeiras:4009-7840, localizado na av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras- Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação-Vitória-ES. O e- mail do CEP é cep.goiabeiras@gmail.com

A minha participação não me trará nenhum tipo de risco moral, social, físico e/ou psicológico e nem me submeterá a nenhum desconforto, preconceito, discriminação ou desigualdade social, pois o que estará em foco durante as discussões no grupo será a análise do trabalho sob o ponto de vista da atividade;

Os dados produzidos nesta pesquisa serão utilizados apenas para fins de pesquisa, bem como não serei remunerado pela minha participação, não havendo assim qualquer forma de ressarcimento.

Ciente dessas considerações, eu _____

RG-----CPF:-----autorizo o uso de minhas falas, produção textual e imagem, única e exclusivamente para composição de material de discussão no Grupo da pesquisa que tem como objeto a análise do trabalho sob o ponto de vista da atividade, utilizando-se como referência a clínica da atividade.

Vitória, ____ de _____ de 2013.

Participante da Pesquisa

ANEXO A – DESCRIÇÃO DOS CARGOS DO PCCTAE

CARGO	NÚMERO DE SERVIDORES
ADMINISTRADOR	52
AJUSTADOR MECÂNICO	2
ALMOXARIFE	12
ANALISTA TÉCNICO DA INFORMAÇÃO	23
ANTROPÓLOGO	1
ARMAZENISTA	2
ARQUITETO E URBANISTA	6
ARQUIVISTA	6
ASSISTENTE DE ALUNO	3
ASSISTENTE DE LABORATÓRIO	10
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	488
ASSISTENTE SOCIAL	21
ATENDENTE DE CONSULTÓRIO - ÁREA	8
ATENDENTE DE ENFERMAGEM	8
AUDITOR	2
AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO	89
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
AUXILIAR DE AGROPECUARIA	11
AUXILIAR DE ANATOMIA E NECRÓPSIA	3
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	1
AUXILIAR DE CARPINTARIA	1
AUXILIAR DE COZINHA	13
AUXILIAR DE CRECHE	3
AUXILIAR DE ELETRICISTA	1
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	234
AUXILIAR DE FARMÁCIA	4
AUXILIAR DE LABORATÓRIO	22
AUXILIAR DE MECÂNICA	1
AUXILIAR DE NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	23
BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	47
BIÓLOGO	7
BIOMÉDICO	1

BOMBEIRO HIDRÁULICO	5
CARPINTEIRO	1
CONTADOR	26
CONTÍNUO	25
CONTRAMESTRE-OFÍCIO	3
COPEIRO	19
COSTUREIRO	1
COZINHEIRO	7
DESENHISTA INDUSTRIAL	1
DESENHISTA TÉCNICO-ESPECIALIZADO	4
DESENHISTA-PROJETISTA	3
DIRETOR DE IMAGEM	2
ECONOMISTA	12
ECONOMISTA DOMÉSTICO	1
ELETRICISTA	5
ENCADERNADOR	3
ENFERMEIRO-ÁREA	58
ENGENHEIRO AGRÔNOMO	1
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	1
ENGENHEIRO-ÁREA	20
ESTATÍSTICO	1
FARMACÊUTICO	9
FARMACÊUTICO-BIOQUÍMICO	11
FARMACEUTICO-HABILITAÇÃO	3
FÍSICO	1
FISIOTERAPEUTA	5
FONOAUDIÓLOGO	4
FOTOGRAVADOR	1
INSTRUMENTADOR CIRÚRGICO	2
JARDINEIRO	14
JORNALISTA	4
MARCENEIRO	5
MECÂNICO	1

(Continuação)

MÉDICO	1
MÉDICO VETERINARIO	3
MÉDICO-ÁREA	177
MESTRE DE EDIFICAÇÃO E INFRAESTRUTURA	2
MOTORISTA	17
NUTRICIONISTA-HABILITAÇÃO	13
ODONTÓLOGO	8
OPERADOR DE CALDEIRA	4
OPERADOR DE DESTILARIA	1
OPERADOR DE ESTAÇÃO DE TRATAMENTO ÁGUA-ESGOTO	2
OPERADOR DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS	4
OPERADOR DE MÁQUINA DE LAVANDERIA	7
OPERADOR DE RÁDIO TELECOMUNICAÇÕES	3
PEDREIRO	6
PINTOR-ÁREA	4
PORTEIRO	2
PRODUTOR CULTURAL	5
PSICÓLOGO-ÁREA	6
QUÍMICO	2
RECEPCIONISTA	30
RECREACIONISTA	1
REVISOR DE TEXTOS	2
SECRETARIO EXECUTIVO	22
SERVENTE DE LIMPEZA	45
SERVENTE DE OBRAS	1
TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	22
TÉCNICO EM ANATOMIA E NECROPSIA	5
TÉC. EM ELETROELETRÔNICA	2
TÉC. EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	6
TÉC. EM SEGURANÇA DO TRABALHO	2
TÉC. EQUIP. MÉDICO ODONTOLÓGICO	1
TÉCNICO DE LABORATÓRIO ÁREA	124
TÉCNICO DESPORTIVO	2
TÉCNICO EM AGRIMENSURA	1

TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA	6
TÉCNICO EM ARTES GRÁFICAS	4
TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	48
TÉCNICO EM AUDIOVISUAL	4
TÉCNICO EM CONTABILIDADE	17
TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES	4
TÉCNICO EM ELETRICIDADE	6
TÉCNICO EM ELETRÔNICA	2
TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA	2
TÉCNICO EM EMFERMAGEM	1
TÉCNICO EM ENFERMAGEM	144
TÉCNICO EM FARMÁCIA	1
TÉCNICO EM LABORATÓRIO-ÁREA	2
TÉCNICO EM MECÂNICA	8
TÉCNICO EM METALÚRGIA	1
TÉCNICO EM ÓTICA	1
TÉCNICO EM QUÍMICA	7
TÉCNICO EM RADIOLOGIA	14
TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO	1
TÉCNICO EM RESTAURACÃO	1
TECNÓLOGO-FORMAÇÃO	2
TELEFONISTA	9
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2
TRADUTOR INTÉRPRETE DE LINGUAGEM SINAIS	1
GILANTE	36
TOTAL DE SERVIDORES ATIVOS	2.222

Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape), Ministério da Educação de Gestão, em 12 de set. 2012.

ANEXO B – DESCRIÇÃO DE ATIVIDADES TÍPICAS DO CARGO DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

DESCRIÇÃO DE ATIVIDADES TÍPICA DO CARGO DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Nível de Classificação: D

Código CO: 4110-10

- Tratar Documentos:
- Registrar a entrada e saída de documentos; triar e distribuir documentos; conferir dados e datas; verificar documentos conforme normas; conferir notas fiscais e faturas de pagamentos; identificar irregularidades nos documentos; conferir cálculos; submeter pareceres para apreciação da chefia; classificar documentos segundo critérios pré-estabelecidos; arquivar documentos conforme procedimentos; preencher documentos; digitar textos e planilhas; preencher formulários.
- Preparar Relatórios Formulário e Planilhas:
- Coletar dados; elaborar planilhas de cálculos; confeccionar organogramas, fluxogramas e cronogramas; efetuar cálculos; elaborar correspondência; dar apoio operacional para elaboração de manuais técnicos.
- Acompanhar Processos Administrativos:
- Verificar prazos estabelecidos; localizar processos; encaminhar protocolos internos; atualizar cadastro; convalidar publicação de atos; expedir ofícios e memorandos.
- Atender Usuários no Local ou à Distância:
- Fornecer informações; identificar natureza das solicitações dos usuários; atender fornecedores.
- Executar Rotinas de Apoio na área de Recursos Humanos:
- Executar procedimentos de recrutamento e seleção; dar suporte administrativo à área de treinamento e desenvolvimento; orientar servidores sobre direitos e deveres; controlar frequência e deslocamentos dos servidores; atuar na elaboração da folha de pagamento; controlar recepção e distribuição de benefícios; atualizar dados dos servidores.
- Executar Rotinas de Apoio na Área de Materiais, Patrimônio e Logística:
- Controlar material de expediente; levantar a necessidade de material; requisitar materiais; solicitar compra de material; conferir material solicitado; providenciar devolução de material fora de especificação; distribuir material de expediente; controlar expedição de malotes e recebimentos; controlar execução de serviços gerais (limpeza, transporte, vigilância); pesquisar preços.
- Executar Rotinas de Apoio na Área Orçamentária e Financeira:
- Preparar minutas de contratos e convênios; digitar notas de lançamentos contábeis; efetuar cálculos; emitir cartas convite e editais nos processos de compras e serviços.
- Participar da Elaboração de Projetos referentes a melhorias dos Serviços da Instituição.
- Coletar Dados; Elaborar Planilhas de Cálculos; Confeccionar Organogramas; Fluxogramas e Cronogramas; Atualizar dados para elaboração de Planos e Projetos.
- Secretariar Reuniões e outros Eventos:
- Redigir atas, memorandos, portarias, ofícios e outros documentos utilizando redação oficial.
- Utilizar Recursos de Informática.
- Executar outras Tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao Ambiente Organizacional.

Fonte: Portal da. Disponível em: <www.progepaes.br>. Acesso em: 17 ago. 2013

ANEXO C – REIVINDICAÇÕES CONQUISTADAS APÓS GREVES NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS

Nos últimos dez anos as Universidades Federais brasileiras enfrentaram inúmeras greves com diversas reivindicações, conforme dados apresentados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Ufes (Sintufes) e indicados no Quadro 1:

Quadro 1 – Reivindicações conquistadas

ANO	REIVINDICAÇÕES CONQUISTADAS
2000	Impedimento do Projeto de autonomia Universitária do MEC.
2001	Incorporação da GAE (gratificação executiva) ao vencimento básico para ativos e aposentados.
2003	Elaboração da PEC paralela (Proposta de Emenda à Constituição número 227/2003) da reforma da Previdência. A PEC Paralela, em relação à Reforma da Previdência (E.C. 41). Traz modificações importantes para os atuais servidores, especialmente no que diz respeito: i) à integralidade, ii) à paridade, iii) à transição, iv) ao subteto, v) à contribuição de inativo, vi) à aposentadoria especial, vii) à contribuição da empresa para o INSS, e viii) à inclusão previdenciária.
2004	Reestruturação da tabela dos servidores técnico-administrativos em educação
2005	Garantia de recursos para a implantação da 1ª e 2ª etapa do PCCTAE (Plano de Carreira dos técnico-administrativos).
2007	Implantação da 2ª etapa da carreira.
2011	Reposições das perdas salariais, sem reajuste e aprimoramento da carreira.
2012	Reposição das perdas e aprimoramento da carreira. Reajuste de 15,8% que serão distribuídos em três anos.

Fonte: SINTUFES (2013).

Vale destacar que a criação do Sintufes representa um importante marco na história do movimento sindical dos técnico-administrativos da Ufes, que teve início no ano de 1977 a partir da criação da Associação dos Servidores da (Asufes). Em plena ditadura militar os trabalhadores da Ufes empreenderam várias mobilizações em prol de luta pela redemocratização do país, além de melhoria salarial e de condições de trabalho. Tais mobilizações tiveram o ápice em 1982 a partir de uma greve que mobilizou praticamente todos os trabalhadores da Ufes e questionou o papel, até então omissivo, da Asufes como entidade ligada ao regime político vigente. Não tardou para que, ainda em 1982, os trabalhadores criassem

a Associação de Funcionários da Ufes (Afufes), cujo objetivo foi a conscientização dos trabalhadores e a luta pelos interesses da categoria.

A mesma mobilização foi reavivada na conquista da direção da Asufes, mudando totalmente o perfil assistencialista para a qual foi criada, segundo membros da referida associação. As duas entidades coexistiram durante seis anos até a sua unificação em 1988, aprovada no I Congresso dos Funcionários da Ufes . Com a unificação, a Afufes foi extinta e a Asufes ficou sendo responsável pelo encaminhamento das lutas colocadas para os trabalhadores das Universidades e também para os servidores públicos de uma maneira geral. A transformação da Asufes em sindicato, no ano de 1992, permitiu a ampliação das ações em prol dos trabalhadores marcando uma nova etapa para a representação coletiva das categorias.

Um dos Coordenadores Geral do Sintufes, em entrevista realizada no dia 15 de outubro de 2013, relata que:

Apesar desse reajuste os servidores técnico-administrativos continuam com o menor piso salarial do poder executivo, não foram contemplados com as perdas salariais dos últimos anos e, além disso, é necessária a conquista da ascensão funcional e racionalização dos cargos existentes no Plano de Carreira dos servidores técnico-administrativos (PCCTAES).

As questões discutidas indicam um quadro de precarização do processo de trabalho vivenciado na Universidade Federal do Espírito Santo o que, como já indiquei, impulsionou esta pesquisa sobre a atividade dos servidores técnico-administrativos da Instituição.