

Universidade Federal de Ouro Preto

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Grupo de Estudos e Estudo e Pesquisa em Trabalho, Saúde e Serviço Social

Questionários “A PROGEP se interessa em saber como você está”: dados sobre o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19

Lidiane Silva Maria

Roberto Coelho do Carmo

Sicelo Alexandre de Oliveira Inácio

Ouro Preto, 10 de fevereiro de 2022.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
2	OBJETIVOS	6
3	METODOLOGIA	6
4	TRABALHO REMOTO	9
5	TEORIA DO DESGASTE	14
5.1	O DESGASTE MENTAL E O CAMPO DA SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO (SMRT)	17
5.2	O DESGASTE EM CONTEXTO DE CAPITALISMO FLEXIVEL	22
5.3	DESGASTE MENTAL EM CENÁRIO PANDÊMICO	32
5.4	A CONDUÇÃO POLÍTICA DA PANDEMIA	35
6	RESULTADOS	37
6.1	QUESTIONÁRIO APLICADO EM 2020	37
6.1.1	Saúde do Servidor e Condições para o Trabalho	38
6.1.2	Relações de Trabalho	42
6.1.3	Gestores - Chefes de Equipe	43
6.1.4	Professores: como se sentem para o ensino remoto	44
6.2	QUESTIONÁRIO APLICADO EM 2021	46
6.2.1	Saúde do Servidor e Condições para o Trabalho	48
6.2.2	Relações de Trabalho	52
6.2.3	Gestores - Chefes de Equipe	53
6.2.3	Professores – como se sentem para o ensino remoto	54
6.3	Saúde Física e Mental relacionadas a outras variáveis	56
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
8	REFERÊNCIAS	71

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2019 se encerra com a iminência de pandemia. Em Wuhan, na China, a identificação de um novo vírus, o SARS-CoV-2¹, com enorme potencial de contágio e uma taxa de letalidade potencial, mas também já verificada em algumas experiências dramáticas, como no caso italiano, por exemplo, leva o mundo a deflagração de pandemia. Buscando prevenir a disseminação deste novo vírus, causador da Covid-19, a UFOP, em 17 de março de 2020, por meio da Resolução CUNI 2.337, aprovou a adoção de um conjunto de ações e recomendações de prevenção da disseminação do Coronavírus, dentre elas a flexibilização do trabalho, que, então, poderia ocorrer de três formas: preferencialmente de forma remota; presencial em meio expediente e em escalas (dia sim, dia não). Com o mesmo objetivo, em 25 de março do mesmo ano, por meio da Resolução CUNI 2.338, a UFOP suspendeu os componentes curriculares presenciais e remotos dos cursos de graduação e pós-graduação e, tendo em vista, que a doença causada pelo novo Coronavírus (COVID-19) foi classificada como pandemia pela Organização Mundial de Saúde, bem como a Declaração de Emergência em Saúde Pública de importância Nacional, expressa na Portaria nº188/GM/MS/2020, de 4 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFOP, por meio da Resolução CEPE 8.000, de 07 de julho de 2020, aprovou o calendário e regulamentou a oferta de Período Letivo Especial Emergencial, com ofertas de disciplinas integralmente remotas, por meio da utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), ficando, portanto, definido a não ocorrência de atividades presenciais. É importante destacar que, diante do potencial de letalidade do vírus e da altíssima velocidade com que se espalhava pelas diferentes regiões do planeta, a única alternativa segura naquele momento, era

¹ A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e tem como principais sintomas febre, cansaço e tosse seca. Outros sintomas menos comuns e que podem afetar alguns pacientes são: perda de paladar ou olfato, congestão nasal, conjuntivite, dor de garganta, dor de cabeça, dores nos músculos ou juntas, diferentes tipos de erupção cutânea, náusea ou vômito, diarreia, calafrios ou tonturas.

Em 26 de novembro de 2021, a OMS designou a variante da COVID-19 B.1.1.529 como uma variante de preocupação denominada Ômicron. Essa variante apresenta um grande número de mutações, algumas das quais preocupantes. As outras variantes de preocupação ainda estão em circulação e são: Alfa, Beta, Gama e Delta.

Dessa forma, quanto mais o vírus da COVID-19 circular, através da movimentação das pessoas, mais oportunidades terá de sofrer mutações. Portanto, a coisa mais importante que as pessoas podem fazer é reduzir o risco de exposição ao vírus e se vacinar contra a COVID-19 (com todas as doses necessárias, segundo o esquema de vacinação), continuar usando máscaras, manter a higiene das mãos, deixar os ambientes bem ventilados quando possível, evitar aglomerações e reduzir ao máximo o contato próximo com muitas pessoas, principalmente em espaços fechados.

<https://www.paho.org/pt/covid19>

um rigoroso isolamento social, até que as primeiras vacinas fossem classificadas como seguras para administração. Ainda hoje, no início de 2022, mesmo com a crescente taxa vacinal do país, o risco permanece em alguma medida, atravessado pelo negacionismo e por novas variantes, como a Delta e a Ômicron, pelo potencial de mutação do vírus.

Neste contexto, diante da indefinição quanto ao retorno às atividades presenciais, em função da pandemia de Covid-19, declarada pela OMS em 11 de março de 2020, a PROGEP², elaborou e encaminhou aos servidores, pelo e-mail institucional, no dia 28/07/2020, o questionário “A CGP se interessa em saber como você está!”, que ficou disponível para recebimento de respostas até o dia 31/08/2020.

Posteriormente, para análise dos dados levantados, a PROGEP estabeleceu parceria com o Grupo de Estudo e Pesquisa em Trabalho, Saúde e Serviço Social (GEPTSSS), coordenado pelo professor Dr. Roberto Coelho do Carmo, lotado no Departamento de Serviço Social (DESSO), bem como foi cadastrada na Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós Graduação e Inovação, no Programa Institucional de Voluntários de Iniciação Científica da UFOP (PIVIC-UFOP) a pesquisa intitulada “As trabalhadoras e trabalhadores da UFOP em tempo de pandemia: uma análise documental”, contando com a participação dos servidores técnico-administrativos em educação, Me. Lidiane Silva Maria (Psicóloga, PROGEP), e Bel. Sicelo Alexandre de Oliveira Inacio (Auxiliar em Administração/PRACE) e da discente Aline Egídio Lopes Antônio. Pesquisa à qual este relatório encerra, com algumas análises e apontamentos.

É importante lembrarmos que, naquele momento inicial, supunha-se, por desconhecimento da sociedade, do vírus em questão e da sua real ameaça, que o isolamento seria por curto período. Entretanto, aliado a este desconhecimento, em uma conjuntura política e econômica de crise e uma poderosa disseminação de desinformação, a partir das chamadas “*fake news*” (notícias falsas), o país foi conduzido às mais elevadas taxas de letalidade do vírus e a permanência do risco de contágio, situação agravada pela vacinação tardia e pela impossibilidade de isolamento, especialmente para as camadas mais pobres do país. Dada a permanência da pandemia de Covid-19, em 18 de novembro de 2020, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFOP, aprovou a Resolução CEPE 8.042, que definiu as normas para retomada do ano letivo 2020 para os cursos de graduação presenciais e regulamentou a oferta, em caráter especial, das atividades acadêmicas em formato remoto.

² A Resolução CUNI 2.414, de 27 de maio de 2021, alterou a estrutura organizacional da UFOP, transformando a Coordenadoria de Gestão de Pessoas – CGP em Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas- PROGEP

Juntamente à pandemia, permaneceu a falta de expectativa quanto ao retorno das atividades de trabalho presencial, o que motivou a PROGEP a novamente aplicar um questionário para conhecer como os servidores estavam vivenciando o trabalho remoto. Assim, o questionário aplicado em agosto/2020 foi revisado e em 03/08/2021 foi encaminhado aos servidores ativos, pelo e-mail institucional, o questionário “A PROGEP se interessa em saber como você está!”, ficando disponível para recebimento de respostas até o dia 31/08/2021.

Compreendendo a saúde como um complexo biopsicossocial, é fundamental se analisar o contexto sob o qual a crise sanitária nos atingiu, bem como as estratégias de enfrentamento adotadas nos diferentes níveis de gestão. Assim sendo, cabe destacar, de partida, que havia já uma crise anterior à pandemia. Crise que inegavelmente foi ofuscada e agravada pela crise sanitária. Não ofuscada nos seus impactos, mas na sua justificativa que se subsume ao enorme impacto da pandemia. Uma crise estrutural do capital. Na verdade, a crise sanitária, no país, só atingiu tais magnitudes por conta desta primeira crise, que é econômica e ideopolítica. Ou seja, a ingerência do Estado, a sanha enfiada pelo lucro e o negacionismo, elementos em íntima relação, são o combustível para a crise sanitária brasileira. É sobre este solo que a pandemia pôde ser utilizada para a realização de um dos sonhos capitalista, o de passar para a classe trabalhadora os custos da produção, como exemplo do trabalho remoto ou *home office*.

Como disse Marx (1996), no quinto capítulo de sua obra prima, O Capital, “o caráter normal dos fatores materiais de trabalho não depende, porém, do trabalhador, mas do capitalista” (MARX, 1996, p. 313). Esta conjuntura receberá de Antunes (2020) a classificação de capital pandêmico, onde entram em simbiose este “sistema de metabolismo antissocial do capital, crise estrutural e explosão do coronavírus” (2020, p.18).

Por isso mesmo, precisamos destacar que, antes mesmo da pandemia, o país já era tomado pela informalidade e pela falácia da economia do compartilhamento, a chamada “uberização”. Mais de “40% da classe trabalhadora brasileira encontrava-se na informalidade ao final de 2019” (ANTUNES, 2020, p.8), enquanto crescia a passos largos as experiências da “uberização”, principalmente para o setor de serviço de transporte, seja nas capitais, como pelo interior afora. Trata-se de um coletivo de mais de cinco milhões em franca expansão (idem, p.9). Enquanto a prática é reconhecida publicamente como a insígnia da modernidade do trabalho, criando empreendedores por todos os cantos, o que se pode ver, ao observar mais de perto o fenômeno, é uma precarização das condições de trabalho e do mercado de trabalho.

A trabalhadora e o trabalhador da UFOP, que vivem sob a mais intensa precarização, ou seja, as terceirizadas e terceirizados, prestadores de serviços, não estão representados nos dados coletados pelos questionários aplicados em 2020 e em 2022, aqui analisados. Isso por uma questão de gestão, já que a gerência da Universidade é sobre os contratos com os diferentes ce-ene-pe-jotas e não do contrato de trabalho. Entretanto, os terceirizados não serão desconsiderados nesta análise macroconjuntural. Apenas isso já é um enorme indicador da precariedade desta relação e trabalho.

Como queremos demonstrar, a conta da precarização do trabalho não é da pandemia, mas a pandemia de impacto absolutamente desigual, apresenta-se como uma “oportunidade” para o estabelecimento de novas práticas de gestão do trabalho, com potencial de exploração significativamente maior. Por isso, não podemos acreditar que a vacina será capaz de, como um redentor, resolver todos os problemas nacionais e mundiais. Ela deve ser comemorada, especialmente no Brasil, como uma vitória do serviço público e da ciência, em um cenário de profundos ataques à política pública, seja de saúde, educação, assistência ou na previdência, em um cenário de ataque aos direitos do trabalho e à vida. Entretanto, é preciso estarmos atentos à precarização do trabalho que a conjuntura pandêmica de certa forma evidenciou.

2 OBJETIVOS

O objetivo dos questionários foi conhecer como os servidores da UFOP estavam vivenciando o trabalho remoto, suas dificuldades, aspectos positivos e negativos, bem como conhecer as sugestões dos servidores para o aprimoramento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em seu papel de dar suporte ao servidor e às equipes de trabalho em suas atribuições.

A parceria com o GEPTSSS, objetivou analisar o contexto em que os dados foram levantados pela PROGEP, bem como realizar uma análise descritiva dos dados, com finalidade de apresentar potenciais indicadores de desgaste mental.

3 METODOLOGIA

Os técnico-administrativos em educação e professores do magistério superior da UFOP foram convidados, em dois momentos distintos, agosto/2020 e agosto/2021, a responderem o questionário, enviado pelo e-mail institucional.

O questionário aplicado em 2020 foi elaborado por iniciativa da PROGEP, utilizando-se o “Google Forms”, tendo sido usado como referência para sua elaboração, o questionário disponibilizado no site www.ICPCovid.com³. Para sua versão final, dois técnico-administrativos em administração e dois professores do magistério superior da UFOP fizeram suas contribuições, por meio de um teste piloto.

O questionário que recebeu o título “A CGP se interessa em saber como você está!”, foi enviado a todos servidores efetivos da UFOP pelo e-mail institucional, uma única vez, em 28/07/2020 e ficou disponível para recebimento de respostas até o dia 31/08/2020.

Estabelecida parceria entre a PROGEP e o Grupo de Estudo e Pesquisa em Serviço Social, Saúde e Trabalho, da UFOP, para análise dos dados levantados no questionário aplicado em 2020, esse mesmo questionário foi revisado, passou por algumas modificações, inclusive no seu título, que passou a ser “A PROGEP se interessa em saber como você está!”, e foi encaminhado aos servidores ativos, uma única vez, pelo email institucional, em 03/08/2021, ficando disponível para recebimento de respostas até o dia 31/08/2021.

O questionário encaminhado aos servidores em 2020, intitulado “A CGP se interessa em saber como você está!”, contou com 51 questões distribuídas em 10 Seções. A primeira seção teve o objetivo de levantar informações gerais dos servidores, tais como idade, sexo, cidade em que fica o setor de lotação, dentre outras. A segunda seção, direcionada apenas aos servidores que não residem sozinhos, teve o objetivo de conhecer se as pessoas com quem os servidores residem foram diagnosticados com Covid-19 ou se faziam parte do grupo de risco para a doença. A terceira e quarta seções tinham o objetivo de levantar informações sobre as necessidades especiais dos servidores da UFOP. A quinta seção buscou levantar informações relacionadas à saúde dos servidores e suas condições para o trabalho remoto. A sexta seção teve o objetivo de levantar informações sobre as percepções dos servidores quanto às relações de trabalho estabelecidas durante o trabalho remoto e sobre a gestão exercida pela chefia imediata. A sétima seção foi voltada apenas para os gestores de equipe/chefes imediatos e buscou conhecer a percepção dos mesmos sobre a atividade de gestão durante o trabalho remoto, bem como sobre a motivação, comprometimento e relações interpessoais da equipe

³ https://www.icpcovid.com/pt-br/form/brazil-round-5?source_entity_type=node&source_entity_id=9

de trabalho. A oitava seção objetivou apenas identificar a qual carreira (técnico-administrativo em educação ou professor do magistério superior) o servidor pertencia. A nona seção foi voltada apenas aos professores e teve o objetivo de conhecer como os professores se sentiam para o exercício do ensino remoto, considerando a capacitação para o uso do Moodle, a segurança para a exposição da imagem, os recursos materiais disponíveis, os recursos didáticos e pedagógicos de que dispunham e o apoio institucional, bem como se eles precisavam de algum apoio material da instituição para realização do ensino remoto. A última seção buscou conhecer as dificuldades enfrentadas pelos servidores para a realização do trabalho remoto, quais atividades de trabalho os servidores acreditam poder continuar sendo feitas remotamente após a pandemia e as sugestões à PROGEP para sua atuação durante a pandemia.

Já o questionário “A PROGEP se interessa em saber como você está”, enviado em 2021, contou com 56 questões distribuídas entre 10 seções. A primeira seção foi composta por questões voltadas para a caracterização dos servidores. A segunda foi destinada apenas aos servidores que não residiam sozinhos e teve o objetivo de levantar informações sobre a saúde das pessoas que moravam com o servidor. A terceira e a quarta seção foram voltadas apenas aos servidores que se consideravam como portadores de necessidades especiais e teve o objetivo de conhecer qual a necessidade especial apresentavam, bem como se eles compreendiam se a UFOP poderia lhes prestar algum apoio para a realização do trabalho remoto. A quinta seção foi destinada a todos os servidores e teve o objetivo de levantar informações sobre a saúde do servidor e suas condições para realização do trabalho remoto. A sexta seção, também destinada a todos os servidores, objetivou levantar informações sobre a percepção do servidor quanto às relações de trabalho com a equipe e orientações da chefia-imediata para o trabalho remoto. A sétima seção foi voltada para os gestores e teve como objetivo conhecer a percepção dos chefes-imediatos sobre sua equipe de trabalho, no que diz respeito à motivação, comprometimento e relações interpessoais, bem como sobre o acompanhamento da equipe e dificuldades enfrentadas neste processo. A oitava seção destinou-se a todos os servidores e conteve apenas uma pergunta sobre qual carreira (técnico-administrativo em educação ou professor do magistério superior) o servidor compunha. A nona seção foi destinada apenas aos professores e objetivou levantar informações sobre como o professor se sentia quanto a alguns aspectos ligados ao ensino remoto, bem como se ele considerava precisar de algum apoio material da UFOP para o ensino remoto, devendo indicar

qual seria esse apoio. A última seção foi composta por três questões abertas e objetivou levantar informações sobre as dificuldades enfrentadas pelos servidores para a realização do trabalho remoto, sobre as atividades do próprio trabalho, que o servidor considera que podem continuar sendo realizadas remotamente após a pandemia, bem como as sugestões para a PROGEP durante a fase de trabalho remoto.

Para análise quantitativa dos dados foi utilizada estatística descritiva, que, como o próprio nome indica, tem o objetivo de descrever os dados levantados, buscando observar tendências ou padrões.

A análise teórica dos dados foi realizada tendo como referência a teoria do desgaste mental, de Edith Selligmann-Silva (2011).

4 TRABALHO REMOTO

De acordo com Lua e Araújo (2021), é possível observar na literatura o uso de diferentes termos para o trabalho realizado em casa. Teletrabalho ou Trabalho Remoto são alguns desses termos e, apesar de muitas vezes serem tratados como sinônimos, são conceitos diferentes. Uma das primeiras experiências do trabalho em casa, com base no emprego da tecnologia, aconteceu em 1962, quando uma empresa inglesa, com a finalidade de reduzir a rotatividade de mulheres empregadas em serviços de programação, instituiu o trabalhar em casa (LUA; ARAÚJO, 2021). De lá pra cá, muitas outras experiências de trabalho “fora do local de trabalho” - fora daquele local de “propriedade do(a) empregador(a), destinado ao trabalho e consumo da jornada laboral” (LUA; ARAÚJO, 2021, p.3) - aconteceram, porém nada em proporção ao ocorrido com o objetivo de controlar a pandemia de Covid-19.

As autoras supracitadas apresentam também em seu trabalho as distintas definições de Trabalho Remoto e Teletrabalho. Para elas, o Trabalho Remoto é aquele

feito a qualquer distância do local onde seus efeitos são esperados ou é realizado como parte de um tradicional sistema de emprego, usando as técnicas disponíveis de tecnologia da informação. O termo inglês home-office tem sido generalizado para descrever esse tipo de trabalho que é realizado de maneira remota e eventual na residência do empregado (LUA; ARAÚJO, 2021, p.3).

Quanto ao Teletrabalho, segunda as autoras (2021), o primeiro registro do uso deste termo é de 1970, mas ele se tornou mais conhecido a partir da publicação do livro The

Telecommunications-Transportation Trade-off, em 1976, no qual um de seus autores, Jack Nilles, ex-engenheiro da NASA, definiu teletrabalho como aquele que fazendo uso da tecnologia da informação, possibilita que o trabalho seja enviado ao trabalhador, ao invés do trabalhador ir até o trabalho (LUA; ARAÚJO, 2021). Para Boonen (2003), teletrabalho é uma forma de trabalho descentralizado, que surgiu no ocidente como uma resposta à crise econômica mundial, partindo-se da idéia de que vários trabalhos poderiam ser feitos, substituindo-se parcial ou totalmente as idas e vindas diárias ao local de trabalho pela tecnologia da informação e comunicação.

No caso do Serviço Público Federal, no contexto da pandemia de Covid-19, o termo trabalho remoto foi utilizado na Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020 (IN-19) e na Instrução Normativa nº 21 (IN-21), de 16 de março de 2020, como uma das medidas de proteção para enfrentamento do coronavírus, bem como em outras Instruções Normativas que se seguiram, orientando sobre o retorno gradual das atividades presenciais.

Da mesma maneira que o *home office*, o teletrabalho também era uma tendência antes mesmo da pandemia de Covid-19. No debate político nacional, o termo teletrabalho pode ser observado na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nela, o teletrabalho é definido como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, sendo que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho, e a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Bem antes da pandemia de Covid- 19, já havia experiências de teletrabalho no setor público brasileiro. O Serpro foi pioneiro ao adotar o teletrabalho de modo abrangente e estruturado, em 2005, em um projeto piloto com 18 pessoas (VILLARINHO; PASCHOAL, 2016 APUD FILARDI; DE CASTRO; ZANINI, 2020). Alguns anos depois, algumas organizações públicas estabeleceram normas internas para o teletrabalho, como o TCU, em 2009 e 2010, a Receita Federal, em 2012, a Advocacia Geral da União – AGU, em 2011, o Tribunal Superior do Trabalho – TST em 2012 e o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro – TJRJ, em 2016) (FILARDI; DE CASTRO; ZANINI, 2020). Mais recentemente, em

2020, o teletrabalho foi apresentado como possibilidade na Instrução Normativa nº 65 de 30 de julho de 2020 (IN-65, 2020), que propõe o Programa de Gestão para os servidores públicos federais, para o qual esta IN estabelece orientações, critérios e procedimentos. Na IN-65 o teletrabalho é, então, definido como uma

modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa (IN – 65, 2020).

Ficam estabelecidas na IN 65 as condições para o teletrabalho, bem como as responsabilidades do servidor, selecionado pelo dirigente da unidade para participar do programa de gestão, as quais contemplam a assinatura do Plano de Trabalho, que conterà as atividades a serem desenvolvidas pelo servidor, com as respectivas metas a serem alcançadas expressas em horas equivalentes, bem como o dever do servidor de manter a infraestrutura necessária para o exercício de suas atribuições, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação, quando executar o programa de gestão na modalidade teletrabalho.

Importante esclarecer que neste relatório, considerando o exposto acima, apreenderemos para análise o que é transversal ao teletrabalho, ao trabalho remoto e ao *home office*. Quer dizer, em todos os casos temos trabalho realizado parcial ou totalmente fora das dependências físicas da instituição, por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação, sendo o trabalhador ou trabalhadora responsável pela gestão do seu tempo de trabalho.

Há na literatura estudos dedicados a compreender as características, vantagens e desvantagens do teletrabalho (FILARDI; DE CASTRO; ZANINI, 2020; LUA; ARAÚJO, 2021; BOONEN; 2003). Filardi, De Castro, Zanini (2020), estudaram os resultados da adoção do teletrabalho na administração pública, sob a ótica dos gestores e trabalhadores do Serpro e Receita Federal e encontraram que os trabalhadores, a quem os autores denominam teletrabalhadores, consideram como principais vantagens do teletrabalho a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família, mais qualidade de vida, autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menos interrupções e qualidade do trabalho. As

desvantagens do teletrabalho, indicadas pelos trabalhadores neste estudo foram as atividades domésticas, a necessidade de conscientizar a família, a tentação de realizar outros trabalhos por conta própria, bem como,

“problemas de infraestrutura tecnológica, especialmente a falta de treinamento específico, não adaptação ao teletrabalho, perda de vínculo com a empresa, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, perda de status, receio de má avaliação e falta de reconhecimento, comprometendo o crescimento e o desenvolvimento na empresa” (FILARDI; DE CASTRO; ZANINI, 2020, p. 43-44).

Já os gestores, no estudo de Filardi, De Castro e Zanini (2020), indicaram como vantagens do teletrabalho, “a economia de tempo, a redução de custos, a criação de métricas padronizadas e o conhecimento da real demanda de trabalho” (FILARDI; DE CASTRO; ZANINI, 2020, p. 44) e como as principais desvantagens: “dificuldade de comunicação e controle do teletrabalhador, diferenças na relação trabalhador tradicional x teletrabalhador, trabalhadores que não se adaptam, problemas psicológicos e processo de retorno do teletrabalhador ao trabalho tradicional” (FILARDI; DE CASTRO; ZANINI, 2020, p. 44).

Lua e Araújo (2021) realizaram um levantamento na literatura sobre o trabalho remoto em contexto de covid-19 com o objetivo de discutir os elementos vivenciados pelas trabalhadoras e trabalhadores. De acordo com o levantamento realizado pelas autoras, as vantagens do trabalho remoto no contexto de pandemia de Covid-19 são: possibilidade de gerenciar o trabalho com flexibilidade, ou seja, possibilidade de se trabalhar onde, quando e como preferir, podendo contribuir para melhor conciliação entre trabalho profissional e a vida familiar; redução do tempo de transporte entre trabalho e casa, redução da poluição ambiental pelo uso de combustíveis fósseis; economia de combustível, possibilidade de distanciamento social aos trabalhadores que sofrem de ansiedade social, aumento da produtividade. As desvantagens levantadas pelas autoras foram: ausência de contato direto com colegas e exclusão de situações de convívio, reconhecidas por reduzir a preocupação e melhorar desempenho; sensação de isolamento, solidão e alienação; ausência de apoio social e ajuda no trabalho; frustração e sentimentos de isolamento profissional; impacto nas relações com vizinhos e familiares em função do estigma social que quem fica em casa parece desempregado; aumento de conflitos em casa, quando não há colaboração na realização do trabalho doméstico e atividades familiares; perda de fronteiras entre vida pessoal e de trabalho; impactos no uso do tempo, nas rotinas de trabalho remunerado e doméstico e demais

atividades realizadas em casa (sono, descanso, lazer, cuidado de si), perda de controle sobre a jornada de trabalho, que se reflete na sensação de estar o tempo trabalhando (ausência de pausas, trabalho noturno e nos fins de semana); repasse ao trabalhador da responsabilidade para resolver inadequações técnicas e estruturais, já que as atividades e as tarefas não estavam desenhadas para ser executadas a distância, dificuldade de concentração devido à presença e às demandas de outros membros da família; inadequação e inadaptação dos espaços familiares para o trabalho profissional; possibilidade de contribuir para a crescente precariedade do trabalho, deslocando o custo do espaço de trabalho de empregadores(as) para empregados(as); aumento dos custos das famílias com eletricidade, água, internet, alimentação e com a aquisição de equipamentos e tecnologias para realização do trabalho, somado ao medo de perder auxílios como vale transporte e auxílio alimentação; uso de mobiliário inadequado, podendo favorecer as posturas inadequadas e pior condição ergonômica que, juntamente com jornadas longas e ausência de pausas, podem levar a dores e distúrbios musculoesqueléticos; redução do conforto da casa (que deixa de ser apenas espaço doméstico), restringindo-se às possibilidades de relaxamento, lazer e de descanso (LUA; ARAÚJO, 2021).

Conforme Lua e Araújo (2021), essa nova configuração de trabalho, o trabalho remoto, caracteriza-se pela invasão abrupta do espaço familiar e doméstico pelo trabalho profissional, remunerado, o que é vivenciado de maneiras diferentes, dependendo do acesso ou exclusão dominante na estrutura social estabelecida. Fatores como a presença de filhos pequenos, idosos ou doentes em casa; inadequação do espaço, de equipamentos e mobiliário; ausência de experiência com o uso das tecnologias necessárias ao trabalho remoto, foram alguns fatores apontados como capazes de dificultar a execução do trabalho remoto. Além disso, as autoras apontam que “o conjunto de informações disponíveis até o momento alerta para a possibilidade de aprofundamento das desigualdades de classe, de gênero, de geração e de raça/cor da pele no mundo do trabalho com a implantação das atividades remotas” (LUA; ARAÚJO, 2021, p.5). As autoras chamam a atenção para o fato de que diante da situação de pandemia e da crise financeira associada, tendo em vista as opções de ficar desempregado, trabalhar em casa e o trabalhar presencialmente com risco de exposição ao vírus, o trabalho remoto fica parecendo privilégio. Entretanto, ao mesmo tempo em possibilita proteção contra a COVID-19, o trabalho remoto cria demandas e exigências, em condições laborais não reguladas, com potencial de aumentar os riscos ocupacionais e a ocorrência de adoecimento, como as LER/DORT e os transtornos mentais relacionados ao trabalho, o que se torna ainda

mais grave pelo fato de o trabalhador ou trabalhadora tornar-se responsável por prover suas condições de trabalho e situações seguras para o exercício profissional.

Ainda falando nas vantagens do trabalho remoto, para o Ministério da Economia (2021), o trabalho remoto realizado durante a pandemia, foi uma experiência positiva, que, além de ter gerado uma economia de R\$ 1,419 bilhão para o Governo Federal, mostrou-se como um incentivo para a adesão dos órgãos do poder público ao Programa de Gestão, o qual permite a implementação do teletrabalho, que, por sua vez, possibilita a manutenção do trabalho remoto para parte dos 190 mil servidores (aproximadamente 32% do total de servidores ativos do Executivo Federal) que estão trabalhando de forma remota. De acordo com o Ministério da Economia, o Programa de Gestão tem vantagens, como o aumento da produtividade, a qualidade das entregas e a redução das despesas de custeio com água, esgoto e energia elétrica, além de representar “uma mudança de cultura ao substituir controle de frequência por controle de produtividade, o que contribui para aprimorar a qualidade do serviço público” (www.gov.br/economia).

5 TEORIA DO DESGASTE

A teoria do desgaste é aquela, no campo de estudos da Saúde do Trabalhador, que investiga e analisa o desgaste do trabalhador inserido no processo de produção capitalista (processos de trabalho e de valorização). É uma proposta de investigação que apresenta seus limites e também potencialidades e que nos parece carregar a complexidade necessária para a realização das análises dos dados levantados nos questionários aplicados em 2020 e 2021 pela PROGEP. Vejamos por que ela apresenta este potencial.

Para Laurell e Noriega (1989, p. 115), o desgaste se caracteriza como “perda de capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica”, podendo ou não levar a uma doença, tal como considerado pela medicina. A proposta de análise do desgaste está relacionada às cargas de trabalho, que são “elementos presentes no processo de produção⁴ que interatuam

⁴O processo de produção é integrado por dois processos articulados – os processos de trabalho e de valorização. Sob o capitalismo, o primeiro é organizado em função das necessidades do segundo, de acordo com cada momento da acumulação. São processos intimamente articulados, mas separados aqui, a fim de entender, claramente, como as estratégias da gestão do trabalho, seja em recursos maquinários seja nas “tecnologias sociais de gestão” (TAUILE, 2001) estão voltadas, no processo de trabalho, às necessidades da acumulação. (LAURELL; NORIEGA, 1989; BRAVERMAN, 1987).

dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando aqueles processos de adaptação que se traduzem em desgaste” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p.110).

Com as recentes mudanças no mundo produtivo, o avanço da tecnologia e da robótica, pode parecer que se trabalha menos. Mas isso apenas se você confunde o trabalho com o trabalho braçal; por isso, Laurell e Noriega (1989, p. 110) classificam estes impactos do trabalho sobre o trabalhador – cargas – em dois grupos: os que possuem materialidade externa ao corpo, ou também chamadas de cargas externas, e aqueles que apenas se materializam no corpo do trabalhador e se expressam nos sintomas, ou apenas cargas internas. As cargas externas agrupam as cargas física, química, biológica e mecânica⁵, já as cargas internas correspondem às cargas fisiológicas e psíquicas. É importante destacar que as diferentes cargas promovem o desgaste do ser humano como um todo, sendo fundamental, à formulação destes autores, a consideração, na análise dos processos de trabalho, da perspectiva não de identificação de cargas isoladamente, mas da interação entre elas.

Entendemos que esta divisão aqui proposta é um recurso fundamental para apreensão dos fenômenos a que se busca estudar sobre a saúde dos trabalhadores; entretanto, é mais uma divisão didática, em caráter de explicação do fenômeno, de como ele pode influir mais ou menos sobre a saúde humana, do que uma cisão do gênero humano em diferentes dimensões, sendo biológica, social e psicológica. Afinal, trata-se de conhecer e identificar os processos de trabalho e como estes se conformam em função dos objetivos do processo de valorização, nos vários estágios dados da acumulação capitalista.

Todas estas cargas interagem com o corpo humano, que pode apresentar mudanças no seu complexo biopsíquico como surdez, irritabilidade, dificuldades respiratórias, contusões ou fraturas. Já as cargas que apresentam materialidade interna ao corpo do trabalhador, correspondem, conforme mencionado, às fisiológicas e psíquicas e guardam relação mais próxima frente ao nosso objeto de estudo. As cargas fisiológicas, podem ser percebidas em um sobre-esforço, posições incômodas as quais ousamos dizer, podem apresentar relações

⁵Como exemplo das cargas externas, Laurell e Noriega (1989) apontam: o calor ou ruído, ambos mensuráveis, classificados como carga física; Dentre as cargas químicas (muito características da atividade mineradora) temos pós, fumaça, fibras, vapores, metais pesados (como o mercúrio muito usado no processo de trabalho de extração do ouro), líquidos entre tantos outros que podem ser identificados em cada processo de trabalho específico; às cargas biológicas, correspondem à utilização de microrganismos; e por fim as cargas mecânicas, que são as mais visíveis, dizem respeito à interação do trabalhador com o seu meio físico de trabalho. As cargas biológicas se assemelhariam às químicas, pois ambas têm materialidade externa ao corpo humano, mas ganham importância pelas transformações que promovem na interação com o corpo humano.

com os períodos de (não)descanso do trabalhador, que não possui os recursos necessários para uma adequada reposição para o desempenho de suas funções ou tem este tempo comprimido pela organização do trabalho dividida com as atividades domésticas.

As cargas psíquicas, para Laurell e Noriega (1989), estão no grupo de cargas internas e podem ser melhor organizadas quanto às suas manifestações somáticas em dois grupos. Um diz respeito à sobrecarga e outro à subcarga. Os altos ritmos, as pressões e/ou situações de tensão prolongadas são exemplos do primeiro grupo. Ilustram o segundo grupo as questões de perda do controle do trabalho que é assumida pela máquina ou a parcelização do trabalho que pode resultar em monotonia, ou seja, o sub uso do potencial humano. Para os autores (1989, p.112), merece destaque que as cargas psíquicas são socialmente produzidas, ou seja, produzidas na relação entre os homens e não podem ser compreendidas fora dessa relação.

Nenhuma das cargas deve ser desconsiderada, ou, de outra maneira, as cargas devem ser observadas considerando-se a totalidade da vida social, pois, mesmo um desgaste proveniente de uma carga externa, como uma amputação, pode se verter em carga interna, com o passar do tempo. Esta situação é tratada, por exemplo, no trabalho de Seligmann-Silva (1992), onde seu entrevistado, mutilado em três dedos da mão esquerda ainda quando jovem, teve restritos os espaços ocupacionais. Quando encontrou uma empresa que o aceitou, fez de tudo para ser reconhecido e prestigiado e habilitou-se a trabalhar como mecânico especializado. Contudo, a empresa explorou essa qualificação sem recompensá-lo da forma que esperava. Foi obrigado a conter a frustração e a raiva, pois, fora desta firma não via nenhuma perspectiva de um emprego estável. Aquele desgaste proveniente de uma carga externa agora é o estopim do desgaste como carga psíquica.

No contexto contemporâneo do mundo do trabalho, com enorme avanço das forças produtivas do trabalho possibilitado pelas novas Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação, torna-se candente pormenorizar os aspectos psíquicos do desgaste. Como dissera Dal Rosso (2008) em sua obra *Mais Trabalho*, há uma mudança no padrão do trabalho que o torna mais intelectual e menos manual. Neste sentido, também há uma mudança potencial de adoecimento no trabalho, que se tornaria mais mental do que mecânico, por exemplo. Por isso, buscamos, na trajetória das produções acadêmicas sobre o desgaste, uma ampliação desta proposta inicial de análise, restrita aos processos de produção. Como os elementos promotores do desgaste podem ser percebidos em outras instâncias (no espaço urbano, na família, na política pública), fora dos espaços de trabalho, mas, sob o impacto

desses processos, buscaremos em Seligmann-Silva (2011), entender as particularidades do que denomina como desgaste mental.

A autora dá particular importância ao grupo de cargas classificado como cargas internas, de maneira mais específica, a carga psíquica – ainda que, como já afirmamos, no estudo dos processos de trabalho, não basta identificar cada uma delas isoladamente, mas verificar sua interação e como se traduzem em desgaste – de onde desenvolve a análise do desgaste mental, reconhecendo todo um conjunto de estudos da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), dentro do campo de investigação/intervenção da Saúde do Trabalhador.

5.1 O DESGASTE MENTAL E O CAMPO DA SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO (SMRT)

O campo da SMRT inova por seu compromisso ético na investigação, em caráter multidisciplinar, dos processos de saúde-doença relacionados à vida laboral. Para Seligmann-Silva (2011) este conjunto de estudos vai além das questões relacionadas à produtividade, abrangendo todas as dimensões promotoras da saúde, mas também aquelas com potencial de adoecer o trabalhador, estejam elas relacionadas ou não de forma mais imediata à produção. Por isso, continua a autora:

Torna-se indispensável o entendimento das forças emanadas de instâncias que presidem as determinações que incidem, simultaneamente, sobre a economia e os seres humanos que fazem parte do mundo do trabalho. Assinalamos que também participam de tal mundo os desempregados e os que estão em situações ambíguas quanto ao trabalho – como ‘viver de bicos’, frequentemente intermitência entre emprego e desemprego, afastamento prolongado do trabalho por doença e outras (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 41).

Existem contribuições de grande relevo em diversas áreas dentro do conjunto de estudos da SMRT: na área da psicopatologia e psicodinâmica do trabalho, na medicina, na psicanálise, bem como no debate da organização do trabalho.

O debate deverá alcançar de forma mais clara, questões de impacto ao Estado e a sociedade civil, fomentando o diálogo político e a intervenção sobre a dinâmica saúde/doença. Como lembra Borsoi (2007), fora dos casos de acidente de trabalho, o trabalhador tem acesso aos benefícios de seguro oriundos de sua contribuição como trabalhador, apenas se puder estabelecer um nexos causal entre o trabalho e a doença.

Para Selligmann-Silva (2011), a teoria do desgaste mental propõe uma abordagem integradora das principais correntes no lastro de pesquisas da SMRT. Estas principais correntes correspondem aos estudos ligados à teoria do estresse e as abordagens do referencial psicanalítico. Por isso, faremos, a partir dos debates da autora, um breve levantamento de cada uma dessas correntes, buscando compreender o desgaste mental.

As teorias do estresse são frequentemente usadas em pesquisas de caráter quantitativo, comuns nos estudos epidemiológicos. O trabalho, metodologicamente orientado pelas correntes ligadas à teoria do estresse, podem identificar os fatores de risco, também conhecidos como estressores, estabelecendo relação entre estes estressores e as diversas doenças identificadas na Classificação Internacional das Doenças (CID-10). Para a teoria do estresse, é possível relacionar as reações do organismo a situações de ameaça ou agressão, como nos mostra Selligmann-Silva (2011). Nos momentos imediatos à exposição, à agressão ou ameaça, o corpo modifica seu funcionamento natural. O mais comum dos fenômenos é a ingestão de adrenalina na corrente sanguínea, que promove rápida alteração na circulação do sangue e de tônus muscular. Prolongadas as ameaças, prolongam-se também os efeitos de reação do corpo a elas. Como resultado fica o desequilíbrio, o esgotamento.

A ideia de risco, ou fator de risco, compõe o inventário das pesquisas relacionadas às teorias do estresse. O risco é uma questão probabilística e diz respeito ao potencial de uma pessoa, exposta a determinados fatores, sofrer danos à saúde. Essa proposta permite uma qualificada leitura do ambiente de trabalho, mas, nos distanciaria da trajetória de vida e trabalho, fundamental para nossa pesquisa.

Temos ainda, dentre os modelos de pesquisa ligados às teorias do estresse, o modelo demanda/controle de Robert Karasek (SELIGMANN-SILVA, 2011). Os eixos de investigação considerados pelo modelo são: as exigências do trabalho, o nível de apoio social ao executor da tarefa e os níveis de controle do trabalhador do seu próprio desempenho (autonomia).

A proposta metodológica parece bastante interessante, principalmente se considerados os elementos a que se busca investigar, possivelmente relacionados ao sofrimento, como, por exemplo, o apoio social e o controle do trabalho, que pode estar relacionado à pressão por produtividade. Entretanto, os processos sociais nos modelos de investigação ligados à teoria do estresse são reduzidos a estressores, sem que isso possibilite investigar a dinâmica desses processos. Ademais, o modelo de Karasek não é suficiente para abarcar as recentes mudanças

no mundo do trabalho, como afirma o próprio autor: “Grupos populacionais em situações de emprego inseguro, que possuem os mais altos níveis de estresse, têm que ser cobertos por novos tipos de desenhos de pesquisa” (KARASEK, 2007 *apud* SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 131).

Como vimos, os potenciais e limites das problematizações alicerçadas na teoria do estresse são inúmeras. As contribuições neste campo continuam relevantes para a Saúde do Trabalhador e, também, para o estudo da SMRT. Agora, nossa atenção se volta para a segunda perspectiva: o referencial psicanalítico. Vejamos.

As crises econômicas já foram tema de debate dentro do referencial psicanalítico, que busca integrar a Psicologia Social e a Psicanálise. De acordo com Seligmann-Silva (2011), vários dos estudos nesta área confirmam que os paradigmas de “excelência”, adotado por muitas empresas, podem ser fonte de desgaste mental, como também um controle mais coercitivo sobre o trabalho.

A psicodinâmica do trabalho é a mais conhecida abordagem do referencial psicanalítico. Possui um notável potencial preventivo. Os primeiros estudos, que tratam da existência de uma “ideologia defensiva”, segundo a perspectiva de Dejours, consideram o encontro entre trabalhadores e suas histórias com os espaços de trabalho estabelecidos com características independentes de suas vontades. Como resultado, tanto o trabalhador, quanto o espaço de trabalho podem não mais ser os mesmos (SELIGMANN-SILVA, 2011). Tal referencial tem, dentre os seus instrumentos, a escuta como meio para conhecer as histórias de vida e trabalho e, assim, pode-se promover as transformações necessárias. Entretanto, na gestão das empresas o que se busca é, prioritariamente, a maximização dos lucros de forma crescente e rápida. Do lucro, o que sobraria para o trabalhador é a reificação, como vimos acerca da reprodução. Tal discurso pode parecer à primeira vista desconexo do objeto proposto, que visa investigar o desgaste mental de trabalhadoras e trabalhadores que recebem parcela do fundo público. Entretanto, é fundamental investigar os caminhos dos recursos “economizados” com o isolamento social, como também identificar elementos da condução da pandemia que nos permitam pormenorizar as ações do Estado como ações verdadeiramente direcionadas à manutenção da vida ou da manutenção do lucro. Ao passo que, no segundo caso, todos os servidores podem sofrer o impacto em seus processos de trabalho.

Algumas críticas, entretanto, se interpõem às propostas de investigação no lastro do referencial psicanalítico. De acordo com Antunes-Lima (2016), os escritos culturais de Freud,

carregam os limites de uma análise idealista da realidade, de uma psicologização dos processos sociais. Para a autora, os críticos ao trabalho de Freud, foram suficientes em demonstrar que, por entender a ciência como materialista ou, do contrário, como não-ciência, Freud não pôde realizar, a contento, uma relação entre o social e o psíquico. Apenas o faz se por meio de uma biologização dos fatos humanos. Para a autora, este problema representa a negação do caráter fundamentalmente histórico do homem. Complementa, ainda, que o problema se caracteriza pela ausência de um debate ontológico acerca do trabalho humano na obra freudiana. O problema destacado por Antunes Lima (2016) nos coloca importantes observações para a análise e apreensão dos estudos da vertente psicanalista.

Como vimos, para as duas vertentes, as ligadas às teorias do estresse e a psicanalítica, os potenciais são enormes. Parece-nos caro para a pesquisa a ideia de um estressor, como proposto pela primeira vertente, como também a possibilidade de investigação do lastro psicossocial do problema. Entendendo este potencial, como também os limites de cada uma destas vertentes do campo da SMRT é que Seligmann-Silva (2011) propõe uma abordagem integradora, relacionada com o conceito de desgaste, que é a proposta de investigação do desgaste mental.

Incorporando elementos constitutivos da teoria do estresse e da vertente psicanalítica, a teoria do desgaste mental acrescenta a possibilidade de análise dos microcontextos de trabalho, ampliando, a partir das propostas de investigação anteriores, a possibilidade de análise também dos macrocontextos, das conjunturas político-econômicas e socioculturais, permitindo investigar objetiva e subjetivamente questões relacionadas à saúde/doença mental. Tal proposta, abre as possibilidades de investigação dos impactos dos processos (re)produtivos sobre os trabalhadores.

O desgaste mental diz respeito, a “uma transformação negativa, com a perda de um estado anterior mais satisfatório e valorizado” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 135). Neste caso, o trabalho seria mais desgastante que a possibilidade de reposição e desenvolvimento das capacidades humanas. A autora acrescenta que o desgaste é mais severo em situações onde o trabalhador se apresenta vulnerável, quer dizer: “a) quanto maior seja a precariedade das condições de vida; b) quanto menos estabelecido estiver, no contexto nacional examinado, o respeito aos direitos humanos fundamentais e à cidadania” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 136) mais vulnerável será o trabalhador.

Cabe destacar aqui que, se abarcamos o processo de reprodução das relações sociais, nosso campo de análise aumenta. Isto, pois, não se trata apenas do trabalhador desempregado ou em situações ambíguas quanto ao trabalho, como afirma Seligmann-Silva (2011), mas dos impactos sofridos pela classe trabalhadora dentro do conjunto de processos relacionados à produção/reprodução das relações sociais. Processos estes que envolveriam mudanças objetivas, promovidas no mundo do trabalho, como a intensificação do trabalho e ampliação dos processos de terceirização e informalidade, como também aqueles que se referem à “reprodução espiritual” – como será apresentado adiante, a partir de Amaral e Cesar (2009) –, influenciando o trabalhador em seu modo de ser e pensar a vida.

A avaliação do desgaste mental envolve, para Seligmann-Silva (2011) a análise do fenômeno em três níveis: o desgaste literal ou orgânico; o desgaste funcional e as variações do mal-estar (fadiga); desgaste da subjetividade. Quanto ao desgaste orgânico, primeiro nível analítico, é preciso entender que, certas situações de trabalho podem atingir o substrato orgânico da mente, seja através de cargas e/ou riscos químicos ou biológicos, ou mesmo por acidentes que “exercem ação destrutiva ou prejudiquem os processos bioquímicos do sistema nervoso” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.140). Aqui podemos pensar, por exemplo, nas consequências possíveis do “tempo de tela” a que trabalhadoras, trabalhadores e estudantes foram submetidos, como também nas características específicas de cada espaço de trabalho em casa, como ventilação e umidade.

O segundo nível para a avaliação do fenômeno diz respeito à fadiga mental. As fadigas mental e física são indissociáveis, desta feita, o termo “cansaço geral” parece mais apropriado, mesmo que se trate de fadiga predominantemente física ou mental (SELIGMANN-SILVA, 2011). Este cansaço geral traz consigo a marca de inúmeras perdas, afetando o humor e a sociabilidade do trabalhador. Para a autora, são várias as mediações de nível econômico identificáveis a este tipo de desgaste. Um exemplo que podemos identificar ao sofrimento está na privação dos meios de subsistência, ou a ameaça constante de que ela se realize. Nossa atenção deve se voltar aqui para o medo gerado pelo risco de morte causado pela pandemia, como também para a simbiótica jornada de trabalho, trabalho doméstico e não trabalho, como também para o volume de trabalho. Foi comum para o pesquisador ouvir de seus discentes neste último semestre de 2021-1⁶ sobre a visão turva, a dificuldade de leitura e acompanhamento da disciplina.

⁶ Destaca-se que as aulas aqui foram concentradas pelo docente às quintas e sextas feiras no último horário.

O desgaste da subjetividade, terceiro nível de análise do desgaste mental, identifica-se com a ruína da identidade, quando na trajetória de vida e trabalho há o consumo dos valores e crenças do trabalhador. Para Seligmann-Silva (2011), o desgaste da subjetividade é inseparável do sofrimento, articulando-se também às vivências no trabalho, sua gestão e organização. É aqui digno de atenção a presença do negacionismo e das “*fake news*” turvando a visão de mundo de muitas trabalhadoras e trabalhadores, como recorte de análise das vivências. Também a imposição da lógica produtiva sobre os trabalhadores, mesmo sob o risco de morte, oferece um lastro de análise. A suposta democracia com que todo o processo de inserção do trabalho remoto foi conduzido, como as pressões políticas para esta tomada de decisão, associada à descrença na condução da pandemia pelo Estado brasileiro também são fatores a se considerar aqui. Além disso, as inúmeras incertezas e o compulsório isolamento que atravessaram todo este processo podem repercutir como desgaste da subjetividade.

Para Seligmann-Silva (2011), além das questões macrosociais – que envolvem a política salarial e industrial de cada país e a divisão internacional do trabalho, que desenham o terreno das relações sociais de trabalho –, também inferem sobre a saúde mental dos trabalhadores, as relações de poder difundidas na esfera microssocial e, fundamentalmente, as transformações ocorridas na dimensão cultural e valorativa, descritas por Sennett (1999) como “corrosão do caráter”. Esta dimensão da vida, marcada, segundo Dejours (2007), pela concorrência entre os trabalhadores e auto gerência – insígnias da livre iniciativa, marca do pensamento liberal – se expressa no cotidiano dos trabalhadores como “banalização da injustiça social”. Ela é, para Seligmann-Silva (2011), fonte de sofrimento. A teoria do desgaste mental incorpora também os processos sociais e psicossomáticos (individuais), entendendo-os como integrados e em relação.

5.2 O DESGASTE EM CONTEXTO DE CAPITALISMO FLEXÍVEL

O trabalho, nesta pesquisa, é considerado, a exemplo de Marx (1996), como atividade exclusivamente humana, quer dizer, como atividade com dispêndio de forças físicas e espirituais que passa por uma prévia ideação, em que, no fim do processo, o sujeito obtém um resultado que antes existiu na sua mente, idealmente. O sujeito realiza na natureza o seu objetivo. Além disso, o sujeito subordina a natureza à sua vontade. Os meios de trabalho devem atender ao ideal humano. Colocando sua forma natural, braços, pernas, cabeça e mãos

em função da apropriação da matéria natural útil para sua vida, o homem determina a natureza enquanto determina a si mesmo.

Entretanto, isto, imediatamente, pouco nos diz sobre nosso objeto. É necessária uma análise deste processo de trabalho e sua exploração em um determinado tempo histórico. As mediações, parafraseando Meszaros (2007), com os desafios e fardos do tempo histórico presente, nos garantem o debate de forma substantiva. Com isso, será possível uma análise da relação entre o trabalho e a saúde dos trabalhadores. O objetivo que se coloca agora, antes de retomarmos o objeto à luz do debate da saúde do trabalhador, é analisar o processo de consumo de força de trabalho no capitalismo.

Em estudos anteriores⁷, observamos que o aumento no padrão de adoecimento, que podemos associar ao sofrimento, era concomitante ao processo de reestruturação produtiva, ao passo que, nos interessava, naquele momento, as mudanças mais marcantes que se podiam observar por comparação entre os padrões produtivos do período fordista/keynesiano e o toyotismo, que surgia e iniciava sua simbiose com o padrão produtivo anterior, marcado pela produção em massa. Por isso, lançamos mão de autores que analisaram o fenômeno em diferentes níveis, seja no nível macro societal (HARVEY, 2013), seja no âmbito do cotidiano do trabalhador (SENNETT, 1999). Digno de nota também é que isso nos levou à consideração, no que diz respeito ao primeiro questionário disponibilizado pela PROGEP, que os dados apresentados pudessem traduzir mais a trajetória recente do trabalho pós-reestruturação produtiva capitalista, do que às particularidades do período pandêmico. O que torna necessário o debate que segue.

Assim, quando nos referimos a estas transformações, fica evidente uma crescente precarização do trabalho, como também uma precarização das condições de vida do trabalhador. Na história recente do capitalismo, sob uma conjuntura política e econômica fordista-keynesiana (HARVEY, 2013), o trabalhador teve ganhos reais em suas condições de trabalho e de vida. Por mais que a exploração do trabalho se mantivesse intensa, tais ganhos foram inegáveis em termos, principalmente, de contrato, de estabelecimento de jornada, salários direto e indireto, tempo de descanso, férias. Todos estes foram direitos conquistados sob uma intensa luta política nos países de capitalismo mais desenvolvido, que temiam ainda

⁷ Carmo, Roberto Coelho do. *Na Corda Bamba Do Trabalho: A Instabilidade Social E O Sofrimento Do Trabalhador Na Era Da Flexibilização*. 2012.

Carmo, Roberto Coelho do. *Sofrimento e desgaste mental entre trabalhadores da mineração do ferro na cidade de Mariana/MG em 2019*. 2019

a ameaça socialista. No caso dos países subdesenvolvidos, como o Brasil, houve, no período ditatorial, uma enorme concentração de renda, que contradiz o discurso de repartição da riqueza, apenas depois de seu crescimento – é preciso esperar o bolo crescer para depois repartir.

Como afirma Oliveira (2003, p.98) “não houve nenhuma redistribuição para baixo, nem em termos de beneficiamento dos estratos médios, nem muito menos, como é óbvio, dos estratos baixos”. Já nos anos 1980, com a abertura política do país, os trabalhadores puderam viver uma vitória em termos políticos, com o crescimento do “novo sindicalismo” (MOTA, 2008), que se diferenciava do sindicalismo do passado – mais burocrático e ligado ao Estado e a instituições corporativas – pelo ativismo de base nos espaços internos das fábricas (MANGABEIRA, 1993). Então, nos anos 1980, quando o capitalismo central já tinha relativo amadurecimento do novo padrão produtivo, no Brasil começam a ser inseridas medidas de “flexibilização”, enquanto no horizonte político dos trabalhadores estava a melhoria nas condições de trabalho (MANGABEIRA, 1993).

O que podemos perceber nesse movimento é que, durante o período do pacto fordista/keynesiano, nos países de capitalismo desenvolvido, o horizonte político dos trabalhadores nesses países foi dado por este pacto (BIHR, 2010), enquanto o Brasil vivia uma ditadura civil-militar. Quando o país viveu sua abertura política, o novo sindicalismo assume para si este horizonte, entretanto, não houve no Brasil um pacto político/econômico da mesma natureza. De qualquer forma, como afirmam Behring e Boschetti (2010, p.112), nos países subdesenvolvidos também houve pressão para que fosse reconfigurado o Estado capitalista. Aquele horizonte de luta descrito por Bihir (2010) foi também buscado pela luta política dos trabalhadores nesta parte do globo, entretanto, já com os primeiros passos da “flexibilização” em curso (MANGABEIRA, 1993). Por mais que o trabalhador brasileiro não tenha alcançado tais conquistas na mesma ordem de grandeza que os trabalhadores dos países de capitalismo desenvolvido, alguma segurança em termos de contrato de trabalho era possível.

Então, esta precarização do trabalho, vivida nos anos 1980, pode ser observada inicialmente sob a forma da quebra da rotina fordista, como “flexibilidade”, estando relacionada ao medo da perda do controle da própria vida, como afirma o sociólogo e historiador norte-americano Richard Sennett (1999). Para Sennett (1999), a desordem do ciclo comercial e os consequentes desastres nas bolsas de valores, que não ofereciam segurança.

Deve ser, contudo, lembrado que, no caso brasileiro, o processo de assalariamento, emprego estável e protegido, com as contrapartidas em termos de direitos trabalhistas, previdenciários e de acesso às políticas sociais, não integrou extensas parcelas da população. Isto é, no Brasil, ainda que tenha se estruturado um mercado de trabalho regulamentado, este sempre conviveu com o desemprego e o trabalho desprotegido. Como afirma Druck (1999, p.59), “o processo de assalariamento no Brasil se diferencia daquele típico dos países capitalistas desenvolvidos. E, dessa forma, o emprego também assume conteúdo diferente”.

Já no período pós Segunda Guerra Mundial, sob a regulação estatal, trabalho e capital “em grande escala combinaram-se e produziram uma era de relativa estabilidade”, hoje contestada por um novo regime (SENNETT, 1999, p. 23). Neste novo regime, a “flexibilidade” não se identifica à desburocratização do trabalho. Na verdade, estamos falando de um nível ainda maior de controle do que o controle taylorista-fordista, com “regras severas e vigilância de telefones e e-mail” que “disciplinam a conduta” dos trabalhadores e onde “as qualidades do bom trabalho não são as mesmas do bom caráter” (SENNETT, 1999, p.19 e 21). De acordo com o autor, a “flexibilidade” diz respeito ainda a uma nova maneira de organizar o tempo de trabalho, e à ruína da carreira tradicional, o que paulatinamente se busca com as diferentes reformas trabalhistas fantasiadas de progresso econômico. Diferente da conjuntura política/econômica anterior, o trabalhador passaria a mobilizar um conjunto de qualificações na sua vida de trabalho, sendo polivalente nos diferentes espaços que ocupar. “Hoje, um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho, e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante os quarenta anos de trabalho” (SENNETT, 1999, p.22). No fim, o que as Tecnologias Digitais de Comunicação e Informação (TDCI) vêm promovendo é o enxugamento dos espaços de trabalho, ao passo que geram sobrecarga nos trabalhadores que permanecem nos seus postos de trabalho.

Com uma análise de maior amplitude conjuntural, Harvey (2013) problematiza a mudança sob a égide de uma acumulação flexível. A hipótese de trabalho do autor é a de que os eventos ocorridos com o processo de declínio do pacto social fordista-keynesiano representam “uma transição no regime de acumulação e no modo de regulamentação social e política a ele associado” (HARVEY, 2013, p.117). Falando ainda do período pós Segunda Guerra Mundial, o autor entende que *regime de acumulação* trata-se da “estabilização, por um longo período, da alocação do produto líquido entre consumo e acumulação”. Em outras

palavras, tanto o trabalhador, enquanto consumidor individual, quanto empresas capitalistas, puderam gozar de boa previsibilidade na administração de sua vida e seu capital respectivamente. Para o autor, a sustentação desse regime só seria possível sob um determinado modo de *regulação política e social*. Este modo de regulação deveria ser capaz de, através de suas “complexas inter-relações, hábitos, práticas políticas e formas culturais” permitir “que um sistema capitalista altamente dinâmico e, em consequência, instável adquira suficiente semelhança de ordem para funcionar de modo coerente ao menos por um tempo” (HARVEY, 2013, p. 117;118). No modo de regulação do período fordista-keynesiano a estabilidade do sistema seria impensada sem uma ação estatal que, para o autor, compensaria as falhas do mercado, como “danos inestimáveis ao ambiente natural e social” e, muito menos, sem um determinado modo de consumo e estilo de vida. Com as fragilidades do pacto fordista-keynesiano, que sustentava o antigo regime de acumulação, inicia-se um processo de transição a um novo regime – a “acumulação flexível”, que

É marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado ‘setor de serviços’, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...]. Ela também envolve um novo movimento que chamarei de ‘compressão do espaço-tempo’ no mundo capitalista – os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado (HARVEY, 2013, p. 140).

Nesta lógica, Seligmann-Silva (2011) afirma que o espraiamento da “flexibilidade” é hoje um elemento central na análise da precarização do trabalho. Para a investigação no campo da SMRT é fundamental a análise desta precarização em diferentes níveis: 1) macrossocial, 2) nos contextos de trabalho, 3) na saúde coletiva, 4) na precarização do meio ambiente e na 5) precarização da ética. Todos estes níveis estão relacionados e não podem ser pensados de forma independente. Além disso, quando falamos desta complexa relação entre capital e trabalho, a precarização do trabalho representa a vitalidade do capital, sem que isso fomenta um discurso de crise do sistema, como foi possível em algumas partes do globo que

viveram o pacto fordista/keynesiano. Por isso, acrescentamos aos níveis de análise propostos pela autora uma análise ontológica desta crise. Isso quer dizer que, o que se expressa como “flexibilização”, é uma realização do potencial capitalista. Uma possibilidade dentro da lógica de funcionamento da produção/reprodução capitalista. Neste sentido, o que o trabalhador vive como crise, representa, na verdade, a plena vitalidade do sistema que se reinventa no processo de reprodução das relações sociais, crise presente antes da pandemia e que se adensa com seus repartimentos.

Para fins desta pesquisa, destacamos as problematizações propostas por Harvey (2013) e Sennett (1999) que, no nível macrosocietal, temos um cenário de extrema instabilidade econômica. Este cenário afeta as condições e o modo de vida do trabalhador, como marcados pela insegurança e medo, elementos relacionados ao sofrimento e promoção do desgaste mental.

Como vimos, a proposição do desgaste mental, incorpora questões importantes no lastro das teorias relacionadas ao estresse, como por exemplo, os fatores ambientais ou fatores de risco. Também agrega substantivas conquistas da vertente psicanalítica, permitindo conhecer o problema a partir do mundo subjetivo e sua relação com os micro e macrocontextos. Além disso, acrescenta a possibilidade de observar como as relações entre os sujeitos, estabelecidas de forma desvantajosa para a integridade mental do trabalhador, criam um cenário de sofrimento, onde há um desgaste do trabalhador que pode culminar em mais sofrimento, que, por sua vez, realimenta o processo de desgaste.

Em idos tempos na década de 1980 e início dos anos 1990, o aumento da atividade sindical e de outros movimentos sociais, mostrou-se com forte potencial para flexionar o Estado na direção de ampliação de direitos sociais. De forma que hoje, após o golpe parlamentar de agosto de 2016, e a ascensão ao poder de representantes de propostas neoconservadoras, este espaço de interseção das lutas políticas – Estado – precisa ser rediscutido, esclarecendo-se as possibilidades, mas também os limites das articulações políticas que visam essa flexão do Estado na direção de incorporação de necessidades da classe trabalhadora. Com o exposto, parece-nos ainda pouco esclarecido o fator ideológico, dentre as cargas geradoras do desgaste entre os trabalhadores. Tal fator, tratado por Alves (2011) como captura da subjetividade, representa, enquanto modelo de gestão, a absorção da subjetividade do trabalho vivo, com o envolvimento ativo dos empregados no processo de produção de mercadorias. Outros autores, como Amaral e Cesar (2009) tratarão o tema como

parte do processo de reprodução das relações sociais, como reprodução espiritual da força de trabalho. Quer dizer:

as empresas investem num processo de ‘aculturação’ dos empregados e em formas ideológicas que pressupõem uma ‘moral de envolvimento’ para a geração de um novo comportamento produtivo adequado aos novos métodos de produção. Esta “moral de envolvimento” passa a permear o discurso e as práticas gerenciais, cujas prerrogativas são o ‘colaboracionismo entre as classes’ e o ‘engajamento dos colaboradores’ ou ‘associados’. Disseminando valores e formas de racionalidade, as empresas estabelecem uma lógica menos despótica e mais consensual, envolvente e manipulatória que atinge a consciência, a subjetividade do trabalho e as suas formas de representação (CESAR; AMARAL, 2009, p 8-9).

Fica caracterizado, dessa forma, a matriz do pensamento social dominante, de forma hipotética, como um tipo de carga subjetiva. Quer dizer, a ordem social em que vivemos é a ordem burguesa, sob o contexto de um capitalismo amadurecido. Isto posto, o pensamento dominante é o conjunto de ideias de ordem ideopolítica e econômica que se filiam à fundação e sustentação desta ordem burguesa e deste capitalismo, agora amadurecido. Esta ordem burguesa, quando assumida pelo trabalhador, é identificada como uma carga subjetiva, pois, no núcleo da ordem burguesa está a ideia de que o trabalhador é mero meio de produção, criador de valor, necessário ao capital apenas enquanto tal. No processo de valorização de capital, apenas conta para o capitalista que compra a força de trabalho, o seu valor útil de transformação do valor. Quando olhamos, por exemplo, para os grandes impactos causados pela cadeia produtiva do minério de ferro⁸ – as centenas de vidas ceifadas, as famílias impactadas de forma imediata e, ainda haveremos de observar, ao longo do tempo, como também os impactos sofridos indiretamente, seja pela degradação ambiental, seja pelo domínio econômico exercido nas áreas de influência – as consequências dessa reificação ficam evidentes.

Por conta de sua posição na divisão social do trabalho, então, podemos esperar, por parte dos trabalhadores, até mesmo uma adesão à proposta ideológica de empresas e governos, mesmo que esta proposta contrarie a reprodução de sua família e sua saúde física e mental. O que dizer da grande onda de pessoas que se sujeitam a ser treinadas por “coach” para alcançarem sucesso e riqueza, mesmo que seus treinadores apenas tenham o sucesso que prometem como retórica e não como realidade. Ou ainda, o crescente número de “day

⁸ Os impactos de longo prazo do terror sofrido por muitos com o rompimento da barragem de Fundão e a iminência de outros rompimentos não cessaram. Uma investigação específica a este respeito, parece-nos uma importante empreitada para esta universidade.

traders⁹” que sonham com o enriquecimento fácil, mas apenas fazem crescer o volume de capital circulando em fluxo para as grandes empresas no mercado financeiro.

Acredita-se que o trabalhador possa mesmo defender com ardor a proposta ideológica do capital e, mergulhado no individualismo próprio do pensamento liberal de Locke (WEFFORT, 2003), só sinta os efeitos dessa carga quando afetado diretamente com a frustração de alguma expectativa. Tal carga teria, então, gravidade vital, pois, seguindo este raciocínio, esta carga apenas apareceria como sofrimento quando ameaçadas as condições e o modo de vida do trabalhador. Por exemplo, na perda do poder de compra do salário (como já vinha ocorrendo antes da crise sanitária e se acentua de forma acelerada durante o isolamento) ou um desemprego (o hiato entre um contrato e outro) que perdure demais entre aqueles trabalhadores mais pauperizados, terceirizados.

Se, para Freire (1998), é fundamental o envolvimento do trabalhador em torno de um objeto de interesse comum – de forma que quanto mais consistente possa ser este envolvimento, maior é a consciência em suas análises das necessidades imediatas dos distintos projetos de classe – então a proposta ideológica dominante cumpriria função de ocultar a origem do sofrimento nos processos de reprodução das relações sociais. Ou, mais grave, serviria de incubadora para o crescimento de um sentimento negativo com potencial destruidor.

Isto posto, reafirmamos que o desgaste do trabalhador não deverá ser percebido como desgaste psíquico apenas, mas no conjunto das relações sociais de produção. Como afirmam Laurell e Noriega (1989)

o social não é externo ao biológico [nem tampouco ao psicológico], mas este biológico [biopsíquico] está submetido ao social e, portanto, assume formas históricas específicas. [...] O objeto de conhecimento muda e não é mais a doença, mas o processo biopsíquico humano, que tem como expressão particular momentos identificáveis como doença (1989, p.35-36).

Seligmann-Silva (1986) concebe que a história da doença de uma população é social, gestando-se nos processos sociais, antes de ser percebida como doença. Por isso, afirmamos que o sofrimento é indissociável das questões biológicas, psicológicas, sócio-políticas, econômicas e ideoculturais, não sendo totalmente esclarecedor a observância de apenas uma

⁹ <https://vocesa.abril.com.br/especiais/parece-cocaina-mas-e-day-trade/>

dessas dimensões separadas. Deste modo, as mudanças econômicas afetam a saúde humana, principalmente no que diz respeito à tensão, alimentação, hábitos e condições de vida e de trabalho. Com isto, a discussão, que no trabalho de Dal Rosso (2008) parece secundária –, de que as transformações do mundo do trabalho também promoveriam uma metamorfose no processo saúde-doença e nas características do desgaste – para nós é central. Segundo o autor, “estaria em curso uma transição do trabalho de suas componentes manual e física para o trabalho em que prevalece a componente intelectual, emocional e relacional”. E, considere-se, ainda, que o trabalho intensificado não fica restrito ao consumo da força física, pois “todas as dimensões que o trabalho consome precisam ser levadas em consideração para, dessa forma, chegar a um entendimento compreensivo da questão da intensidade” (DAL ROSSO, 2008, p. 39). Se o trabalho é o dispêndio das energias físicas, mentais e espirituais do homem na transformação da natureza, então, nas palavras do autor, “quanto maior é a intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período de tempo considerado” (DAL ROSSO, 2008, p.21).

Sobre os desempregados¹⁰, Seligmann-Silva (2011) entende que há uma “psicopatologia da recessão e do desemprego”. Primeiramente, a partir de uma perspectiva epidemiológica, a autora identifica que esta pode não ser percebida imediatamente, no que se refere a expressões somáticas, mas pesar severamente sobre os trabalhadores com uma série de tensões relacionadas à perda do emprego. Entretanto, no que se refere aos transtornos mentais, as respostas podem ser imediatas. A autora apresenta que, nos países mais pobres, as crises econômicas reverberam no perfil epidemiológico, acentuando as patologias características da situação de precariedade, que caracterizam o sofrimento. Sobre o desemprego, é importante lembrar que, apesar de os dados terem sido coletados a partir de respondentes com emprego estável, seus familiares podem não viver a mesma realidade. Além disso, não podemos deixar de lado aqueles trabalhadores já conhecidos da nossa comunidade acadêmica e que vivem sobre frágeis contratos como trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.

A pressão monetária relacionada à alienação do trabalho, bem como a adoção de novas tecnologias, que minúam o controle do trabalhador sobre seu trabalho, também promovem pressão sobre o trabalhador, exercendo tensão adoecedora. Para Seligmann-Silva (2011), as

¹⁰ Devemos destacar ainda que, dada a complexidade do mercado de trabalho, muitos segmentos carecem de investigação no campo da SMRT, como os trabalhadores informais (e sua tênue linha com o desemprego), trabalhadores em tempo parcial ou mesmo aqueles que não se adaptaram às mudanças propostas pela “flexibilização” e padecem em sofrimento, desempregados.

perdas financeiras e materiais podem desencadear distúrbios psicológicos e materiais. O desemprego de longa duração, para a autora, sempre conduzirá a transtornos psicológicos.

Além da questão das perdas financeiras, Seligmann-Silva (2011) trata das perdas relacionais e subjetivas. Neste caso, a perda do emprego para aqueles que vivem do próprio trabalho é acompanhada por sentimentos de medo e insegurança quanto ao futuro, tão fortes quanto à falta de perspectiva de novo emprego. Com a “flexibilização”, a segurança no emprego está cada vez mais ausente. Para os terceirizados, por exemplo, fora os contratos temporários haveria uma tendência de aumento do tempo desempregado. A questão que se coloca então é: como fica a saúde mental desses trabalhadores, em um cenário onde o desemprego está cada vez mais presente?

Para a sociologia, o desemprego impacta na vida dos trabalhadores, em sua sociabilidade, seja aquela que nasce nos locais de trabalho, seja a que existe por conta do padrão de vida assumido pelo trabalhador. Seligmann-Silva (2011), trata da proposta do sociólogo Robert Castel de “exclusão social” como o limite para este processo de perda da sociabilidade, descrito por ele como processo de desfiliação Castel (1998). trabalha com a ideia da ruína da “sociedade salarial” que sustentava o Estado de Bem-Estar, no contexto francês. O autor defende que há uma “nova questão social”, e um novo padrão de “exclusão social”. Podemos perceber a fragilidade destas afirmações com as críticas posteriores de outros autores, como as de Barbalet (1989) ou a de Montaño (2012), que, por exemplo, afirma:

As análises que tratam de uma suposta ‘nova questão social’, de uma ‘nova pobreza’, dos ‘novos excluídos sociais’, constituem abordagens que se sustentam na desvinculação da ‘questão social’ e de suas manifestações (pobreza, carências, subalternidade cultural etc.) dos seus verdadeiros fundamentos: a exploração do trabalho pelo capital (MONTAÑO, 2012, p.281).

Por fim, retomamos a centralidade do processo de produção/reprodução das relações sociais para o desgaste dos trabalhadores. Com isso, gostaríamos de sinalizar que, qualquer proposta metodológica, clínica ou mesmo política, que não envolva o rompimento com o modo capitalista de produzir/reproduzir a sociedade, será considerada como estratégica. Seja uma estratégia para adaptar o trabalhador à forma capitalista contemporânea de exploração, seja estratégia para manter-se vivo e resistir às ofensivas, ou, mesmo como parte de uma estratégia revolucionária. Isto não retira das duas últimas sua efetividade em promover o alento e a serenidade, necessárias a melhores condições de vida para os trabalhadores. Elas

podem sim, funcionar. Mas estas estratégias não podem retirar dos trabalhadores a revolta com uma realidade social/política/econômica, pois isso, no limite, pode promover uma letargia política na classe trabalhadora. O que se quer destacar é que, nenhuma destas estratégias, isoladas ou em conjunto, é capaz de produzir uma mudança efetiva, de forma que o trabalho em sua relação com o capital, não seja mais fonte de desgaste.

5.3 DESGASTE MENTAL EM CENÁRIO PANDÊMICO

A sistematização da genética da ordem burguesa realizada por Duayer (2012), a partir da obra prima de Marx, permite-nos perceber com clareza algumas características do capital. Aqui destacaremos pelo menos dois dos nove elementos orgânicos do capital apresentados pelo autor. Um deles é o dispositivo de crescimento constante da riqueza no capitalismo. Como o objetivo final da produção é o lucro, no final de cada ciclo produtivo se tem mais riqueza que no início e, em cada reinício, o volume de riqueza de partida é maior. Ocorre que esta riqueza crescente e abundante é privadamente apropriada, e com isso, destacamos outras características, como o estranhamento e alienação, que reproduzem uma relação de dominação de classe e, em grande medida, explica o exposto no relatório da OXFAM (2021), intitulado “O vírus da desigualdade”. no qual a instituição apresenta a enorme desigualdade do impacto da crise econômico e sanitária entre os mais ricos e os mais pobres. Segundo o relatório, a pandemia atinge um mundo extremamente desigual e acentua ainda mais o abismo entre os mais ricos e os mais pobres.

A inventividade dos representantes do capital em criar mecanismos de intensificação da exploração não tem limites. Todo este processo exploratório e de concentração de capital é agudizado pela financeirização da economia que, abocanha uma fatia do salário do trabalhador pelo microcrédito, enquanto se alimenta do capital produtivo e dos Estados, que destinam recursos importantes para a sustentação de políticas, como Saúde ou Educação, para o mercado financeiro, para exploradores comumente conhecidos como investidores. Para se ter uma ideia, os 1000 bilionários mais ricos do globo foram capazes de aumentar suas fortunas durante a pandemia. Assim sendo, fica evidente que, em uma ordem social onde o dispositivo de crescimento da riqueza permanece crescente, crise é crise para alguém. Com isso, podemos dizer que a crise econômico-sanitária tem nome e endereço, quer dizer, ela pode até configurar-se como uma crise estrutural, mas as respostas são em defesa do capital,

agudizando o pauperismo. A crise pode até ser uma crise sanitária a que todos estamos sujeitos, mas aqueles trabalhadores e trabalhadoras que não têm condição adequada para se proteger, são os que mais sofrem. É emblemático que a primeira vítima fatal da covid-19 no Brasil tenha sido uma empregada doméstica, a senhora Rosana Aparecida Urbano, de 57 anos. A órfã, Taís Aparecida da Silva, viria a perder em seguida a avó, o avô um tio e uma tia, como podemos ver na reportagem do Jornal Hoje¹¹, história que corrobora o já citado relatório da OXFAM.

Esta conjuntura ilustra o aumento da fratura social entre as classes. A riqueza social concentrada, a distância Capital e trabalho, que atravessam esta pandemia de maneira absolutamente desigual. É exatamente este caráter desigual que nos permite analisar com absoluta clareza a condução do Estado brasileiro quanto a esta crise econômica e sanitária que nos aplaca. É notável que a pandemia só se torna um problema para o capital quando o trabalho precisa parar para continuar a existir, ou quando saturados os leitos dos hospitais, como o CopaStar, descrito no jornal Extra da seguinte forma:

“um piano no hall e uma grande obra do artista plástico japonês Yutaka Toyota numa das paredes. Perto dos sofás, livros de arte são oferecidos como distração, num ambiente que conta com uma fragrância exclusiva, de notas amadeiradas e cítricas. Passando pelo balcão da recepção, há um restaurante com cardápio elaborado pelo chef francês Roland Villard, uma estrela no Guia Michelin, e com cozinha tocada pelo suíço Steve Moreillon.”¹²

Para se ter uma ideia, segundo relatório da OXFAM, “Foram necessários apenas nove meses para os 1000 maiores bilionários reaverem suas fortunas para os níveis pré-pandêmicos, mas para as pessoas mais pobres a recuperação pode levar 14 vezes esse tempo; mais que uma década (OXFAM, 2021, p.9). Segundo o relatório, ao mesmo tempo em que os 1000 bilionários mais ricos do mundo puderam recuperar e ver crescer sua riqueza, isso tudo, é claro, com apoio dos respectivos governos, milhões de pessoas perderem seus empregos e passaram a enfrentar a miséria e a fome.

O cenário que se avizinha, rememora a crise inflacionária no Brasil, herdada do plano econômico da ditadura militar. Para Chasin (2000), o acirramento de tendências capitalistas, à

¹¹ Fonte: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/08/19/filha-da-primeira-vitima-de-covid-no-brasil-perdeu-os-avos-e-dois-tios-com-a-doenca-apos-a-morte-da-mae.ghtml>

¹² Fonte: <https://extra.globo.com/noticias/rio/rio-ganha-hospital-cinco-estrelas-com-conceito-luxuoso-20262131.html>

época da ditadura militar no Brasil, se manifestaram no empobrecimento da classe trabalhadora, na fome. Hoje, preservadas as distinções – e semelhanças – entre os golpes de 1964 e de 2016, temos o retorno da fome à realidade brasileira¹³. Se os movimentos trabalhadores puderam lograr ganhos políticos à época de 1964, também há de se considerar que poderia não haver tal movimento, caso não houvesse uma reivindicação de cunho econômico. Nas palavras do autor: “Seria mentiroso da minha parte dizer que o movimento foi de cunho econômico. Da mesma forma que seria enganoso da minha parte dizer que a classe trabalhadora vai fazer uma greve eminentemente política, sem nenhuma reivindicação” (CHASIN, 2000, p. 51). “Na raiz da fome, - o arrocho, na raiz da greve, - a fome.” (CHASIN, 2000 p.52). É na história recente que aparecem os indicadores para o enfrentamento da crise do presente.

Quanto à gestão do trabalho, mesmo antes da pandemia já havia uma tendência posta de “redução do trabalho vivo pela substituição das atividades tradicionais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital” (ANTUNES, 2020, p.22). Entretanto, sabemos que a fonte da riqueza no mundo é a exploração do excedente do trabalho, tornando o trabalho ineliminável na conta do lucro. Exploração que as novas modalidades de gestão do trabalho, na lógica do trabalho remoto ou *home office* ou da economia do compartilhamento, cumprem potencializar, e não eliminar. Com o trabalho remoto ou *home office*, as empresas conseguem realizar o sonho capitalista de passar para o trabalhador os custos da produção. Já no âmbito do serviço público, o Estado pode “enxugar” gastos com os subsídios para a prestação de serviço, gerando impacto na economia doméstica dos servidores nesta modalidade. Recurso que não é utilizado para potencializar o desenvolvimento das políticas públicas, e que acabam sustentando a lógica da financeirização via pagamento de dívida pública (IAMAMOTO, 2007).

Do ponto de vista conceitual é importante destacar, no que diz respeito ao serviço público, que não há na prestação de serviços públicos uma produção de valor, ou seja, o trabalho neste âmbito seria improdutivo. Entretanto, Raichelis (2018) traz novos elementos para problematização desta questão apresentados no trabalho de Behring (2012). Existiria uma relação entre o fundo público e as políticas sociais com a reprodução ampliada de capital sob vários aspectos. Quer dizer,

¹³ <https://www.brasildefato.com.br/2021/06/28/artigo-a-fome-esta-de-volta-as-ruas>

Sobre a política social, como aplicação do fundo público, ela participa do processo de incremento da rotação do capital e, portanto, do circuito do valor. Por meio da política social o Estado realiza compras, contrata força de trabalho, pagando seus salários, transfere renda e até contrai dívidas em seu nome [...] A política social, inclusive, transfere recursos para os bancos para gestão dos programas de transferência de renda. (BEHRING, 2012, p. 178 *apud* RAICHELIS, 2018, p.41).

Mesmo que não haja produção de valor na prestação de serviços públicos, isso não significa, para Raichelis (2018) que não haja exploração. A autora vale-se do trabalho de Nogueira (2005) para dizer que a exploração ocorreria na esfera da reprodução do capital e a taxa de exploração poderia ser percebida na relação entre a quantidade de salário, a jornada de trabalho e as condições necessárias de vida em sociedade. A exploração do trabalho no serviço público não seria utilizada para produzir, mas sim para reproduzir o capital. Este é um debate que, segundo a autora, está em aberto, e que, a nós, parece candente para problematizar de forma mais profunda a relação trabalho e sofrimento.

Para contribuir no debate sobre as classes recuperamos Meszáros (2008) e sua análise de uma passagem de *A sagrada família* de Marx. Para o autor, dois aspectos podem ser destacados no debate de classe social. Primeiro que as classes são uma antítese de dois pólos que se constituiriam em um todo único. Quer dizer, uma é impensável sem a outra e a eliminação de uma das classes implica na eliminação de ambas e, é claro, da relação entre elas. O segundo ponto é que distinguir estes pólos em termos de consciência de classe vai além de aspectos subjetivos do reconhecer-se classe trabalhadora, mas está alicerçado em aspectos objetivos. Com o avanço das forças produtivas do trabalho as necessidades humanas se metamorfoseiam, transformam-se assim os sujeitos. Isso posto, o debate sobre a classe trabalhadora é sempre presente. Refletir sobre a classe trabalhadora na era da financeirização e da economia compartilhada é tarefa posta em aberto.

5.4 A CONDUÇÃO POLÍTICA DA PANDEMIA

Uma das marcas fortes dos debates sobre a pandemia, e que acreditamos ser cara para o debate da relação trabalho x doença, especialmente no serviço público hoje, é a onda conservadora, eivada do negacionismo do conhecimento científico. Fenômeno que se expressa, dentre outras coisas na fala do principal mandatário do Estado no país, que acredita

que o “excesso de professores atrapalha”¹⁴ (que se destaque que é o presidente da república quem conduz o governo, e uma fala deste ator público exerce mais do que um peso de opinião, mas de proposição para condução da política de educação).

Souza *et al* (2020), em análise da relação pandemia e conservadorismo no Brasil, recuperam que

o pensamento conservador contemporâneo, constitui-se como um “sistema de ideias” (SOUZA, 2015, p. 2), com características particulares que se articulam com influências que ora reforçam a sua gênese, ora a revisitam num constructo novo daquele de sua origem. Ao mesmo tempo também compreendemos que uma dimensão de continuum que este pensamento assume é a funcionalidade à manutenção das relações sociais capitalistas no processo de luta de classes. Trata-se, então, de entender o pensamento conservador como uma expressão cultural particular de um tempo e um espaço sócio-histórico marcado pela configuração da sociedade burguesa (SOUZA et al, 2020, p. 36).

De início devemos considerar que, no período histórico pós-revolução burguesa, o domínio da razão é o domínio da razão burguesa e que, desta feita, a justiça é a justiça burguesa, a igualdade reduziu-se à igualdade burguesa em face da lei, um dos direitos proclamados como dos mais essenciais do homem é a propriedade burguesa e que o Estado democrático por sua vez é o Estado democrático burguês (ENGELS, 1983 p.30). Losurdo (2006, p. 91) afirma que com a revolução burguesa, crimes contra a propriedade seriam tão ou mais severamente punidos que os crimes contra a vida. Isto posto, é de se colocar em análise a defesa a qualquer custo – mesmo que isso custe a vida de milhares de brasileiros –, por parte do Estado, da lógica da ordem burguesa, do lucro.

Como já delineado linhas atrás, parece tarefa de grande relevo pensar o conservadorismo/negacionismo como fenômeno cultural que ganha espaço na política nacional. Quer dizer, analisar como o privilegiamento das classes dominantes plasma a ideia contrarrevolucionária e de subalternidade internacional. Aquilo que Souza *et al.* (2020) chamou de cultura autocrática burguesa e que tem nas palavras de Marques (2018) a seguinte definição:

O que denominamos por cultura autocrática é próprio da necessidade de autoprivilegiamento e autoproteção burguesa que, em nome da estabilidade política, estatiza a violência sistemática contra os de baixo, ultrapassando os limites do seu braço armado e a condensando nas políticas sociais e demais esferas públicas de

¹⁴ Fonte: <https://educacao.uol.com.br/noticias/agencia-estado/2021/09/16/bolsonaro-diz-a-apoiadores-que-excesso-de-professores-atrapalha.htm>

interlocução com os trabalhadores (SOUZA, et al. 2020, p.41 *apud* MARQUES, 2018, p. 140).

Segundo Konder (2000) é o desprezo pela razão, - aquilo que classificamos contemporaneamente como negacionismo, que nos desloca do mundo real para uma realidade ficcional – que

facilita a conciliação resignada com a fragmentariedade do existente. Pode abrir caminho para o oportunismo relativista, para a passividade, ou (o que é pior!) para o cinismo, a redução drástica dos valores éticos à mais ínfima dimensão. Ou mesmo o total abandono de quaisquer valores éticos (Konder, 2000, p.27).

Com isso, afirmam Souza *et al.* (2020), reaparecem no debate e no imaginário social, o pensamento terraplanista de negação da ciência e a chamada classe média passa a evidenciar de forma clara seu desconforto com a proximidade com a classe trabalhadora, revigorando discursos com “apologias racistas, misóginas, patriarcais.

Assim, compreendemos que se estrutura uma dinâmica de classes no Brasil que impregna as várias estruturas sociais, com uma orientação do poder político sempre voltada para a realização de interesses particulares. Este traço é ainda mais agudizado se consideramos que a generalização do trabalho livre não significou, do ponto de vista sociocultural, a ruptura com os valores que alicerçavam a escravatura (*idem*, p.41).

6 RESULTADOS

6.1 QUESTIONÁRIO APLICADO EM 2020

424 servidores, de um total de 1637 (919 docentes e 718 técnicos) responderam ao questionário aplicado em 2020. Estando em andamento a análise dos dados, observamos que do total das 424 respostas ao questionário, 17 delas apresentavam conflito e, por isso, foram desconsideradas para a realização da análise descritiva. Assim, a análise descritiva do questionário aplicado em 2020 considerou 407 respostas, sendo 207 (50,9%) de servidoras do sexo feminino e 200 (49,1%) de servidores do sexo masculino, 262 (64,4%) professores e 145 (35,6%) técnicos. A maioria dos participantes, 51,10%, afirmou residir em Ouro Preto e

distritos. Dos 407 respondentes, 325 (79,85)% são lotados em setores localizados em Ouro Preto, 55 (13,51%) em setores localizados em Mariana e 27 (6,63%) em João Monlevade.

Até o último dia de coleta de dados (30/08/2020), 2 (0,49%) servidores respondentes haviam testado positivo para o Covid-19.

358 (87,96%) servidores respondentes moram com uma ou mais pessoas, sendo que 214 (52,57%) deles afirmaram residir com até mais duas pessoas. Dos servidores que dividem a residência com alguém, 1 (0,28%) respondeu que houve diagnóstico de Covid-19 em pelo menos uma pessoa com quem reside e 188 (52,23%) afirmaram que pelo menos uma pessoa com quem reside compõe o grupo de risco para o Covid-19.

7 (1,72%) servidores afirmaram que apresentam necessidades especiais, sendo elas: “Doença autoimune e fragilidade ao Covid, Aparelho auditivo”, “lactante”, “Baixa visão - deficiência visual”, “Manutenção e viabilização das informações e ferramentas para o desenvolvimento do processo remoto”, “Uso de bengala para locomoção em ambientes externos”, “hemiparesia lateral e uso órtese e muleta para andar”. Dentre esses 7 servidores, um deles afirmou que, considerando o fato de estar atuando remotamente em sua residência, não se faz necessário o apoio da UFOP para a realização do seu trabalho. Os outros 6 servidores indicaram que a UFOP pode lhes auxiliar das seguintes formas, na realização do trabalho remoto: “Flexibilidade de horários”, “Fornecer fones wireless de boa qualidade, mas já uso os do meu celular”, “A disponibilização de um monitor, especialmente no auxílio ao acesso às tecnologias”, “Realizar o contato, atendimento de médicos e nutricionistas por videoconferência”.

6.1.1 Saúde do Servidor e Condições para o Trabalho

A maior seção do questionário, contou com 19 questões e buscou levantar informações sobre a saúde do servidor e suas condições para o trabalho.

A variável Saúde Física foi analisada através de 2 questões, apresentadas abaixo:

1) “Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19”. As opções de resposta a esta questão foram: “Estou me sentindo fisicamente bem e saudável”; “Estou com alguns problemas de saúde e com acompanhamento médico”; “Estou sentindo alguns incômodos, mas nada que precise de acompanhamento médico”; “Reconheço que estou precisando de acompanhamento médico,

mas não estou conseguindo este acompanhamento no momento”. As respostas “Estou me sentindo fisicamente bem e saudável” e “Estou sentindo alguns incômodos, mas nada que precise de acompanhamento médico” foram consideradas como indicativos de que o servidor não percebe comprometimento em sua saúde física e, portanto, percebe-se fisicamente bem e saudável. As opções “Estou com alguns problemas de saúde e com acompanhamento médico” e “Reconheço que estou precisando de acompanhamento médico, mas não estou conseguindo este acompanhamento no momento” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde física.

2) “Você possui alguma destas doenças crônicas/comorbidades? (É possível marcar mais de uma opção).” As opções de resposta apresentadas foram: “Doença Cardíaca”, “Hipertensão”, “Diabetes”, “Tuberculose”, “Asma”, “Nenhuma”, “Outro”. A resposta “nenhuma” foi considerada como indicativo que o servidor não tem diagnóstico de qualquer doença crônica ou comorbidade.

Sobre a avaliação da própria saúde física durante o trabalho remoto, a maioria dos servidores, 322 (79,1%), sente-se fisicamente bem e saudável, ou seja, não percebem comprometimento na saúde física. Da mesma forma, a maioria dos servidores, 265 (67,2%), informou não apresentar qualquer doença crônica ou comorbidade. Dentre as doenças crônicas ou comorbidades indicadas pelos servidores, hipertensão foi a mais apontada (por 46 servidores), seguida de asma (apontada por 18 servidores).

A variável Saúde Mental foi avaliada a partir de 2 questões, sendo elas:

1) “De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19.”. Esta questão apresentava as seguintes opções de resposta: “Estou me sentindo bem e saudável”; “Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional”; “Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional”; “Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional”. As respostas “Estou me sentindo bem e saudável” e “Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional” foram consideradas como indicativos de que o servidor não percebe comprometimento em sua saúde mental e, portanto, se percebe em condição de saúde mental. Já as opções “Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional” e “Não tenho me sentido bem, mas não estou com

acompanhamento profissional” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde mental ou em condição de desgaste mental.

2) “Durante as duas últimas semanas com que frequência você se incomodou com os seguintes aspectos: Sentiu-se tenso ou ansioso; Incapaz de controlar as preocupações; Deprimido ou sem esperança; Irritado ou nervoso; Desinteressado em fazer as coisas e sem prazer nas atividades cotidianas; Insônia ou dificuldades em dormir; Cansaço extremo”. As opções de resposta para cada um dos aspectos que compunham essa questão foram: “Nunca”, “Poucos Dias”, “Mais da metade dos dias”, “Todos os dias”. Neste caso, as respostas “Nunca” e “Poucos Dias” foram consideradas como indicativos de que o servidor se percebe em condição de saúde mental, enquanto as respostas “Mais da metade dos dias” e “Todos os dias” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde mental ou se percebe em condição de desgaste mental. 306 (75,2%) servidores se perceberam em condição de saúde mental. 101 (24,8%) perceberam comprometimento em sua saúde mental, sendo que destes, 58 (14,2% do total da amostra) estavam sendo acompanhados profissionalmente.

Ao avaliar com que frequência nas duas semanas que antecederam o preenchimento do questionário, sentiu-se tenso ou ansioso, incapaz de controlar as preocupações; deprimido ou sem esperança, irritado ou nervoso, desinteressado em fazer as coisas e sem prazer nas atividades cotidianas, insônia ou dificuldades em dormir e cansaço extremo, a maioria dos servidores informou para todos os casos que isso nunca aconteceu ou aconteceu poucos dias.

O total de servidores que se incomodaram com esses mesmos aspectos, todos os dias ou mais da metade dos dias, nas duas semanas anteriores ao preenchimento do questionário foi a seguinte:

Tabela 1 – Quantitativo de servidores que se incomodaram com sintomas de desgaste mental nas duas semanas que antecederam o preenchimento do questionário

	Mais da metade dos dias	Todos os dias
Tenso ou ansioso	101 (24,8%)	36 (8,8%)
Incapaz de controlar as emoções	57 (14%)	14 (3,4%)
Deprimido ou sem esperança	33 (8,1%)	10 (2,4%)
Irritado ou nervoso	76 (18,7%)	13 (3,2%)

Desinteressado em fazer as coisas e sem prazer nas atividades cotidianas	67 (16,5%)	18 (4,4%)
Insônia ou dificuldade em dormir	76 (18,7%)	30 (7,4%)
Cansaço extremo	67 (16,5%)	25 (6,1%)

Duas questões nesta seção levantaram informações sobre o estilo de vida dos servidores durante a pandemia. A primeira buscou conhecer se o servidor praticava atividades físicas e a segunda se houve ou não alterações no peso dos servidores. Também foi perguntado aos servidores se em condições normais (sem pandemia) eles praticavam atividade física. 340 (83,5%) dos servidores responderam que praticavam atividade física antes da pandemia. Um número menor, 247 (60,7%), informou praticar atividade física durante a pandemia. O número de servidores que ganhou peso e que manteve o mesmo peso durante a pandemia foi muito parecido. 164 (40,3%) ganharam peso e 174 (42,7%) mantiveram, enquanto 69 (16,9%) perdeu peso.

Ainda nesta seção do questionário, buscou-se levantar informações sobre a percepção do servidor quanto ao trabalho remoto, incluindo informações sobre o tempo dedicado ao trabalho remoto e às atividades domésticas, as condições para realização do trabalho remoto e se o trabalho remoto afetou as relações familiares e a situação financeira.

O tempo médio dedicado diariamente ao trabalho remoto variou de 1 a 10 horas. 279 (68,5%) servidores informaram que dedicavam uma média de 6 a 10 horas diárias ao trabalho remoto, sendo que 98 (24,1,8%) dedicavam em média 8 horas por dia. Já quanto ao tempo dedicado às atividades domésticas e aos cuidados dos filhos e/ou pais durante a pandemia, 287 (70,5%) servidores informaram dedicar em média de 1 a 5 horas por dia. Neste caso, também o tempo de dedicação variou de 1 a 10 horas.

Para 173 (42,5%) servidores, o trabalho remoto não interferiu nas suas relações familiares, enquanto interferiu positivamente para 112 servidores (27,5%) e negativamente para 122 (30%) servidores.

Quanto à situação financeira, 230 (56,5%) servidores avaliaram que o trabalho remoto não interferiu neste aspecto. Por outro lado, interferiu para 177 (43,5%) servidores, sendo positivamente para 79 (19,4%) e negativamente para 98 (24,1%) deles.

A maioria dos respondentes, 233 servidores (57,2%), avaliou que grande parte das suas atividades de trabalho é possível ser realizada remotamente e 265 (65,1%) servidores

informaram que não foi necessário trabalhar presencialmente no seu setor de lotação em nenhum dia desde quando teve início o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19.

Mais especificamente voltada para as condições do trabalho remoto, o questionário levantou informações sobre a qualidade do sinal da internet, os equipamentos disponíveis para o trabalho remoto e domínio de tecnologias de comunicação.

259 (63,3%) servidores informaram que a estabilidade do sinal da internet que utilizam em casa é boa ou muito boa. Os equipamentos mais citados como disponíveis em casa para realização do trabalho remoto foram: notebook, citado por 388 servidores; celular, citado por 346 servidores, computador, citado por 75 e tablet, citado por 73. Esses mesmos equipamentos foram os mais citados como disponíveis para uso exclusivo do servidor para a realização do trabalho remoto, porém por um número menor de servidores: o notebook foi citado por 335 servidores, o celular por 340, o computador por 57 e o tablet por 52 servidores.

Quanto ao domínio no uso de recursos de comunicação como Google Meet e Hangouts, 259 (63,6%) respondentes avaliaram que tem domínio de bom a muito bom no uso dos recursos.

Por fim, os servidores foram questionados sobre como eles avaliam as condições para o trabalho remoto, considerando o espaço físico e a privacidade em casa para as atividades de trabalho, os equipamentos disponíveis e a qualidade de sua internet. 200 (49,1%) dos respondentes avaliaram que têm condições de boas a ótimas e adequadas, 75 (18,4%) avaliaram que suas condições para o trabalho remoto são ruins e inadequadas e 132 (32,4%) avaliaram que possuem condições regulares.

6.1.2 Relações de Trabalho

A sexta seção do questionário buscou levantar informações sobre as relações de trabalho estabelecidas entre membros da equipe e com o chefe imediato. 323 servidores, que não ocupam função de gestão/chefia, responderam essas questões.

Quando perguntados se têm recebido orientações do chefe imediato para a realização do trabalho remoto, 185 (57,3%) informaram que periodicamente tiveram contato com o chefe imediato e receberam orientações claras para a realização do trabalho remoto. 128 (39,6%) servidores informaram que esporadicamente são demandados para alguma atividade

de trabalho. Apenas 10 (3,1%) servidores informaram que desde o início da suspensão das atividades presenciais não tiveram contato algum com a chefia imediata.

Os servidores foram questionados se foram orientados pela sua chefia imediata sobre a elaboração de um plano de trabalho para esse período de trabalho remoto. 135 (41,8%) responderam que não, mas que receberam orientações pontuais, conforme a demanda de trabalho. 123 servidores (38,1%) responderam afirmativamente e 65 (20,1%) responderam que não receberam e conduziram o trabalho conforme sua própria percepção da necessidade.

Quanto às relações interpessoais entre os membros da equipe de trabalho, cuja questão os servidores podiam marcar mais de uma opção, 143 (44,3%) informaram que mantiveram contato com as mesmas pessoas da equipe com as quais já mantinham contato antes do trabalho remoto. 134 (41,5%) servidores informaram que mantiveram contato com poucos membros da equipe, 8 (2,5%) informaram que mantiveram contato com mais pessoas da equipe e 15 servidores (4,6%) informaram que não estavam se relacionando com outros membros da equipe. Ainda sobre as relações interpessoais entre os membros da equipe, 148 (45,8%) servidores avaliam que suas relações interpessoais de trabalho continuavam positivas como eram antes do trabalho remoto, enquanto 4 (1,2%), avaliaram que suas relações interpessoais de trabalho continuavam negativas como eram antes do trabalho remoto. 41 (12,7%) servidores avaliaram que estavam tendo dificuldade de relacionamento interpessoal com alguns membros da equipe e 11 (3,4%) consideraram que suas relações interpessoais de trabalho melhoraram.

6.1.3 Gestores - Chefes de Equipe

A seção Gestores – Chefes de Equipe buscou conhecer como os chefes-imediatos têm conduzido suas equipes durante o trabalho remoto e os desafios encontrados neste processo. Esta seção foi respondida por 84 servidores (20,6% dos respondentes). 44 (52,4%) gestores responderam que suas equipes são compostas apenas por servidores concursados, não havendo nenhum trabalhador terceirizado.

31 (36,9%) gestores informaram não terem orientado os servidores na elaboração de um plano de trabalho para as atividades remotas, mas afirmaram terem mantido contato com os servidores à medida que foi necessário. 28 (33,3%) informaram terem orientado todos os membros da equipe na elaboração de um plano de trabalho para as atividades remotas. 11

(13,1%) gestores informaram terem orientado apenas os técnicos-administrativos em educação. 10 gestores (11,9%) informaram que não orientaram e que cada servidor teve autonomia para conduzir o seu próprio trabalho e (4,8%) informaram terem orientaram apenas os professores.

O recurso mais apontado pelos gestores para comunicação com a equipe de trabalho foi o email institucional, apontado por 78 (92,8%) chefes-imediatos, seguido pelo Whatsapp, apontado por 74 (88,1%), reuniões remotas, indicado por 68 (80,9%) e ligações telefônicas, citado por 47 (45,8%) gestores.

57 (67,8%) chefes imediatos informaram realizar reuniões periódicas com a equipe para planejamento e acompanhamento das atividades. 55 (65,5%) informaram que fazem contato pontual com cada servidor de acordo com a demanda de trabalho. 15 (17,8%) informaram que cada servidor conduziu seu próprio trabalho remoto e 6 (7,1%) informaram que assumiram as demandas do setor e deram os encaminhamentos necessários.

Os gestores foram também questionados sobre a percepção que têm quanto à motivação, comprometimento e relações interpessoais da equipe de trabalho.

Sobre a motivação, 49 gestores (58,3%) perceberam a motivação dos servidores de sua equipe como satisfatória a excelente, 36 (42,8%) como regular e 5 (5,9%) como pouco satisfatória. Quanto ao comprometimento, 63 (75%) avaliaram que a equipe apresentou comprometimento de alto a muito alto, 17 (20,2%), consideraram o comprometimento regular e 4 (4,8%) consideraram o comprometimento de baixo a muito baixo. No que se refere às relações interpessoais entre os membros da equipe depois de iniciado o trabalho remoto, 44 (52,4%) chefes-imediatos perceberam que não houve diferença nas relações interpessoais, 29 (34,5%) perceberam que houve pouco contato entre os membros da equipe, 7 (8,3%) perceberam alguns conflitos entres os membros da equipe, 7 (8,3%) observaram maior interação entre os membros da equipe e 4 (4,8%) observaram melhora no relacionamento interpessoal.

Esta seção contou com uma questão discursiva na qual os gestores foram perguntados sobre quais dificuldades eles têm percebido na gestão das equipes para a realização do trabalho remoto. Entretanto, em função do grande número de dados e das limitações de tempo e da equipe responsável por essa análise, não foi realizada a análise das respostas à questão.

6.1.4 Professores: como se sentem para o ensino remoto

Tendo em vista, que grande parte dos professores da UFOP, lecionava apenas presencialmente e que o ensino remoto foi uma alternativa para continuidade dos cursos de graduação e pós graduação, no contexto pandêmico, nesta seção o objetivo foi compreender como os professores estavam se sentindo em relação ao ensino remoto no que diz respeito ao uso da plataforma Moodle, à exposição de sua imagem no meio virtual, aos recursos materiais, didáticos e pedagógicos de que dispunham e ao apoio institucional recebido para realização do ensino remoto.

Como pode ser observado na tabela 2, os aspectos que mais professores indicaram como aqueles com os quais se sentem muito pouco ou pouco confortáveis são os que dizem à segurança quanto à exposição de sua imagem (120 professores, 45,8%) e quanto à capacitação para o uso do Moodle (106 professores, 40,4%).

Foi também solicitado aos professores que indicassem qual apoio material a UFOP poderia lhes prestar para a realização do seu trabalho, caso avaliassem precisar deste apoio. 113 professores responderam a essa questão, mas em função do grande número de dados e das limitações de tempo e da equipe responsável por essa análise, não foi realizada a análise das respostas à questão.

Tabela 2 – Como os professores se sentem quanto ao ensino remoto, no que se refere a alguns aspectos

	Muito pouco	Pouco	Regular	Bom	Ótimo
Capacitados para o uso do Moodle	49 (18,7%)	57(21,7%)	77(29,4%)	61(23,3%)	18(6,9%)
Seguros quanto à exposição de sua imagem	65(24,8%)	55(21%)	66 (25,2%)	61(23,3%)	15(5,7%)
Recursos Materiais	13(5%)	53(20,2%)	90(34,3%)	89(34%)	17(2,7%)
Recursos Didáticos e Pedagógicos	22(8,4%)	57(21,7%)	90(34,3%)	81(30,9%)	12 (4,6%)
Apoio Institucional	28(10,7%)	48(18,3%)	91(34,7%)	74(28,2%)	21(8%)

A última sessão do questionário contou com três questões discursivas e voltadas para todos os respondentes, gestores ou não, técnicos e professores. A primeira questão, respondida por 356 servidores, buscou levantar quais as dificuldades os servidores têm enfrentado para a realização do trabalho remoto. A segunda, respondida por todos os respondentes, ou seja, por 407 servidores, buscou levantar informações sobre quais atividades eles consideram que podem continuar a ser realizadas remotamente após a pandemia. A terceira questão, respondida por 251 servidores, solicitou aos trabalhadores sugestões para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas neste momento de trabalho remoto. Essas questões, em função do grande número de dados e das limitações de tempo e da equipe responsável por essa análise, não foram analisadas.

6.2 QUESTIONÁRIO APLICADO EM 2021

O questionário contou com 56 questões distribuídas entre 10 seções. A primeira seção foi composta por questões voltadas para a caracterização dos servidores. A segunda foi destinada apenas aos servidores que não residiam sozinhos e teve o objetivo de levantar informações sobre a saúde das pessoas que moravam com o servidor. A terceira e a quarta seção foram voltadas apenas aos servidores que se consideravam como portadores de necessidades especiais e teve o objetivo de conhecer qual a necessidade especial apresentavam, bem como se eles compreendiam se a UFOP poderia lhes prestar algum apoio para a realização do trabalho remoto. A quinta seção foi destinada a todos os servidores e teve o objetivo de levantar informações sobre a saúde do servidor e suas condições para realização do trabalho remoto. A sexta seção, também destinada a todos os servidores, objetivou levantar informações sobre a percepção do servidor quanto às relações de trabalho com a equipe e orientações da chefia-imediata para o trabalho remoto. A sétima seção foi voltada para os gestores e teve como objetivo conhecer a percepção dos chefes-imediatos sobre sua equipe de trabalho, no que diz respeito à motivação, comprometimento e relações interpessoais, bem como sobre o acompanhamento da equipe e dificuldades enfrentadas neste processo. A oitava seção destinou-se a todos os servidores e conteve apenas uma pergunta sobre qual carreira (técnico-administrativo em educação ou professor do magistério superior) o servidor compunha. A nona seção foi destinada apenas aos professores e objetivou levantar

informações sobre como o professor se sentia quanto a alguns aspectos ligados ao ensino remoto, bem como se ele considerava precisar de algum apoio material da UFOP para o ensino remoto, devendo indicar qual seria esse apoio. A última seção foi composta por três questões abertas e objetivou levantar informações sobre as dificuldades enfrentadas pelos servidores para a realização do trabalho remoto, sobre as atividades do próprio trabalho que o servidor considera que podem continuar sendo realizadas remotamente, após a pandemia, bem como as sugestões para a PROGEP durante a fase de trabalho remoto.

O questionário foi encaminhado uma única vez, no dia 03/08/2021 aos servidores ativos, pelo e-mail institucional, ficando disponível para recebimento de respostas até o dia 31/08/2021. 456 servidores, de um total de 1646 (925 docentes e 721 técnicos) responderam o questionário, 32 servidores a mais do que o total de servidores que responderam o questionário aplicado em 2021.

Do total de respondentes, 231 (50,7%) se autodeclararam do sexo masculino e 365 (58,1%) informaram ocupar o cargo de professor do magistério superior. Quanto à cidade em que residiam, vários municípios foram indicados pelos servidores, sendo os mais citados: Ouro Preto, com 214 servidores (46,9%), Belo Horizonte, com 94 (20,6%), Mariana, com 35 (7,7%) e João Monlevade, com 23 (5%) servidores. 376 (82,5%) dos respondentes são lotados em setores que ficam na cidade de Ouro Preto.

A média da idade dos respondentes é 42,66 anos, sendo a menor idade 25 e a maior idade 73. Quanto à cor/raça dos respondentes, 265 (58,1%) se autodeclararam brancos, 125 (27,4%) pardos, 33 (7,2%) pretos, 6 (1,3%) amarelos, 2 (0,4%) indígenas e 25 (5,5%) deles desejaram não declarar.

Em relação à imunização contra a Covid-19, a grande maioria dos respondentes, 376 (82,5%) já havia tomado a primeira dose da vacina quando responderam o questionário, 2 (0,4%) haviam sido vacinados em dose única, 74 (16,2%) já haviam tomado a segunda dose e 4 (0,9%) servidores ainda não haviam sido vacinados, mas desejavam ser. Nenhum servidor informou não ter sido vacinado e não desejar ser.

Do total de 456 servidores, 37 (8,1%) informaram que foram diagnosticados com Covid-19.

400 servidores informaram que residiam com uma ou mais pessoas. Destes, 55 (13,8%) responderam que alguma pessoa com quem residia foi diagnosticada com Covid-19, enquanto 187 (46,9%, de 399 servidores) informaram que residiam com ao menos uma pessoa que faz

parte do grupo de risco para a Covid-19. Também foi questionado aos servidores que residiam com uma ou mais pessoas se alguma pessoa do seu grupo familiar faleceu em função da Covid-19. Dos 400 servidores que responderam a essa questão, 70 (17,5%) respondeu afirmativamente.

Também foi elaborada uma seção no questionário com o objetivo de conhecer dentre os respondentes quais teriam necessidades especiais. Apenas 3 (0,7%) servidores responderam a essa questão, sendo que dois deles informaram que a necessidade especial referia-se aos cuidados com filhos na fase da infância. Um servidor informou que sua necessidade especial referia-se à deficiência auditiva e apontou que a UFOP poderia lhe prestar apoio para o trabalho remoto disponibilizando-o um Tradutor e Intérprete de Língua de Sinais, bem como fones de ouvido, apesar de já ter adquirido com recursos próprios, uma vez que precisa trocar esse equipamento com frequência.

6.2.1 Saúde do Servidor e Condições para o Trabalho

A maior seção do questionário, contou com 22 questões e buscou levantar informações sobre a saúde do servidor e suas condições para o trabalho.

A variável Saúde Física foi analisada através de 2 questões, apresentadas abaixo:

1) “Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19”. As opções de resposta a essa questão foram: “Estou me sentindo fisicamente bem e saudável”; “Estou com alguns problemas de saúde e com acompanhamento médico”; “Estou sentindo alguns incômodos, mas nada que precise de acompanhamento médico”; “Reconheço que estou precisando de acompanhamento médico, mas não estou conseguindo este acompanhamento no momento”. As respostas “Estou me sentindo fisicamente bem e saudável” e “Estou sentindo alguns incômodos, mas nada que precise de acompanhamento médico” foram consideradas como indicativos de que o servidor não percebe comprometimento em sua saúde física e, portanto, sente-se fisicamente bem e saudável. As opções “Estou com alguns problemas de saúde e com acompanhamento médico” e “Reconheço que estou precisando de acompanhamento médico, mas não estou conseguindo este acompanhamento no momento” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde física.

2) “Você possui alguma destas doenças crônicas/comorbidades? (É possível marcar mais de uma opção).” As opções de resposta apresentadas foram: “Doença Cardíaca”, “Hipertensão”, “Diabetes”, “Tuberculose”, “Asma”, “Nenhuma”, “Outro”. A resposta nenhuma foi considerada como indicativo que o servidor não tem diagnóstico de qualquer doença crônica ou comorbidade.

Sobre a avaliação da própria saúde física durante o trabalho remoto. A maioria dos servidores, 355 (77,8%), afirmou sentir-se fisicamente bem e saudável, ou seja, não percebia comprometimento na saúde física. Da mesma forma, a maioria dos servidores, 307 (67,2%), informou não apresentar qualquer doença crônica ou comorbidade. Dentre as doenças crônicas ou comorbidades indicadas pelos servidores, hipertensão foi a mais apontada (por 61 servidores), seguida de asma (apontada por 29 servidores) e diabetes (citada por 16 servidores).

A variável Saúde Mental foi avaliada a partir de 2 questões, sendo elas:

1) “De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19.”. Esta questão apresentava as seguintes opções de resposta: “Estou me sentindo bem e saudável”; “Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional”; “Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional”; “Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional”. As respostas “Estou me sentindo bem e saudável” e “Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional” foram consideradas como indicativos de que o servidor não percebe comprometimento em sua saúde mental e, portanto, se percebe em condição de saúde mental. Já as opções “Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional” e “Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde mental ou em condição de desgaste mental.

2) “Durante as duas últimas semanas com que frequência você se incomodou com os seguintes aspectos: Sentiu-se tenso ou ansioso Incapaz de controlar as preocupações; Deprimido ou sem esperança; Irritado ou nervoso; Desinteressado em fazer as coisas e sem prazer nas atividades cotidianas; Insônia ou dificuldades em dormir; Cansaço extremo”. As opções de resposta para cada um dos aspectos que compunham essa questão foram: “Nunca”, “Poucos Dias”, “Mais da metade dos dias”, “Todos os dias”. Neste caso, as respostas “Nunca”

e “Poucos Dias” foram consideradas como indicativos de que o servidor se percebe em condição de saúde mental, enquanto as respostas “Mais da metade dos dias” e “Todos os dias” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde mental ou em condição de desgaste mental.

313 (68,7%) servidores se perceberam em condição de saúde mental. 143 (31,3%) marcaram as opções que indicam comprometimento em sua saúde mental, sendo que destes, 94 (20,6% do total de servidores) estão sendo acompanhados profissionalmente.

Ao avaliar com que frequência nas duas semanas que antecederam o preenchimento do questionário, o servidor sentiu-se tenso ou ansioso, incapaz de controlar as preocupações; deprimido ou sem esperança, irritado ou nervoso, desinteressado em fazer as coisas e sem prazer nas atividades cotidianas, insônia ou dificuldades em dormir e cansaço extremo, a maioria dos servidores informou para todos os casos que isso nunca aconteceu ou aconteceu poucos dias.

O total de servidores que se incomodaram com esses mesmos aspectos, todos os dias ou mais da metade dos dias, nas duas semanas anteriores ao preenchimento do questionário foi o seguinte:

Tabela 3 – Quantitativo de servidores que se incomodaram com sintomas de desgaste mental nas duas semanas que antecederam o preenchimento do questionário

	Mais da metade dos dias	Todos os dias
Tenso ou ansioso	145 (31,8%)	43 (9,4%)
Incapaz de controlar as emoções	82 (18%)	31 (7%)
Deprimido ou sem esperança	50 (11%)	7 (15,3%)
Irritado ou nervoso	96 (21%)	24 (5,3%)
Desinteressado em fazer as coisas e sem prazer nas atividades cotidianas	81 (17,8%)	21 (4,6%)
Insônia ou dificuldade em dormir	67 (14,7%)	29 (6,3%)
Cansaço extremo	89 (19,5%)	45 (9,9%)

Três questões nesta seção levantaram informações sobre o estilo de vida dos servidores durante o trabalho remoto. A primeira buscou conhecer se o servidor praticava

atividades físicas, a segunda se houve ou não alterações no peso dos servidores durante o período de trabalho remoto e a terceira sobre o consumo de bebidas alcoólicas. Também foi perguntado aos servidores se em condições normais (sem pandemia) eles praticavam atividade física.

371 (81,4%) dos servidores praticavam atividade física antes da pandemia. Um número um pouco menor, 359 (78,7%) informou praticar atividade física durante a pandemia. O número de servidores que ganhou peso e que manteve o mesmo peso durante a pandemia foi muito parecido. 190 (41,7%) ganharam peso e 187 (41%) mantiveram, enquanto 79 (17,3%) perdeu peso. Já quanto ao consumo de bebidas alcoólicas apenas 50 (11%) servidores aumentaram o consumo. 133 (29,2%) não fez uso de bebida alcoólica, 78 (17,1%) diminuiu o consumo e 194 (41,7%) manteve o mesmo consumo que fazia antes da pandemia.

Ainda nesta seção do questionário, buscou-se levantar informações sobre a percepção do servidor quanto ao trabalho remoto, incluindo informações sobre o tempo dedicado ao trabalho remoto e às atividades domésticas, as condições para realização do trabalho remoto e se o trabalho remoto afetou as relações familiares e a situação financeira.

O tempo médio dedicado diariamente ao trabalho remoto variou de 1 a 10 horas. 386 (84,64%) servidores informaram que dedicavam uma média de 6 a 10 horas diárias ao trabalho remoto, sendo que 154 (33,8%) dedicavam em média 8 horas por dia. Já quanto ao tempo dedicado às atividades domésticas e aos cuidados dos filhos e/ou pais durante a pandemia, 297 (65,1%) servidores informaram dedicar em média de 1 a 5 horas por dia. Neste caso também o tempo de dedicação variou de 1 a 10 horas.

Para 180 (39,5%) servidores, o trabalho remoto não interferiu nas suas relações familiares, enquanto interferiu positivamente para 146 servidores (32%) e negativamente para 130 (28,5%) servidores.

Quanto à situação financeira, 235 (51,5%) servidores avaliaram que o trabalho remoto não interferiu neste aspecto. Por outro lado, interferiu para 221 (48,5%) servidores, sendo positivamente para 122 (26,8%) e negativamente para 99 (21,7%) deles.

A maioria dos respondentes (302 servidores, 66,2%) avaliou que grande parte das suas atividades de trabalho é possível ser realizada remotamente e 237 (52%) servidores informaram que não foi necessário trabalhar presencialmente no seu setor de lotação em nenhum dia, desde quando teve início o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19.

Sobre qual modelo de trabalho deve ser adotado após a pandemia, para 225 (71,6%) servidores deve ser adotado o modelo híbrido (presencial e remoto), entretanto para 177 (38,9%) servidores, 50% da jornada deve ser cumprida presencialmente e para 148 (32,7%) apenas deve ser realizada presencialmente as atividades de atendimento ao público. 95 (21%) servidores opinam que o trabalho deve ser inteiramente presencial e 34 (7,5%) opinam que o trabalho deve ser inteiramente remoto.

Mais especificamente voltada para levantar informações sobre a infraestrutura que os servidores têm disponível em casa para realização do trabalho remoto, o questionário levantou informações sobre a qualidade do sinal da internet, os equipamentos disponíveis para o trabalho remoto e domínio de tecnologias de comunicação.

321 (70,4%) servidores informaram que a estabilidade do sinal da internet que utilizam em casa é boa ou muito boa. Os equipamentos mais citados como disponíveis em casa para realização do trabalho remoto foram: notebook, citado por 415 servidores; celular, citado por 383 servidores, computador, citado por 129 e tablet, citado por 73. Esses mesmos equipamentos foram os mais citados como disponíveis para uso exclusivo do servidor para a realização do trabalho remoto, porém por um número menor de servidores: o notebook foi citado por 389 servidores, o celular por 370, o computador por 104 e o tablet por 60 servidores.

301 (66,2%) servidores informaram ter comprado, com recursos próprios, algum equipamento para realizar o trabalho de maneira remota.

Quanto ao domínio no uso de recursos de comunicação, como Google Meet e Hangouts, 361 (79,2%) respondentes avaliaram ter domínio de bom a muito bom no uso desses recursos.

Por fim, os servidores foram questionados sobre como eles avaliavam as condições para o trabalho remoto, considerando o espaço físico e a privacidade em casa para as atividades de trabalho, os equipamentos disponíveis e a qualidade de sua internet. 227 (60,8%) dos respondentes avaliaram que suas condições variavam de boas a ótimas e adequadas, 63 (13,8%) avaliaram que suas condições para o trabalho remoto eram ruins e inadequadas e 116 (25,4%) avaliaram que possuíam condições regulares.

6.2.2 Relações de Trabalho

A sexta seção do questionário buscou levantar informações sobre as relações de trabalho estabelecidas entre membros da equipe e com o chefe imediato.

Quando perguntados se estavam recebendo orientações do chefe imediato para realização do trabalho remoto, 253 (69,3%) informaram que periodicamente tiveram contato com o chefe imediato e receberam orientações claras para a realização do trabalho remoto. 103 (28,2%) servidores informaram que esporadicamente foram demandados para alguma atividade de trabalho. Apenas 9 (2,5%) servidores informaram que desde o início da suspensão das atividades presenciais não tiveram contato algum com a chefia imediata.

Os servidores foram questionados se foram orientados pela sua chefia imediata sobre a elaboração de um plano de trabalho para esse período de trabalho remoto. A maioria, 184 (50,4%) servidores, respondeu afirmativamente, 124 (34%) responderam que não, mas que receberam orientações pontuais, conforme a demanda de trabalho e 57 (15,6%) responderam que não receberam e conduziram o trabalho conforme sua própria percepção da necessidade.

Quanto às relações interpessoais entre os membros da equipe de trabalho, cuja questão os servidores podiam marcar mais de uma opção, 178 (48,8%) informaram que mantiveram contato com as mesmas pessoas da equipe com as quais já mantinham contato antes do trabalho remoto. 144 (39,5%) servidores informaram que mantiveram contato com poucos membros da equipe, 22 (6%) informaram que mantiveram contato com mais pessoas da equipe e 12 servidores (3,3%) informaram que não estavam se relacionado com outros membros da equipe. Ainda sobre as relações interpessoais entre os membros da equipe, 158 (43,3%) servidores avaliaram que suas relações interpessoais de trabalho continuam positivas como eram antes do trabalho remoto, enquanto 9 (2,5%), avaliaram que suas relações interpessoais de trabalho continuam negativas como eram antes do trabalho remoto. Enquanto isso, 21 (5,8%) servidores avaliaram estar com dificuldade de relacionamento interpessoal com alguns membros da equipe e 14 (3,8%) consideraram que suas relações interpessoais de trabalho melhoraram.

6.2.3 Gestores - Chefes de Equipe

A seção “Gestores – Chefes de Equipe” buscou conhecer como os chefes-imediatos estavam conduzindo suas equipes durante o trabalho remoto e os desafios encontrados neste processo. Esta seção foi respondida por 91 servidores (20% dos respondentes). 58 (63,7%)

gestores responderam que suas equipes eram compostas apenas por servidores concursados, não havendo nenhum trabalhador terceirizado.

34 (37,4%) informaram terem orientado os membros da equipe na elaboração de um plano de trabalho para as atividades remotas. 33 (36,3%) gestores informaram não terem orientado, mas afirmaram terem mantido contato com os servidores à medida que foi necessário. 13 (13,3%) informaram que não orientaram e que cada servidor teve autonomia para conduzir o seu próprio trabalho. 6 (6,6%) informaram que orientaram apenas os professores e 5 (5,5%), apenas os técnicos-administrativos em educação.

O recurso mais apontado pelos gestores para comunicação com a equipe de trabalho foi o Whatsapp, apontado por 82 (90,1%) chefes-imediatos, seguido pelo e-mail institucional, apontado por 81 (89%), reuniões remotas, indicado por 79 (86,8%) e ligações telefônicas, citado por 60 (65,9%) gestores.

63 (69,2%) chefes imediatos informaram realizar reuniões periódicas com a equipe para planejamento e acompanhamento das atividades. 66 (72,5%) informaram que faziam contato pontual com cada servidor de acordo com a demanda de trabalho. 20 (22%) informaram que cada servidor conduziu seu próprio trabalho remoto e 9 (9,9%) informaram que assumiram as demandas do setor e deram os encaminhamentos necessários.

Os gestores foram também questionados sobre a percepção que tinham quanto à motivação, comprometimento e relações interpessoais da equipe de trabalho. Sobre a motivação, 38 (41,8%) perceberam a motivação dos servidores de sua equipe como satisfatória a excelente, 35 (38,5%) como regular e 18 (19,8%) como pouco satisfatória a insatisfatória. Quanto ao comprometimento, 65 (71,8%) avaliaram que a equipe apresentou comprometimento de alto a muito alto, 21 (23,1%), consideraram o comprometimento regular e 5 (5,5%) consideraram o comprometimento de baixo a muito baixo. No que se refere às relações interpessoais entre os membros da equipe depois de iniciado o trabalho remoto, 38 (41,8%) chefes-imediatos perceberam que não houve diferença nas relações interpessoais, 37 (40,7%) perceberam que houve pouco contato entre os membros da equipe, 18 (19,8%) perceberam alguns conflitos entre os membros da equipe, 8 (8,8%) observaram melhora no relacionamento interpessoal e também 8 (8,8%) observaram maior interação entre os membros da equipe.

Nesta seção houve uma questão discursiva na qual os gestores foram perguntados sobre quais dificuldades eles têm percebido na gestão das equipes para a realização do

trabalho remoto. Essa questão não foi analisada, em função do grande número de dados e das limitações de tempo e da equipe responsável por essa análise.

6.2.3 Professores – como se sentem para o ensino remoto

Uma sessão do questionário foi voltada apenas aos professores. O objetivo foi levantar informações sobre como o professor se sente para a realização do ensino remoto. 265 professores responderam a esta questão. Abaixo um quadro com o número de professores correspondente às opções de resposta.

Tabela 4 – Como os professores se sentem quanto ao ensino remoto, no que se refere a alguns aspectos

	Muito pouco	Pouco	Regular	Bom	Ótimo
Capacitados para o uso do Moodle	15	25	64	114	47
Seguros quanto à exposição de sua imagem	51	44	83	64	23
Recursos Materiais	16	24	105	95	19
Recursos Didáticos e Pedagógicos	13	34	104	95	19
Apoio Institucional	33	41	90	82	19

Como pode ser observado, o aspecto que mais professores indicaram como muito pouco ou pouco é o que diz respeito à segurança quanto à exposição de sua imagem e ao apoio institucional para o ensino remoto.

Foi também solicitado aos professores que indicassem qual apoio material a UFOP poderia lhes prestar para a realização do seu trabalho, caso eles avaliassem que precisavam deste apoio. 106 professores responderam a essa questão, mas por ser uma questão discursiva, não foi realizada, dada a limitação de tempo da equipe e o quantitativo de dados levantados.

A última sessão do questionário contou com três questões discursivas e voltadas para todos os respondentes, gestores ou não, técnicos e professores. A primeira questão, respondida por 394 servidores, buscou levantar quais as dificuldades os servidores têm enfrentado para a realização do trabalho remoto. A segunda, respondida por todos os respondentes, ou seja, por 456 servidores, buscou levantar informações sobre quais atividades

eles consideravam que poderiam continuar a ser realizadas remotamente após a pandemia. A terceira questão, respondida por 288 servidores, solicitou aos trabalhadores sugestões para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas durante o período de trabalho remoto. Essas questões não foram analisadas, em função do grande número de dados e das limitações de tempo e da equipe responsável por essa análise.

6.3 Saúde Física e Mental relacionadas a outras variáveis

Com o objetivo de buscar melhor compreensão sobre a saúde física e saúde mental dos servidores, buscou-se relacionar e percepção dos servidores sobre sua saúde física e mental a outras variáveis. No caso dos dados de 2020, a variável saúde física foi relacionada às variáveis sexo, prática de atividades físicas e peso. Da mesma forma, a saúde mental também foi relacionada a estas variáveis. No caso dos dados de 2021, tanto a saúde física, quanto à saúde mental foram relacionadas às variáveis sexo, cor/cor/raça, prática de atividades físicas, peso e consumo de bebidas alcólicas.

Importante lembrar que as opções de resposta “Estou me sentindo fisicamente bem e saudável” e “Estou sentindo alguns incômodos, mas nada que precise de acompanhamento médico” foram consideradas como indicativos de que o servidor não percebe comprometimento em sua saúde física e, portanto, percebe-se fisicamente bem e saudável. Enquanto as opções “Estou com alguns problemas de saúde e com acompanhamento médico” e “Reconheço que estou precisando de acompanhamento médico, mas não estou conseguindo este acompanhamento no momento” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde física.

No caso da Saúde Mental, também é relevante deixar claro que as respostas “Estou me sentindo bem e saudável” e “Algumas vezes não me sinto bem, mas nada que necessite de acompanhamento profissional” foram consideradas como indicativos de que o servidor se percebe em condição de saúde mental e, portanto, não se percebe em condição de desgaste mental. Já as opções “Estou sentindo alguns sintomas de ansiedade e/ou depressão e estou com acompanhamento profissional” e “Não tenho me sentido bem, mas não estou com acompanhamento profissional” foram consideradas como indicativos de que o servidor percebe comprometimento em sua saúde mental ou se percebe em condição de desgaste mental.

6.3.1 Dados de 2020

Saúde Física X Sexo

Tabela 5 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante a pandemia de Covid-19.

Sexo	Percebe-se fisicamente bem e saudável	Percebe comprometimento na saúde física
Feminino	154	53
Masculino	168	32

Os dados da tabela 5 nos mostram que a maioria dos respondentes do sexo feminino e do sexo masculino afirmou perceber-se fisicamente bem e saudável. Contudo, a proporção de trabalhadores do sexo masculino que afirmou essa percepção é maior do que a de trabalhadoras do sexo feminino, o que nos leva a inferir que prevalece entre os trabalhadores do sexo masculino a percepção de estarem fisicamente bem e saudáveis. É, pois, possível que haja uma relação entre a percepção quanto à própria saúde física e o sexo dos trabalhadores.

Saúde Física X Atividades Físicas

Tabela 6 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante a pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia você tem praticado atividades físicas?	Percebe-se fisicamente bem e saudável	Percebe comprometimento na saúde física
Sim	200	47
Não	122	38

Na tabela 6 é possível notar a presença de maior proporção de trabalhadores que praticaram atividades físicas durante a pandemia de Covid-19 e se perceberam fisicamente bem e saudável, quando comparados à proporção de trabalhadores que não praticaram atividades físicas e se perceberam da mesma forma. É possível supor que haja relação entre a

prática de atividades físicas durante o trabalho remoto e percepção de estar fisicamente bem e saudável.

Saúde Física X Peso

Tabela 7 - Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante a pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia como você avalia o seu peso?	Percebe-se fisicamente bem e saudável	Percebe comprometimento na saúde física
Ganhei peso	124	40
Mantive o mesmo peso	144	30
Perdi peso	54	15

Observando-se a tabela 7, é possível notar que em todas as opções referentes ao peso, há mais servidores que se perceberam bem e saudáveis do que servidores que perceberam comprometimento na saúde física. Nota-se, porém, maior proporção de trabalhadores que manteve o mesmo peso e percebeu-se fisicamente bem e saudável, se comparada com a proporção de trabalhadores que ganhou ou perdeu peso e se percebeu fisicamente bem e saudável. O fato citado remete à hipótese da existência de relação entre saúde física e peso.

Saúde Mental X Sexo

Tabela 8 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante a pandemia de Covid-19.

Sexo	Percepção de Saúde Mental	Percepção de Desgaste Mental
Feminino	140	67
Masculino	166	34

Os dados da tabela 8 nos mostram que tanto há mais trabalhadoras do sexo feminino, quanto trabalhadores do sexo masculino que afirmaram perceberem-se em condição de saúde mental. Contudo, a proporção de trabalhadores do sexo masculino que afirmou essa percepção é maior do que a de trabalhadoras do sexo feminino, o que nos leva a inferir que prevalece entre os trabalhadores do sexo masculino a percepção de estarem em condição de saúde

mental. É possível sugerir que haja uma relação entre a percepção quanto à própria saúde mental e o sexo dos trabalhadores.

Saúde Mental X Atividades Físicas

Tabela 9 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante a pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia você tem praticado atividades físicas?	Percepção de Saúde Mental	Percepção de Desgaste Mental
Sim	195	52
Não	111	49

Tanto entre os trabalhadores que praticaram atividade física durante a pandemia, quanto entre aqueles que não praticaram, prevalece o número de servidores que se percebeu em condição de saúde mental. A tabela 9 nos mostra, além disso, que a proporção de servidores que praticou atividades físicas e se percebeu em condição de saúde mental é maior do que a proporção de servidores que não praticou atividade física e também se percebeu em condição de saúde mental, indicando que parece haver uma relação entre as variáveis saúde mental e prática de atividades físicas.

Saúde Mental X Peso

Tabela 10 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante a pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia como você avalia o seu peso?	Percepção de Saúde Mental	Percepção de Desgaste Mental
Ganhei Peso	117	47
Mantive o mesmo peso	139	35
Perdi peso	50	19

Na tabela 10 é possível notar que em todas as opções referentes ao peso há mais servidores que se perceberam em condição de saúde mental do que servidores que perceberam comprometimento em sua saúde mental. Contudo, a proporção de trabalhadores que manteve o mesmo peso e se percebeu em condição de saúde mental é maior se comparada à proporção

de trabalhadores que ganhou ou perdeu peso e se percebeu em condição de saúde mental. Parece haver uma relação entre a percepção da saúde mental e o peso.

6.3.2 Dados de 2021

Saúde Física X Peso

Tabela 11: Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19.

Sexo	Percebe-se fisicamente bem e saudável	Percebe comprometimento na saúde física
Feminino	173	58
Masculino	182	43

Conforme pode ser observado na tabela 11, tanto há mais trabalhadoras do sexo feminino, quanto trabalhadores do sexo masculino que afirmaram perceberem-se fisicamente bem e saudáveis. Contudo, a proporção de trabalhadores do sexo masculino que afirmou essa percepção é maior do que a de trabalhadoras do sexo feminino, o que nos leva a inferir que prevalece entre os trabalhadores do sexo masculino a percepção de estarem fisicamente bem e saudáveis.

Saúde Física X Cor/Raça

Tabela 12 - Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19.

Cor/Raça	Percebe-se fisicamente bem e saudável	Percebe comprometimento na saúde física
Amarela	5	1
Branca	211	54
Indígena	1	1
Não desejo declarar	21	4
Parda	91	34
Preta	26	7

Analisando a saúde física a partir da cor/raça dos servidores, é possível observar na tabela 12 que não há indícios de diferença na percepção da saúde física, conforme a cor/raça do respondente, visto que há uma semelhança no padrão de respostas sobre a percepção da saúde física, em todas as opções de cor/raça.

Saúde Física X Atividades Físicas

Tabela 13 - Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia você tem praticado atividades físicas?	Percebe-se fisicamente bem e saudável	Percebe comprometimento na saúde física
Não	116	48
Sim	239	53

Observando-se a tabela 13, nota-se uma proporção maior de trabalhadores que praticou atividades físicas durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19 e se percebeu fisicamente bem e saudável, quando comparados com a proporção de trabalhadores que não praticou atividades físicas e se percebeu da mesma forma. A partir desses dados é possível levantar a hipótese que exista relação entre a prática de atividades físicas durante o trabalho remoto e percepção de estar fisicamente bem e saudável.

Saúde Física X Peso

Tabela 14 - Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19.

Durante o trabalho remoto decorrente da pandemia como você avalia o seu peso?	Percebe-se fisicamente bem e saudável	Percebe comprometimento na saúde física
Ganhei peso	134	56
Mantive o mesmo peso	160	27
Perdi peso	61	18

Observando-se a tabela 8, é possível notar que se destaca a proporção de servidores que manteve o mesmo peso e se percebeu fisicamente bem e saudável, se comparada à proporção de servidores que ganhou ou perdeu peso e também se sentiu fisicamente bem e saudável. Pode ser que haja uma relação entre essas duas variáveis.

Saúde Física X Consumo de Bebida Alcoólica

Tabela 15 - Avalie, de forma geral, como está sua saúde física durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia como você avalia o seu consumo de bebida alcoólica, em comparação ao período anterior à pandemia?	Percebe-se fisicamente bem e saudável	Percebe comprometimento na saúde física
Aumentei o consumo de bebida alcoólica	38	11
Diminui o consumo de bebida alcoólica	59	19
Mantive o mesmo consumo de bebida alcoólica	156	38
Não fiz uso de bebida alcoólica	100	33

Em relação ao consumo de bebida alcoólica, observa-se na tabela 15, que em todos os cenários de consumo de bebida alcoólica há maior número de servidores que se perceberam fisicamente bem e saudáveis. Entretanto há maior proporção desses servidores dentre aqueles trabalhadores que mantiveram o mesmo consumo de bebidas alcoólicas que faziam antes do trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19. Este dado indica que pode haver relação entre alteração no consumo de bebida alcoólica e a percepção da saúde física.

Saúde Mental X Sexo

Tabela 16 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19.

Sexo	Percepção de Saúde Mental	Percepção de Desgaste Mental
Feminino	151	80

Masculino	162	63
-----------	-----	----

Conforme é possível observar na tabela 16 prevalece o número de trabalhadores, tanto do sexo masculino, quanto do sexo feminino, que se percebem em condição de saúde mental. Os dados, entretanto indicam que é maior a proporção de servidores do sexo masculino que se percebem em condição de saúde mental, podendo haver uma relação entre o sexo masculino e a percepção de saúde mental.

Saúde Mental X Cor/Raça

Tabela 17 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19.

Cor/Raça	Percepção de Saúde Mental	Percepção de Desgaste Mental
Amarela	5	1
Branca	182	83
Indígena	2	0
Não desejo declarar	15	10
Parda	86	39
Preta	23	10

A tabela 17 nos mostra a percepção dos trabalhadores sobre a própria saúde mental, conforme a cor/raça. Neste caso, apesar da maior concentração de trabalhadores que se autodeclararam brancos perceberem-se em condição de saúde mental, dada a semelhança proporcional entre as categorias cor/raça e percepção da saúde mental/desgaste mental, parece não haver diferença no que diz respeito à percepção de saúde mental, considerando-se a cor/raça dos servidores.

Saúde Mental X Atividades Físicas

Tabela 18 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia você tem praticado atividades físicas?	Percepção de Saúde Mental	Percepção de Desgaste Mental
---	---------------------------	------------------------------

Sim	210	82
Não	103	61

Na tabela 18 é possível notar que, apesar do número de servidores que afirmaram praticar atividades físicas ser maior tanto entre aqueles que se perceberam em condição de saúde mental, quanto em condição de desgaste mental, a proporção de servidores que se observava em condição de saúde mental e praticava atividade física durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19 é maior do que a proporção de servidores que se percebia em condição de saúde mental e não praticava atividade física durante o mesmo período. Isso leva a inferir que a prática de atividade física pode ter relação com a percepção da condição de saúde mental.

Saúde Mental X Peso

Tabela 19 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia como você avalia o seu peso?	Percepção de Saúde Mental	Percepção de Desgaste Mental
Ganhei Peso	118	72
Mantive o mesmo peso	146	41
Perdi peso	29	30

Conforme é possível observar na tabela 19, parece haver maior proporção de trabalhadores que se percebe em condição de saúde mental dentre aqueles que mantiveram o mesmo peso durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19. Dessa forma, é possível inferir que haja relação entre a não alteração no peso e a percepção da condição de saúde mental.

Saúde Mental X Consumo de Bebidas Alcoólicas

Tabela 20 - De forma geral, avalie como está sua saúde mental durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19.

Durante a pandemia como você avalia o seu consumo de bebida alcóolica?	Percepção de Saúde Mental	Percepção de Desgaste Mental
Aumentei o consumo de bebida alcóolica	23	27
Diminui o consumo de bebida alcóolica	50	28
Mantive o mesmo consumo de bebida alcóolica	142	52
Não fiz uso de bebida alcóolica	97	36

Conforme pode ser notado na tabela 20, apenas entre os servidores que aumentaram o consumo de bebidas alcoólicas durante o trabalho remoto decorrente da pandemia, se observa maior número de trabalhadores que se perceberam em condição de desgaste mental, apesar deste número ser próximo ao daqueles que aumentaram o consumo de bebida e se perceberam em condição de saúde mental. Chama a atenção, entretanto, que dentre aqueles trabalhadores que afirmaram manter o mesmo consumo de bebidas alcoólicas que fazia antes do trabalho remoto decorrente da Covid-19, há maior proporção de trabalhadores que se percebeu em condição de saúde mental, diferentemente das outras afirmativas, em que a diferença entre a proporção de servidores que se percebeu em condições de saúde mental e aqueles que se perceberam em condições de desgaste mental é menor. Assim, é possível pensar na hipótese de uma relação entre a percepção da condição de saúde mental e a manutenção do mesmo consumo de bebidas alcoólicas, durante o trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19.

Em resumo, a análise dos dados acima mencionados nos permite inferir que, considerando-se os dados levantados em 2020 e em 2021, entre os trabalhadores efetivos da UFOP, há indícios de que a percepção de sentir-se fisicamente bem é saudável é mais comum entre os trabalhadores do sexo masculino, entre os praticantes de atividade física, entre aqueles que mantiveram o mesmo peso. Os dados de 2021 também revelaram parecer haver relação entre a percepção da saúde física e a não alteração no consumo de bebidas alcoólicas durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de Covid-19. Ainda de acordo com os dados levantados em 2021, não é possível inferir que haja relação entre a percepção da saúde física dos servidores da UFOP e a cor/raça dos trabalhadores.

Semelhantemente ao que foi observado em relação à saúde física, no que diz respeito à saúde mental, considerando-se os dados levantados em 2020 e em 2021 entre os trabalhadores efetivos da UFOP, em resumo, é possível inferir que a percepção de sentir-se em condição de saúde mental é mais comum entre os trabalhadores do sexo masculino, entre os praticantes de atividade física e entre aqueles que mantiveram o peso. Os dados levantados em 2021 também nos permitem inferir que há relação entre a percepção de estar em condição de saúde mental e a não alteração do consumo de bebidas alcólicas durante o trabalho remoto, decorrente da pandemia de covid-19. Os dados de 2021 não possibilitam inferir que haja relação entre a percepção da saúde mental dos servidores da UFOP, considerando-se a cor/raça dos trabalhadores.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No campo da Saúde do Trabalhador, entende-se que o trabalho, tanto pode fortalecer a saúde mental, quanto pode deixá-la vulnerável, chegando a gerar distúrbios, que podem se expressar individual ou coletivamente, sendo que um aspecto fundamental para identificação de situações de desgaste é a escuta das trabalhadoras e trabalhadores (Seligmann-Siva, 2011). Todo trabalho gera desgaste, mas, aqui tratamos do desgaste que não pode ser recuperado no tempo de não trabalho. Os questionários elaborados e distribuídos pela PROGEP cumprem iniciar este trabalho de escuta. Neste relatório consta a percepção das trabalhadoras e trabalhadores sobre sua situação de trabalho e saúde desde o início do trabalho remoto, em virtude da pandemia de Covid-19, em março/2019 até final de agosto/2021.

O que até aqui pudemos observar, indica que existem elementos diferentes e potencialmente desgastantes nos diferentes processos de trabalho realizados na universidade neste período pandêmico. A simbiose entre variáveis diferentes, como as condições de infraestrutura em casa para a realização do trabalho remoto, o número de pessoas que moram na mesma casa, o tempo de trabalho e não trabalho, a própria mudança no processo de trabalho já realizado, a necessidade de utilizar novas tecnologias para o trabalho remoto, o sexo, entre outros fatores, podem resultar em diferentes implicações na vivência do trabalho remoto e na saúde do trabalhador. Isso pode ser observado, por exemplo, nos dados sobre a percepção da saúde física e mental e sobre as condições para o trabalho remoto.

Quanto à percepção da própria saúde física, apesar de não ter sido grande a diferença entre os dados de 2020 e 2021, em 2021 houve uma queda no percentual de servidores que afirmaram sentir-se fisicamente bem e saudável, ou seja, que não percebem comprometimento na saúde física e aumento no percentual de servidores que em 2021 observaram comprometimento na saúde física. Em 2020, o percentual de servidores que afirmou sentir-se fisicamente bem e saudável foi de 79,1% e em 2021 esse número passou para 77,8%. Em 2020, 20,9% afirmaram perceber comprometimento na saúde física e em 2021 esse percentual foi de 22,2%. Já no que diz respeito à saúde mental, passou de 24,8%, em 2020, para 31,3%, em 2021, o total de servidores que se perceberam em condição de desgaste mental e passou de 14,2% para 20,6%, o total de servidores que passaram a ser acompanhados profissionalmente no que diz respeito à saúde mental. Os dados levantados nos questionários aplicados não nos permitem afirmar se estas diferenças entre os dados de 2020 e 2021 podem estar relacionados às condições que a própria pandemia impôs ou às condições próprias do trabalho remoto, mas o mais importante é que evidenciam que houve uma piora na percepção dos trabalhadores da UFOP quanto à sua própria saúde física e mental, sendo esta uma informação relevante para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

No que diz respeito à avaliação dos servidores sobre suas condições para o trabalho remoto, considerando o espaço físico e a privacidade em casa para as atividades de trabalho, os equipamentos disponíveis e a qualidade de sua internet. Em 2020, 49,1% dos respondentes avaliaram que tinham condições de boas a ótimas e adequadas, enquanto em 2021, 60,8% fizeram esta mesma avaliação. Por outro lado, diminuiu em 2021, o percentual de servidores que avaliou que possuem condições regulares (32,4% em 2020 e 25,4% em 2021), bem como o percentual que avaliou que suas condições para o trabalho remoto são ruins e inadequadas (18,4% em 2020 e 13,8% em 2021). Este dado pode sugerir que houve uma adaptação dos próprios servidores às condições já existentes em suas residências para o trabalho remoto, o que não é possível afirmar a partir dos dados coletados. Mas, o que os dados mais sugerem é que parte dos servidores adaptaram suas casas para o trabalho remoto, já que em 2021, 66,2% dos servidores informaram ter comprado, com recursos próprios, algum equipamento para realizar o trabalho de maneira remota. Esta realidade, trazida pelo trabalho remoto, evidencia a realização do sonho capitalista, de passar para o trabalhador os custos da produção ou do Estado de “enxugar” gastos com os subsídios para a prestação de serviço, gerando impacto na

economia doméstica dos servidores nesta. Tudo isso evidencia a precarização do trabalho, como também a precarização das condições de vida do trabalhador.

O desconhecimento de dados relacionados aos trabalhadores da UFOP, anteriores à pandemia e ao conseqüente trabalho remoto, não nos permitem afirmar que o desgaste do trabalhador, como indicado nos dados referentes à saúde física e mental, seja ou não relacionado à pandemia e o conseqüente trabalho remoto em si. Contudo, é importante salientar que, conforme Laurell e Noriega (1989), todo trabalho tem sua carga, podendo levar ao desgaste. Ou seja, o desgaste pode não estar relacionado à pandemia, mas ao próprio processo de trabalho e a conta da precarização do trabalho pode não ser da pandemia, mas a pandemia pode estar se configurando como uma “oportunidade” para o estabelecimento de novas práticas de gestão do trabalho, não necessariamente interessadas na saúde do trabalhador.

Ao analisar este fenômeno do trabalho remoto à luz da teoria do valor trabalho, observa-se algumas expressões novas da exploração do trabalho. No quinto capítulo de O capital, Marx descreve as competências de capital e trabalho no mundo capitalista. Para o autor, cabe ao trabalho a manutenção da destreza média para realização do trabalho, enquanto ao detentor dos meios de produção, caberia o papel de manter as condições médias. Com a pandemia e o fechamento de postos de trabalho em grande volume¹⁵, assumir partes da responsabilidade das custas de produção pareceu solução melhor que o desemprego para muitos trabalhadores. Sobre este aspecto, destacamos ainda, mesmo que fora dos limites de análise deste relatório, que carecemos ainda de uma análise mais aprofundada para as tendências no setor de serviços, que cresceu vertiginosamente pós a reestruturação produtiva capitalista dos anos 1970 e 1980. Mas, com essas mudanças em andamento é possível que estejamos diante da maturidade do último processo de reestruturação produtiva e dos fenômenos descritos por Harvey (2013) no circuito da acumulação flexível, conhecido pela “economia compartilhada”, que garante seu crescimento e se coloca como grande tendência¹⁶ para o setor de serviços. Associe essa leitura ao crescimento do trabalho remoto e poderemos estar diante de uma poderosa máquina de destruição das regras do trabalho, com a contratação de mais e mais profissionais por tarefa.

¹⁵ https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/economia/2020/06/745540-pandemia-aniquilou-7-8-milhoes-de-postos-de-trabalho-no-brasil.html

¹⁶ <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/05/15/com-a-pandemia-de-covid-19-o-que-sera-da-economia-compartilhada.htm>

Evidentemente, há aspectos negativos, mas também positivos no trabalho remoto, como apresentado por Lua e Araújo (2021) e por Filardi, De Castro e Zanini (2020), sendo a possibilidade de conciliar trabalho profissional e atividades familiares, dentre muitos outros um dos itens citados como vantagens do trabalho remoto.

No caso dos trabalhadores da UFOP, conforme dados levantados no questionário aplicado em 2021, 71,6% deles deseja que após a pandemia o trabalho continue de maneira híbrida (parte remoto e parte presencial). Parece que o trabalho remoto, provocado pela pandemia de Covid-19, evidenciou que é possível dar continuidade ao trabalho sem, por exemplo, o controle da frequência, a que os servidores técnico-administrativos são impostos. Ficam, entretanto, outras questões como, por exemplo: preserva-se, com o trabalho remoto, a relação identitária do trabalhador com o seu trabalho, ou do aluno com o ensino universitário? Como é a qualidade do trabalho realizado remotamente, se comparado ao trabalho presencial? Uma vez que na história do trabalho, controle e trabalho sempre caminharam juntas, como a prática de controle do trabalhador adotada para o trabalho remoto, a exemplo da proposta da IN-65, afetará a saúde do trabalhador?

Aos nossos colegas servidores públicos e pensadoras do seu fazer profissional gostaríamos de deixar também uma questão ainda carente de problematizações. Haja vista a tendência de franca expansão da economia do compartilhamento pelas várias áreas da prestação de serviços mundo afora, não estaríamos nós, prestadores de serviços educacionais, no alvo dessas transformações do mercado? Se a resposta for positiva, pode ser que uma ação coletiva, que recupere as conquistas pela qualidade na prestação dos nossos serviços seja fundamental. Uma antecipação da categoria, pensando na regulamentação e ocupação desses espaços virtuais, contribuindo na organização e orientação coletiva neste novo cenário. Não se trata de remar contra a maré dos avanços tecnológicos, mas sim que a problematização e a ação, parecem urgentes. Neste tempo em que este mercado na economia do compartilhamento se aquece – lembrando que se trata de uma modalidade que, na sua gênese, vislumbra conectar e unir pessoas, solidarizar -, também cresce o isolamento e o sofrimento psíquico.

Para finalizar esta reflexão, é importante também, neste momento que vivemos, adentrando o segundo mês do ano de 2022, quando já é possível se perceber uma corrida eleitoral e que em seu percurso tende a traduzir ações de políticas públicas em ações políticas eleitorais, levantar a seguinte questão: a pandemia acabou?

Esta pergunta é importante porque a falácia de que os professores e técnico-administrativos em educação não estão trabalhando será pautada para sustentar um forçoso retorno. É também importante, pois as cidades devem ter um sistema de saúde capaz de segurar o possível impacto de um retorno, sem colapsar. Uma decisão em favor da vida hoje deve pautar a possibilidade de novas ondas, de sua velocidade e da capacidade dos sistemas de saúde locais de absorver este impacto.

Esta pergunta é importante para se pensar o futuro e o presente do trabalho e a diversidade existente nesta comunidade acadêmica, que pode ser ilustrada pela imagem da estação de estudo da aluna Karine de Souza.



Foto: Karine de Souza – Bolsista do projeto PIDIC Luz e Sombra: o olhar fotográfico como instrumento de diálogo sobre as vivências na pandemia

Com tudo isso, podemos afirmar que a pandemia é um problema presente e uma questão para a política educacional. Por isso é preciso recuperar a informação que uma das marcas fortes dos debates sobre a pandemia e, conseqüentemente, importante para o debate da relação trabalho x doença, especialmente no serviço público hoje, é a onda conservadora, eivada do negacionismo do conhecimento científico. Fenômeno que se expressa, dentre outras coisas na fala do principal mandatário do Estado no país, que acredita que o “excesso de professores atrapalha”¹⁷ (destaca-se que é o presidente da república quem conduz o governo, e uma fala deste ator público exerce mais do que um peso de opinião, mas de proposição para condução da política de educação).

É sabido que nosso país teve uma gestão da crise sanitária eivada de complicações. Uma sucessão de trocas de ministros, negacionismo, atraso na compra de vacinas, desinformação de massa. Não bastasse a não adesão à única programática até então eficaz, com a criação das primeiras vacinas, o governo brasileiro optou por desincentivar a vacinação e promover o kit covid, composto por medicações comprovadamente ineficazes na prevenção e combate à doença, apesar da tragédia ocorrida na cidade de Manaus, marcada pela a morte de centenas de manauaras asfixiados por falta de oxigênio para intubação.

¹⁷ Fonte: <https://educacao.uol.com.br/noticias/agencia-estado/2021/09/16/bolsonaro-diz-a-apoiadores-que-excesso-de-professores-atrapalha.htm>

Isso tudo indica uma conjuntura de muita incerteza e pouca confiança na condução de uma dissolução dessa crise sanitária, que pode repercutir em ansiedade para a população brasileira, especialmente para os trabalhadores da educação e alunos que ficam sem saber quando voltam para as universidades, se voltam, como voltam, qual é modelo de ensino e trabalho a ser adotado.

O mundo do trabalho é marcado por mudanças constantes, controle e também pela busca da lucratividade. Agora estamos exatamente em um momento de mudanças profundas no mundo do trabalho, podemos dizer que aceleradas pela pandemia, o que torna importante manter um olhar atento para a forma como o trabalho está sendo organizado, à sua gestão e ao impacto na saúde dos servidores, não apenas a saúde física e mental, mas em seu aspecto social, conforme o conceito da OMS. O que se buscou com os questionários aplicados em 2020 e 2021 foi conhecer como os servidores da UFOP estavam vivenciando o trabalho remoto e assim, a partir da teoria do desgaste, oferecer oportunidade de reflexão crítica sobre a política de gestão de pessoas da UFOP.

8 REFERÊNCIAS

Adrianyce A. Silva de Sousa, Ana Cristina Oliveira e Giselle Souza. Pandemia e conservadorismo no Brasil: fundamentos e conjuntura recente. In: Silva, Letícia Batista. **Crise e pandemia: quando a exceção é a regra geral** - Rio de Janeiro: EPSJV, 2020.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo : Boitempo, 2011.

AMARAL, A. S.; CESAR, M. J. **O trabalho do assistente social nas empresas capitalistas**. In: Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília. CFESS/ABEPSS, 2009

ANTUNES-LIMA, M. E. **O lugar e o sentido atribuído ao trabalho nos escritos culturais de Freud**. Cadernos de Psicologia do trabalho, 19(1), 2016, p. 103-119

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020

BARBALET, J.M. **Cidadania**. Lisboa: Editorial Estampa, 1989

BEHRING, E; BOSCHETTI, I. **Política Social: fundamentos e história**. Biblioteca Básica do Serviço Social. São Paulo : Cortez, 2010

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. São Paulo: Boitempo, 2010.

BOONEN; 2003. As várias faces do teletrabalho. **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>. Acesso em 10 nov. 2021.

BORSOI, I.C.F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **psicologia & sociedade**; 19, edição especial 1: 103-111, 2007

BORSOI, I.C.F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **psicologia & sociedade**; 19, edição especial 1: 103-111, 2007

CASTEL.R. **As Metamorfoses da Questão Social** - uma crônica do salário. Petrópolis :Ed. Vozes. 1998

CASTEL, R. **A insegurança social: o que é ser protegido?** Petrópolis, RJ : Vozes, 2005.

CHASIN, J. **A miséria brasileira**. 1964-1994: do golpe militar à crise social. Santo André: Ad Hominem, 2000

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!:**A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro : FGV, 2007.

DUAYER, M. **Marx e a crítica ontológica da sociedade capitalista:** crítica do trabalho In: Em Pauta, Rio de Janeiro. n. 29, v. 10, 1º. Semestre de 2012

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 1983.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 18, n. 1, p. 28–46, 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/74605>. Acesso em 2 nov. 2021.

MANGABEIRA, W. **Os dilemas do novo sindicalismo:** democracia e política em Volta Redonda. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais; 1993.

FREIRE, L. M. B. **Saúde do trabalhador e serviço social:** possibilidades pelo avesso do avesso. 1998a. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2013

LIMA, Ludmilla de. Rio ganha hospital cinco estrelas com conceito luxuoso. Extra, Rio de Janeiro, p. s/n, 9 out. 2016. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/rio/rio-ganha-hospital-cinco-estrelas-com-conceito-luxuoso-20262131.html>. Acesso em: 31 mar. 2022.

VIEIRA, Bruna; MARQUES, Patrícia. Filha da primeira vítima de Covid no Brasil perdeu os avós e dois tios com a doença após a morte da mãe. G1, São Paulo, p. s/n, 19 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/08/19/filha-da-primeira-vitima-de-covid-no-brasil-perdeu-os-avos-e-dois-tios-com-a-doenca-apos-a-morte-da-mae.ghtml>. Acesso em: 31 mar. 2022.

MACHADO, João Vicente. A fome está de volta às ruas. Brasil de Fato, João Pessoa/PB, p. s/n, 28 jun. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/06/28/artigo-a-fome-esta-de-volta-as-ruas>. Acesso em: 25 mar. 2022.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço Social em tempo de capital fetiche**. São Paulo: Cortez, 2007.

EXECUTIVO FEDERAL (Brasil). Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 19, DE 12 DE MARÇO DE 2020. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 19, DE 12 DE MARÇO DE 2020, Brasília/DF, n. 50, p. 13, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-19-de-12-de-marco-de-2020-247802008>. Acesso em: 29/03/2022

EXECUTIVO FEDERAL (Brasil). Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 21, DE 16 DE MARÇO DE 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 21, DE 16 DE MARÇO DE 2020, Brasília/DF, n. 52, p. 17, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-21-de-16-de-marco-de-2020-248328867>. Acesso em: 30 mar. 2022.

EXECUTIVO FEDERAL (Brasil). Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, DE 30 DE JULHO DE 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 21, DE 16 DE MARÇO DE 2020,

Brasília/DF, n. 146, p. 21, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 31 mar. 2022.

KONDER, Leandro. **Os sofrimentos do "homem burguês"**. Senac, 2000.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário, Ed. Hucitec, São Paulo, 1989

Brasil. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017

LOSURDO, Domenico. **Os servos brancos entre metrópoles e colônias: a sociedade protoliberal**. In: *Contra-História do Liberalismo*. São Paulo: Idéias e Letras, 2006. p. 79-106.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online], v. 46, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>. Acesso em 1 dezembro 2021.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política. Livro 1 Tomo 1**. - 2. ed. - São Paulo : Nova Cultural, 1996.

MARX, K. **O capital: livro I capítulo VI** (inédito). Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, São Paulo, 1978

Meszaros, I. **O desafio e o fardo do tempo histórico**. Boitempo. São Paulo, 2007.

MONTAÑO, Carlos. Pobreza, " questão social" e seu enfrentamento. **Serviço Social & Sociedade**, n. 110, p. 270-287, 2012.

MOTA, A.E. **Cultura da crise e seguridade social: um estudo sobre as tendências da previdência e da assistência social brasileira nos anos 80 e 90**. 5 ed. São Paulo, Cortez, 2008.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista / O Ornitórrinco**. São Paulo : Boitempo, 2003.

OXFAM GB. **O vírus da desigualdade: Unindo um mundo dilacerado pelo coronavírus por meio de uma economia justa, igualitária e sustentável**. 2021 Disponível em: <https://materiais.oxfam.org.br/o-virus-da-desigualdade> Acesso em: 20 mar. 2021.

EXECUTIVO FEDERAL (Brasil). Ministério da Saúde/Gabinete do Ministro. PORTARIA Nº 188, DE 3 DE FEVEREIRO DE 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus

(2019-nCoV). PORTARIA Nº 188, DE 3 DE FEVEREIRO DE 2020, Brasília/DF, n. 24-A, p. 1, 4 fev. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 20 mar. 2022.

RAICHELIS, Raquel. Serviço Social, trabalho e profissão na trama do capitalismo contemporâneo. In: RAICHELIS, Raquel; VICENTE, Damares; ALBUQUERQUE, Valéria (Ed.). **A nova morfologia do trabalho no Serviço Social**. Cortez Editora, 2018.

UFOP (Minas Gerais). CEPE. RESOLUÇÃO CEPE Nº 8000, DE 7 DE JULHO DE 2020. Aprova calendário e regulamenta a oferta de Período Letivo Especial Emergencial (PLE Emergencial). RESOLUÇÃO CEPE Nº 8000, Ouro Preto/MG, p. s/n, 7 jul. 2020. Disponível em: http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_8000.pdf. Acesso em: 18/03/2022.

UFOP (Minas Gerais). CEPE. RESOLUÇÃO CEPE Nº 8042, DE 26 DE MAIO DE 2021 (ALTERADA). Aprova normas para retomada do ano letivo 2020 para os cursos de graduação presenciais e regulamenta a oferta, em caráter especial, das atividades acadêmicas em formato remoto. RESOLUÇÃO CEPE Nº 8042 (ALTERADA), Ouro Preto/MG, p. s/n, 26 maio 2021. Disponível em: http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CEPE_8042.pdf. Acesso em: 20 mar. 2022.

UFOP (Minas Gerais). CUNI. RESOLUÇÃO CUNI, Nº 2337, DE 17 DE MARÇO DE 2020. Aprova a adoção do conjunto de ações e recomendações de prevenção da disseminação do Coronavírus no âmbito da comunidade da UFOP e dá providências. RESOLUÇÃO CUNI, Nº 2337, Ouro Preto/MG, p. s/n, 17 mar. 2020. Disponível em: http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2337.pdf. Acesso em: 25 mar. 2022.

UFOP (Minas Gerais). CUNI. RESOLUÇÃO CUNI Nº 2.338, 25 DE MARÇO DE 2020. Dispõe sobre as atividades da Universidade Federal de Ouro Preto durante o período de suspensão do Calendário Acadêmico dos cursos de graduação presenciais 2020 (Resolução Cepe n. 7.981). RESOLUÇÃO CUNI Nº 2.338, Ouro Preto/MG, p. s/n, 25 mar. 2020. Disponível em: http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2338.pdf. Acesso em: 26 mar. 2022.

UFOP (Minas Gerais). CUNI. RESOLUÇÃO CUNI Nº 2414, DE 01 DE JUNHO DE 2021. Altera a Resolução Cuni nº 2.304, que aprovou a nova estrutura organizacional da Universidade Federal de Ouro Preto. RESOLUÇÃO CUNI Nº 2414, Ouro Preto/MG, p. s/n, 1 jun. 2021. Disponível em: http://www.soc.ufop.br/public/files/RESOLUCAO_CUNI_2414.pdf. Acesso em: 27 mar. 2022.

SENNET, R. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro :Editora Record, 1999.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Crise econômica, trabalho e saúde mental**. In Crise trabalho e saúde mental no Brasil. Edith Seligmann Silva, Maria Helena C. de Figueiredo Steiner, Moacir Carlos da Silva; Camon (Valdemar Augusto Angerani) organizador. São Paulo : Traço, 1986. p.54-132.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo : Cortez, 2011.

WEFFORT, Francisco C. (org.) **Os Clássicos da Política I** . São Paulo, Editora Ática (13º), 2003.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA (Brasil). Governo federal economiza R\$ 1,419 bilhão com trabalho remoto de servidores durante a pandemia: Dados divulgados pelo Ministério da Economia analisam redução dos gastos de custeio entre março de 2020 e junho de 2021. Ministério da Economia, Brasília/DF, p. s/n, 3 ago. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>. Acesso em: 28 set. 2021.

https://www.icpcovid.com/pt-br/form/brazil-round-5?source_entity_type=node&source_entity_id=9