

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE TECNOLOGIA PARA O  
DESENVOLVIMENTO SOCIAL (PPGTDS)**

**HENRIQUE DE OLIVEIRA SANTOS VIEIRA DE JESUS**

**O SINTUFRJ E A FORMAÇÃO HUMANA DE SERVIDORES TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFRJ (1993-2020)**

Rio de Janeiro

2021



## **O SINTUFRJ E A FORMAÇÃO HUMANA DE SERVIDORES TÉCNICO- ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFRJ (1993-2020)**

**Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social (PPGTDS), do Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social (Nides), da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial à obtenção de título de Mestre em Tecnologia para o Desenvolvimento Social.

Orientador: Prof. Dr. André Malina

Rio de Janeiro  
Dezembro de 2021

### CIP - Catalogação na Publicação

dD278s de Oliveira Santos Vieira de Jesus, Henrique  
O SINTUFRJ E A FORMAÇÃO HUMANA DE SERVIDORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFRJ (1993  
2020) / Henrique de Oliveira Santos Vieira de  
Jesus. -- Rio de Janeiro, 2021.  
228 f.

Orientador: André Malina.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do  
Rio de Janeiro, Núcleo Interdisciplinar para o  
Desenvolvimento Social, Programa de Pós-Graduação em  
Tecnologia para o Desenvolvimento Social, 2021.

1. Formação. 2. Sindicato. 3. Trabalhadores em  
Educação. 4. UFRJ. I. Malina, André, orient. II.  
Título.

**O SINTUFRJ E A FORMAÇÃO HUMANA DE SERVIDORES TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFRJ (1993-2020)**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social (PPGTDS), do Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social (Nides), da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial à obtenção de título de Mestre em Tecnologia para o Desenvolvimento Social.

Orientador: Prof. Dr. André Malina

Aprovado em: 21/12/2021

---

Prof. Dr. André Malina (PPGTDS/UFRJ)

(Orientador)

---

Profª. Dra. Ângela Celeste Barreto de Azevedo (PPGTDS/UFRJ)

---

Prof. Dr. Silvio de Cassio Costa Telles (UERJ)

---

Prof. Dr. Marcelo Ribeiro de Castro (UVV)

Dedico este trabalho ao meu marido e companheiro de vida, Diego Santos Vieira de Jesus, que tanto me incentivou e auxiliou para que as minhas inquietações e paixões se transformassem neste texto acadêmico-científico.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus.

Especialmente, agradeço ao meu marido, Diego Santos Vieira de Jesus, que tanto me incentivou e ajudou a cursar o Mestrado. Ainda antes de realizar o Curso, ele sempre me estimulou a transformar as minhas inquietações e paixões em problema de pesquisa, e, como fruto desses incentivos, nasceu o desejo de prestar o exame de seleção ao Mestrado.

Também de modo especial, agradeço ao meu orientador, Prof. André Malina e à Profa. Ângela Celeste Azevedo, sua esposa e parceira intelectual, que ministraram disciplinas durante o Curso de Mestrado e incentivaram, por meio do Grupo de Pesquisa Vitor Marinho, seus alunos a aprofundarem o conhecimento acadêmico-científico.

Aos demais professores do Nides, também destaco seu comprometimento na formação dos alunos. Especialmente, agradeço, *in memoriam*, ao Prof. Antônio Cláudio Gómez de Sousa, que, além de ter sido meu professor, foi também membro da banca que me entrevistou como parte do processo seletivo ao Mestrado do Nides.

Aos meus familiares, que compartilham da minha história e trajetória no Serviço Público, um especial agradecimento por terem pavimentado o alicerce que me estimulou a ser um servidor público de carreira.

Por fim, à equipe da Secretaria Acadêmica do Nides, especialmente à Aldecy e à Gabriela, que sempre nos atenderam com presteza e afeto, além de um agradecimento especial a todos os meus colegas de turma do Mestrado – Turma de 2019 do Curso de Mestrado do Nides.

*Enquanto houver burguesia  
Não vai haver poesia.*

Jose Neves, George Israel e Cazuza, “Burguesia” (1989).

*Pode parar  
Com essa ideia de representação  
Os bastidores se fecharam pra desilusão*

David Antonio Correa e David Correa, “Mel na Boca” (1986).

## RESUMO

Na presente dissertação, objetiva-se verificar se e como o Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Sintufrj) contribuiu para a formação dos trabalhadores sindicalizados, de 1993 a 2020. Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, que utiliza o método dialético. Foi realizada uma pesquisa documental que se debruçou sobre jornais, relatórios, cartilhas, editais e apresentação de programas disponibilizados no próprio site do Sintufrj, além de entrevistas com nove servidores técnico-administrativos sindicalizados da UFRJ. O referencial teórico foi baseado na tradição marxista das discussões sobre a questão do mundo do trabalho e suas repercussões na formação do ser humano, em especial diante da oferta de atividades dos sindicatos para os associados. Os principais resultados da pesquisa apontam que as ações do Sintufrj não pressupuseram o desenvolvimento total, completo e multilateral das faculdades e forças produtivas. Tais ações focaram no aprimoramento técnico e na melhoria de condições corporais para que os trabalhadores sindicalizados executassem melhor as tarefas do seu trabalho na universidade. As iniciativas do Sintufrj para a formação pareceram mais voltadas para a satisfação das necessidades imediatas e particulares dos trabalhadores, sem necessariamente se oporem ao projeto neoliberal, que busca fortalecer a primazia do capital e pulverizar a defesa dos interesses coletivos pelo Sintufrj. Dentre as principais conclusões, cabe destacar que o Sintufrj deveria desenvolver iniciativas voltadas para a emancipação do trabalhador em termos intelectuais para que ele compreenda a operação da ordem sociometabólica do capital, bem como tecnológicos – para que entenda como os recursos materiais e humanos são distribuídos – e corporais, para que tome a consciência sobre como esse sistema controla o seu próprio corpo.

**Palavras-chave:** Formação; Sindicato; Trabalhadores em Educação; UFRJ.

## **ABSTRACT**

The aim of this research is to verify if and how the Union of Workers in Education of the Federal University of Rio de Janeiro (Sintufrj, its acronym in Portuguese) contributes to the formation of unionized workers, from 1993 to 2020. The qualitative research uses the dialectical method. Documentary research was carried out, which focused on newspapers, reports, booklets, public notices, and the presentation of programs available on the Sintufrj website, in addition to interviews with nine unionized technical-administrative workers at UFRJ. The theoretical framework was based on the Marxist tradition of discussions about work and its repercussions on the formation of human beings, especially considering the offer of activities by unions for their members. The main results of the research indicate that Sintufrj's actions did not presuppose the total, complete and multilateral development of the faculties and productive forces. Such actions focused on technical improvement and bodily conditions so that unionized workers could better perform the tasks of their work at the university. Sintufrj's initiatives for formation seemed more focused on satisfying the immediate needs of workers, not necessarily opposing the neoliberal project, which seeks to strengthen the primacy of capital and pulverize the defense of collective interests by Sintufrj. Among the main conclusions, it is worth noting that Sintufrj should develop initiatives aimed at the emancipation of the worker in intellectual terms so that he/she understands the operation of the socio-metabolic order of capital, as well as technological terms – so that he/she understands how material and human resources are distributed – and bodily terms, so that he/she becomes aware of how the system controls his/her own bodies.

**Keywords:** Formation; Union; Technical-Administrative Workers; UFRJ.

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1 – PROBLEMATIZAÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 PROBLEMATIZANDO O ESTUDO.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3 PROBLEMA DE ESTUDO.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4 OBJETIVO GERAL DO ESTUDO.....</b>	<b>21</b>
<b>1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO ESTUDO.....</b>	<b>21</b>
<b>1.6 JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA.....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA.....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO 3 – REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>32</b>
<b>3.1 O SISTEMA SOCIOMETABÓLICO DO CAPITAL E SUA CRISE     ESTRUTURAL.....</b>	<b>38</b>
<b>3.2 TRABALHO, EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO.....</b>	<b>51</b>
<b>3.2.1 POLITECNIA.....</b>	<b>57</b>
<b>3.2.2 A DIMENSÃO CORPORAL DA FORMAÇÃO.....</b>	<b>63</b>
<b>CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>69</b>
<b>4.1 RESULTADOS E ANÁLISE DA PESQUISA DOCUMENTAL.....</b>	<b>69</b>
<b>4.2 RESULTADOS E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....</b>	<b>75</b>
<b>4.2.1 CONSCIÊNCIA DE CLASSE.....</b>	<b>76</b>
<b>4.2.2 TRABALHO <i>versus</i> QUALIDADE DE VIDA.....</b>	<b>88</b>
<b>4.2.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>94</b>
<b>4.2.4 FORMAÇÃO HUMANA.....</b>	<b>100</b>
<b>CAPÍTULO 5 – PROPOSTA DE PRODUTO.....</b>	<b>110</b>
<b>5.1 ÍNTEGRA DO DOCUMENTO DIGITAL COM AS RECOMENDAÇÕES À     DIREÇÃO DO SINTUFRJ.....</b>	<b>110</b>
<b>5.2 A CRIAÇÃO DO <i>WEBSITE</i> DO DOCUMENTO DIGITAL.....</b>	<b>117</b>
<b>5.3 APLICABILIDADE DA PROPOSTA DO PRODUTO.....</b>	<b>123</b>

<b>CAPÍTULO 6 – CONCLUSÃO.....</b>	<b>125</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>130</b>
<b>ANEXO I – PROJETO .....</b>	<b>142</b>
<b>ANEXO II – QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>153</b>
<b>ANEXO III – ENTREVISTAS .....</b>	<b>157</b>
<b>ANEXO IV – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>158</b>
<b>APÊNDICE I – QUADRO NORTEADOR DAS ENTREVISTAS REALIZADAS.....</b>	<b>161</b>
<b>APÊNDICE II – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 01.....</b>	<b>164</b>
<b>APÊNDICE III – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 02.....</b>	<b>176</b>
<b>APÊNDICE IV – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 03.....</b>	<b>180</b>
<b>APÊNDICE V – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 04.....</b>	<b>191</b>
<b>APÊNDICE VI – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 05.....</b>	<b>199</b>
<b>APÊNDICE VII – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 06.....</b>	<b>205</b>
<b>APÊNDICE VIII – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 07.....</b>	<b>210</b>
<b>APÊNDICE IX – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 08.....</b>	<b>217</b>
<b>APÊNDICE X – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 09.....</b>	<b>222</b>

## **CAPÍTULO 1 – PROBLEMATIZAÇÃO**

### **1.1 APRESENTAÇÃO**

Em sua obra “O Capital” (capítulo XIII), Marx (2014) discorre sobre a maquinaria e a indústria moderna, apontando que as invenções mecânicas, supostamente concebidas para aliviar o fardo do trabalho, foram usadas para produção de mais-valia, e não para diminuir a carga de trabalho. Na verdade, o que ocorre é uma inversão nas relações sociais, em que os trabalhadores tornam-se meros apêndices da máquina. Assim, as concepções mentais são separadas do trabalho físico, e os trabalhadores são reduzidos à tarefa vitalícia de servir a máquinas particulares. Em outras palavras, o trabalho assume um caráter alienante na vida do trabalhador, pois o submete ao trabalho fragmentado que resulta na produção da mercadoria e o impede de usufruir aquilo que produz.

As relações sociais são, nesse contexto, transformadas juntamente às relações técnicas, e a análise do processo de produção em suas fases constitutivas acarreta uma transformação mental que faz a ciência gerar tecnologia. Marx (2014) mostra que as contradições do sistema capitalista de produção, na forma em que surgem no período manufatureiro e artesanal, não podiam ser resolvidas com base nas tecnologias existentes. O sistema capitalista chegou ao ponto em que necessitava de trabalhadores qualificados para construir as máquinas que facilitariam seu desenvolvimento, ao mesmo tempo em que sua própria base tecnológica servia como impulso para a capacidade de construir máquinas.

A grande indústria teve, assim, segundo Harvey (2013), de se apoderar de seu meio característico de produção, a própria máquina, e produzir máquinas por meio de máquinas. Como maquinaria, o meio de trabalho adquire um modo de existência material que condiciona a substituição da força humana por forças naturais e da rotina baseada na experiência pela aplicação consciente da ciência natural. Nesse sentido, a propagação sinérgica das revoluções na tecnologia baseia-se e, ao mesmo tempo, provoca transformações nas relações sociais, nas concepções mentais e nos modos de produção, assim como nas relações espaciais e naturais.

A maquinaria permite ao capital não só estender a jornada de trabalho, mas cria incentivos para isso. Quanto mais a máquina é usada, mais ela se desgasta; por isso, havia o forte incentivo para que as máquinas fossem empregadas o mais rápido possível. Isso significa estender a jornada de trabalho ou introduzir o trabalho por turnos e os sistemas de revezamento.

Assim, máquinas empregadas para estender a jornada de trabalho estimulam a necessidade de estendê-la ainda mais, jogando por terra todas as barreiras morais e naturais da jornada de trabalho. Curiosamente, o meio mais poderoso para encurtar a jornada de trabalho se converte no meio de transformar todo o tempo de vida do trabalhador e de sua família em tempo de trabalho disponível para a valorização do capital (HARVEY, 2013).

Percebemos que Marx e Engels (1983) preconizavam uma educação multilateral, apontando, na sequência, para uma proposta de educação baseada no trabalho produtivo pago com a educação intelectual. A isso se somariam os exercícios corporais e a formação tecnológica, que, combinados com esse trabalho produtivo pago com a educação intelectual, elevariam a classe operária a um patamar superior aos níveis das classes burguesa e aristocrática.

Para que o trabalhador tenha consciência dos processos excludentes que envolvem a economia capitalista, torna-se necessária uma formação da classe trabalhadora que possa reconfigurar as condições de reprodução do capitalismo. Nesse contexto, o processo de formação humana – pautado em uma perspectiva omnilateral, que leva em conta todas as dimensões que determinem o homem e estejam relacionadas aos propósitos educacionais de sua formação – permitiria aos indivíduos se tornarem emancipados e autônomos (SAVIANI, 2003).

Para a concretização dessa formação, inúmeras são as instituições sociais que poderiam contribuir na construção de tal perspectiva crítica, como a escola, a universidade e até mesmo a família. A formação proposta por uma instituição como, por exemplo, um sindicato – cuja função primordial é, por meio de um processo negocial, maximizar o bem-estar dos seus membros, desde o aumento de salários até a mobilização dos trabalhadores para impor a redução de lucros auferidos pelas empresas (PORTUGAL; VILARES, 2013) – seria insuficiente para operar como a única responsável pela oferta desta formação humana. Porém, um sindicato pode ter atribuições como a formação política de seus membros, a qual abarque uma colaboração entre a educação intelectual que permita a reflexão crítica sobre o ambiente de trabalho a partir do diálogo e da troca de experiências entre os trabalhadores; a construção de uma cultura corporal<sup>1</sup> que aproprie o conhecimento para a emancipação humana e o

---

<sup>1</sup> Nesta dissertação, a expressão “cultura corporal” será utilizada no sentido de uma construção histórica que resulta de conhecimentos socialmente produzidos e acumulados pela humanidade de maneira que a apropriação ativa e consciente do conhecimento pode ser concebida como uma das formas de emancipação humana, em que formas de representação exteriorizadas pela expressão corporal – como jogos, danças, lutas, exercícios de ginástica e esporte, por exemplo – vêm a ser formas de representação simbólica de realidades vivenciadas pelo ser humano como frutos da criação histórica e do desenvolvimento da cultura (COLETIVO DE AUTORES, 1992). Tal conceito será debatido detalhadamente mais adiante no trabalho.

desenvolvimento da solidariedade entre os indivíduos; e de capacidades para uma reapropriação crítica das tecnologias, visando a uma sociedade mais democrática. Uma formação nesse perfil permitiria, de acordo com Santos (2017), que os trabalhadores tivessem maior consciência e autoconsciência de intenções e finalidades e exercessem a práxis revolucionária de união entre a teoria e a prática nas ações voltadas para a transformação social.

No Brasil, diversos sindicatos procuraram formar trabalhadores mais conscientes para lutar contra a hegemonia do capital que se abateu sobre a força de trabalho, tornando seres humanos trabalhadores obsoletos e descartáveis que poderiam ser substituídos por outros mais “modernos” e flexíveis, empregáveis no curto prazo por meio de formas precárias de trabalho e de contrato (DRUCK, 2011). Já outros pouco ou nada se mobilizaram ou buscaram formar trabalhadores que pudessem se voltar contra a condição de vulnerabilidade social, a insegurança e modos de vida e de trabalho precários, o que revelou a dissolução de vínculos entre os trabalhadores sob uma condição social fragilizada (CASTEL, 1998), em diversas instituições, como empresas públicas e privadas, órgãos do setor público e até mesmo universidades.

Dentre as instituições de ensino de maior destaque no Brasil, cabe destacar a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), criada pelo Governo Federal em 1920, com a missão de contribuir para o avanço científico, tecnológico, artístico e cultural da sociedade por meio de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Tal universidade está presente nas dez melhores posições de diversos rankings acadêmicos na América Latina e conta com 176 cursos de graduação, 232 cursos de mestrado e doutorado, 4 mil docentes, 65 mil estudantes e cerca de 9 mil técnicos-administrativos ativos (UFRJ, 2021). Representando os interesses de diversos técnicos-administrativos ativos e aposentados na universidade, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Sintufrj), que aponta em seu Estatuto que um de seus objetivos primordiais é promover a formação política e sindical dos seus membros, o que abarca iniciativas nas esferas intelectual, tecnológica e corporal (SANTOS *et al.*, 2017).

Nesta dissertação, propomos averiguar qual a perspectiva de formação que pode ser observada nas ações do Sintufrj. Após este primeiro capítulo, no qual serão trazidos o problema, os objetivos geral e específicos e a justificativa do estudo, o segundo capítulo apresentará a metodologia utilizada, com foco no método dialético baseado em Marx (2014) e os demais procedimentos metodológicos. O terceiro vai se debruçar sobre o referencial teórico do estudo, trazendo em um primeiro momento um debate sobre o sistema sociometabólico do capital e sua crise estrutural e, em seguida, uma discussão sobre a relação entre trabalho, educação e

formação humana. Em seguida, serão apresentados os resultados e a análise dos dados coletados na pesquisa a partir da pesquisa documental e das entrevistas com nove servidores técnico-administrativos sindicalizados, cujos procedimentos serão aprofundados no capítulo 2. Antes de tecer as considerações finais no capítulo de conclusão, será apresentada uma proposta de produto no formato de uma cartilha digital, que visa a contribuir para o processo de formação dos trabalhadores sindicalizados ao Sintufrij.

## 1.2 PROBLEMATIZANDO O ESTUDO

A origem da organização trabalhista no Brasil tem base em sociedades de cunho mutualista, formadas por artesãos no fim do século XIX. Em 1890, trabalhadores socialistas – em grande parte imigrantes europeus empregados na indústria nascente e com conhecimento de organização operária – fundaram o Partido Operário a fim de organizar a pequena classe trabalhadora urbana e fabril em prol da luta por melhores condições de trabalho e vida. Chegavam ao Brasil experiências de organização e influências ideológicas europeias de inclinações comunista, cristã e anarquista. Em 1906, o I Congresso dos Trabalhadores trouxe resoluções que extravasavam as relações de trabalho e abarcavam a economia e a política nacional, como a exigência de apropriação dos meios de produção pelos trabalhadores (GOETTERT, 2014).

Já o congresso seguinte em 1912 foi caracterizado pelo predomínio dos anarquistas, o que não passava despercebido por forças econômicas e políticas, as quais organizaram o aparato repressor para frear o que viam como “subversão”. Em face do avanço dos trabalhadores, o governo brasileiro criminalizou todas as formas de manifestação pública de trabalhadores que ameaçassem a ordem, expulsou trabalhadores estrangeiros e explorou as rugas internas no movimento operário para enfraquecê-lo. Uma prova disso foi o patrocínio de um Congresso Trabalhista em 1912, que contrariava ideias anarquistas e levava à fundação da Confederação Brasileira do Trabalho.

Em 1913, um novo congresso de trabalhadores reafirmou teses como a organização livre de trabalhadores, a colocação do sindicato como principal agente organizador dos operários e a mobilização de greves como instrumentos primordiais de luta por dignidade. Todavia, tais greves – comandadas predominantemente por anarco-sindicalistas – foram fortemente

reprimidas pelas autoridades governamentais. O movimento operário brasileiro tomou novos contornos após a I Guerra Mundial e a Revolução Russa de 1917, tendo em vista o agravamento da precariedade das condições de vida dos trabalhadores com a recessão trazida pela guerra e a inspiração advinda da Revolução.

Em 1922, foi fundado o Partido Comunista Brasileiro (PCB), que procurou estimular uma maior unidade sindical como melhor instrumento de luta. Se, por um lado, os comunistas se fortaleciam e os anarquistas perdiam espaço no movimento dos trabalhadores, o governo alimentou uma facção reformista de direita que buscava mitigar a base desse movimento. Com o abalo econômico da crise de 1929, o poder político das oligarquias agrárias apoiadas na exportação era cada vez mais questionado, o que abriu caminho para a instalação de um incipiente capitalismo industrial no Brasil, sem que isso significasse um bruto rompimento entre o ascendente capital industrial e a oligarquia agrária. É no contexto de tais transformações que se abriu espaço para a chegada de Getúlio Vargas ao poder (GOETTERT, 2014).

Boito Jr. (1991) afirma que o projeto institucional do governo Vargas não concebeu o movimento sindical, mas o transformou profundamente. O modelo – corporativista – que conduziu a essa modificação foi construído a partir de normas editadas após a fundação do Departamento Nacional do Trabalho, em 1931, atribuindo status público aos sindicatos. Em outras palavras, legitimou-se o sindicato como representante dos trabalhadores nas negociações coletivas, o que impôs a extensão automática dos acordos provenientes dessas negociações independentemente da filiação, porém ao custo alto de subordinação ao governo. Apesar disso, até hoje o legado desse projeto institucional é bastante questionado no que se refere à cultura do associativismo e à consolidação da democracia, assim como no que se refere aos benefícios de sua estrutura para a classe trabalhadora.

Entre o fim do Estado Novo (1946) e o início do Regime Militar estabelecido em 1964 no Brasil, embora tenha havido grande participação popular no cenário político brasileiro, as políticas governamentais não sofreram grande alteração, em relação à economia ou mesmo ao combate aos problemas sociais. O Regime Militar explicitou o uso da violência e oprimiu a mobilização dos sindicatos e atos como greves por meio da força. Entretanto, diante da impossibilidade de sustentar o regime por meio da intensificação da exploração econômica dos trabalhadores e da repressão, o governo militar inicia a abertura política na segunda metade da década de 1970, momento no qual o movimento sindical reouve a possibilidade de organização, a mobilização pela luta salarial e o direito de greve. A mobilização de metalúrgicos no ABC Paulista estendeu-se a inúmeras outras classes de trabalhadores por todo o país (BRITO, 2014).

A década de 1980, por seu turno, foi marcada pela abertura democrática e pelo surgimento do chamado “novo sindicalismo”<sup>2</sup>, momento em que importantes mudanças foram realizadas na estrutura dos sindicatos. Tais transformações foram incorporadas ao texto da Constituição de 1988, introduzindo elementos de liberdade democrática, permitindo a legalização das centrais sindicais e restringindo a intervenção estatal no funcionamento da entidade, ao contrário do que se dava na Era Vargas. Nesse bojo, foram consolidados também direitos fundamentais, como o direito à greve; a autonomia para o sindicato se vincular a partidos políticos, ainda com restrições; a liberdade de sindicalização dos trabalhadores do serviço público; e o direito à filiação voluntária (FERRAZ, 2014).

Dentro do movimento do “novo sindicalismo”, Alves (2000) descreve o processo social gerado a partir das greves de 1978 no ABC Paulista, ressaltando a fundação do Partido dos Trabalhadores (PT), que representava uma nova esquerda, ao lado de outras organizações políticas de esquerda. Já em 1983, o autor também resalta o surgimento da Central Única dos Trabalhadores (CUT), mais uma expressão política do novo processo social que se desdobrava.

Porém, Souza (2009) aponta para mudanças significativas nos rumos da luta sindical a partir dos anos 1990. O autor aponta que, embora a CUT passasse a ocupar novos espaços democráticos por meio da pressão direta dos Poderes Executivo e Legislativo, a luta pela superação das relações sociais de produção do sistema capitalista foi reduzida meramente a uma luta por “empregabilidade”, o que fez a CUT passar a agir por dentro da aparelhagem do Estado. Essa participação se dava em fóruns tripartites – que eram compostos por trabalhadores, empresários e o governo – instituídos pelo Estado e identificados com a lógica do mercado.

Segundo Soares (2013), em 1991, surgiu a Força Sindical (FS), uma central sindical que já nasceu sob a era neoliberal no Brasil, com o propósito de se contrapor à CUT. A FS não tem como objetivo realizar uma luta contra o sistema capitalista, no que difere da proposta da CUT na sua fundação atrelada ao PT. O objetivo preconizado pela FS é o chamado “sindicalismo de resultados”<sup>3</sup>, e junto à CUT constitui a segunda principal central sindical do Brasil. Conforme

---

<sup>2</sup> O “novo sindicalismo” caracteriza o ressurgimento do movimento sindical ocorrido entre o final da década de 1970 e início dos anos 1980, no Brasil. Trata-se de um movimento que surgiu e se desenvolvia no contexto de um mundo do trabalho estruturado, que resultou da expansão capitalista verificada nas décadas de 1960 e de 1970 (ALVES, 2000). Tal ressurgimento se expandiu a diferentes grupos de trabalhadores, para além das fábricas, tendo sido as greves no ABC Paulista, em 1978, o momento marcante para o surgimento desse denominado “novo sindicalismo” (BRITO, 2014).

<sup>3</sup> O “sindicalismo de resultados” pode ser primeiramente caracterizado como um caminho no sentido de consolidar o projeto neoliberal do sindicalismo (ANTUNES, 1991). Porém, conforme Alves (2000), a expressão “sindicalismo de resultados” foi criada com o intuito de estabelecer um significado oposto ao do “sindicalismo de confronto”. Dessa forma, o “sindicalismo de resultados” utilizava como eixo reivindicatório a greve por empresa, ao passo que o “sindicalismo de confronto” privilegiava as greves gerais por categoria – como as ocorridas no

apontado por estudiosos sobre o tema do movimento sindical, como Antunes (1991, 2006) e Boito Jr. (1999), a FS aderiu, desde o seu surgimento, ao neoliberalismo na sua totalidade, pois apoiava a implantação de políticas de cunho neoliberal, além de difundir sua ideologia para a sua base principal, os metalúrgicos da cidade de São Paulo.

Segundo Almeida (2007), Perondi (2011) e Galvão (2013), com a chegada de Luiz Inácio Lula da Silva ao poder, em 2003, o que se observou foi uma aproximação entre a CUT e a FS – as duas maiores centrais sindicais brasileiras. Por muito tempo, ambas apresentaram divergências em relação às suas concepções sobre o movimento sindical; porém, nesse momento histórico, iniciaram um processo de aproximação, no qual se estabeleceu a convergência dos seus interesses, que contou com o apoio ao governo petista. Na concepção desses autores, o ponto de contato que levou à aproximação das duas centrais sindicais teria sido a luta pelo reconhecimento das centrais sindicais. Ao lado dessa reflexão, Boito Jr. (2003, 2009) acrescenta que a década de 2000 teria sido marcada por um processo de acomodação e de cooptação política dos dirigentes sindicais e do movimento popular.

À guisa de complemento, Soares (2013) afirma que há uma relação profunda entre a maneira de organização dos trabalhadores conforme o contexto histórico e o modo como o Estado concebe as relações de trabalho. Por isso, a depender do contexto histórico, o Estado altera muitas vezes sua estratégia de desarticular o movimento sindical, que vai da violência mais intensa à necessidade de cooptação para garantir os interesses da classe hegemônica, chegando contemporaneamente a novas ofensivas para subjugar a classe trabalhadora.

A violenta ação do Estado, visando à garantia dos objetivos e dos privilégios da classe hegemônica, incidiu sobre diversas formas de organização social, particularmente dos sindicatos. Tal ação tornou-se bem visível em instituições de ensino, que procuravam despertar a consciência crítica de estudantes sobre a necessidade de resistir e de combater formas múltiplas de subjugo da classe trabalhadora. Não apenas o ensino acaba sendo afetado por se tornar extremamente técnico, mas os próprios profissionais do setor acabam, por receio de retaliações ou mesmo de exclusão dos quadros, abrindo mão de uma posição crítica quanto à expansão do capital e à sua relação com a política. No caso das universidades públicas brasileiras, esse fenômeno se manifesta numa postura política menos atuante de professores e na manutenção de uma visão acrítica e passiva por parte de servidores técnico-administrativos em relação à lógica capitalista que se impõe. Em tese, o sindicato desses segmentos

---

ABC Paulista entre 1978 e 1980 –, com o propósito de o sindicato agir como representante geral do conjunto dos trabalhadores.

profissionais deveria ter uma postura combativa quanto a tal lógica e, ao mesmo tempo, agregadora dos interesses coletivos desses profissionais. Entretanto, nem sempre isso é possível por conta da articulada ação entre o Estado e o capital (VIEIRA, 2000).

A Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) é uma das universidades de maior destaque em ensino e em pesquisa no Brasil (VILLAS BÔAS, 2019). Além disso, conta com cerca de 9 mil servidores técnico-administrativos, bem mais do que a maior parte das universidades brasileiras (SINTUFRJ, s.d.). Tendo essa contextualização em vista, entende-se como se chegou ao objeto de pesquisa em face da magnitude da universidade e do número de servidores técnico-administrativos que ela tem. Assim, passaremos à apresentação do Sintufrj, estabelecendo mais precisamente seu contexto de criação e legitimando a sua escolha como foco da análise da presente pesquisa.

O Sintufrj foi fundado a partir da transformação da Associação dos Servidores da Universidade Federal do Rio de Janeiro (ASUFRJ) em sindicato, mediante a decisão da Assembleia Geral dos associados de então – confirmada por meio de plebiscito realizado entre os associados –, em setembro de 1993. Cabe esmiuçar mais o contexto de sua criação, bem como a articulação da ASUFRJ com o sindicato. Em 1989, a ASUFRJ contava com um Conselho que discutia as lutas sindicais e o uso dos recursos da Associação. A partir de 1991, com a mudança de direção política na entidade, o Conselho passou a ter uma menor atuação, o que motivou um conjunto de conflitos envolvendo a militância acerca da natureza jurídica e social da entidade. Ao final, o Conselho acabou sendo reabilitado pela diretoria para discutir o Plano de Carreira dos funcionários, mas, como a instância não tinha poder de decisão, o movimento “É hora de Reagir” adotou como compromisso a composição de uma Comissão Sindical de Base. Em 1993, a ASUFRJ transformou-se em Sintufrj. A partir de 1996, com a gestão proporcional, o sindicato passou a atuar a fim de constituir a Comissão Sindical de Base, que contou com a representação de trabalhadores de diversas unidades da UFRJ, o que atribuiu um dinamismo maior na participação da militância no dia a dia do sindicato e uma maior coesão para o enfrentamento do difícil período entre 1998 e 2002. Nesse período, o Ministério da Educação (MEC) estabeleceu uma intervenção política na UFRJ que designou um Reitor que carecia de legitimidade e diversas medidas foram adotadas para atingir negativamente a comunidade universitária, especialmente os técnicos-administrativos, segundo o próprio sindicato (SINTUFRJ, s.d.).

Desde então, de acordo com o Estatuto em vigor (SINTUFRJ, 2017), as finalidades do Sintufrj têm sido defender e representar legalmente os trabalhadores da Universidade Federal do Rio de Janeiro e instituições ligadas a ele, sendo estas todas as unidades, fundações e demais

peças jurídicas, tanto de Direito Público quanto de Direito Privado, que possuam vínculo estatutário com a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Como princípios norteadores do Sintufjr, podemos destacar a independência de classes e a autonomia frente ao Estado, à classe patronal, aos partidos políticos e aos credos religiosos. Como características, destacam-se a combatividade e a defesa dos interesses históricos e imediatos dos trabalhadores sindicalizados da UFRJ, assim como a sua participação democrática nas ações, nas decisões e no controle junto às instâncias do Sintufjr.

O Sintufjr também apresenta em seu Estatuto como objetivos a luta pela melhoria e pela preservação das condições de vida de seus trabalhadores, com ênfase nas esferas de trabalho, saúde e educação. Tal sindicato visa, de acordo com o documento, à defesa da autonomia e liberdades sindicais, assim como das liberdades individuais e coletivas, baseando-se no respeito à justiça social e aos direitos fundamentais de homens e mulheres e na extinção de qualquer tipo de exploração e opressão dos trabalhadores. Além disso, cabe ressaltar que institucionalmente, nas palavras de seu Estatuto, o Sintufjr tem por objetivo promover a formação dos trabalhadores sindicalizados (SINTUFRJ, 2017).

Cabe apresentar algumas iniciativas que o Sintufjr desenvolve com o objetivo de promover a formação dos trabalhadores, segundo a cartilha do sindicato (SINTUFRJ, s.d.), o que engloba ações no âmbito intelectual, tecnológico, corporal e artístico. Na esfera intelectual, o sindicato conta com o Projeto Universidade para os Trabalhadores, dentro do qual, existem um Curso Pré-Universitário, voltado para o preparo dos trabalhadores que almejam acessar um curso superior por meio do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) ou Vestibular; Cursos de Capacitação, como cursos de língua instrumentais; e um Curso Preparatório para ingresso no Mestrado e Doutorado, com ênfase na redação de projetos acadêmicos. Na dimensão tecnológica, além de cursos para o uso de ferramentas como Microsoft Word e Microsoft Excel, o Sintufjr também oferece somente para os sindicalizados o Curso de Apropriação Digital em parceria com o Laboratório de Informática para a Educação (LiPE), ligado ao Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social (Nides), do Centro de Tecnologia (CT) da UFRJ. Em âmbito corporal e artístico, destacam-se o Espaço Saúde – no qual são realizadas atividades voltadas para mudança de hábitos alimentares, exercícios físicos e tratamentos solicitados por meio de prescrição médica – e o Espaço Cultural, onde se oferecem aulas de dança de salão, música e artesanato<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> O funcionamento de tais iniciativas será aprofundado ao longo da dissertação.

Antes de apresentar o problema de estudo, cabe ressaltar que, historicamente, a concepção que baliza a formação sindical do Sintufrj se coaduna com a Política Nacional de Formação da CUT (SINTUFRJ, 2020). Apesar disso, o Estatuto do Sintufrj prevê e estimula o diálogo e o permanente intercâmbio com todas as outras centrais sindicais (SINTUFRJ, 2017).

O Sintufrj protagonizou a luta em defesa da universidade pública e da democracia, supostamente baseado num movimento sindical combativo e participativo que pudesse viabilizar a conquista de direitos por parte de seus sindicalizados. Além disso, entendeu como seu dever garantir o bem-estar deles e afirmou ter buscado tal garantia por meio do Espaço Cultural, em que os sindicalizados podem realizar suas confraternizações; do Espaço Saúde, que conta com instalações próprias de academia de ginástica, além de oferecer um conjunto de terapias alternativas aos sindicalizados; e de cursos de capacitação e preparatórios para ingresso em Mestrado e Doutorado (SINTUFRJ, s.d.). Entende-se que existe uma lacuna de estudo no que tange a uma compreensão aprofundada da contribuição do Sintufrj na formação de seus sindicalizados quanto ao desenvolvimento de uma visão crítica sobre a estrutura do capital que se internaliza nas universidades brasileiras e a precarização do trabalho desses servidores. Este estudo buscará minimizar tal lacuna de investigação, delimitando no problema de estudo a perspectiva de formação nas ações do Sintufrj propostas aos sindicalizados de 1993 a 2020. É importante frisar que há plena consciência, pelo autor da dissertação, de que ele não esgotará as reflexões possíveis acerca do objeto de pesquisa e que, embora a dissertação traga uma discussão no âmbito da formação humana, utilizar-se-á o termo “formação” a fim de se detectar e se analisar a perspectiva formativa adotada pelo sindicato e verificar se ela aponta mais para uma formação política e sindical do técnico-administrativo que englobe as dimensões intelectual, tecnológica e corporal para possivelmente contribuir para uma formação humana mais ampla.

### **1.3 PROBLEMA DE ESTUDO**

- Qual é a perspectiva de formação das ações do Sintufrj dirigidas aos sindicalizados, propostas de 1993 a 2020?

#### 1.4 OBJETIVO GERAL DO ESTUDO

- Verificar se e como o Sintufrj contribui para a formação política dos trabalhadores no período em questão.

#### 1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO ESTUDO

- Examinar se e como as principais ações do Sintufrj voltadas para os servidores técnico-administrativos, apresentadas em documentos do próprio sindicato, auxiliam a conscientização política desses trabalhadores;
- Analisar a visão de servidores técnico-administrativos sindicalizados quanto a consciência de classe, trabalho *versus* qualidade de vida, condições de trabalho e iniciativas de formação propostas pelo sindicato.

#### 1.6 JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA

A presente pesquisa é fruto de minhas inquietações acerca do papel dos sindicatos e suas ações no cotidiano dos servidores técnico-administrativos das universidades federais do Brasil à luz da precarização do trabalho trazida pela globalização. Na verdade, antes mesmo de pensar na questão relativa ao papel dos sindicatos, procurei entender-me como servidor público federal – que atua dentro de uma universidade –, pois sempre desejei ingressar no serviço público, seguindo a trajetória de maior parte de meus familiares.

Nesse sentido, comecei a pesquisar sobre o assunto e a realizar leituras sobre as condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos nas universidades públicas brasileiras. Além disso, realizei leituras sobre o fenômeno da globalização, o que me permitiu compreender de forma mais abrangente as suas consequências especificamente no que tange à

precarização das condições de trabalho de modo geral, tanto na esfera do serviço público quanto das atividades privadas.

Para iniciar as leituras sobre o fenômeno da globalização, procurei inspiração nas reflexões críticas trazidas por Tavares (2000) e Vieira (2000). Não pretendo aqui trazer uma revisão exaustiva dessa referência, mas indicar os pontos dessa obra que motivaram meu interesse pelo tema e me permitiram desenvolver uma visão mais pessoal acerca dos fenômenos tratados.

Segundo Tavares (2000), a situação mundial se torna insustentável, pois há um aprofundamento da competitividade e uma produção de novos totalitarismos ao lado do empobrecimento das grandes massas. No cenário em que a tirania do dinheiro e da informação surgem “como os pilares de uma situação em que o progresso técnico é aproveitado por um pequeno número de atores globais em seu benefício exclusivo” (TAVARES, 2000, p. 2), os Estados não conseguem regular a vida em coletividade. “Produz-se assim [...] uma nova centralidade do social que constitui a base para uma nova política” (TAVARES, 2000, p. 3).

Vieira (2000) complementa ao afirmar que os tempos atuais são marcados por contradições que caracterizam as desigualdades sociais, pois quem detém o poder do capital é quem profere um discurso de que vivemos em um mundo mais igualitário. Nesse contexto, os meios substituem os fins, e tal ideia de que vivemos em um mundo mais igualitário é legitimada pela modernização do mundo das técnicas. Assim, institui-se “um imaginário social firmado em um pensamento voltado para uma lógica em que praticamente tudo se vincula ao resultado imediato” (VIEIRA, 2000, p. 17). Vivemos, segundo o autor, em uma era de competitividade em que as instituições de educação, embora apresentem especificidades, são também levadas a seguir orientações técnico-normativas para permanecerem no mundo dos negócios, o que leva o trabalhador em educação a tornar as relações de trabalho um objeto, em que os meios preponderam sobre os fins.

Diante desse cenário, a síntese que realizo dessas referências é a de que o avanço desenfreado do capitalismo em âmbito global conduziu a um processo de pauperização do trabalhador, um agravamento de seu quadro de desproteção mediante a realização de reformas neoliberais e o acirramento das desigualdades com o desenvolvimento da técnica e sua subordinação à lógica do capital. A partir dessa síntese pessoal, torna-se possível identificar a relevância do estudo que proponho nesta dissertação. Entendo que a presente pesquisa será importante para a academia, pois é preciso entender cientificamente esse fenômeno de precarização do trabalho trazido pela globalização, que gera também uma lógica de

objetificação dos trabalhadores em geral. É preciso aqui examinar cientificamente essa lógica de objetificação dos trabalhadores em educação para que se possa transformá-los em sujeitos políticos e sociais.

Chauí (1999) afirma que estamos fortemente alienados à orientação do capital, e o Estado, nesse mesmo diapasão, organiza o seu sistema em modelos empresariais, legitimando essa dependência, e separa as atividades intelectuais e manuais, reforçando o controle dos que pensam sobre os que executam. Ainda segundo a autora,

A democracia social e política, fundada numa cidadania concreta que começa no plano de trabalho, é a passagem dos objetos sociopolíticos que nos tornamos à condição de sujeitos históricos. A violência é a posição frequentemente sob a forma de lei, do direito de reduzir um sujeito social a um objeto manipulável. Ora, o que é a separação entre dirigentes e executantes senão a redução institucionalizada de uma parte da sociedade à condição de coisa? (CHAUÍ, 1980, p.54).

Já para Manfredi (2002), dentre as instituições como o Estado e as empresas privadas, os sindicatos aparecem inseridos num movimento complexo de construção e reconstrução político-cultural e socioeconômico que definem os contextos de atuação dos protagonistas sociais. Assim, a presente pesquisa dialoga com o argumento da autora ao conceber que os sindicatos podem ser promotores de um conjunto de ações multidimensionais para auxiliar a conscientização política de seus sindicalizados. Essas ações podem visar a que os trabalhadores acompanhem as transformações científicas e se capacitem para a execução de suas tarefas, além de se tornarem protagonistas sociais, desenvolvendo um pensamento crítico com relação à própria desigualdade e à precarização das suas condições de trabalho.

Nesse sentido, os sindicatos no Brasil e especialmente o Sintufrij, por ser objeto do presente estudo, terão a possibilidade de se inspirar para repensar e aprimorar os rumos das suas ações oferecidas aos sindicalizados, tendo como norte as conclusões que serão aqui apresentadas, a partir da análise dos dados coletados na pesquisa. Entendo ser de suma importância atualizar as discussões acerca dos temas pertinentes às ações sindicais – dentro de um exame historicamente contextualizado – pois, apesar de serem assuntos muitas vezes já conhecidos, estão constantemente sujeitos às mais diversas mudanças.

## CAPÍTULO 2 - METODOLOGIA

Neste capítulo serão apresentadas as considerações metodológicas utilizadas para o desenvolvimento do presente estudo, que está inserido no âmbito do projeto intitulado “A Concepção de Trabalho em Assalariados, Autônomos, Informais e Voluntários”, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, da Universidade Federal do Rio de Janeiro<sup>5</sup> (MALINA *et al.*, 2018), que está presente na íntegra no Anexo I desta dissertação.

Esta dissertação traz uma pesquisa desenvolvida na esfera do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Sintufrj). Diante disso, cumpre trazer alguns procedimentos e considerações metodológicos da pesquisa, sinalizando inicialmente como me apropriei do projeto guarda-chuva acima apresentado, bem como as adaptações e inclusões feitas para este estudo. Da metodologia proposta no projeto de Malina *et al.* (2018), mantive uma pesquisa no campo da pesquisa social, com abordagem qualitativa e de natureza descritiva, que, de acordo com Deslauriers e Kérisit (2008), traz os mecanismos e os atores que levaram aos fenômenos com precisão de detalhes, de maneira a oferecer informações contextuais que poderão embasar pesquisas explicativas mais abrangentes no futuro. No caso da pesquisa proposta nesta dissertação, permanece a busca pelo melhor entendimento da tríade trabalho, trabalhadores e sociedade, como proposto por Malina *et al.* (2018).

No que tange aos instrumentos de coletas de dados, foram utilizados os dois apresentados no projeto guarda-chuva: um questionário fechado contendo 50 perguntas e a entrevista não estruturada. Esses instrumentos foram aplicados a nove servidores técnico-administrativos, ainda que inicialmente se pretendesse um número maior de respondentes. A limitação do número ocorreu devido às restrições sanitárias e às medidas de distanciamento social impostas pela pandemia de Covid-19, iniciada em março de 2020, que dificultou o contato com um número maior de servidores, tanto presencialmente quanto por meios digitais,

---

<sup>5</sup> O projeto intitulado “A Concepção de Trabalho em Assalariados, Autônomos, Informais e Voluntários” foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho (HUCFF), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), em 22 de setembro de 2018, tendo gerado o Protocolo nº. 232-18, com posterior apresentação da Emenda E2, recebida em 10 de setembro de 2019, por meio da sua submissão na Plataforma Brasil nesta mesma data. O parecer substanciado, sob o nº. 2.909.763, tem o condão de aprovar, pelo sistema de protocolo do referido Comitê de Ética, o projeto e a emenda E2, com validade até os dias atuais (CEP, 2019).

tendo em vista que muitos estavam formalmente afastados de suas tarefas na universidade. Ainda assim, o questionário – cuja apresentação é feita no Anexo II desta dissertação – foi aplicado com o objetivo de caracterizar os sujeitos de pesquisa, de forma a trazer insumos mais substantivos para a realização das entrevistas.

Já as entrevistas não-estruturadas foram realizadas com os mesmos nove servidores – cujo perfil em termos de faixa etária, gênero, formação acadêmica, *campus* onde trabalha/trabalhou e centro da UFRJ onde trabalha/trabalhou será apresentado no capítulo 4 – como instrumentos de pesquisa qualitativa. Elas foram norteadas por quatro eixos temáticos que funcionaram como propulsores das questões, a saber: consciência de classe; trabalho *versus* qualidade de vida; condições de trabalho; e formação humana. Tais eixos são apresentados no Anexo III. Porém, como ressaltado no próprio projeto guarda-chuva, as questões norteadoras referentes a cada eixo podem sofrer alterações com o objetivo de adequação ao público-alvo específico – no caso desta dissertação, trabalhadores sindicalizados do Sintufrj. Tais questões norteadoras surgiram a partir do trabalho de campo, o que permitiu a adequação dos eixos apresentados por Malina *et. al.* (2018) ao contexto específico deste trabalho de forma que as categorias utilizadas para a realização das entrevistas emergiram do campo e aparecem sumarizadas no Quadro Norteador das Entrevistas, presente no Apêndice I.

As entrevistas – realizadas entre fevereiro e março de 2021 – foram integralmente transcritas dos Apêndices II a X, e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – também adaptado à particularidade da pesquisa no Sintufrj – é exposto no Anexo IV. Os tópicos norteadores das entrevistas estavam relacionados ao objetivo de cada eixo e englobaram o seguinte conteúdo:

- a) Consciência de classe: forma de ingresso na UFRJ; motivações para e importância de trabalhar na UFRJ; tarefas realizadas na UFRJ; desafios enfrentados no cotidiano; a importância do trabalho perante a universidade e a sociedade em geral; a percepção dos trabalhadores sindicalizados da UFRJ em relação ao sentimento de pertencimento a uma mesma classe, a classe trabalhador; a leitura dos trabalhadores entrevistados sobre a relação do Sintufrj com os partidos políticos; o Sintufrj e as suas estratégias de mobilização e união dos trabalhadores na UFRJ; o sindicalizado e a sua percepção de representatividade pelo Sintufrj; formas de mobilização propostas pelo Sintufrj (Assembleias de Base, Plenárias Nacionais, Atividades de Greve, Congressos etc.);

- b) Trabalho versus Qualidade de vida: a rotina de trabalho e o tempo livre do trabalhador; as atividades desempenhadas no tempo livre do trabalhador; as atividades oferecidas pelo Sintufrj para propiciar melhor qualidade de vida ao trabalhador; a rotina de trabalho na pandemia e como essas rotinas afetam a qualidade de vida do trabalhador e da sua família;
- c) Condições de trabalho: as condições de trabalho na universidade segundo os sindicalizados; o papel do Sintufrj para a melhoria dessas condições; as relações do sindicalizado com os seus colegas de trabalho, suas chefias e demais componentes da comunidade acadêmica.
- d) Formação humana: as atividades de lazer/práticas corporais/esporte oferecidas pelo Sintufrj e a sua contribuição para a formação humana do sindicalizado; as atividades intelectuais e tecnológicas oferecidas pelo Sintufrj e seu impacto no desempenho de suas tarefas cotidianas na UFRJ e na formação humana e cidadã dos sindicalizados; as atividades propostas pelo Sintufrj e o seu impacto na educação do trabalhador para o enfrentamento do sistema capitalista.

Tais entrevistas foram realizadas pelo aplicativo *WhatsApp* e registradas por um gravador de áudio. Elas não foram realizadas presencialmente pelas medidas de distanciamento social impostas pela pandemia do novo coronavírus. Os termos de consentimento livre e esclarecido foram preenchidos e assinados digitalmente pelos entrevistados e enviados para o autor da dissertação para arquivamento.

As categorias que emergiram do campo, durante a realização das entrevistas, também foram utilizadas para organizar e analisar os resultados de uma pesquisa documental que não estava inicialmente prevista no projeto guarda-chuva, mas foi inserida nesta dissertação de forma a complementar a pesquisa e enriquecer a análise realizada a partir da inclusão de dados oficiais produzidos pelo próprio sindicato e que ainda não haviam recebido um tratamento analítico que evidenciasse seu potencial papel na formação dos trabalhadores. Tal pesquisa contou com a leitura e a coleta de informações contidas em jornais do Sintufrj disponibilizados no *site* do sindicato entre 2016 e 2019. Foram selecionadas as reportagens que permitiram identificar as ações do Sintufrj dirigidas aos seus sindicalizados no âmbito intelectual, tecnológico e corporal. A mesma busca por um material que ainda não havia recebido um tratamento analítico incluiu relatórios inclusos no *site*, uma cartilha de apresentação do sindicato sem data definida e editais do Projeto Universidade para os Trabalhadores de 2018 e 2019, tendo em vista que editais anteriores foram retirados do *site* por ocasião da coleta em

2020. Ademais, a apresentação de programas do Sintufrj no *site* do sindicato – datadas de 2019 – ajudaram a complementar as informações oferecidas na cartilha, mencionada anteriormente. Cumpre lembrar que, por conta das restrições sanitárias da pandemia de Covid-19 durante a elaboração desta dissertação, visitas presenciais à sede do sindicato foram impossibilitadas, em face de seu fechamento pela sua Diretoria, para que a coleta de materiais disponibilizados de forma unicamente impressa fosse realizada.

Por se tratar de uma da pesquisa no campo das ciências humanas e sociais, para cumprir uma parte das tarefas de investigação das iniciativas propostas pelo Sintufrj, escolhemos utilizar o método dialético – baseado no materialismo histórico-dialético de Marx (2014) – que se mostrou adequado por, segundo Löwy (1978), conseguir captar a realidade em constante movimento, além de permitir apreender um panorama da totalidade que possui uma estrutura historicamente referenciada. O método dialético, por ser vivo, permite compreender bem a relação entre sujeito e objeto, considerando que ela ocorre no contexto de densas reflexões acerca da transitoriedade constante da realidade. Essa escolha metodológica também permite apreender, definir e analisar cada elemento constitutivo do modelo de produção capitalista como historicamente específico.

Por sua vez, conforme aponta Kosik (1976), trata-se de uma tarefa complexa, visando à construção de um conhecimento que se constitui a partir da decomposição do todo e a penetração espontânea para que se estabeleça a percepção do todo, de suas partes e de sua reprodução naquela realidade. O autor também afirma que a análise de um objeto a partir do método dialético marxista exige a apreensão não da realidade conforme ela se apresenta, já que a abstração de fenômenos dessa realidade de maneira imediata poderia nos levar a recair em uma compreensão fragmentada, que ameaça a compreensão da essência do objeto pesquisado. O pesquisador depara-se com as modificações constantes das coisas e a brevidade da realidade. A totalidade dessa realidade está em um ininterrupto processo de modificação, de maneira que a realidade social não é dada, predestinada ou imutável.

Segundo Chagas (2011) e Zago (2013), operacionalizando-se o método dialético tal como desenvolvido por Marx (2014), parte-se da ideia de que o processo de apropriação e explicitação crítico-racional da imanência do objeto pelo sujeito tem determinação dupla: investigação e exposição. A distinção entre esses dois momentos pressupõe que o objeto somente pode ser exposto mediante prévia investigação e análise crítica em suas determinações essenciais, em oposição ao positivismo acrítico, que torna o objeto uma imediatidade factual e dada, ou seja, sem a mediação do pensamento.

O método dialético tal como desenvolvido por Marx (2014) tem por sujeito o próprio real, razão pela qual ele não é nem um método subjetivista (como é a dialética hegeliana<sup>6</sup>), nem um método puramente objetivo (como o empirismo acrítico, que torna o pensamento uma atividade passiva e a realidade como dada imediatamente por uma experiência direta). O método dialético marxista é uma tentativa de se pensar o mundo integrando as diferentes esferas contraditórias do real (CHAGAS, 2011; ZAGO, 2013).

Conforme Chagas (2011), a investigação é o esforço prévio de apropriação, pelo pensamento, das determinações do conteúdo do objeto nele mesmo, tomando a forma de uma incorporação analítica e reflexiva do objeto pesquisado numa etapa anterior à sua exposição metódica. Já a exposição não se restringe à autoexposição acrítica do objeto, mas se refere a uma exposição crítico-objetiva dele baseada em suas contradições, captando a lógica interna do objeto e o movimento efetivo de seu próprio conteúdo. A exposição remete à reprodução do movimento efetivo do material e do real, de maneira que o real se espelhe no ideal.

Numa perspectiva marxista, o autor afirma que a reprodução significa a reconstrução crítica, no plano ideal, do movimento sistemático do objeto pois ele não é dado pela experiência direta e imediata. A exposição requer, assim, um trabalho prévio de investigação, que abarca a maturação do objeto e a captação de seus detalhes e conexões íntimas para posterior exposição sistemática e crítica de sua lógica interna. Mais especificamente, a exposição deve apoderar-se da matéria, em seus detalhes, de analisar as suas múltiplas formas de desenvolvimento e a conexão interna que existe entre elas.

Em suma, o método dialético marxista não é uma técnica de intervenção externa do pensamento ao objeto; na verdade, trata-se de um caminho pelo qual o pensamento se livra de opiniões pré-concebidas e de conceitos externos ao objeto, visando a considerar seu movimento a fim de que se traga à tona a própria lógica específica do objeto (CHAGAS, 2011).

Para uma compreensão mais exata do método dialético marxista, Franco (2012) afirma ser fundamental o entendimento de seus elementos centrais, a saber: o movimento perpétuo, a historicidade, a totalidade, a contradição, a determinação e o materialismo histórico. O “movimento perpétuo” remete à ideia de que a concepção daquilo que existe fundamenta-se

---

<sup>6</sup> A lógica hegeliana dá ensejo ao movimento do pensamento do abstrato ao concreto na medida em que o movimento do real (*Wirklichen*) não seria senão, ao final, aquele da razão (*Vernunft*). A realidade efetiva (*Wirklichkeit*) mesma expressaria a racionalidade, a lógica, e, assim, na medida mesmo em que o autor da “Ciência da lógica” faz uma crítica contundente às formas de consciência atreladas de modo imediato à vida cotidiana (o que seria um grande avanço, segundo Marx), ele trata de hipertrofiar o papel da razão, a qual, realizada na figura do espírito absoluto, fornece, em Hegel, o *télos* da própria realidade efetiva, a qual vem a aparecer enquanto realização da ideia (SARTORI, 2014).

simultaneamente no reconhecimento, na negação e na necessária destruição dele mesmo, já que esse existente tem caráter transitório e está imerso em um movimento de permanente transformação.

Já a “historicidade” refere-se à importância das condições históricas na limitação de toda a existência humana e qualquer formulação abstrata, nos planos material e racional, de forma que as ideias e os conceitos têm sua validade condicionada e limitada pela sua época histórica. A “totalidade” refuta a possibilidade de se examinar um aspecto da realidade a partir dele mesmo ou de um hipotético desenvolvimento geral da civilização humana; a análise deve ser feita a partir de um todo ligado à infraestrutura da sociedade e às relações materiais de vida.

A noção de “contradição”, segundo o autor, aponta no sentido de que é preciso explicar a consciência de transformação não a partir do julgamento dos indivíduos sobre eles mesmos, mas da consciência das contradições da vida material e do conflito entre as forças sociais produtivas e as relações de produção. O elemento da “determinação” na dialética marxista evidencia que, na produção social da própria vida, os seres humanos contraem relações determinadas, necessárias e independentes de sua vontade, sendo que as relações de produção correspondem a uma etapa específica de desenvolvimento de suas forças produtivas materiais. A estrutura econômica da sociedade é formada a partir da totalidade dessas relações de produção, constituindo-se na base real sobre a qual se ergue uma superestrutura jurídica e política, de maneira que o modo de produção material condiciona o processo social, político e espiritual de vida.

Finalmente, o “materialismo histórico” remete a formações sociais que jamais perecem antes que estejam desenvolvidas todas as forças produtivas para as quais ela é suficientemente desenvolvida; ao mesmo tempo, novas relações de produção não tomarão lugar antes que suas condições materiais de existência tenham sido estabelecidas no seio da sociedade anterior. Nesse sentido, a humanidade apenas se propõe a tarefas que possa resolver, chegando à conclusão de que a própria tarefa só aparece onde as condições materiais de sua solução já são existentes (FRANCO, 2012).

A partir de tais conceitos, torna-se possível conceber, de acordo com o método dialético marxista, que as ideias pertencem a uma época, e não uma época a uma ideia preconcebida. A práxis não se explica a partir das ideias, mas as formações ideológicas se explicam a partir da práxis material. O método parte de pressupostos reais da produção material da vida, aos quais a produção de ideias e representações está interligada. Nesse sentido, todas as formas de ideação e representação produzidas pelos homens não são desligadas dos fatos, nem desprovidas de

pressupostos, condições e engendramentos. Elas são, na verdade, expressões ideais das circunstâncias reais e das condições materiais de existência, extraídas do mundo real (CHAGAS, 2011).

A partir da dialética marxista, os elementos cotidianos deixam de ser naturalizados ou eternizados e começam a ser vistos como sujeitos da práxis social da humanidade. Tal dialética aponta para o esforço de percepção das relações sociais e históricas reais por entre as formas com que se apresentam os fenômenos. A busca do significado do real na atuação histórica, concreta e material das pessoas permite perceber que é na história que os seres humanos significam o mundo ao seu redor. Nesse método, a história não é compreendida como uma sucessão de fatos, mas uma luta cotidiana dos seres humanos para produzir as condições materiais de existência na relação da natureza mediada pelo trabalho e a forma como interpretam tais relações (ZAGO, 2013).

Após a apresentação do método dialético, é fundamental esclarecer como as reflexões dos autores apresentados no referencial teórico – cujos argumentos serão apresentados no próximo capítulo em profundidade – serão articulados no corpo do trabalho. Mais especificamente, seguindo a linha de Chagas (2011) e Zago (2013), após o esforço prévio de apropriação, pelo pensamento, das determinações das ações de formação do Sintufrij voltadas para seus sindicalizados na fase de investigação, a exposição crítico-objetiva explorará as contradições dessas ações, captando a lógica interna das mesmas a partir da seguinte estratégia:

- a) Em “Consciência de classe”, predominantemente as obras de Mészáros (2005a, 2005b, 2006), Antunes (2009) e Boito Jr. (1991) serão aplicadas à análise dos dados empíricos coletados na pesquisa documental e nas entrevistas com o objetivo de verificar o nível de consciência de classe dos trabalhadores sindicalizados ao Sintufrij entrevistados;
- b) Em “Trabalho *versus* Qualidade de vida”, os argumentos de Mészáros (2007), Santos Neto (2013) e Vendruscolo *et. al.* (2012) serão majoritariamente mobilizados na investigação das informações documentais e das falas dos entrevistados a fim de se examinar a rotina de trabalho e de tempo livre enquanto uma preocupação do trabalhador entrevistado e da universidade;
- c) Em “Condições de trabalho”, as reflexões de Antunes (2009), Mészáros (2011), Paniago (2012) servirão de base para a compreensão dos documentos selecionados e da visão dos trabalhadores entrevistados acerca da relação entre empregador e empregado;

- d) Em “Formação humana”, com o objetivo de analisar a participação da universidade e do sindicato na formação do trabalhador, serão aplicadas as discussões de Freire (1987) para a investigação de documentos e falas de entrevistados relacionados ao preparo intelectual dos sindicalizados; de Dagnino (2004), Dagnino *et. al.* (2004) e Feenberg (2010) para a análise do material relacionado à formação tecnológica; de Marinho (2010), do Coletivo de Autores (1992) e de Dias, Malina e Azevedo (2019) para o exame das informações coletadas acerca da formação corporal dos sindicalizados. As reflexões de Souza (2009) e Tonet (2012) serão recuperadas para a compreensão das transformações no processo de formação política e sindical observadas no Sintufrij, detectadas a partir dos documentos do sindicato selecionados e das entrevistas realizadas.

### **CAPÍTULO 3 – REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo, é apresentado o referencial teórico que serve de base para a análise dos dados coletados ao longo da pesquisa. Ao se iniciar tal discussão teórica, faz-se necessário primeiramente destacar os argumentos fundamentais que a embasam e norteiam, particularmente os desenvolvidos por Lukács (2010) e Mészáros (2003, 2011).

Segundo Lukács (2010), a qualidade das relações sociais de produção e reprodução da vida, juntamente ao grau de desenvolvimento social de cada momento da história, embasa as possibilidades das individualidades quanto ao desenvolvimento de suas capacidades e habilidades junto ao gênero humano. O conteúdo de valor que compõe cada significado para a vida seria o resultado das relações históricas em constante transformação. O sentido para a vida das individualidades de cada época expressa horizontes sociais que podem refrear ou elevar o desenvolvimento dessas individualidades na relação com a humanidade.

O autor aponta que toda ação humana tem como princípio central o estabelecimento de uma posição teleológica, ou seja, de um fim que se busca atingir naquela prática. O trabalho funda essa forma radicalmente distinta no interior do ser social em sua relação com a natureza. A finalidade para se realizar precisa compreender a parcela da natureza que se pretende transformar e, com isso, reordenar suas propriedades concretas, adequando-as às necessidades daquela finalidade. O ser social tem como norteador da eficácia ou não desse reordenamento da natureza o fim previamente estabelecido junto ao valor ou ao desvalor de ser adequado, inadequado, eficaz ou ineficaz tal objetivação. Assim, surge pela primeira vez na esfera da vida, mais precisamente no interior do ser social, o valor (LUKÁCS, 2010).

Mediante condições históricas e naturais específicas, os homens transformam suas necessidades em perguntas, e estas se tornam suas finalidades. Tais finalidades terão de captar na natureza ou na sociedade os meios adequados para que seus fins se objetivem. Os fins apenas se objetivam se os meios (naturais ou sociais) forem adequados, e os meios serão reordenados visando à obtenção do fim determinado idealmente pelo ser social no cumprimento de suas necessidades (MOREIRA, 2018).

Entretanto, o mundo dos homens não se limita ao trabalho – mesmo sendo o trabalho sua base fundamental e ineliminável – e sintetiza múltiplas posições teleológicas, formando uma totalidade em processo. Assim, segundo Lukács (2010), desenvolve-se a ampla e complexa

rede de mediações entre os valores que surgem no trabalho e os valores que se inserem e operam nos demais complexos sociais, os quais se dirigem não à transformação da natureza, mas à consciência dos homens, e darão sentido e direção às suas práticas cotidianas. Quanto mais se desenvolve o trabalho, mais extensas se tornam as representações de valor a ele relacionadas. Analisando a obra de Lukács (2010), Moreira (2018) aponta que o sentido da vida terá seu eixo na contraposição entre aquilo que primordialmente se apresenta como valor ou desvalor, contido nas finalidades e nas ações dos homens no processo de produção e reprodução de suas vidas historicamente determinadas.

Ainda de acordo com Lukács (2010), tomam forma três grandes tendências no processo de desenvolvimento do ser social. A primeira é representada por um processo de desenvolvimento econômico, em que a quantidade do tempo de trabalho socialmente necessário para a reprodução dos indivíduos tende paulatinamente a diminuir. O autor aponta que, se o trabalho necessário para a produção dos bens de consumo e de meios de produção tende a diminuir, surge na história, como conquista essencialmente humana, o tempo excedente/disponível/livre. O tempo dedicado a produzir e o tempo disponível concedido ao indivíduo para que possa libertar-se da mera reprodução biológica em favor do seu enriquecimento como ser genérico serão fundamentais ao entendimento do ser social.

A segunda tendência é o processo de socialização cada vez mais generalizado, o qual torna a vida humana intensa e extensivamente mais mediada por nexos sociais. A reprodução do ser social ocorre sobre bases e mediações cada vez mais sociais, pois mesmo os elementos mais fundamentalmente orgânicos presentes no homem, como a fome e a reprodução biológica, desenvolvem-se por meio e uso de mediações e componentes cada vez mais sociais. Nesse sentido, a condição histórica do ser social instaurada pelo trabalho é fruto de sua prática produtiva e reprodutiva e, assim, passível de mudança e de superação em toda a sua extensão.

A terceira tendência aponta que o desenvolvimento econômico, ao produzir mais que o necessário para a manutenção/reprodução da sociedade e ampliar sua capacidade produtiva por meio de mediações sociais cada vez mais amplas e economicamente desenvolvidas, instaura um processo de universalização do ser social que tem como consequência uma maior integração entre os indivíduos com seu gênero. Entretanto, as mediações econômicas e sociais realizam-se entre contrastes, avanços e recuos, mas sempre de maneira essencialmente social, em que os problemas ou as soluções serão cada vez mais de base social, não meramente natural (LUKÁCS, 2010).

Cumprir destacar, dentre os argumentos iniciais sobre os quais se sustenta a discussão teórica deste trabalho, que é sempre sobre uma base concreta, por meio de um modo de produção e reprodução da vida, e de acordo com um nível de desenvolvimento das forças produtivas, que a questão da liberdade e da margem e poder de uma decisão entre escolhas deve ser compreendida. Isso ocorre, segundo Moreira (2018) ao analisar a obra de Lukács (2010), porque há uma relação não-eliminável entre o cumprimento das necessidades humanas, a qualidade e o nível de desenvolvimento social e econômico e a questão da liberdade das individualidades em face da totalidade social, que é um campo de possibilidades e de alternativas para o seu desenvolvimento.

Numa forma específica de produzir e num grau determinado de desenvolvimento econômico e social, os indivíduos podem encontrar alternativas em relação aos significados de vida que se coloquem como predominantemente imprescindíveis e “eficazes” aos olhos de suas “conquistas” singulares, mas que, na sua universalidade junto ao gênero, revelam-se desumanos e destrutivos para o desenvolvimento efetivo dos indivíduos na relação com seu gênero.

Como ressalta Mészáros (2011), o veículo dinamizador do capital no capitalismo advém da disjunção da produção de mercadoria em relação às efetivas necessidades humanas e, como consequência, da perda de controle sobre a ordem reprodutiva. Assim, a produção se desenvolveu sem levar em conta a qualidade, o uso e a necessidade efetivamente humanos, conduzindo-se à desumanização, à separação do sujeito produtivo de seus meios inorgânicos e orgânicos para a produção e à supressão de suas qualidades e forças sociais na relação de produção junto à natureza para a obtenção das mercadorias.

Ao se promover a produção de riqueza sem que se levassem em conta as necessidades humanas, retirou-se a condição do controle sobre o processo produtivo, e, como consequência, desenvolveu-se uma produção sem limites, incontrolável e destrutiva em relação à humanidade e à natureza. Nesse sentido, o propulsor produtivo dinâmico do capitalismo é dado por e para uma lógica produtiva e criativa desumanizadora, na qual a extração da mais-valia, do trabalho excedente e daquilo que poderia libertar o homem para seu maior e efetivo desenvolvimento individual junto à sua humanidade realiza-se justamente fazendo o contrário: o trabalhador, sujeito real da produção, torna-se uma carcaça do tempo e do uso para o acúmulo de riqueza do capital.

O autor também aponta que a incontrolabilidade ocasionada pela estruturação da produção em microcosmos radicalmente fragmentados e antagônicos mostra-se incapaz de ordenação global por um sujeito que não seja voltado para a lógica autorreprodutiva desse

sistema. As personificações do capital – como diretores, gerentes e empresários de fábricas estatais e/ou privadas, por exemplo – mostram-se incapazes de deter o controle do conjunto do sistema do capital, e os trabalhadores são levados a crer que precisam obedecer aos imperativos das relações de produção capitalista, pois, sem emprego, correm o risco de morrer, e o capitalista fracassado se transforma em trabalhador, sendo obrigado a vender todos os dias a sua vida ao capital.

O Estado viabiliza o conjunto das relações produtivas por meio de sua ação corretiva e opressora dos trabalhadores e de sua atuação política estruturante das condições legais e normativas, necessárias à eficiência dessa produção, como se aprofundará nas próximas seções deste capítulo. Pode-se dizer, assim, que o autor rejeita a consideração do Estado como espaço de mediação ou solução de dificuldades e contradições do sistema do capital, bem como refuta a ideia de concebê-lo como um “agente de reconciliação” (MÉSZÁROS, 2011).

Todavia, de acordo com Mézáros (2003, 2011), a destrutividade do capital faz com que surja a necessidade de pensarmos e compreendermos a natureza do sistema que o sustenta e o reproduz, tendo em vista que o capital procura amenizar, deslocar e adequar tudo e todos a seus imperativos desumanizadores. A forma a partir da qual o capital age sobre suas crises leva ao aprofundamento de suas contradições, intensificando seus efeitos nocivos para a humanidade.

No momento atual, o autor aponta que a crise do capitalismo assume uma face estrutural, universal, permanente (em vez de limitada e cíclica) e “rastejante”, em contraste com as rupturas e os colapsos mais evidentes do passado. Nesse contexto, países periféricos como o Brasil encontram-se integrados à mundialização do capital de forma débil, subordinada e dependente, de maneira que, para realizarem seus lucros, as burguesias desses países não querem nem podem encontrar outra forma de relacionar-se economicamente com os países centrais. A exploração neocolonial serve também aos interesses do capital nos países centrais e seu apetite insaciável por lucros repatriáveis.

A partir dessa reflexão inicial, pode-se definir uma nova forma de unidade entre os homens com a natureza, ou seja, da sociedade com suas condições inorgânicas e orgânicas de produção, com uma qualidade e uma produtividade que considerem, em todos os momentos da produção e reprodução da existência, um domínio consciente e livre dos trabalhadores e estimulem formas criativas e sustentáveis de igualdade entre os seres humanos, distanciando-se do modo capitalista de reprodução social do capital e alterando o seu círculo destrutivo. Tal questionamento parte da superação radical das premissas práticas que dão vida ao sistema de reprodução do capital, o que advém da percepção de que os seres humanos não apenas sofrem

os efeitos danosos desse sistema, mas podem ser também seus produtores, de forma que recai sobre a própria humanidade e suas individualidades a responsabilidade sobre o seu destino.

Ainda segundo o autor, nessa nova forma de unidade entre os homens e a natureza, os sujeitos produtivos adquirem a percepção de que o seu eu real foi destruído por meio da fragmentação e da degradação do trabalho, na medida em que foram subjugados às exigências brutalizantes do processo de trabalho capitalista, o qual negou a esses sujeitos seus papéis de protagonistas e os relegou à posição de meros integrantes gerais da produção, como quaisquer outros instrumentos de trabalho. Para que os produtores livres e associados adquiram o controle consciente e alterem os rumos destrutivos impostos pelo sistema capitalista, torna-se necessária uma revolução radical no modo de se produzir e se reproduzir a vida, que vá para além das reformas parciais de cunho político, cultural e econômico, que sequer arranharam as estruturas que produzem tal dinâmica.

A dominação do capital sobre a sociedade só pode ser superada por uma ordem materialmente sensata e humanamente gratificante, que assuma todas as funções vitais deste modo de controle sem suas contradições (MÉSZÁROS, 2011). Em linha com o argumento desenvolvido pelo autor, defende-se nesta dissertação que a maior conscientização para o enfrentamento dos desafios trazidos pelo capitalismo para a classe trabalhadora poderá permitir a realização e o desenvolvimento de todas as capacidades e potencialidades criativas dos seres humanos, de forma a adquirirem e desenvolverem suas forças sociais em direção às suas reais necessidades.

A fim de situar melhor os autores do referencial teórico e desfazer qualquer confusão acerca da delimitação das referências que serão utilizadas na análise dos dados, este capítulo foi organizado em dois itens. No item 3.1, são introduzidas as discussões em torno do sistema sociometabólico do capital e sua crise estrutural a fim de se compreender a necessidade de mecanismos para o enfrentamento dos desafios trazidos pelo capitalismo para a classe trabalhadora, inclusive para os sindicatos. O eixo primordial deste item será a obra de Mézáros (2011), que aponta que, na contemporaneidade, o sistema global de capital assume uma forma incontrolável de expansão e acumulação que escapa ao controle humano, e as chances de vida dos indivíduos sob esse sistema são estipuladas dependendo da localização dos grupos sociais aos quais pertencem, dentro da estrutura hierárquica do comando do capital, que mantém sua primazia sobre a pessoa por meio do corpo jurídico e político, como o Estado. Já com foco na crise estrutural desse sistema, a obra de Antunes (2011b) oferecerá as bases para que se identifiquem meios para a criação e a invenção de formas de atuação autônomas que permitam

articular as lutas sociais e eliminar a separação introduzida pelo capital entre ação econômica e ação política, já que essa divisão fratura o movimento político dos trabalhadores. As obras desses autores serão complementadas por comentaristas e articulistas que ajudarão a compreender facetas mais específicas acerca do funcionamento do sistema sociometabólico, bem como das motivações e das consequências de sua crise.

No item seguinte, é desenvolvida a relação entre os conceitos de trabalho, educação e formação, levando-se em conta os conceitos de politecnicidade e omnilateralidade, anteriormente apresentados nesta dissertação e desenvolvidos em maior profundidade neste item. Em tal parte do trabalho, parte-se da ideia de Lukács (2010) de que os complexos sociais exercem sempre uma relação de dependência ontológica e autonomia relativa com o trabalho. Tal ideia aponta na direção de uma “contra-internalização” ou “contraconsciência”, que exige, segundo Mészáros (2011), a antecipação de uma visão geral, concreta e abrangente em relação à forma de internalização dos interesses predominantes que legitimam a ordem do capital.

Neste mesmo subitem, Santos (2017) constituirá o alicerce para a definição de tal contraconsciência a partir da proposta de colaboração entre a educação intelectual, a formação de cultura corporal e o desenvolvimento de capacidades tecnológicas para que os trabalhadores assumam consciência e autoconsciência de intenções e finalidades e exerçam a práxis revolucionária de união entre a teoria e a prática.

Como tal contraconsciência opõe-se ao entendimento de “profissionalização” fragmentada ou aligeirada, defendida por setores da burguesia como “adestramento” em certa habilidade, sem o conhecimento dos fundamentos dela, no subitem 3.2.1 a obra de Saviani (2006) servirá como ponto de partida para a reflexão sobre o conceito de politecnicidade, baseado na união do conhecimento e da prática dos fundamentos de múltiplas técnicas e ciências básicas às necessidades sociais. Porém, os argumentos de críticos de Saviani (2006) como Favaro e Tumolo (2016) e Duarte (2000, 2001) serão apresentados e incorporados a fim de se superarem as limitações e as insuficiências explicativas da obra do autor na direção de uma perspectiva ainda mais crítica de politecnicidade. Tal visão mais crítica incorpora uma dimensão intelectual inspirada em Freire (1987), que descreve como um dos elementos-chave de seu método o uso de temas generativos para promover o diálogo e o aprendizado para que a sociedade não se divida e se torne alvo fácil para opressores.

Essa perspectiva mais crítica também incorpora uma dimensão tecnológica, que será predominantemente baseada na racionalização subversiva da tecnologia para democratizar o processo de desenvolvimento, controle e uso de tecnologias, como proposto por Feenberg

(1991, 2010), e na definição de um novo código sociotécnico a partir do qual a tecnologia convencional seria desconstruída e redesenhada na direção da tecnologia social. propõe uma e para dar maior controle humano sobre meios e fins, como proposto por Dagnino *et al.* (2004).

Em face de seu caráter transformador em termos da formação do trabalhador, a dimensão corporal será esmiuçada no subitem 3.2.2. Nessa subseção, a reflexão partirá da obra de Marinho (2010), que sinaliza que as escolhas técnicas são também políticas ao criarem sínteses que, articuladas com a realidade histórica, permitem enxergar uma saída para a emancipação humana. A historicidade da cultura corporal será explorada pelo Coletivo de Autores (1992), conduzindo à reflexão de Dias *et. al.* (2019) de que o ser humano deve ser visto como um ser integral, constituído de corpo, mente e espírito.

Cumprir lembrar que, como no primeiro item do capítulo, o segundo e os seus subitens terão também a inserção de autores que comentam e complementam as ideias principais dos autores que norteiam o capítulo.

### **3.1 O SISTEMA SOCIOMETABÓLICO DO CAPITAL E SUA CRISE ESTRUTURAL**

Mészáros (2011) afirma que, algumas décadas atrás, em âmbito mundial, foi possível extrair concessões aparentemente significativas do capital por meio de organizações de defesa do trabalho, como sindicatos. O capital conseguiu conceder esses ganhos, mas estes foram absorvidos por aquele durante seu processo de autoexpansão. Hoje, o sistema global de capital procura impedir tentativas de interferência para assumir uma forma incontrolável de um controle sociometabólico extremamente dinâmico e singular, orientado para a expansão e a acumulação que escapa ao controle humano, porque historicamente emergiu como uma poderosa estrutura totalizante à qual tudo – incluindo os seres humanos – deve se encaixar em todas as suas funções produtivas e distributivas e provar sua viabilidade, embora muitos de seus propagandistas considerem esse sistema genuinamente democrático.

Nesse sistema, segundo o autor, não apenas os trabalhadores perdem o controle da tomada de decisões, mas também os capitalistas mais ricos, que não podem exercer controle sobre a dinâmica global do capital e devem obedecer às metas imperativas de todo o sistema.

Em tal contexto, as chances de vida dos indivíduos sob esse sistema são determinadas de acordo com a localização dos grupos sociais aos quais pertencem, dentro da estrutura hierárquica do comando do capital, que mantém sua primazia sobre a pessoa por meio do corpo jurídico e político. Nesta pesquisa, buscar-se-á investigar se e como ações do Sintufrj permitiriam ao trabalhador questionar tal primazia e chegar a formas conscientes e criativas de se emancipar dessa hierarquia.

A investigação das ações de formação para a problematização do sistema sociometabólico do capital torna-se necessária, na medida em que o autor defende que esse sistema parece ter vindo inexoravelmente, ao longo do tempo, escapando a um significativo grau de controle humano. Ele teria surgido no curso da história como uma estrutura “totalizadora” de controle, na verdade, até o presente momento, a mais poderosa estrutura “totalizadora” de controle à qual tudo e todos deveriam se ajustar. Nesse sentido, tudo deveria se ajustar para provar sua “viabilidade produtiva”; caso contrário, pereceria.

Assim, não existiria outro sistema de controle mais permanentemente absorvente do que o sistema capitalista global dominante. Tal sistema parece sujeitar cegamente a saúde, o comércio, a educação, a agricultura, a arte, a indústria manufatureira aos imperativos do capital, sobrepondo implacavelmente tudo a seus próprios critérios de viabilidade, desde os menores fragmentos do seu “microcosmo” até as mais gigantescas empresas transnacionais, desde as mais íntimas relações pessoais às mais complexas tomadas de decisões dos monopólios industriais, sempre beneficiando os fortes em detrimento dos fracos.

Porém, é preciso esclarecer que o autor define o sistema sociometabólico do capital como um modo específico de controle a partir do qual o sistema capitalista se articulou e se consolidou como uma estrutura cujo comando fora singular. Os indivíduos teriam suas oportunidades de vida dirigidos pelo sistema, o que significa que elas seriam determinadas conforme o lugar em que os grupos sociais se situassem dentro da hierarquia do comando do capital. Estabelece-se também uma correlação necessária nunca anteriormente imaginada e sem paralelo na história entre economia e política devido a esse caráter totalizador, a partir da qual o sistema do capital orientar-se-ia para expansão e se moveria pela acumulação. Nesse sistema de controle sociometabólico, o capital extrairia e acumularia trabalho excedente pela forma econômica direta ou política, trazendo consequências devastadoras, como guerras mundiais e numerosas conflagrações menores.

Em tal sistema sociometabólico, o autor ainda afirma que as mais profundas determinações causais do capital parecem restringir ações viáveis de correção do sistema a

efeitos e consequências estruturalmente assimiláveis, assumindo-se a natureza do capital como inalterável. Tais determinações projetam a imagem de total incontrollabilidade quando a ordem estrutural do capital produzida e limitada historicamente passa a ser concebida como absoluta e intrascendível (MÉSZÁROS, 2011). Antunes (2009) revisita a obra de Mézáros (2011) sinalizando que, para este último autor, o metabolismo social do capital resulta de uma divisão social que trouxe a subordinação do trabalho ao capital, não sendo, nesse sentido, consequência de uma determinação ontológica imutável. Tal sistema de metabolismo social é o produto de um processo de constituição histórica específica no qual predomina a divisão social hierárquica que subsume o trabalho ao capital.

Porém, ainda segundo Mézáros (2011), o capital precisa de personificações que realizem essas mediações e a imposição de seus imperativos objetivos como ordens exequíveis conscientemente sobre o sujeito real do processo de produção, principalmente os mais recalcitrantes. De acordo com Paniago (2012), o fato de personificações como os empresários e burgueses estarem no comando significa que se submetem de forma rigorosa aos imperativos de um sistema sociometabólico do capital.

Por conta disso, Mézáros (2011) aponta que tal sistema seria um “sistema de controle sem sujeito” uma vez que as determinações e os imperativos objetivos do capital preponderam sobre os desejos subjetivos e as possíveis críticas do pessoal controlador, o qual traduz tais imperativos em diretrizes práticas. Por conta dessa dinâmica, os altos escalões da estrutura de comando do capital – como os capitalistas privados e os burocratas partidários – somente são personificações do capital por porem em prática seus ditames; porém, na verdade, tais “controladores do sistema” são controlados por ele, de forma que nenhum representante humano é autodeterminante no controle do sistema do capital.

Nessa discussão, Antunes (2009) entende que mediação é um conceito que se refere a atores sociais intermediados entre eles mesmos e combinados em uma totalidade social estruturada mediante um sistema de produção e intercâmbio estabelecido. Para Paniago (2012), as mediações circunscrevem objetivamente os limites do desenvolvimento capitalista, ou seja, operam como expressões determinadas dos limites últimos do próprio sistema, exercendo uma ação de retorno sobre a totalidade que predominantemente as determina. Por fim, segundo Lukács (2010), primeiramente, os indivíduos devem reproduzir sua existência por meio das funções primárias de mediação estabelecidas entre eles e na troca e interação com a natureza, dada pela ontologia exclusivamente humana do trabalho, pela qual a autoprodução e a reprodução social se desenvolvem.

As funções vitais da primeira ordem de mediação, segundo Antunes (2009), incluem a regulação da atividade biológica reprodutiva em conjunto com os recursos existentes; a regulamentação do processo de trabalho, em que o intercâmbio comunitário necessário com a natureza pode produzir bens fundamentais, ferramentas de trabalho, empreendimentos produtivos e conhecimento para a satisfação das necessidades humanas; o estabelecimento de um sistema de intercâmbio compatível com as necessidades exigidas historicamente, visando a otimizar os recursos naturais e produtivos existentes; a organização, coordenação e controle da multiplicidade de atividades materiais e culturais, visando a atender a um sistema de reprodução social cada vez mais complexo; a alocação racional de recursos materiais e humanos disponíveis, combatendo formas de escassez, em consonância com os níveis existentes de produtividade e limites socioeconômicos; e a constituição e organização de regulamentos sociais, designados para todos os seres sociais, em conjunto com as outras determinações e funções primárias da mediação.

Vê-se, assim, conforme Mészáros (2011), a importância de um preparo intelectual do trabalhador para que ele compreenda a operação de tais funções primárias, bem como tecnológico – para que compreenda como os recursos materiais e humanos são distribuídos – e corporal, para que tome a consciência sobre como esse sistema controla o seu próprio corpo.

Já as mediações de segunda ordem do capital interpõem-se como mediações destrutivas da mediação primária entre os seres humanos e das condições vitais para sua reprodução. Como tais mediações de segunda ordem preponderam, esconde-se o fato de que, em qualquer situação, as condições da reprodução social só podem ser garantidas pela mediação necessária da atividade produtiva, inseparável da atividade produtiva industrial altamente organizada. Diante disso, compreende-se por que Antunes (2009) argumenta que o advento de uma segunda ordem de mediações corresponde a um período específico da história humana, que afeta profundamente a funcionalidade das mediações de primeira ordem.

Essa segunda ordem introduz elementos fetichistas e alienantes do controle sociometabólico. Entre as condições necessárias para a validade das mediações de segunda ordem, podemos citar a separação e a alienação entre o trabalhador e os meios de produção; a imposição de condições objetivas e alienantes aos trabalhadores como um poder separado que exerce controle sobre eles; a incorporação do capital como um valor egoísta – com sua subjetividade usurpada e pseudopersonalidade –, destinada a atender aos imperativos expansionistas do capital; e a personificação equivalente dos trabalhadores como trabalho, que busca estabelecer uma relação de dependência com o capital historicamente dominante. Essa

personificação reduz a identidade do sujeito deste trabalho a suas funções produtivas fragmentárias.

Cada forma de mediação de primeira ordem é alterada e subordinada aos imperativos da reprodução do capital. As funções produtivas e controladoras do processo de trabalho social são radicalmente separadas entre quem produz e quem controla. Ao se constituir no sistema de metabolismo social mais poderoso e abrangente, o sistema de mediação de segunda ordem possui um núcleo constitutivo formado pelo capital, trabalho e Estado, e essas três dimensões fundamentais do sistema estão materialmente interrelacionadas (ANTUNES, 2009).

Observa-se, assim, que o sistema de mediações de segunda ordem sobredeterminou as mediações primárias básicas. Como aponta Mészáros (2011), as mediações de segunda ordem do capital traduzem-se como os meios de produção alienados e suas “personificações”, tais quais o dinheiro, a produção para troca e o mercado mundial. Essas mediações sobrepuseram-se à atividade produtiva essencial dos indivíduos e à mediação primária entre eles.

A aceitação acrítica do sistema historicamente contingente como dado impossibilita a compreensão da natureza real da mediação, de maneira que o predomínio das mediações de segunda ordem oblitera a própria consciência acerca das relações mediadoras primárias e coloca tais mediações de segunda ordem como os necessários “pontos de partida” e os “pontos finais” insuperáveis. Diante disso, para Antunes (2009), as mediações de segunda ordem passam a se constituir, numa inversão da lógica societal, como elementos fundacionais do sistema sociometabólico do capital, que é concebido como se fosse desprovido de uma orientação humanamente significativa.

Ao debater os elementos fundacionais do sistema sociometabólico do capital, Mészáros (2008) argumenta que tal sistema tem um caráter eminentemente histórico. Entretanto, esse sistema se recusa a reconhecer esse caráter em vista do interesse de eternizar a vigência do modo de controle sócio-reprodutivo, apesar de seus perigos relacionados à destruição da natureza e da própria sobrevivência dos seres humanos. Essa lógica do capital é marcada pela destrutividade autovantajosa, tendo em vista que qualquer obstáculo ao impulso expansivo do sistema é esmagado ou eliminado se necessário. O fardo do tempo histórico aponta tanto para as dificuldades emergentes dos desafios históricos identificados – o que exige o empreendimento de ações corretivas – como para a responsabilidade individual de contribuir para o sucesso dessas ações.

Entende-se que, para Mészáros (2007), nenhum indivíduo ou sociedade podem, hoje ou no futuro, evitar as determinações objetivas, o fardo correspondente do tempo histórico e a

responsabilidade emergente de ambos. A ordem social tida como dada degrada o fardo inescapável do tempo histórico significativo – o tempo de vida dos indivíduos e da humanidade – à tirania do imperativo do tempo reificado do capital. De forma mais específica, o autor desenvolve que a forma historicamente específica de reprodução sociometabólica do capital deteriorou o tempo, pois a determinação objetiva mais básica de sua forma própria de intercâmbio entre os seres humanos é a condução incontida na direção da sua contínua autoexpansão. Essa expansão é determinada pelos aspectos intrínsecos a esse modo de intercâmbio societário como a expansão necessária do capital, atingida na sociedade de troca somente via exploração do tempo de trabalho.

Nesse sentido, o capital torna-se cego quanto a todas as dimensões do tempo variadas da dimensão relativa ao trabalho excedente e explorado ao extremo e o correspondente tempo de trabalho, de maneira a não tolerar limites ao seu modo específico de reprodução sociometabólica. A única modalidade de tempo interessante ao capital é o tempo de trabalho explorável, mesmo em situações nas quais a exploração cruel do tempo de trabalho transforma-se num anacronismo histórico diante do desenvolvimento científico-tecnológico a serviço das necessidades humanas.

Compreende-se que, em tal lógica sociometabólica, o capital degrada o tempo de vida dos indivíduos e da humanidade por meio da exploração do tempo de trabalho, de forma que o trabalhador torna-se alienado quando o modo de produção vigente toma posse até mesmo do seu tempo livre, não abrindo a alternativa para que ele faça suas próprias escolhas e busque seus próprios desejos. Portanto, o tempo verdadeiramente livre representa uma das maiores conquistas que o trabalhador almeja (MÉSZÁROS, 2007).

Segundo o autor, o trabalho não é voluntário, mas forçado e imposto, de maneira que o trabalhador apenas pode se sentir livremente ativo quando está fora das funções do trabalho (MÉSZÁROS, 2006). Entretanto, como apontam Vendruscolo *et al.* (2012), o tempo livre de não-trabalho – que deveria viabilizar uma melhor qualidade de vida para o trabalhador – muitas vezes sequer permite a recuperação das forças físicas do mesmo, sendo que tal recuperação configuraria o “tempo de recomposição orgânica para o capital” numa perspectiva marxista. Segundo os autores, o lazer e o trabalho podem até mesmo ser antagônicos no capitalismo, uma vez que, em uma análise dialética, o capital transformou o lazer em mercadoria, o que abre espaço tanto para se gerar alienação como se viabilizar uma fuga do trabalho alienado.

Em face dessa análise, Mézáros (2008) afirma que a harmonização do tempo histórico implica a adoção das potencialidades positivas objetivamente factíveis da humanidade pelos

seres humanos como princípios que orientam a sua própria atividade vital, em oposição aos contravalores do capital, colocados de forma determinista. Para que essas potencialidades sejam mobilizadas, tornam-se necessários estratégias e objetivos sociais selecionados conscientemente, com base em desafios historicamente específicos dos grupos sociais aos quais os indivíduos pertencem.

A harmonização do tempo de vida dos indivíduos com o tempo histórico da humanidade não pode, nesse sentido, ser tida como natural, mas entendida como uma possibilidade apenas se as determinações conflitantes do tempo forem solucionadas em favor de uma ordem social historicamente sustentável que viabilizem a superação das tendências destrutivas de desenvolvimento do capital. Pode-se, assim, conforme Antunes (2008), afirmar que as tentativas de superação do sistema sociometabólico do capital que se limitem à simples dimensão institucional ou parlamentar será fracassada, de forma que somente um movimento de massas que vá para além dessas dimensões será dotado da capacidade de minar o sistema de domínio social instaurado por tal lógica sociometabólica.

Mediante tal consciência, Mészáros (2011) afirma ser possível compreender que a divisão social hierárquica do trabalho decorre da condição insuperável, sob o domínio do capital, de que a sociedade é estruturada antagonisticamente à luz da separação entre as funções de produção e controle do processo de trabalho e sua atribuição a diferentes classes de indivíduos. Em seu controle sociometabólico, o capital extrai e acumula trabalho excedente e, para esse fim, deve se libertar das restrições à sua autossuficiência.

Dada a estreita relação entre economia e política, o Estado assume o exercício de um controle abrangente sobre as forças centrífugas submissas que emanam de unidades produtivas isoladas do capital. O Estado atua como uma estrutura corretiva e retificadora, compatível com os parâmetros estruturais do capital. Fica claro, portanto, que o princípio estruturante do Estado é seu papel vital na proteção das condições gerais de extrair mais-valia da mão de obra e garantir que a potencial resistência e rebelião estejam sob controle.

No entanto, a alienação do controle e os antagonismos que ele gera são da própria natureza do capital. Assim, a resistência é reproduzida diariamente por meio de operações normais do sistema, de modo que nem a garantia dissuasora do Estado contra uma possível rebelião política pode eliminar completamente as aspirações emancipatórias da força de trabalho. A incapacidade de levar o interesse do sistema de capital à sua conclusão lógica fundamental resulta da dissonância estrutural entre os imperativos emanados do processo sociometabólico do capital e do Estado como a estrutura de comando político abrangente do

sistema. O Estado não pode ser verdadeiramente abrangente ou totalizador na medida em que “deveria ser”, pois isso não está mais de acordo, mesmo com o nível já atingido de integração sociometabólica, e menos com o necessário para livrar a ordem global de todas as suas dificuldades e contradições crescentes (MÉSZÁROS, 2011).

Segundo Antunes (2009), essa crise contemporânea reflete um declínio mais frequente e contínuo do capitalismo, o que motivou uma ofensiva generalizada do capital e do Estado contra a classe trabalhadora e as condições prevalecentes durante o auge do fordismo. Essa crise ocorre em um cenário também caracterizado pela desregulamentação do capital, comércio, tecnologia e condições de trabalho e emprego, além da forte expansão e liberalização do capital financeiro.

Novas técnicas de gerenciamento da força de trabalho, aliadas ao livre mercado e novas formas de domínio técnico-científico, acentuaram o caráter centralizador, discriminatório e destrutivo desse processo, como será explorado mais a fundo nas seções posteriores deste capítulo. Além da ação destrutiva contra a força de trabalho humana, que possui enormes contingentes precários ou mesmo à margem do processo produtivo, a intensidade dos níveis estruturais de desemprego e a degradação ambiental global estão aumentando.

Como aponta Antunes (2011b), os instrumentos de mediação – os sindicatos e partidos, tanto nas suas experiências de tipo social-democrático, quanto na variante dos partidos comunistas tradicionais, de feição stalinista ou neostalinista – parecem, até o presente momento, ter fracassado em seu intento de controlar e superar o capital. Nesse sentido, fazem-se necessárias a criação e a invenção de formas de atuação autônomas que permitam articular as lutas sociais e eliminar a separação introduzida pelo capital entre ação econômica e ação política, tendo em vista que essa divisão fratura o movimento político dos trabalhadores.

Segundo Mézáros (2005b), o ponto fundamental da discussão não é a ameaça do contexto sociometabólico do capital sobre pessoas ainda empregadas, mas a partilha das agruras da precarização forçada por todos os indivíduos. O autor observa que o desemprego e a precarização se globalizaram, atingindo até mesmo as áreas mais desenvolvidas do sistema capitalista, e o mito da “flexibilidade do trabalho” foi uma forma de mascarar uma grave tendência socioeconômica da equalização descendente da taxa de exploração diferencial. Nesse contexto, as soluções factíveis apontadas pelo autor seriam o abandono das trocas socioeconômicas reguladas pelo “tempo de trabalho necessário” e a sua substituição pela emancipação por meio do “tempo disponível” como uma alternativa positiva ao modo de reprodução sociometabólica do capital.

Aprofundando-se o entendimento da crítica feita pelo autor, o desemprego tornou-se uma característica predominante do sistema do capital e assumiu uma nova modalidade a partir da qual constituiu uma rede fechada de interrelações e interdeterminações que inviabilizam soluções parciais. Essa situação contrasta com as décadas de desenvolvimento do pós-Segunda Guerra Mundial em países desenvolvidos, nos quais políticos liberais podiam propagar a ideia de “pleno emprego numa sociedade livre”. Na contemporaneidade, tem havido a propaganda das virtudes da globalização; entretanto, a grande tendência de desenvolvimento da lógica do capital – que já vem se desenvolvendo há séculos – aponta que o avanço produtivo lança uma porção cada vez maior da humanidade à condição de mão de obra supérflua de forma a sustentar o sociometabolismo desse capital.

Os seres humanos tornam-se supérfluos na medida em que a maquinaria da produção se expande, embora tais seres humanos enquanto consumidores estejam longe de ser irrelevantes. O capital mantém assim o seu impulso rumo à autoexpansão, independentemente de suas consequências devastadoras; caso não mantenha tal impulso, ele se torna incapaz de controlar o metabolismo social da reprodução. Nesse contexto de globalização, o controle sociometabólico autoexpansivo pode expelir de forma brutal seres humanos do processo de trabalho, se necessário.

O autor aborda ainda o chamado “mito da flexibilidade”, que se relaciona à equalização da taxa de exploração diferencial. A flexibilidade em relação às práticas de trabalho – facilitada e forçada por vários tipos de desregulamentação – configura-se como obstáculo real ao trabalho no presente e no futuro próximo, ainda que seja apresentada como mote de propaganda do capital no mundo dos negócios e no ambiente político contemporâneos, tomando uma face progressista e atraente. Entretanto, tal mito condensa agressivas aspirações antitrabalho presentes em políticas neoliberais, defendidas como recomendações para qualquer ser racional no mundo de hoje, mas acirradoras da brutalidade da eventualização da força de trabalho.

A flexibilidade laboral combate todas as formas possíveis de “mercados de trabalho rígidos”, enquanto o sistema continua ininterruptamente a expulsar diversas pessoas do processo de trabalho e estender o tempo de trabalho daquelas que já exercem atividades laborais no seu interior. A advocacia da flexibilidade vem acompanhada da equalização descendente da taxa de exploração diferencial, agudizada pela globalização destrutiva do capital. O antagonismo irreconciliável entre o capital social total e a totalidade do trabalho pode se modificar de acordo com as circunstâncias socioeconômicas locais, as posições de países específicos na estrutura global de produção de capital e a maturidade relativa do desenvolvimento sócio-histórico global.

Em face disso, Mészáros (2011) afirma que o sistema como um todo pode revelar diferentes manifestações dos antagonismos sociais. As diferentes taxas de exploração dentro de um país e no sistema mundial do capital ocorrem concomitantemente às diferenças objetivas nas taxas de lucro em quaisquer momentos particulares. Entretanto, a realidade das diferentes taxas de exploração e lucro não modifica a equalização fundamental das taxas de exploração diferenciais como a tendência global de desenvolvimento do capital. As tentativas de alargamento da acumulação de capital foram feitas às custas do trabalho, numa estratégia promovida ativamente pelo Estado. Para fazer frente a tal estratégia, o movimento de trabalhadores precisa rearticular suas formas de organização e sua orientação rumo à criação de um movimento de massas mais genuíno.

Por outro lado, para reagir à tendência de deterioração inseparável do estreitamento da margem de viabilidade do capital produtivo, Mészáros (2007) mostra que se torna necessário passar da tirania do “tempo de trabalho necessário” para a emancipação por meio do “tempo disponível”. Como o capital vem retirando concessões passadas feitas aos trabalhadores em vez de atender às suas novas reivindicações, torna-se impossível realizar objetivos mais imediatos e limitados do sindicalismo tradicional. Torna-se fundamental a retomada da condução de uma transformação social mais ampla, que pressupõe uma reconstituição radical do próprio movimento sindical. A adoção do ponto de vista do capital – tanto na sua forma neoliberal acrítica como nas suas variantes liberal-reformista – implica o desligamento dos indivíduos – inclusive dos sindicalistas – das realidades da economia política global.

A acomodação ou mesmo a capitulação total de algumas antigas formas de mobilização da classe trabalhadora – como os sindicatos mais tradicionais – às exigências e aos interesses de grandes negócios mantêm viva a legislação antitrabalhista e conferem postos de poder a representantes proeminentes do capital corporativo. As incompatibilidades radicais entre a ordem social existente e uma na qual os indivíduos controlem a sua atividade vital – inclusive o seu tempo livre – ficaram evidentes até mesmo em países altamente industrializados como o Reino Unido, onde a mobilização de trabalhadores em defesa dos seus empregos em meados da década de 1980 foi derrotada pelas autoridades, que os classificavam como “inimigos internos”, e pelo abandono dos partidos e das instituições que supostamente os apoiavam.

Situações como essa revelam a incapacidade do capital de reconhecer considerações humanas e a administração do “tempo de trabalho necessário” da força de trabalho empregada, ignorando completamente o “tempo livre” disponível à sociedade, uma vez que não pode extrair lucro do mesmo. A atitude do capital com relação ao tempo é, assim, destrutiva e desumanizante, uma vez que se mostra indiferente ao fato de que o conceito de “trabalho

supérfluo”, com seu “tempo supérfluo”, refere-se a seres humanos vivos e possuidores de capacidade produtiva socialmente utilizáveis, ainda que não aplicáveis às necessidades do capital. Tendo isso em vista, a transformação dessa situação exige a mobilização em massa de pessoas empregadas e desempregadas, mas orientadas pela solidariedade frente aos problemas que todas são obrigadas a enfrentar, regulando a reprodução sociometabólica com base no “tempo descartável” (MÉSZÁROS, 2007).

A introdução do “tempo descartável” como regulador dos intercâmbios socioeconômicos apontaria para a disponibilização, para as pessoas, de grandes quantidades de tempo livre por meio da redução do tempo de trabalho, o que implodiria a ordem reprodutiva estabelecida, já que o capital é incompatível com o tempo livre usado autônoma e significativamente por indivíduos livremente associados (MÉSZÁROS, 2005b, 2007). Para o uso autônomo e significativo do tempo livre por parte dos trabalhadores, torna-se imprescindível uma maior conscientização do trabalhador a fim de se implodir a ordem sociometabólica do capital, o que implicaria uma reconfiguração plena das iniciativas de formação por parte de instituições como os sindicatos. Tal imprescindibilidade será mais amplamente desenvolvida nas seções posteriores do trabalho.

Entretanto, antes de se avançar para o próximo item, cumpre destacar argumentos de comentaristas e articulistas das obras de Lukács (2010) e Mézáros (2011), que complementam o conteúdo debatido nesta seção do trabalho. Quanto ao debate em torno das mediações e da incontrolabilidade do capital, Paniago (2012) desenvolve que, segundo Mézáros (2011), apesar das inúmeras experiências revolucionárias das sociedades pós-capitalistas, a condição absoluta de comando do capital sobre o trabalho preponderou sobre as buscas incipientes de autoadministração dos trabalhadores, o que revela a habilidade de afirmação do capital por meio de novas modalidades de comando e as suas tentativas de inviabilização de quaisquer alternativas de poder compartilhado.

A estratégia de ocupação de postos de comando no Estado acabou fazendo com que partidos e lideranças sindicais assumissem a personificação do capital dentro do próprio movimento do trabalho em prol da capitulação aos imperativos materiais do sistema. Tal situação evidencia, segundo a autora, que existe uma contradição entre sujeito e objeto, a qual destituiu do verdadeiro sujeito as decisões sobre sua atividade e a constituição da sua própria história, de forma que as personificações do capital – com sua subjetividade usurpada e pseudopersonalidade – e do trabalho – destinado a entrar numa relação de dependência ou contratual/econômica ou politicamente regulada com o tipo historicamente prevalecente de capital – visam a garantir a continuidade da valorização do capital.

Dentro da lógica expansionista do sistema tal qual trabalhada por Mészáros (2011), Paniago (2012) afirma que gerir a contradição entre irrefreabilidade e restritibilidade pode motivar consequências destrutivas para o próprio sistema. Isso pode ser observado quando, a fim de se desembaraçarem os obstáculos da acumulação e da expansão lucrativas, o capital globalmente competitivo tende a reduzir ao mínimo lucrativo o “tempo necessário de trabalho”, o que aponta para a transformação dos trabalhadores em força de trabalho supérflua. No entanto, ao fazer isso, o capital acaba por subverter as condições vitais de sua própria reprodução. Em face disso, Paniago (2012) conclui, a partir da obra de Mészáros (2011), que a face progressista de ascendência histórica do capital caminha na direção de seu fim, uma vez que o sistema global do capital chega aos seus limites absolutos e a lei de valor não pode mais ser acomodada dentro de seus limites estruturais.

Diante desse contexto, o capital só pode ser desafiado na medida em que o trabalho vá para além dos limites impostos pela política legislativo-parlamentar e problematize a própria subsunção do trabalho às condições objetivas da produção, que estão na base da reprodução material. Porém, é necessário o cuidado para que as mediações fundamentais sejam conquistadas, mas evitando as falsas mediações da ordem estabelecida de maneira a integrar as forças de oposição e não se capitule nem se acomode diante do poder do capital. Nesse sentido, a alternativa viável ao capital é o trabalho, tendo em vista que, numa perspectiva mézáríana, o trabalho pode, por meio das necessárias mediações, superar a incontrolabilidade estrutural do sistema estabelecido (PANIAGO, 2012).

Já com relação aos conceitos de “tempo de trabalho necessário”, “tempo de trabalho excedente”, “tempo disponível” e “tempo livre”, mobilizados por Lukács (2010) e Mészáros (2011) com base na obra de Marx (2011), cumpre o aprofundamento trazido por Santos Neto (2013). Segundo este autor, o elemento “tempo de trabalho” integra o modo de produção capitalista, na medida em que a história das sociedades de classe constitui-se a partir da expropriação do excedente produzido pelo tempo de trabalho dos trabalhadores. Como já reforçava Lukács (2010), numa sociedade de classes, o elemento “tempo de trabalho necessário” manifesta-se como um elemento fundamental do processo de acumulação e de enriquecimento de uma classe em detrimento daqueles que produzem mais do que o necessário para garantir a sua existência imediata.

De acordo com Santos Neto (2013), o trabalho como valor de troca é um aspecto essencial da produção e da reprodução do capital, que não pode renunciar à apropriação do “tempo de trabalho excedente” por meio de uma rede de “fios invisíveis” para dominar os trabalhadores. Para tal dominação, o capital conta com mecanismos sofisticados que abrem mão

da força direta para que os trabalhadores produzam mais do que o necessário à reprodução de suas necessidades pessoais. Uma das formas mais elaboradas de fazê-lo é o trabalho assalariado, uma vez que o trabalhador, para vender a sua força de trabalho, deva parecer livre perante o mercado, no qual vende essa força por não possuir qualquer outra coisa para vender como mercadoria.

Uma vez que o meio de produção não pertence a ele, o trabalhador deve vender sua força de trabalho ao primeiro detentor de meios de produção disposto a comprá-la. Nesse contexto, o capital cria valor excedente pois obriga os trabalhadores ao trabalho excedente. Os detentores dos meios de produção apenas põem trabalho necessário onde possam convertê-lo em trabalho, produtos e valores excedentes. Na mesma proporção em que cresce o trabalho excedente, o tempo de trabalho necessário diminui. O lucro capitalista decorre da cobrança, no produto, de uma parte que não pagou, tendo em vista que o tempo de trabalho excedente custou nada ao capitalista e ainda agregou mais valor ao produto final.

O autor ainda argumenta que, quando o trabalho excedente não for mais fonte de riqueza de uma determinada classe e o valor de troca não for mais a medida do valor de uso, as bases que sustentam o sistema do capital vão desmoronar e serão criados os fundamentos para uma forma de sociedade emancipada. Ainda que o capital gere condições para ampliar o “tempo disponível” da sociedade por meio da apropriação do desenvolvimento científico-tecnológico, ele não consegue potencializar a positividade desse “tempo disponível” para o bem da própria sociedade, uma vez que o núcleo desse sistema é a conversão do valor de uso em valor de troca.

Nesse sentido, o “tempo disponível” da sociedade torna-se ferramenta de dominação do capital sobre o trabalho, abrindo-se, por exemplo, espaço para que a indústria do entretenimento intensifique e aprimore necessidades artificiais nessa sociedade. Entretanto, o “tempo livre” ou o “tempo disponível” da sociedade poderá ser preenchido com o ócio, mas também com atividades superiores como a educação e a arte, um trabalho que realmente pode significar um processo de emancipação do ser humano e não a limitação de suas habilidades e sensibilidades.

Colocando-se como uma atividade criadora e livre, o trabalho reconfigura-se completamente, de forma que a inserção de todos os trabalhadores no movimento de produção permitirá ampliar o “tempo disponível” dos trabalhadores ativos e preencher de sentido a vida dos inativos. De forma mais abrangente, desfaz-se a divisão social do trabalho baseada na disjunção entre os trabalhos intelectual e manual, bem como entre os trabalhos produtivo e improdutivo, além de se superarem os tempos de trabalho necessário e excedente em prol do bem-estar da sociedade.

O tempo de trabalho deixa de ser a medida da produção, e o ser humano pode finalmente realizar-se enquanto ser omnilateral no processo de trabalho. Assim, a sociedade deve dividir eficazmente o seu tempo com o objetivo de conquistar uma produção adequada das necessidades do conjunto social. Do mesmo modo, o indivíduo deve repartir seu tempo longe da tradicional ruptura entre indivíduo e universalidade, bem como entre espaços público e privado (SANTOS NETO, 2013).

Após discorrer sobre o sistema capitalista e sobre a sua forma sociometabólica de reprodução, além da sua crise estrutural, passaremos ao item 3.2. Nesse item, examinaremos a relação entre trabalho, educação e o processo de formação humana como forma de preparar o trabalhador para a sua conscientização acerca dos processos por ele vividos e das possibilidades de questionamento do sistema capitalista.

### **3.2 TRABALHO, EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO**

Para se chegar a uma perspectiva crítica sobre o sistema sociometabólico do capital e sua crise estrutural, o desenvolvimento da formação baseada na omnilateralidade pode ser um elemento importante. Entretanto, é primeiramente preciso caracterizar a relação ontológica entre trabalho, educação e formação, aprofundando-se nas obras de Lukács (2010) e de Mészáros (2011), bem como de seus comentadores e articulistas.

Segundo Mészáros (2011), quanto mais a sociedade capitalista avança, mais ela se torna unilateralmente centrada na produção de riqueza reificada como um fim nela mesma e na exploração das instituições educacionais em todos os níveis para a perpetuação da sociedade de mercadorias. O desenvolvimento de uma educação mais emancipatória em relação ao capital parte da ideia de Lukács (2010) de que os complexos sociais exercem sempre uma relação de dependência ontológica e autonomia relativa com o trabalho.

Se por um lado é possível compreender que cada modo de sociabilidade requer um processo educativo que viabilize o desenvolvimento de determinados conhecimentos, habilidades e comportamentos voltados para a reprodução do modo de produção, por outro não existe determinação absoluta do modo de produção sobre a educação. Existe, assim, uma margem de autonomia relativa do complexo da educação em relação ao trabalho, o que possibilita o desenvolvimento de processos educativos fundados no princípio ontológico da

formação humana, conforme argumentam autores como Amorim (2018), Bertoldo (2015) e Tonet (2012), que tomam como base a ontologia lukácsiana e a discussão com a obra de Mészáros (2011) para a análise do complexo da educação no processo de reprodução social.

Lukács (2010) sugere que se encontra na própria condição de reprodução humana a necessidade de conservar e transmitir o conhecimento acumulado no trabalho às novas gerações, de forma que a educação se define como um complexo social que tem sua gênese no trabalho, estabelecendo com este uma relação de dependência ontológica e autonomia relativa. A base dessa afirmação, segundo Amorim (2018), é o principal fundamento ontológico lukácsiano de concepção do trabalho enquanto um complexo fundante do ser social e, conseqüentemente, de todos os demais complexos sociais (educação e arte, por exemplo), sem que qualquer um deles tenha suas funções redutíveis ao próprio trabalho.

Para Lukács (2010), o trabalho dá origem ao ser social, permitindo um salto ontológico do ser que antes se reproduzia em dimensão meramente biológica ao ser que passa a estabelecer uma relação com a natureza de forma previamente idealizada, com o objetivo de obter como resultado de sua ação a transformação da natureza em meios de produção e subsistência do indivíduo que produz e do grupo social a que ele pertence. Com base no autor, Amorim (2018) e Tonet (2012) argumentam que, a partir da concepção do trabalho enquanto salto ontológico do ser biológico ao ser social, o trabalho é também o complexo fundante de todos os demais complexos sociais, como a educação, embora não se possa, numa perspectiva lukácsiana, dizer que o ser social seja redutível ao trabalho.

Segundo Lukács (2010), cada ato de trabalho carrega a tendência de impulsionar a geração de necessidades e possibilidades, o que faz com que os seres humanos desenvolvam outras formas de teleologia e coloquem outros tipos de prévia-ideação, os quais não são apenas voltados para a transformação da natureza. A educação é um exemplo dessas outras formas e tipos, uma vez que consiste em influenciar os seres humanos a reagir a novas alternativas de vida do modo socialmente intencionado. Entretanto, como aponta Amorim (2018), a prioridade ontológica não significa dependência absoluta ao trabalho por parte dos complexos fundados.

Nesse sentido, o complexo social da educação – como os demais complexos sociais – estabelece com o trabalho uma relação de dependência ontológica, mas também de autonomia relativa: a dependência ontológica da educação deve-se à condição de ser um complexo social que se constitui como um componente fundamental do processo de trabalho, sendo o trabalho o desencadeador e impulsionador de tal processo. Entretanto, na medida em que o trabalho, a divisão do trabalho e as forças produtivas se desenvolvem, a função específica da educação vai

atingindo patamares mais elevados de autonomia, apresentando seu caráter essencialmente distinto do trabalho, como suas funções específicas.

No complexo de educação, Bertoldo (2015) enfatiza dois elementos que são inerentes às suas funções específicas que diferenciam ontologicamente a educação do trabalho: a conservação do conhecimento acumulado pela humanidade e a preparação do indivíduo, no presente, para a ação adequada a situações futuras. Por um lado, a educação se volta ao passado, buscando fazer a transmissão das objetivações e aprendizagens de uma geração para a outra. Por outro, ela se volta para o presente, trazendo uma contribuição para a construção da personalidade humana futura. Esse movimento ocorre de maneira ininterrupta e interdependente de todas as formas de sociabilidade.

Lukács (2010) argumenta que a educação dos seres humanos pode acontecer em sentido lato, sendo permanente e sempre inacabada, uma vez que a vida pode apresentar a qualquer momento situações ou realidade social distinta daquelas para as quais a educação em um sentido estrito o havia preparado. Nesse sentido, a educação dos seres humanos – concebida no sentido mais amplo possível – ocorre sempre numa relação intrínseca com a educação em sentido estrito.

Segundo Amorim (2018), a educação é fundamental a todos os modos de organização social, porque sua função consiste em articular o singular e o genérico, reproduzindo no indivíduo as objetivações produzidas ao longo do desenvolvimento do gênero humano e, com isso, possibilitando a continuidade do ser social. Pode-se, assim, afirmar que a educação em sentido estrito não elimina a educação em sentido lato, da mesma forma que, por mais alienante que seja a forma de trabalho, isso não altera sua função ontológica em essência universal.

Com base no argumento desenvolvido por Lukács (2010) – detalhadamente debatido por Amorim (2018) anteriormente –, Mészáros (2011) refere-se à possibilidade de uma educação que se posicione para além do capital e rompa com a internalização predominante nas escolhas políticas circunscritas à “legitimação constitucional democrática” do Estado capitalista, a qual defenda seus próprios interesses. Tal “contra-internalização” ou “contraconsciência” exige a antecipação de uma visão geral, concreta e abrangente em relação à forma de internalização dos interesses predominantes que legitimam a ordem do capital.

Segundo Tonet (2012), os fundamentos de uma concepção de “formação humana” integral – que aponta no sentido sugerido acima por Mészáros (2011) – tomam como pontos de partida o trabalho, considerado o ato ontológico primário do ser social, uma práxis humana que requer uma relação recíproca entre subjetividade e objetividade no ser social. O indivíduo

desenvolve-se enquanto gênero humano no processo de exteriorização de sua interioridade e do conhecimento que já havia se apropriado socialmente e de que necessita fazer uso para realizar novas objetivações transformadoras da realidade e do próprio ser da práxis, que sempre se transforma ao criar. A educação efetuada no sistema capitalista – determinada por relações sociais alienantes – limita-se a adaptar a classe trabalhadora ao trabalho assalariado em seus múltiplos graus de complexidade.

De acordo com Lessa (2005), mesmo em espaços em que a organização do trabalho imaterial em redes supostamente viabilizaria aos trabalhadores o comando sobre a produção e a inexistência da separação entre os meios de produção e o trabalhador, é possível verificar formas agressivas de reificação. Isso ocorre pois o trabalhador, mesmo trabalhando em casa e tendo a propriedade dos instrumentos de trabalho, permanece uma simples engrenagem de um processo produtivo que foge completamente ao seu controle e à sua compreensão. Mesmo que haja novos padrões de uso, contratação ou remuneração da força de trabalho, o capital pode economizar nos dispêndios constantes – como manutenção de máquinas e uso de eletricidade, que ficam por conta do trabalhador doméstico –, criar obstáculos à sindicalização e minimizar os gastos com seguridade social. Nesse sentido, o que parece ser “o fim da alienação” é, na verdade, a expressão máxima dela.

Entretanto, Tonet (2012) afirma que o capitalismo não exerce controle absoluto sobre as escolhas individuais, nem sobre todas as formas de interações sociais existentes. Torna-se possível, assim, conceber o desenvolvimento de atividades educativas que extrapolem o controle do capital e do Estado e superem a alienação. Essas atividades contrastam com aquelas tipicamente oferecidas pelo complexo educativo no cenário contemporâneo, que preservam uma íntima relação com o atual estágio do desenvolvimento do capitalismo e das políticas de Estado.

Santos (2017) afirma que o modelo educacional predominante na contemporaneidade opera para atender a uma cena histórica que transformou o processo pedagógico em mercadoria. O capitalismo contemporâneo exige, por intermédio da administração do Estado, a definição de um trabalhador para um mundo em transformação permanente. As especificidades desse modelo – planejamento, currículo, metodologia, conteúdo, didática e avaliação, por exemplo – oferecem garantias ao Estado e aos empresários de que essa educação terá a eficiência almejada pelo mercado de trabalho capitalista.

Como coloca Mészáros (2011), no contexto de crise estrutural, universal e contínua do capitalismo, o sistema do capital se hibridiza com o apoio do Estado, que, em vez de apoiar os

mais precarizados, atua na busca de minimização dos efeitos de tal crise para empresas capitalistas e de manutenção dos lucros delas a fim de não comprometer a reprodução desse sistema, nem de abrir mão de qualquer elemento de controle social. Em vez de agir como um provedor, o Estado monitora e protege o grande capital a fim de que o mercado competidor possa operar sem obstáculos.

O objetivo real do capital não é, assim, a diminuição do Estado, mas a redução de suas funções coesivas, em especial daquelas relacionadas à satisfação dos direitos sociais (NETTO; BRAZ, 2008). Num momento em que cabe aos governos neoliberais a operação de políticas focalistas, parcelizadas, contingencialistas e particularistas, o complexo educativo cultua o individualismo como condição para o desenvolvimento do sujeito e a lógica do empreendedorismo empresarial como “solução de vida” para o trabalhador, visando, sobretudo, à manutenção do metabolismo social do capital (SANTOS, 2017).

Entretanto, Lukács (2010) traz as bases para uma visão crítica em relação a tal modelo educacional, uma vez que destaca o estabelecimento da relação entre a educação e o trabalho baseada em dependência ontológica, determinação recíproca e autonomia relativa. Nesse sentido, o autor entende que a educação pode ser concebida como uma categoria universal, que procura concretizar a apropriação, pelos indivíduos, das objetivações que constituem o gênero humano.

A partir da reflexão proposta por Lukács (2010), Santos (2017) observa um uso duplo do complexo educativo pelos detentores do poder político e econômico na sociedade contemporânea: por um lado, esse complexo se torna o ambiente propício para formar líderes e perpetuar o *status quo*; por outro, a burguesia encontra o lócus ideal para colocar em prática o projeto de adestramento do trabalhador aos particularismos burgueses, destinando a esse trabalhador uma educação de caráter eminentemente profissionalizante, que oferece a ele meramente os ensinamentos necessários para mover o mercado reprodutor do capital, ou seja, a instrução necessária que busca atender aos imperativos imediatos da produção capitalista.

Em diversos locais do mundo, ainda se coloca em marcha um discurso de uma suposta “universalização da educação”, que ilusoriamente oportuniza aos trabalhadores e seus filhos a tão esperada e desejada ascensão social dentro do capitalismo. Entretanto, a burguesia não oferece formações ontologicamente integrais e transformadoras a tais trabalhadores, tendo em vista o risco de perder sua posição de comando político-social, e relega a eles conteúdos parciais, fragmentados, aligeirados e de qualidade duvidosa que apenas atendam às demandas capitalistas (SANTOS, 2017).

Em termos lukácsianos, a expansão extensiva da educação em sentido estrito não implicou necessariamente uma maior expansão intensiva de conteúdos. A expansão da educação em sentido estrito, particularmente para a classe trabalhadora, é tipicamente acompanhada de um rebaixamento da intensidade dos conteúdos acessados (MACENO, 2017).

Segundo Manacorda (1991), numa concepção educacional baseada em uma perspectiva marxista, torna-se fundamental articular o trabalho produtivo de todos os trabalhadores com o ensino de cultura corporal, sem que se marginalize a aprendizagem necessária ao engrandecimento do espírito. Tal método, unido à preparação intelectual, seria uma forma de alçar a produção social e simultaneamente atingir a plenitude de desenvolvimento, ou seja, de constituição de indivíduos os quais pudessem desenvolver sua potência humana. É necessário, assim, substituir a oferta de uma formação unilateral para atender a demandas capitalistas na direção do desenvolvimento da absoluta potencialidade humana a partir de uma formação omnilateral.

A omnilateralidade pressupõe o desenvolvimento total, completo e multilateral das faculdades e forças produtivas e, ao mesmo tempo, das capacidades de consumo e prazeres, visando à plena satisfação humana (MANACORDA, 1991). Retomando Lukács (2010), pode-se dizer que a omnilateralidade carrega, segundo o autor, a possibilidade de desenvolvimento total da individualidade dos seres humanos e de desdobramento de todas as suas capacidades, tida como uma aspiração de aproximação à infinitude extensiva e intensiva contida em cada ser humano. Para Santos (2017), no processo educacional em que se busque desenvolver um ser humano omnilateral, deve-se apontar na direção de um sistema educativo que restabeleça o vínculo afetivo – presente no prazer nos bens produzidos – e as atividades intelectuais e fundamentos científicos não apenas de maneira passiva, mas como resultado do trabalho.

Nesse sentido, a omnilateralidade demanda a colaboração entre a educação intelectual, a constituição de cultura corporal e o desenvolvimento de capacidades tecnológicas, além de incorporar a dimensão espiritual. Os trabalhadores são considerados igualmente em sua totalidade e assumem consciência e autoconsciência de intenções e finalidades, tornando-se capazes de exercer a práxis revolucionária de união entre a teoria e a prática nas ações voltadas para a transformação da natureza (SANTOS, 2017).

Segundo Souza Junior (2010), a omnilateralidade aproxima-se da noção de “politecnia”, que expressa a tentativa de um desenvolvimento ampliado para os trabalhadores, nos quais a teoria é articulada dialeticamente à prática, visando a uma melhor relação com os avanços tecnológicos.

### 3.2.1 POLITECNIA

A polivalência imaginada por Marx (2014), presente no conceito de politecnia, aponta para a articulação efetiva entre teoria e prática com os múltiplos conteúdos de ensino, na direção da emancipação do ser humano e da conquista da liberdade pelo trabalhador. Segundo Saviani (2006), a politecnia baseia-se na união do conhecimento e da prática dos fundamentos de múltiplas técnicas e ciências básicas às necessidades sociais. Tais técnicas e ciências não são vistas como fragmentadas ou isoladas. A concepção de politecnia opõe-se ao entendimento de “profissionalização” fragmentada ou aligeirada, defendida por setores da burguesia como “adestramento” em certa habilidade, sem o conhecimento dos fundamentos dela.

Para Saviani (2003), essa perspectiva da politecnia se baseia nas críticas de que a sociedade moderna, a qual generaliza as demandas do conhecimento sistematizado, caracteriza-se por uma contradição: por se tratar de uma sociedade fundada na propriedade privada dos meios de produção, a maximização dos recursos produtivos do homem é desencadeada em benefício da parte que possui os meios de produção, em detrimento da grande maioria dos trabalhadores que possuem apenas sua força de trabalho. Na sociedade capitalista, a ciência foi incorporada ao trabalho produtivo e tornou-se um tipo de poder material. O conhecimento se transformou em uma força produtiva e, portanto, um meio de produção.

Assim, a contradição do capitalismo também atravessa a questão do conhecimento: se essa sociedade se baseia na propriedade privada dos meios de produção, uma vez que o conhecimento é um meio de produção, a ciência deve ser uma propriedade privada da classe dominante. A noção de politecnia estaria caminhando para superar a dicotomia entre trabalho manual e intelectual, entre instrução profissional e geral. A educação politécnica seria multidimensional e englobaria elementos intelectuais, tecnológicos e corporais (SAVIANI, 2003). Nesse ponto, ela dialogaria com o conceito de omnilateralidade, que supõe a consideração do processo histórico que produz o corpo do indivíduo e das dimensões que estipulam essencialmente o homem e se atrelam aos propósitos educacionais (SAVIANI, 2011).

Como aponta Lazarini (2015), Saviani (2011) expõe que o núcleo irradiador do conhecimento humano derivaria do trabalho, tendo em vista que tudo aquilo que uma sociedade elaboraria e produziria, ela retiraria dela mesma. Nesse sentido, a fonte básica de existência dos homens seria dupla: a natureza, que ofereceria a matéria-prima, e o trabalho, que elaboraria essa

matéria-prima e geraria os bens que não são dados diretamente pela natureza. O saber derivaria, assim, da relação entre os homens e deles com a natureza, de forma que tal saber emergiria, então, do trabalho.

Entretanto, não se deve ignorar que, embora seja notória a relevância da obra de Saviani (1994, 2003, 2006, 2010, 2011) para a compreensão do conceito de “educação politécnica”, alguns críticos do autor entendem haver limitações no seu trabalho, o que os faz proporem concepções alternativas às suas acerca do processo de aprendizagem e de desenvolvimento humano.

No que diz respeito às visões críticas a Saviani (1994, 2010), Tumolo (1999) aponta que a pedagogia histórico-crítica proposta por Saviani (1994) visa a converter o investimento em educação em eixo principal do desenvolvimento, em superação à falta de “vontade política”. Saviani (1994) também ressaltava inicialmente a necessidade de “publicização do Estado” numa proposta aderente à luta socialista, uma vez que sua realização poderia conduzir a um processo de socialização dos meios de produção. Tal publicização consistiria em encaminhar a ação do Estado para as iniciativas que dizem respeito ao interesse público, mas, mais recentemente, o autor propôs “republicanizar” a educação, pois assim estaríamos radicalizando uma das promessas da burguesia liberal e, com isso, explorando seu caráter contraditório, tendo em vista a superação dessa forma social (SAVIANI, 2010).

Todavia, o autor não deixa claro como ocorreria a superação, embora se possa deduzir que, ao se garantir o acesso de todos à educação, as próprias bases produtivas capitalistas poderiam ser derrubadas. O objetivo seria, assim, superar o capitalismo, mobilizando o Estado a favor das políticas sociais. Entretanto, Favaro e Tumolo (2016) argumentam que socializar a economia por meio do desenvolvimento econômico capitalista, com a intervenção de um Estado burguês, não traria condições para uma revolução que socializasse efetivamente os meios de produção.

Tumolo (1999) questiona ainda as proposições e as consequências apontadas por Saviani (1994) para a luta de classes. Segundo aquele autor, Saviani (1994) argumentou que o saber era necessário aos trabalhadores, mas não poderia ser ofertado integralmente, uma vez que concebia o saber como meio de produção e/ou força produtiva. Caso o saber fosse apropriado por todos, os trabalhadores passariam a ser proprietários dos meios de produção. Segundo Saviani (1994), a dicotomia entre educação e economia não teria sentido mediante a reestruturação produtiva, que elevou a educação a um lugar central no processo econômico. Entretanto, para Favaro e Tumolo (2016), o conhecimento é condição primordial para a

fabricação de qualquer meio de produção, mas não se identifica com ele, ou seja, ambos não são uma mesma coisa.

Além disso, ao preconizar a modernização do parque produtivo nacional, a preocupação de Saviani parecia recair sobre o próprio desenvolvimento do país e das empresas capitalistas, o que subentendia a ampliação do próprio capitalismo. Ao adotar como pressuposto a existência de um “consenso” – o que incluía empresários e políticos –, Saviani (2010) apontava que vivemos em uma “sociedade do conhecimento”, na qual a educação formal era o caminho para a inclusão social.

Todavia, Favaro e Tumolo (2016) apontam que, em sendo uma forma histórica concreta, o desenvolvimento econômico capitalista faz com que imperem as leis universais do movimento contraditório do capital, agravando problemas como o desemprego, a pobreza, a miséria, a fome e a concentração de renda, por exemplo. Em face disso, os autores questionam se um investimento privilegiado em educação – como preconizado por Saviani (2010) – permitiria efetivamente modificar o eixo central do desenvolvimento econômico e trazer efeitos benéficos para toda a sociedade. O desenho da proposta de Saviani parece aproximar-se, de acordo com Favaro e Tumolo (2016), mais de uma proposta liberal do que realmente marxista.

Quanto às propostas alternativas à de Saviani (1994, 2010), Duarte (2000, 2001) apresenta uma perspectiva crítica à forma de aprendizagem que ocorra sem a transmissão de conhecimentos por alguém, à maior importância dada ao método de construção de conhecimento do que ao conhecimento já socialmente produzido, ao impulso das atividades de quem aprende a partir dos interesses e necessidades desse indivíduo e à preparação dessas pessoas para adaptações frequentes às aceleradas modificações sociais. Segundo Duarte (2001), pedagogias baseadas na noção de “aprender a aprender” fazem parte de um universo ideológico carregado de ilusões no âmbito da “sociedade de conhecimento” capitalista.

Apesar de concordar que a educação deva desenvolver a capacidade e a iniciativa individuais a partir da busca de novos conhecimentos, Duarte (2000, 2001) acredita que as hierarquias valorativas que situam o “aprender sozinho” em um patamar mais elevado do que aprendizagem resultante da transmissão de conhecimentos cumprem um papel importante na sociedade capitalista, uma vez que o fato de “aprender a aprender” é apresentado nessa sociedade como arma na competição por postos de trabalho e na luta contra o desemprego. Nesse sentido, a lógica do “aprender a aprender” sintetiza uma perspectiva educacional voltada para a constituição de uma capacidade adaptativa pelos seres humanos, tendo em vista que se dedica a formar competências necessárias na resposta às exigências da realidade social, não à

crítica a essa realidade e ao comprometimento com lutas por transformações sociais mais profundas.

Ainda de acordo com o autor, o estímulo à criatividade individual não necessariamente implica a busca de superação radical da sociedade capitalista, uma vez que tal criatividade tem sido explorada pelo capital a fim de melhor adaptar os indivíduos aos seus ditames, inserindo-os no campo da reprodução ideológica do capitalismo mediante a adequação desses indivíduos às exigências de uma “sociedade do conhecimento”. Nesse sentido, a ilusão de uma “sociedade do conhecimento” cumpre papel fundamental na reprodução ideológica do capital, de forma que tal ilusão não é inofensiva ou de pouca importância.

Torna-se necessário, assim, compreender o próprio papel desempenhado por tal ilusão numa construção societária específica para que assim seja possível o desenvolvimento de novas formas de intervenção coletiva e organizada que viabilizem a superação dessa construção. Essa compreensão permite desvelar que as funções ideológicas da crença na “sociedade do conhecimento” são esvaziar as críticas ao capitalismo e enfraquecer a luta por sua superação radical (DUARTE, 2000, 2001).

Tendo em vista as críticas à obra de Saviani (1994, 2010), as limitações do conceito de “politecnicidade” tal qual apresentado por este autor e a discussão sobre perspectivas alternativas quanto à aprendizagem e ao desenvolvimento humano, pode-se dizer que, neste estudo, a obra de Saviani (1994, 2003, 2006, 2010, 2011) serve como um importante ponto de partida para a reflexão sobre politecnicidade. Entretanto, assumem-se aqui a insuficiência analítica e as contradições presentes na obra deste autor como apontadas por Tumolo (1999) e Favaro e Tumolo (2016) e se pretende enriquecer a análise com as reflexões trazidas por Duarte (2000, 2001), de maneira a superar essas limitações e desenvolver uma visão ainda mais questionadora sobre o conceito de politecnicidade a partir da incorporação de uma visão mais crítica e transformadora do processo de aprendizagem e de desenvolvimento humano, voltada para a superação das relações de dominação desenvolvidas pela sociedade capitalista.

Feitas tais considerações, cabe agora explorar a fundo as dimensões intelectual, tecnológica e corporal da formação do ser humano. No que diz respeito à dimensão intelectual, destaca-se a importância do desenvolvimento do diálogo no processo educacional e como ele se opõe ao método acrítico e mecânico de transmissão de conhecimento.

Freire (1987) baseia o diálogo no amor e aborda a práxis, que tem como dimensões a reflexão e a ação transformadora. A palavra tem um valor transformador no mundo e nas pessoas, na medida em que permite que os oprimidos sejam libertados de sua condição de

dominação por meio do diálogo. Como a palavra é um direito de todas as pessoas – e não um privilégio – e uma ação amorosa, o autor descreve como um dos elementos-chave de seu método o uso de temas generativos para promover o diálogo e o aprendizado, que se referem à realidade das pessoas para investigar suas ações nessa realidade, não à mobilização de conteúdos pré-estabelecidos, como na educação tradicional.

É preciso haver uma investigação e uma coleta desses temas que fazem parte da vida social, uma vez que eles são os motores de novos diálogos. Trocar experiências remove a ideia de “verdades absolutas” nas quais os outros não podem interferir. Sem diálogo, a sociedade se divide e se torna um alvo fácil para os opressores, que manipulam pessoas fracas e egoístas.

Também o autor afirma ser importante enfatizar que o diálogo não anula o Eu, porque parte das próprias experiências das pessoas, mas em comunhão com os outros, que também trazem suas experiências, compartilham suas necessidades e constroem novas visões nessa troca de conhecimentos. A liberdade é assim alcançada por meio de uma consciência crítica na práxis, na qual o Eu e o Outro estarão em constante diálogo na transformação da realidade e na libertação das relações de opressão.

O diálogo ganha importância ao conceder aos participantes do processo de ensino e aprendizagem a liberdade de expressão, para que o direito de refletir não se restrinja ao professor, que apenas transmite sua visão de mundo, e abre espaço para que os alunos expressem sua percepção da realidade e suas contribuições para a transformação social (FREIRE, 1987).

Nesta dissertação, busca-se verificar se as ações do Sintufrij voltadas para a preparação intelectual tiveram como foco a promoção do diálogo e do entendimento da diferença no processo intelectual dos TAEs, de forma a permitir a eles a emancipação em relação à lógica sociometabólica do capital, a qual anula as diferenças e esmaga as possibilidades de diálogo.

A dimensão tecnológica parte do questionamento da própria noção de “tecnologia”. Dagnino (2004) define “tecnologia” como resultado da ação de um ator social em um processo de trabalho que ele controla. No entanto, devido às características do contexto do acordo social e do ambiente produtivo em que esse ator social opera, o produto gerado pode ser apropriado por outra pessoa que não seja esse ator social.

Segundo Feenberg (1991, 2010), a tecnologia não é neutra e molda ou condiciona estilos de vida. Também é selecionada a partir de um processo permeado pela correlação de forças sociais e políticas que delimitam o espaço de sua consolidação. O autor propõe uma

racionalização subversiva da tecnologia para democratizar o processo de desenvolvimento, controle e uso de tecnologias e para dar maior controle humano sobre meios e fins. Seria uma maneira de estender a democracia ao domínio técnico, bem como o processo de concepção e aplicação tecnológica, e ir além da busca de lucro.

Para Dagnino *et. al.* (2004), o conceito de “tecnologia social” difunde a preocupação com as bases tecnológicas de um processo que possibilitaria a recuperação da cidadania dos segmentos mais penalizados; a interrupção do caminho da fragmentação social e da economia interna e do estrangulamento da comunidade; e o estímulo ao desenvolvimento sustentável. A tecnologia social está conectada a um processo de “inovação social”, expressão que se refere à provisão de algum novo bem ou serviço para aumentar a satisfação das necessidades sociais. Ao contrário da tecnologia convencional, Henriques *et. al.* (2015) defendem que a tecnologia social parte de uma crítica à neutralidade da ciência, e sua construção considera a necessidade de adaptar a tecnologia atual à construção de uma sociedade com novas relações sociais de produção.

Nesse sentido, ainda segundo Dagnino *et al.* (2004), a omnilateralidade abarca, na sua dimensão tecnológica, a adequação sociotécnica, o que significa que o processo de adaptação do conhecimento científico-tecnológico não apenas se limita aos requisitos e propósitos de natureza técnico-econômica, mas incorpora o conjunto de aspectos socioeconômicos e ambientais que constituem a relação entre ciência, tecnologia e sociedade. Ao definir um novo código sociotécnico a partir do qual a tecnologia convencional seria desconstruída e redesenhada na direção da tecnologia social, pode-se enfatizar a participação democrática no processo de trabalho, o cumprimento de requisitos relacionados ao meio ambiente, a ampliação da vida útil das máquinas e equipamentos, a preocupação com a saúde dos trabalhadores e consumidores e seu treinamento em autogestão.

Nesta “construção sociotécnica”, os artefatos tecnológicos têm suas características definidas por meio da negociação entre grupos sociais relevantes. Isso pode ser feito alterando a maneira como o excedente gerado pela adoção de tecnologias tradicionais é compartilhado, aumentando o conhecimento do trabalhador sobre os aspectos produtivos e gerenciais e revitalizando e atualizando equipamentos, por exemplo (DAGNINO *et al.*, 2004).

### 3.2.2 A DIMENSÃO CORPORAL DA FORMAÇÃO

Por fim, a dimensão corporal está relacionada ao desenvolvimento de práticas pedagógicas concretas que possibilitam ao trabalhador romper simultaneamente com a profissionalização estreita e a educação genérica, separadas do mundo do trabalho. Nesse aspecto, a base do movimento renovador que visa a uma perspectiva sociocultural da educação física encontra-se na obra de Marinho (2010, 2011), que propiciou contribuições para que se quebrasse o paradigma da educação corporal baseada numa técnica meramente positivista, permitindo desenvolvê-la a partir de um ponto de vista crítico e humanista (DIAS; MALINA; AZEVEDO, 2019).

A perspectiva de Marinho – que ganha maior espaço a partir do início da década de 1980 no Brasil – contesta paradigmas das Ciências Médicas e do esportivismo na forma de pensar a Educação Física ao dialogar com a educação, a política, a sociedade e o próprio homem. Segundo Marinho (2010), a concepção humanista de educação corporal usa o jogo, o esporte, a dança e a ginástica – bem como as suas respectivas técnicas – como formas de se atingirem objetivos educativos, sem que sejam fins neles mesmos.

Em tal concepção, a transferência de aprendizagem vai para muito além do desempenho esportivo, além de se afastar do tecnicismo ao entender que a técnica deixa de ser concebida como o motor do processo histórico. Para Marinho (2011), a educação corporal transcende o atendimento dos aspectos físicos do ser humano ao facilitar o desenvolvimento humano sob suas dimensões física, moral e intelectual.

Nessa perspectiva da dimensão corporal, a atividade física não meramente aprimora o plano motor, mas permite ao indivíduo o processo de tecnointelectualização, ou seja, a intelectualização integrada à ação. Nesse contexto, o excesso de tecnicismo acaba por limitar a construção da inteligência e da criatividade.

Para Dias *et. al.* (2019), as atividades de educação corporal, assim, devem ser concebidas criticamente, à luz da filosofia e das ciências humanas e sociais, pois o homem não pode ser entendido de forma fragmentada. Trata-se de um ser integral, constituído de corpo, mente e espírito; portanto, sua educação corporal também deve ser fundamentada filosoficamente, de forma que a técnica presente nos jogos e nos esportes não deve ser entendida como o fim do processo educativo, mas um meio para educar. Em linha com o pensamento de Vieira Pinto (2005), a técnica – um ato consciente e imanente do ser humano – permite

constituir o homem enquanto ser social, capaz de transformar a natureza por meio de suas faculdades intelectuais.

Marinho (2010) argumenta, ao incorporar o pensamento marxista às suas reflexões, que os agentes sociais podem optar por técnicas e metodologias que não conduzam meramente a uma reprodução da realidade histórica, mas à sua transformação, de maneira que as escolhas técnicas são também políticas ao criarem sínteses que, articuladas com a realidade histórica, permitam enxergar uma saída para a emancipação humana. Visando a esse mesmo fim, Neves (2011) argumenta em prol da utilização de instrumentos didáticos que não vulgarizem nem sonéguem conhecimentos e que viabilizem o aprofundamento e a investigação que vão para além dos limites dos materiais didáticos tradicionais utilizados na área de Educação Física.

Ainda segundo a autora, manuais didáticos que sejam usados como única ou principal fonte de conhecimento conduzem a uma simplificação excessiva do conteúdo. Tal fato retiraria do professor a tarefa de programação, direção, avaliação e transmissão dos conhecimentos sistematizados e sonegaria elementos da realidade, o que dificulta a construção do indivíduo na direção da emancipação humana em relação às relações sociometabólicas de acumulação do capital, já aprofundadas na obra de Mészáros (2011), citada neste trabalho.

Mais do que meramente apontar o que e como ensinar, Neves (2011) sugere que as tarefas voltadas para a emancipação humana na Educação Física devam vir acompanhadas de grupos de discussão e de pesquisa, bem como de atividades de organização de jogos para posterior debate acerca dos problemas surgidos durante essas ações. Visa-se assim a uma elevação da consciência emancipadora por meio de questões que alimentem o debate e cumpram as funções historicamente importantes de mudança.

Nesse processo de busca de emancipação, segundo Giroux (1992), os professores, que ocupam a posição de intelectuais, devem procurar fortalecer os estudantes com habilidades e conhecimentos que permitam a eles tratar das injustiças e agirem criticamente comprometidos com o desenvolvimento de um mundo livre de opressão e exploração. No mesmo escopo, Malina e Azevedo (2011) apontam para propostas como a formação crítica de crianças, adolescentes e outras pessoas visando à construção de autonomia, condições emancipatórias e trabalho coletivo a partir de práticas corporais e culturais; a utilização de práticas corporais como meios para debates acerca de temas contemporâneos; a democratização sistematizada e orientada do acesso de comunidades às práticas corporais, educativas e culturais; e o desenvolvimento de técnicas esportivas e capacidade e domínio motores com bases socioeducativas.

Ainda segundo os autores, tais propostas permitiriam não apenas pensar o esporte como um fenômeno integrante da sociedade capitalista que se reproduz de forma incontrolável e é marcado por contradições já apontadas por Mészáros (2011). O esporte pode, ainda de acordo com Malina e Azevedo (2011), contribuir para uma pedagogia contra-hegemônica que critique o *status quo* do sistema capitalista; também argumentam que o tempo livre emerge em oposição ao tempo de trabalho e o lazer pode oferecer possibilidades emancipatórias, uma vez que carregam o potencial de resistência e de transformação do próprio sistema. Essa transformação pode ocorrer na medida em que as atividades corporais podem considerar o contexto (o todo), no qual o homem (a parte) é pensado como princípio no conjunto de suas relações sociais; entre o todo e as partes, definem-se relações infinitas com as devidas considerações dos dados oferecidos pelos fatos sociais.

Em face da discussão apresentada, cabe trazer para esta dissertação o questionamento colocado pelo Coletivo de Autores (1992) de se as iniciativas de formação corporal apontam na direção da emancipação humana ou se meramente cumprem uma função reducionista de socialização superficial e higiene mental dos indivíduos, focando, no caso específico deste estudo, nas iniciativas de formação corporal propostas e implementadas pelo Sintufrj.

É preciso se compreender se a direção tomada pelas iniciativas de formação corporal propostas e implementadas pelo Sintufrj são compatíveis com a definição de “cultura corporal”, desenvolvida pelo Coletivo de Autores (1992). Entende-se por “cultura corporal” uma reflexão pedagógica acerca das formas de representação do mundo que o ser humano tem produzido ao longo da história. Essas formas de representação são exteriorizadas pela expressão corporal, a saber: jogos, danças, lutas, exercícios de ginástica, esporte, malabarismo, contorcionismo, mímica etc., que vêm a ser formas de representação simbólica de realidades vivenciadas pelo ser humano, fruto da criação histórica e do desenvolvimento da cultura.

A cultura corporal historicamente construída resulta de conhecimentos socialmente produzidos e historicamente acumulados pela humanidade de maneira que a apropriação ativa e consciente do conhecimento pode ser concebida como uma das formas de emancipação humana e o professor pode reelaborar conhecimentos e experiências cotidianas em sala de aula. Nessa concepção pedagógica, a cultura corporal é dotada de historicidade, conscientizando o aluno de que o ser humano não nasce com habilidades inatas, mas que as atividades corporais foram definidas em momentos históricos específicos em resposta a estímulos, desafios ou necessidades humanas.

Tais atividades não figuram na produção humana de maneira fragmentada pois se articulam e são simultaneamente linguagem, trabalho e poder. Assim, o conhecimento é concebido de modo a ser retraçado desde sua gênese ou origem com o objetivo de viabilizar ao estudante a percepção da historicidade. Essa percepção permite que ele se compreenda como sujeito histórico dotado de capacidade de interferência não somente em sua vida particular, mas nas atividades sociais sistematizadas.

O objetivo dessa visão de historicidade é habilitar a compreensão de que a produção humana é histórica, interminável e provisória, estimulando o aluno a adotar uma postura de produtor de atividades corporais que poderão ser historicamente institucionalizadas. Além disso, a “cultura corporal” aponta para a afirmação dos interesses de classe das camadas populares ao conduzir a uma reflexão pedagógica sobre a substituição do individualismo pela solidariedade, o estímulo à cooperação em contraposição à disputa e a ênfase na liberdade de expressão dos movimentos, que toma a forma de emancipação ao negar a dominação e a submissão de um ser humano por outro.

Nesse contexto, o conhecimento é compreendido como provisório por ser produzido historicamente com base em uma lógica dialética materialista, caracterizada por totalidade, movimento, mudança qualitativa e contradição. Tal conhecimento amplia a referência do pensamento do aluno por meio dos ciclos já referidos. A organicidade do mesmo é constituída no processo de luta pela afirmação do projeto político-pedagógico no contexto histórico de transformação estrutural da sociedade, um movimento que comporta a desestabilização, a estruturação, o convencimento e a consolidação de concepções práticas e ideológicas as quais circunscrevem o contexto sócio-histórico. Esse movimento confronta tais concepções práticas e ideológicas com aquelas a que se opõem e visa à competência e à objetividade para levar à frente o projeto político-pedagógico anteriormente mencionado, de maneira a materializá-lo e explicitar assim a conquista de uma outra qualidade de vida para os seres humanos. Esse movimento se manifesta na vontade política de construção de um conhecimento que consubstancie práticas transformadoras (COLETIVO DE AUTORES, 1992).

Neste trabalho, será adotada a concepção de “cultura corporal” trabalhada acima em vez das noções de “cultura de movimento” e “cultura corporal de movimento”. Segundo Kunz (1994), a “cultura de movimento” refere-se a todas as atividades do movimento humano, tanto em atividades esportivas quanto em não-esportivas, as quais compõem a esfera do “se-movimentar” humano. Tal cultura de movimento remete àquilo que o ser humano produz ou cria por meio do movimento e de acordo com seus conduta, comportamento e resistências a ações.

Essa definição, entretanto, não se aplica a esta pesquisa, uma vez que o foco do estudo aqui proposto está na compreensão da construção histórica de uma cultura corporal que é resultado da produção social e histórica de conhecimentos que possam ser apropriados ativamente e conscientemente pelos seres humanos como forma de emancipação. Nesse sentido, percebe-se que a definição de “cultura de movimento” é demasiadamente ampla e imprecisa em face dos objetivos desta dissertação.

Já a “cultura corporal de movimento” é definida por Bracht (2005) como o conjunto de expressões históricas concretas, modos de viver, experiências, entendimentos do corpo e do movimento e as relações dos seres humanos com o contexto em que estão inseridos. Nessa perspectiva, os seres humanos constroem, conformam, confirmam e reformam sentidos e significados em práticas corporais.

Diante da reivindicação de uma especificidade para a Educação Física enquanto disciplina do currículo escolar, o conceito de “cultura corporal de movimento” aponta para que tal disciplina não seja isolada, mas contribua para a tarefa geral da escola e se mostre aberta a formas alternativas de organização curricular, como currículo por atividades ou projetos. Todavia, esse conceito não será utilizado nesta dissertação pois se restringe à compreensão da construção de sentidos e significados predominantemente no ambiente escolar e na configuração de currículos de instituições de ensino.

Como o objetivo desta dissertação engloba as atividades de formação corporal por um sindicato, o conceito de “cultura corporal de movimento” não contempla possíveis iniciativas para além da dimensão escolar. Também não será enfatizada a particularidade do processo de luta mais amplo na sociedade de desestabilização, estruturação, convencimento e consolidação de concepções práticas e ideológicas que circunscrevem o panorama sócio-histórico que transcende o debate em torno da especificidade da Educação Física como disciplina escolar.

Portanto, ao longo deste trabalho, utilizarei apenas a expressão “cultura corporal” sem fazer uso dos conceitos de “cultura de movimento” e “cultura corporal de movimento” pelas razões anteriormente mencionadas, ainda que reconheça a pertinência e a relevância de tais conceitos para o debate sobre corporeidade e movimento.

Desse modo, terminamos de apresentar a problematização, as considerações metodológicas (método e técnica de análise dos dados a serem coletados) e o referencial teórico que foi utilizado para o desenvolvimento desta dissertação, que está contida no projeto intitulado “A Concepção de Trabalho em Assalariados, Autônomos, Informais e Voluntários”,

conforme já mencionado aqui anteriormente. A seguir passaremos à apresentação dos resultados da pesquisa e à análise dos dados coletados à luz do referencial teórico utilizado.

## **CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS**

O presente capítulo tem por finalidade analisar qualitativamente os documentos e os dados coletados nas entrevistas, que foram realizadas conforme apresentado no capítulo de Metodologia, à luz do referencial teórico também proposto nesta dissertação. Os dados coletados nas entrevistas foram analisados, baseando-se nas categorias de análise que emergiram a partir da atividade de realização das entrevistas.

Antes de iniciar o próximo item, é necessário destacar que, ao longo de todo este capítulo, a palavra “sindicato” será predominantemente usada em referência ao Sintufrj, não a todo e qualquer sindicato.

### **4.1 RESULTADOS E ANÁLISE DA PESQUISA DOCUMENTAL**

A pesquisa documental contou predominantemente com a leitura e a coleta de informações disponibilizadas em jornais, relatórios, cartilhas, editais e apresentação de programas disponibilizados no próprio *site* do Sintufrj. Os principais resultados desta pesquisa permitiram identificar as ações do Sintufrj dirigidas aos seus sindicalizados.

De acordo com Sintufrj (2019b), na área de educação intelectual, destaca-se o Projeto Universidade para os Trabalhadores. Dentro desse projeto, identificamos o Curso Pré-Universitário Samora Machel (Parceria Sintufrj); Cursos de Capacitação/Sintufrj; e Curso Preparatório para Mestrado e Doutorado/Sintufrj (Preparatório para acesso aos cursos de pós-graduação), cujos editais encontram-se no *site* do sindicato, especificamente no *link* Educação. Segundo Sintufrj (s.d.), o Projeto Universidade para os Trabalhadores é desenvolvido pelo sindicato, por meio da Coordenação de Educação, Cultura e Formação Sindical, e oferece cursos e oficinas, dentro de sua área de atuação. O seu objetivo é, de acordo com o próprio sindicato, estimular e desenvolver a capacidade dos sindicalizados para que possam superar suas limitações no sentido de enfrentar os desafios que se colocam quotidianamente em sua trajetória.

No tocante à capacitação, o jornal publicado pelo Sintufrj (2018a) aponta que os editais têm por escopo oferecer diversos cursos com carga horária compatível com o mínimo de horas exigidas para a progressão funcional do sindicalizado. Segundo o *site* da instituição, a capacitação resulta em melhoria salarial do técnico-administrativo da UFRJ, além de propiciar ao sindicalizado a oportunidade de atualizar seus conhecimentos e desenvolver novas habilidades. Trata-se também de uma oportunidade de interação mais próxima entre os trabalhadores da UFRJ cujos interesses se assemelhem.

Conforme Sintufrj (2019c), na área da saúde, destaca-se o chamado Espaço Saúde, em cujo *link*, no *site* do Sintufrj, encontram-se as informações pertinentes. Aqui destaca-se a iniciativa Saúde na Medida Certa, programa destinado a quem deseja mudar seus hábitos alimentares conjugados a exercícios físicos para eliminar peso corporal, conforme proposto pelo sindicato. As regras a serem observadas também se encontram no referido *link*. Além disso, na área corporal, o Espaço Saúde conta com atividades físicas, a saber, musculação, zumba, *jump*, ritmos, ginástica localizada e circuito funcional. Há também nesse espaço tratamentos, com exigência de encaminhamento médico, como pilates e drenagem linfática.

Segundo Sintufrj (s.d.), o Espaço Saúde está inserido na Coordenação de Esporte e Lazer, tratando-se de um projeto que visa à melhoria da qualidade de vida de seus sindicalizados e dependentes, com atividades nos *campi* Fundão e Praia Vermelha, e na unidade Museu Nacional, conforme a cartilha “Conheça o Sintufrj”. As atividades oferecidas são terapias para os sindicalizados – auricoloterapia, bambuterapia, drenagem linfática (com prescrição médica), pedras quentes, pilates (com prescrição médica), reflexologia podal, reeducação da postura global (RPG), *shiatsu express* e terapia do gancho; atividades físicas para os sindicalizados e seus dependentes (aula de abdominal, aula de corrida, circuito funcional, ginástica localizada, *jump*, musculação, *taebo* e zumba; projetos para os sindicalizados e seus dependentes (“Esticando as Pernas”, iniciativa que promove aulas de caminhada e corrida, e Yoga).

Além disso, a mesma cartilha apresenta o Espaço Cultural, que se constitui em um ambiente climatizado e se destina à realização de aulas de dança de salão, durante a semana, no horário do almoço, e a festas e confraternizações dos sindicalizados que estejam em dia com sua mensalidade. A reserva do espaço para as festas e confraternizações é feita mediante a assinatura de um Termo de Cessão de Uso e de Responsabilidade por Danos e Prejuízos. Também se oferecem aulas de dança, englobando diversos estilos, em horários variados, somente no *campus* Fundão; aulas de música – para ensinar a tocar instrumentos de corda e

percussão –, somente no *campus* Fundão; aulas de artesanato – pinturas em geral e *patchwork* –, ministradas no Espaço Cultural do Sintufrj (SINTUFRJ, s.d.).

Verificamos também nesse espaço projetos denominados “Sintufrj Luta e Saúde” e “Esticando as Pernas”. Todos os *links* referentes a tais ações encontram-se no *site* do sindicato (SINTUFRJ, 2019c). Por fim, cabe ressaltar que, na pesquisa documental (SINTUFRJ, s.d.), foi possível identificar uma iniciativa do Sintufrj no que diz respeito à preparação tecnológica dos técnicos-administrativos. Trata-se do Curso de Apropriação Digital (Parceria Sintufrj/LiPE/Nides/CT), que funciona no Centro de Tecnologia (CT/UFRJ) – Laboratório de Informática (LiPE) e cujo público-alvo são somente os sindicalizados ao Sintufrj. Vale também aqui destacar que outras referências à preparação tecnológica foram apuradas em falas de entrevistados e remetem a cursos que são, na verdade, oferecidos pela Reitoria. Trata-se de iniciativas que visam a uma formação básica em programas de informática, como Microsoft WORD/EXCEL, e à apresentação dos direitos e deveres dos técnicos-administrativos, quando da sua posse como servidores da UFRJ. Tais referências serão esmiuçadas no item 4.2.4, relativo à análise dos resultados e das falas dos entrevistados.

Analisando os resultados apresentados, podemos verificar que, nos documentos acima, não há qualquer menção explícita ou implícita aos elementos constitutivos da consciência de classe dos técnicos-administrativos da UFRJ, como a motivação para trabalhar na universidade, as suas formas de ingresso, as tarefas realizadas e a importância do trabalho para a universidade e para a comunidade atendida. A mera situação do trabalhador como técnico-administrativo sindicalizado na UFRJ permite, de acordo com o sindicato, que ele tenha acesso a serviços e a benefícios – próprios ou para a família – que atendam às necessidades de execução do trabalho na universidade, e não um questionamento da ordem capitalista ou da sua condição de exploração. No que diz respeito à ausência de elementos motivadores da consciência de classe pelo trabalhador, nos referidos documentos, os trabalhadores permanecem assim alienados em relação à dinâmica sociometabólica do capitalismo, que, segundo Antunes (2009) e Mészáros (2005a, 2005b, 2006), promove uma divisão social hierárquica do trabalho decorrente da condição insuperável, sob o domínio do capital, de que a sociedade é estruturada antagonisticamente à luz da separação entre as funções de produção e controle do processo de trabalho e sua atribuição a diferentes classes de indivíduos.

No que tange ao trabalho *versus* qualidade de vida do sindicalizado, os documentos revelam que o Sintufrj buscou oferecer inúmeras atividades e cursos fora das atividades oficiais de trabalho, de forma a não comprometer a rotina de trabalho do técnico-administrativo, vide o

exemplo das aulas de dança de salão, pilates e Yoga, em horários estreitos dentro da jornada do trabalho – como no horário do almoço – ou em horários anteriores ou posteriores a tal jornada. O sindicato alega que essas atividades e cursos visam a aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores sindicalizados; porém, tais momentos de suposto lazer ou descanso em períodos tão restritos e cravados em pequenos intervalos da dinâmica de trabalho parecem operar com o objetivo de melhorar as capacidades corporais para o exercício das atividades profissionais na universidade. O alívio do *stress* e das tensões promovidos por uma aula de dança de salão, por exemplo, parece estar mais relacionado a preparar o corpo do indivíduo para jornadas ainda mais pesadas de trabalho do que estimulá-lo a refletir criticamente sobre sua rotina de trabalho pesado e do virtual apagamento das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre.

Quando Mészáros (2011) afirma que, no sistema capitalista de produção, promove-se a produção de riqueza sem que se levem em conta as necessidades humanas, retira-se a condição do controle sobre o processo produtivo e, como consequência, desenvolve-se uma produção sem limites, incontrolável e destrutiva em relação à humanidade e à natureza. Assim, a mola dinâmica propulsora do capitalismo é dada por e para uma lógica produtiva e criativa desumanizadora, na qual a extração da mais-valia, do trabalho excedente e daquilo que poderia libertar o homem para seu maior e efetivo desenvolvimento individual junto à sua humanidade realiza-se justamente fazendo o contrário: o trabalhador, sujeito real da produção, torna-se uma carcaça do tempo e do uso para o acúmulo de riqueza do capital.

Já com relação aos conceitos de “tempo de trabalho necessário”, “tempo de trabalho excedente”, “tempo disponível” e “tempo livre”, mobilizados por Lukács (2010) e Mészáros (2011) com base na obra de Marx (2011), cumpre o aprofundamento trazido por Santos Neto (2013). Segundo este autor, o elemento “tempo de trabalho” integra o modo de produção capitalista, na medida em que a história das sociedades de classe constitui-se a partir da expropriação do excedente produzido pelo tempo de trabalho dos trabalhadores. Como já reforçava Lukács (2010), numa sociedade de classes, o elemento “tempo de trabalho necessário” manifesta-se como um elemento fundamental do processo de acumulação e de enriquecimento de uma classe em detrimento daqueles que produzem mais do que o necessário para garantir a sua existência imediata, como os técnicos-administrativos da UFRJ.

De acordo com Mészáros (2006), o trabalho não é voluntário, mas forçado e imposto, de maneira que o trabalhador apenas pode se sentir livremente ativo quando está fora das funções do trabalho. Entretanto, como apontam Vendruscolo *et al.* (2012), o tempo livre de não-trabalho – que deveria viabilizar uma melhor qualidade de vida para o trabalhador – muitas

vezes sequer permite a recuperação das forças físicas do mesmo, sendo que tal recuperação configuraria o “tempo de recomposição orgânica para o capital” numa perspectiva marxista.

Quanto às condições de trabalho, os documentos do Sintufrij considerados neste item não fazem qualquer referência a uma atuação do sindicato para a promoção de melhorias nas condições de infraestrutura do ambiente de trabalho. Entretanto, esses documentos apontam para algumas iniciativas que poderiam, em tese, contribuir para uma melhoria na remuneração do trabalhador – como as atividades de cunho intelectual e de capacitação tecnológica – bem como nas relações entre os colegas de trabalho, por meio das atividades corporais e esportivas. Todavia, a viabilização dessas atividades não parece apontar para uma reflexão crítica acerca das condições de trabalho desses indivíduos na universidade. Ao contrário, apontam bem mais para a sua capacitação para a melhor realização das tarefas de trabalho e a maior integração entre os funcionários para dirimir conflitos que prejudiquem os desempenhos individual e coletivo nas atividades de trabalho no âmbito universitário.

Tais atividades podem ser entendidas, a partir da linha argumentativa de Paniago (2012) e de Mézáros (2011), como expressões da habilidade de afirmação do capital por meio de novas modalidades de comando e as suas tentativas de inviabilização de quaisquer alternativas de poder compartilhado, com a proposição de atividades aparentemente inclusivas que parecem satisfazer as necessidades imediatas do trabalhador perante as demandas do sistema capitalista, mas que acabam por fazê-lo sucumbir cada vez mais à incontrolabilidade da expansão do capital em vez de questioná-la e de se engajarem criticamente para fazer frente a ela.

Finalmente, em relação à formação humana, foi possível observar que o sindicato ofereceu cursos de capacitação e/ou qualificação nas áreas intelectual, tecnológica e corporal, mas não se pode dizer que houvesse necessariamente uma preocupação com a omnilateralidade a partir da análise desses documentos. As iniciativas voltadas para a área intelectual tiveram como foco primordial o acesso do técnico-administrativo sindicalizado aos cursos de graduação e de pós-graduação da universidade, bem como cursos livres para o uso instrumental de línguas, sem revelarem uma preocupação dialógica conforme proposta por Freire (1987). Para tal autor, as iniciativas educacionais devem se basear no amor e na práxis, que têm como dimensões a reflexão e a ação transformadora. A palavra tem um valor transformador no mundo e nas pessoas, na medida em que permite que os oprimidos sejam libertados de sua condição de dominação por meio do diálogo. Como a palavra é um direito de todas as pessoas – e não um privilégio – e uma ação amorosa, o autor descreve como um dos elementos-chave de seu método o uso de temas generativos para promover o diálogo e o aprendizado, que se referem à realidade

das pessoas para investigar suas ações nessa realidade, não à mobilização de conteúdos pré-estabelecidos, como na educação tradicional, cujo conteúdo é tipicamente cobrado em exames de vestibular e atendem às necessidades instrumentais da vida quotidiana e do trabalho.

Em relação à preparação tecnológica, o Sintufrj conta com uma parceria com o Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social (Nides) e com o Centro de Tecnologia (CT), da UFRJ, o que teria um grande potencial para a construção de tecnologias sociais e uma análise crítica da própria tecnologia tais como previstas por Dagnino (2004) e por Feenberg (1991, 2010). Porém, chama a atenção o fato de tal iniciativa ser divulgada apenas na cartilha do Sintufrj (s.d.), sem que tenham sido encontradas outras iniciativas de propagação e de engajamento dos trabalhadores nessa iniciativa. A falta de conhecimento por parte dos servidores técnico-administrativos sindicalizados faz com que eles busquem uma capacitação tecnológica menos crítica e mais voltada para a operação das tarefas necessárias ao trabalho na universidade.

No que tange à formação corporal, as iniciativas propostas pelo Sintufrj apontam para uma função reducionista de socialização superficial e higiene mental dos indivíduos, o que vai na direção contrária do que o Coletivo de Autores (1992) aponta como uma formação corporal que figure na produção humana a compreensão do indivíduo como sujeito histórico dotado de capacidade de interferência não somente em sua vida particular, mas nas atividades sociais sistematizadas. Nesse sentido, as práticas corporais propostas pelo sindicato parecem se distanciar do desenvolvimento de práticas pedagógicas concretas que possibilitem ao trabalhador romper simultaneamente com a profissionalização estreita e a educação genérica, separadas do mundo do trabalho, bem como de uma perspectiva sociocultural da educação como sugerida por Marinho (2010, 2011).

No panorama geral, os resultados e a análise dos dados coletados na pesquisa documental apontam que a perspectiva do Sintufrj para a formação dos seus sindicalizados difere dos fundamentos de uma formação humana integral, conforme apresentados por Tonet (2012) e baseados em Mészáros (2011). Tais fundamentos tomam como pontos de partida o trabalho, considerado o ato ontológico primário do ser social, uma práxis humana que requer uma relação recíproca entre subjetividade e objetividade no ser social. Os dados coletados e examinados na pesquisa documental indicam que as iniciativas oferecidas pelo Sintufrj aproximam-se bem mais da educação efetuada no sistema capitalista – determinada por relações sociais alienantes –, que se limita a adaptar a classe trabalhadora ao trabalho assalariado em seus múltiplos graus de complexidade.

## 4.2 RESULTADOS E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Antes de trazer a apresentação dos resultados das entrevistas e a análise qualitativa desses dados coletados, apresentaremos abaixo um quadro que retrata o perfil dos entrevistados com o objetivo de nortear melhor o leitor quanto aos sujeitos de pesquisa.

**Quadro 1 – Perfil dos Entrevistados**

	<b>FAIXA ETÁRIA</b>	<b>GÊNERO</b>	<b>FORMAÇÃO ACADÊMICA</b>	<b>CAMPUS ONDE TRABALHA/TRABALHOU</b>	<b>CENTRO DA UFRJ ONDE TRABALHA/TRABALHOU</b>
<b>E 01</b>	60-65 anos	Masculino	Especialização	Fundão	Centro de Ciências da Saúde
<b>E 02</b>	50-55 anos	Masculino	Graduação	Fundão	Centro de Ciências da Saúde
<b>E 03</b>	55-60 anos	Masculino	Mestrado	Fundão	Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza
<b>E 04</b>	30-35 anos	Masculino	Mestrado	Fundão	Reitoria
<b>E 05</b>	30-35 anos	Feminino	Graduação	Macaé	Centro de Ciências da Saúde
<b>E 06</b>	40-45 anos	Masculino	Especialização	Fundão	Centro de Tecnologia
<b>E 07</b>	60-65 anos	Feminino	Doutorado	Praça XI	Centro de Ciências da Saúde
<b>E 08</b>	60-65 anos	Feminino	Ensino Médio	Praia Vermelha	Centro de Filosofia e Ciências Humanas
<b>E 09</b>	55-60 anos	Feminino	Graduação	Praia Vermelha	Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Fonte: O autor, 2021.

Agora seguem a apresentação dos resultados e da análise dos dados coletados nas entrevistas, organizados com base nas categorias analíticas que emergiram do campo, a saber: consciência de classe; trabalho *versus* qualidade de vida; condições de trabalho; e formação humana.

#### 4.2.1 CONSCIÊNCIA DE CLASSE

A categoria “Consciência de classe” identifica o nível de consciência de classe dos servidores técnico-administrativos sindicalizados da UFRJ. Os tópicos norteadores desta categoria abrangem a motivação para o trabalho e o ingresso na universidade; as tarefas realizadas pelo servidor na instituição; o entendimento do técnico-administrativo sobre a importância do seu trabalho para a universidade e para a sociedade em geral; o conhecimento de seus direitos e deveres para com a UFRJ, para com a comunidade atendida e para com a sociedade; a possível atuação do sindicato no esclarecimento desses direitos e deveres; a percepção de pertencimento a uma mesma classe; a visão do Sintufrj sobre a construção da união entre os trabalhadores; e a percepção sobre a representação dos interesses da classe de servidores técnico-administrativos por parte do sindicato; os principais desafios dos servidores técnico-administrativos no exercício da sua profissão; a percepção do servidor sobre a valorização do seu trabalho na universidade; e a sua avaliação sobre a relação do sindicato com partidos políticos e a iniciativa privada.

Após a definição da categoria e de seus tópicos norteadores que emergiram a partir do campo, partiremos agora para a apresentação dos resultados das entrevistas nesta primeira categoria e para a análise desses resultados à luz da discussão teórico-conceitual trazida nesta dissertação. Quando perguntados acerca das motivações para o trabalho na universidade e das formas de ingresso na instituição, os entrevistados apresentaram respostas variadas. O entrevistado E 02 aponta como motivação para a entrada o ganho de uma maior experiência profissional após ter realizado estágios na universidade em meados dos anos 1980, período no qual identificou a excelência da universidade. Tal percepção também é compartilhada por E 06, que, mesmo tendo participado de tantos concursos públicos, optou pela UFRJ, por conta de sua excelência. Os entrevistados E 04 e E 05 já tinham sido alunos da universidade, mas as

motivações para se tornarem funcionários são distintas. O entrevistado E 04 aponta que a UFRJ garante a ele uma remuneração e uma maior estabilidade do que o trabalho em uma ONG:

Eu na minha graduação em Ciências Sociais no IFCS, eu queria colocar mais a mão na massa, eu tenho um perfil mais ligado à Extensão, né? E o IFCS, ele é muito mais acadêmico. Mas eu garoto muito novo, né, não sabia essas coisas, eu fui aprendendo na universidade, né [...]. A UFRJ ganhou um edital do antigo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, que era um edital para gerar emprego e renda para jovens em lugares vulneráveis, né? Então, a UFRJ ganhou este edital por meio do Soltec, ganhou um orçamento para administrar, enfim, eu acabei ficando com a bolsa de extensão desse projeto e tudo isso me interessou, eu achei isso tudo muito interessante, porque eu era graduando, né, eu tinha mais interesse de arrumar um emprego logo após me formar. A minha expectativa era trabalhar em uma ONG ou algo do tipo, era o início dos anos 2000, né, 2008, início não, final... (E 04, 2021).

Já a entrevistada E 05 (2021) tem, em relação à UFRJ, “um senso de casa”, por conta de sua trajetória acadêmica desenvolvida na universidade.

Eu tenho um senso de casa com a UFRJ muito grande, porque eu sou formada pela UFRJ, eu estudei tanto bacharelado quanto licenciatura. Então eu tenho uma visão como aluna e uma visão da importância dela. E aí eu acreditei que era um bom local para que eu também pudesse efetuar o meu trabalho (E 05, 2021).

A partir das falas dos entrevistados, percebe-se também uma diferença em termos da institucionalização do processo de entrada no serviço público e da disponibilidade de vagas, que se mostrou reduzida ao longo da segunda metade da década 2010. E 02 (2021) foi enquadrado como funcionário a partir de uma decisão da Reitoria, enquanto E 04, E 05 e E 06 passaram por concursos públicos, sendo que E 05 – que entrou num momento posterior a E 04 e a E 06, – já se deparou com um contexto de escassez de vagas na cidade do Rio de Janeiro, e as disponíveis eram voltadas para funções não totalmente adequadas à sua formação acadêmica. Segundo a entrevistada,

Eu já tinha acabado de, em 2012, terminar o bacharel. Eu vi um concurso público que tinha sido aberto. No ano, só abriu vaga no *campus* de Macaé, por isso, eu me inscrevi para Macaé. Aí eu fiz a prova e infelizmente eu só fui chamada dois anos depois, pouco antes de acabar a validade do concurso. Eu entrei em 2014, literalmente no início da Copa do Mundo. Tomei posse no dia 6 em Macaé, na semana anterior ao início da Copa, e assim comecei. Aí fui direcionada para o laboratório no qual eu atuo até hoje e foi assim que se deu início ao trabalho. Eu atuo no Laboratório de Ciência de Alimentos, que pertence ao curso de Nutrição do *campus* de Macaé, apesar de a minha formação ser toda química, tanto técnica, quanto o bacharel quanto a licenciatura (E 05, 2021).

As falas dos entrevistados acima corroboram os elementos fetichistas e alienantes do controle sociometabólico, tal qual argumentado por Antunes (2009). A imposição de condições objetivas e alienantes aos trabalhadores como um poder separado – como a menor

institucionalização para o enquadramento de funcionários, como aconteceu com E 02 e a colocação de indivíduos para exercer funções fora de sua formação acadêmica, como é o caso de E 05, exerce controle sobre eles. A incorporação do capital como um valor egoísta – com sua subjetividade usurpada e pseudopersonalidade, nítida na preocupação de E 04 com a garantia de um contracheque fixo, em contraposição ao trabalho almejado em uma ONG –, destina-se a atender aos imperativos expansionistas do capital; e à personificação equivalente dos trabalhadores como trabalho, que busca estabelecer uma relação de dependência com o capital historicamente dominante. Essa personificação reduz a identidade do sujeito deste trabalho a suas funções produtivas fragmentárias, em linha com o argumento do autor supracitado.

No que diz respeito às tarefas executadas na universidade, o entrevistado E 02 executa as tarefas que vão para além das suas funções originalmente previstas. Segundo o entrevistado, “[n]a verdade, a minha função dentro da UFRJ é técnico em edificações [...] e, fora essa função, eu tenho que exercer outras atividades funcionais para que eu não fique sem fazer nada. E aí eu acabo realizando serviços de todo o Departamento de Radiologia” (E 02, 2021). Situação semelhante é enfrentada pela entrevistada E 05, que é técnica responsável por um laboratório, mas, em face do número reduzido de técnicos no *campus* de Macaé e do desinteresse de professores em assumir funções de gestão, acaba também por realizar tarefas administrativas para além das suas funções originais:

Eu atuo como corresponsável do laboratório, então eu faço toda a parte administrativa de pedido de compras, de recebimento, de organização, assim como o preparo das aulas e toda essa organização para a aula, a separação, a limpeza e tudo mais que envolve a vida do laboratório, seja nas aulas da graduação ou seja em pesquisa, nos âmbitos do que envolve o que é realizado dentro do laboratório. Somos pouquíssimos técnicos no *campus* e no curso especificamente. Nós somos apenas três técnicos nível B e uma técnica nível E no curso. A gente acaba, por isso, também fazendo parte do colegiado como representação técnica e atualmente eu também sou representante no conselho deliberativo no curso e faço parte de algumas outras mil comissões [risos]. Pelo que eu saiba, eu sou a única pessoa como técnica que é presidente de GT, no caso do GT contra pandemia no *campus*. Eu vou dizer para você que eu assumi, no momento em que os docentes não queriam estar na frente do GT, então não foi muito uma valorização. Foi mesmo por uma questão de necessidade, mas é uma coisa que eu friso em todas as reuniões que eu tenho com as pessoas fora do *campus*, que é a valorização do trabalho técnico. Os técnicos são capazes e capacitados para fazer várias e várias funções, inclusive questões de gestão, e estar à frente de grupos, porque nem sempre há essa visão sobre a nossa categoria (E 05, 2021).

As falas de E 02 e E 05 exemplificam que o trabalho excedente e aquilo que poderia libertar o homem para seu maior e efetivo desenvolvimento individual junto à sua humanidade realiza-se justamente fazendo o contrário: o trabalhador, sujeito real da produção, torna-se uma

carcaça do tempo e do uso para o acúmulo de riqueza do capital, seguindo o argumento de Mészáros (2009, 2011).

Ao serem perguntados sobre a importância do seu trabalho para a UFRJ e para a sociedade, os servidores identificaram que são peças importantes na universidade ainda que haja obstáculos à execução das suas funções. E 01, servidor aposentado da Coppe, vê a importância do seu trabalho associada ao auxílio a pesquisadores dedicados ao desenvolvimento de tecnologia para o país, tendo em vista que atendia em questões burocráticas e institucionais a alunos que desenvolviam suas dissertações de Mestrado e teses de Doutorado que incorporavam o *know-how* de países estrangeiros para aplicá-los à realidade brasileira. O atendimento aos alunos é um dos pontos também valorizados na fala de E 08, que chega a mencionar também o incentivo a ser dado para que os alunos continuassem seus estudos.

Os alunos que estavam começando, que entravam pelo Vestibular, eu sou antiga, ainda era Vestibular, antes do Enem, e eles precisavam de um tudo, de toda maneira, de toda a informação de todos os funcionários da universidade, para entrar, para estudar, como eles deveriam se comportar, como eram os períodos, o que eles iriam estudar, o que eles deveriam fazer, toda essa parte foi muito, é, assim, como é que eu vou dizer, enobrece o ser humano, né, ajudando o outro você também se ajuda, é uma via de duas mãos, né, o rapaz e a moça que estão entrando, eles pedem muito a sua ajuda e você também aprende com eles, como você precisa incentivar eles para estudar, determinado momento da vida, né, eles querem desistir, você tem que incentivar, isso é muito bom para a universidade, para a sociedade, né? Para nossa vida como um todo! (E 08, 2021).

As falas de E 01 e de E 08 têm diversos pontos de contato com a de E 06, servidor da Coppe na ativa, que se mostra muito orgulhoso das suas funções, não apenas ao eliminar entraves burocráticos para os alunos, mas também ao prestar auxílio aos pesquisadores da instituição e à comunidade externa à universidade.

Bom, o meu trabalho é mais importante, porque eu... trabalho na secretaria do Programa de Engenharia Elétrica da Coppe. Eu faço os processos acadêmicos dos alunos, viabilizando que eles defendam os seus trabalhos e somem no seu currículo o diploma correspondente. Além disso, a gente também trabalha na parte correspondente de disponibilizar as salas, os horários, as grades horárias das disciplinas que vão ser oferecidas... A gente também trabalha auxiliando os professores com eventos... São diversos expedientes da secretaria. A gente faz atendimento ao público também. A gente faz o atendimento direto ao público também que tenha dúvidas sobre a área, sobre os projetos específicos de professores e de áreas. É um trabalho árduo, mas gratificante, porque a gente sempre vê um resultado com a pessoa que foi atendida sendo agraciada, naturalmente por méritos deles, mas a gente também tem a nossa contribuição, tentando tirar as pedras no caminho o máximo possível (E 06, 2021).

A entrevistada E 09 concorda que ela contribui “para o cidadão que está estudando na universidade a solucionar atos acadêmicos” (E 09, 2021). E 02 é ainda mais enfático no reconhecimento da relevância da sua função, afirmando que “[s]em o meu trabalho, a UFRJ não existiria. Meu trabalho é fundamental para que a estrutura da Universidade Federal do Rio de Janeiro possa funcionar” (E 02, 2021). Esmiuçando essa contribuição oferecida a essa estrutura, E 04 afirma que “o meu trabalho, assim como o dos demais técnicos, ele é de extrema importância dentro da universidade. A gente lida diretamente ou indiretamente com toda a funcionalidade da universidade, desde a entrada dos estudantes até a saída dos mesmos” (E 04, 2021). E 05 compara inclusive a relevância de seu trabalho à dos docentes da universidade: “eu participo diretamente da formação desses alunos e contribuo para essa formação. Então, eu acho que, assim como docentes, nós somos tão importantes quanto dentro dessa universidade, contribuindo para a formação dos alunos igualmente (E 05, 2021).” A entrevistada E 07, que atua como docente técnica, enxerga o impacto de sua ação não apenas sobre o discente, mas também sobre a sociedade.

[E]u vejo meu trabalho como sendo uma atividade contribuidora para o processo de formação do aluno. Eu agora como docente técnica do departamento de Medicina e Atenção Primária à Saúde, então, eu vejo como docente técnica, eu leciono frente a duas turmas e eu vejo como uma atividade que contribui muito para a formação do aluno do curso de Medicina. Eu tenho também a atividade do meu projeto que versa sobre a tuberculose. No momento também em que eu estou desenvolvendo junto às comunidades do território, também como um processo contribuidor, a educação dessa população para entender melhor o seu processo de doença (E 07, 2021).

Já E 03, que trabalha há 34 anos na universidade, entende que o técnico-administrativo é fundamental como um agente de transformação na universidade e fora dela, mas entende que “o viés político nem sempre foi favorável às nossas reivindicações, vamos dizer assim, em nome da Ciência” (E 03, 2021).

Ampliando o diálogo com o referencial teórico e o articulando à análise dos dados, pode-se dizer que os depoimentos acima, de E 01 a E 08, parecem enquadrar o técnico-administrativo na lógica de um trabalhador modelo, formatado para atender às necessidades da reprodução sociometabólica do capital, tal como trabalhada por Mészáros (2011). Esses trabalhadores parecem aceitar que devem cumprir suas funções trabalhistas de forma ética, sem contestar as relações de exploração existentes na própria universidade. Isso revela, como sinaliza o referido autor, que quanto mais a sociedade capitalista avança, mais ela se torna centrada na exploração das instituições educacionais em todos os níveis para a perpetuação da sociedade de

mercadorias, inclusive na assimilação acrítica de funções pelos trabalhadores e na alienação quanto às relações de poder que tal assimilação pressupõe. Nesse sentido, partindo da ideia de Lukács (2010) de que os complexos sociais exercem sempre uma relação de dependência ontológica e autonomia relativa com o trabalho, pode-se dizer que tais trabalhadores se distanciam de uma “contra-internalização” ou “contraconsciência”, o que exigiria, segundo Mészáros (2011), a antecipação de uma visão geral, concreta e abrangente em relação à forma de internalização dos interesses predominantes que legitimam a ordem do capital.

As entrevistas revelaram que, da mesma forma que os sindicalizados reconhecem a importância do seu trabalho para a universidade e para a sociedade, a maioria deles tem conhecimento dos seus direitos e deveres para com a UFRJ, a comunidade atendida e a sociedade e convergem no posicionamento de que a atuação do sindicato para o esclarecimento desses direitos e deveres foi mínima ou nula. E 02 afirma que sabe perfeitamente os seus direitos e tem consciência de todos eles; entretanto, ele coloca que o sindicato nunca o instruiu sobre direitos e deveres. Seu posicionamento inclusive é bastante crítico quanto a não atuação do sindicato: “Ele [o Sintufrj] só quer os direitos, mas os deveres jamais. Ele nunca colocou os deveres que as pessoas deveriam ter” (E 02, 2021).

A entrevistada E 05 também revela ter amplo conhecimento dos seus direitos e deveres para com a universidade e para com a sociedade, mas tal conhecimento surge da sua iniciativa própria de buscar informações em órgãos da própria universidade, não no Sintufrj. Ainda que reconheça uma maior atuação do sindicato no *campus* em que trabalha, a entrevistada nota que essa atuação ainda é muito reduzida:

Eu vou ser bem sincera. Eu tive um conhecimento amplo desses direitos e deveres, porque, assim que eu entrei na universidade, eu sou uma pessoa bastante curiosa, então, eu comecei a fazer vários daqueles cursos EaD [Educação a Distância] que a PR-4 [Pró-Reitoria de Pessoal] disponibiliza em torno da carreira técnica. Como, quando eu entrei, eu não sabia, eu precisava aprender sobre essas questões. Acredito eu, e isso é uma visão muito particular aqui de Macaé, que há uma atuação muito fraca do sindicato aqui em Macaé. Nos últimos dois anos, isso tem melhorado bastante, mas a gente tem, anteriormente a isso, bastante deficiência de presença do sindicato lá. Eu, como ia nas assembleias, tinha um pouco mais de participação na minha formação, mas, no *campus* em si, essa formação não foi muito estimulada pelo sindicato, a meu ver (E 05, 2021).

O entrevistado E 06 corrobora inúmeros aspectos da fala da entrevistada E 05. Ele ressalta que os cursos para a conscientização sobre os seus direitos e deveres enquanto servidor foram oferecidos pela Reitoria, não pelo sindicato. Além de elogiar a qualidade do curso, ele

também enxerga que a presença de servidores sindicalizados enriquecia o conteúdo das aulas, mas reconhece que as iniciativas de proposição de tais cursos não partia do Sintufrj.

Há um tempo atrás, foi disponibilizado pelo Governo Federal Anterior um programa de capacitação dos Servidores. Eu fiz um curso na Reitoria sobre exatamente esse tema: direitos e deveres do servidor. O curso é interessantíssimo, a gente até ao final do curso... Todos na sala, inclusive o professor, nós concordamos que esse curso deveria ser uma introdução para o servidor começar a trabalhar, no primeiro semestre talvez. Acho que deveria ser obrigatório fazer [...]. Eu confesso que eu não visualizei uma participação do sindicato nesse curso, não. Não sei nem se ele lutou para a Reitoria disponibilizar esse curso. Não é só esse curso. A Reitoria dá uma vasta lista de cursos. Eu realmente confesso que eu não sei se o sindicato atuou. Agora, no curso que eu fiz, sempre tinha a participação de funcionários sindicalizados e ex-funcionários do sindicato. Eu achei muito interessante também porque, por vezes, o professor dava o conteúdo e aí um companheiro do sindicato chegava e falava que no sindicato era assim, assim e assim... Era sempre enriquecedor nesse sentido [...] E a parte de direitos e deveres, eu tive mais mesmo por parte da Reitoria. Quanto ao sindicato, eu confesso que não (E 06, 2021).

Novamente articulando o referencial teórico à análise dos dados, pode-se dizer que a não proposição de iniciativas para o conhecimento de direitos e deveres dos trabalhadores por parte do sindicato insere-se, numa perspectiva sugerida por Mészáros (2005b), em um contexto em que houve a acomodação ou mesmo a capitulação total de algumas formas de mobilização da classe trabalhadora – como os sindicatos – às exigências e aos interesses do capital. O Estado oferece o conhecimento a seus funcionários sobre direitos e deveres circunscritos a regras que privilegiam o bom funcionamento de instituições como universidades em prol da reprodução do capital. Tais iniciativas do Estado – aliado da burguesia na expansão sociometabólica do capital – esvaziam a percepção crítica dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho, bem como os seus direitos e deveres para além das restrições estabelecidas; dificultam a formação de uma consciência de classe; e os fazem desacreditar do potencial transformador da instituição que os representa, no caso do sindicato.

Os entrevistados também foram perguntados acerca da sua percepção de pertencimento de classe e do possível papel do Sintufrj na união entre os trabalhadores. E 03 aponta que “a trajetória histórica da comunidade dos técnicos-administrativos da UFRJ é antiga e, durante essa trajetória, eu acho que, num certo sentido, nós aprendemos muito” e ainda frisou que “historicamente o Sindicato [Sintufrj] tem uma história que começa como uma Associação, era um Grêmio” (E 03, 2021). Porém, como afirma E 01, “eu vejo que infelizmente hoje o sindicato nosso tem uma linha totalmente diferente, uma linha que não briga pela autonomia da universidade” (E 01, 2021).

Por outro lado, E 03 afirma que

do ponto de vista da consciência dos trabalhadores, da consciência de classe, historicamente falando, essa consciência que nós temos hoje, nem sempre foi assim, entendeu, a consciência do trabalhador. Entendo que nós precisamos crescer mais ainda na consciência da nossa classe, enquanto trabalhador e enquanto cidadão, entendendo a possibilidade que nós temos de reivindicar mais e mais acerca dos nossos direitos como trabalhador (E 03, 2021).

Como coloca E 07, “a UFRJ tem uma diversidade muito grande, então, eu penso que existe aí muita diversidade, muito a caminhar para que se entendam como integrantes de uma instituição, como todos ali, com os mesmos direitos, igualdade de direitos” (E 07, 2021). E 08 vê que o Sintufrj até busca unir os servidores,

mas [...] tem muitos servidores que discordam com os critérios, [...] com as coisas que o sindicato fala, [...] mas eu vejo o sindicato, assim, tentando mobilizar os servidores para que fiquem todos de forma unificada, lutando por um mesmo objetivo, que é para o bem [...] (E 08, 2021).

E 03 aponta que

temos muitas reivindicações que, às vezes, a grande parte da nossa classe não conhece, até porque também a nossa classe, ela é muito diversificada, então, tem gente que tem formação em nível de fundamental, intermediário e nível superior. As vezes essa posição acaba influenciando muito, gerando até uma certa alienação (E 03, 2021).

Esta fala de E 03 se coaduna com o argumento de Mészáros (2006, 2011) pois a produção se desenvolveu sem levar em conta a qualidade, o uso e a necessidade efetivamente humanos. Assim, caminhou-se rumo à desumanização, à separação do sujeito produtivo de seus meios inorgânicos e orgânicos para a produção, o que levou à supressão das qualidades e forças sociais na sua relação de produção junto à natureza para a obtenção das mercadorias. E 03 continua o seu raciocínio:

a classe precisa se conscientizar mais, é papel do sindicato, é papel nosso, ter consciência para levar um pouco mais de luz para esses nossos companheiros que, às vezes, não por culpa deles, mas a situação que nos cerca é que nos aliena, então aí é que o sindicato, ou o nosso papel enquanto trabalhadores conscientes, levar a nossa contribuição para clarear mais [...] uma visão de fato mais crítica e científica (E 03, 2021).

Por outro lado, E 06, ao ser perguntado sobre a sua percepção acerca da participação do sindicato na defesa dos interesses da classe, respondeu que

falta uma informação, falta esclarecer o papel do sindicato [Sintufrj], o que ele pode fazer, quais as ações hoje que ele está fazendo, o que ele já conseguiu. Esse tipo de esclarecimento incita o servidor a correr atrás também. Se o cara chega na Assembleia e diz tudo o que a gente pode fazer, o servidor fica estimulado a correr atrás, eu acho que falta essa divulgação. [...] E complementa [...], mas eu atesto a importância do sindicato, apesar disso (E 06, 2021).

Assim também como E 06, E 03 afirma que pensa que “o viés principal é a conscientização da nossa classe de trabalhadores e quais de fato são os nossos direitos, é isso que o sindicato precisa saber fazer para nos ajudar a pensar” (E 03, 2021).

Tais falas reforçam o ponto trazido por Ferreira e Delgado (2003), de que os sindicatos têm sido, desde seus primeiros momentos até os dias atuais, importante instrumento para a conquista e manutenção dos interesses dos trabalhadores. Apesar das tensões e divergências internas, que geram disputas, e da grande heterogeneidade que o caracteriza, os autores argumentam que o movimento sindical, em seu conjunto, integra o rol das instituições relevantes na história. Assim, será, em sua visão, uma instituição presente no protagonismo dos episódios marcantes ou atuando na posição de coadjuvante, com maior ou menor intensidade.

Entretanto, segundo Henrique (2010), o sindicalismo sofreu profundas transformações pois o mundo do trabalho tem passado por grandes mudanças, as quais começaram a se intensificar nas décadas finais do século XX. Romagnoli (2005) chega a afirmar que o sindicato não consegue mais definir sua identidade assim como não consegue mais saber a quem representa, perspectiva com a qual esta dissertação se coaduna.

Boito Jr. (1991) aponta que tal indefinição de identidade decorre da subordinação de grande parte dos sindicatos à burocracia estatal, de maneira que tais entidades parecem por vezes funcionar como ramos subalternos do próprio Estado. Adicionam-se a esse cenário as transformações do mundo do trabalho que exigiram dos sindicatos atuações mais pragmáticas e o desenvolvimento de formas alternativas de sindicalismo, desde o início dos anos 1980, como o “sindicalismo de resultados”, expressão muito utilizada pelo ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (SinMet) Luís Antônio de Medeiros, que defende a melhoria salarial em detrimento da discussão política.

Entretanto, Boito Jr. (2003) sinaliza que, embora dirigentes sindicais tenham se acomodado ao capital e sido cooptados politicamente, as bases ainda procuraram se mobilizar. O argumento do autor acima é compatível com o de Antunes (2011a), que indica que a rápida cooptação dos principais sindicatos e entidades sindicais no Brasil pelo governo não implicou a adesão de todo o movimento sindical à política de concertação social hegemônica pelas

autoridades. Esse autor reconhece a existência de focos de resistência que buscam organizar trabalhadores do campo e da cidade para não somente combater a estrutura sindical vigente e o neopeleguismo, mas lutar pela independência de classe e por uma sociedade mais justa, fraterna e igualitária.

Diante desse cenário, E 03 respondeu ao questionamento de como enxergava o sindicato na construção da união entre os trabalhadores, afirmando que

[A] divergência de ideias é fundamental, você cresce assim, mas tem um problema aí: você tem uma outra realidade que é a questão política, a tendência política, que [...] às vezes traz até uma divisão da própria categoria e [...] às vezes as lutas acabam sendo lutas de interesses, políticos, das facções. Eu sei que as divergências acontecem, mas a gente tem de equilibrar às vezes as coisas (E 03, 2021).

Assim, ainda que os primeiros passos no desenvolvimento dessa práxis tenham sido dados, essas iniciativas ainda esbarram em dificuldades objetivas de organização e posturas sectárias e fragmentadas das correntes que as compõem (ANTUNES, 2011a). Tanto Boito Jr. (2003) quanto Antunes (2011a) concordam que há uma divisão da classe trabalhadora entre alguns tidos como “mais importantes”, outros concebidos como “mais precários” e a maioria tida como “absolutamente descartável” na sua condição individual. Ainda, segundo Soares (2013), nesse contexto de neocorporativismo societal, as direções sindicais saem ganhando em detrimento do restante da classe.

Alguns desafios resultantes do sectarismo e da fragmentação sindical foram apresentados pelos entrevistados em suas respostas diante da falta de combatividade do sindicato diante de problemas enfrentados pelos servidores técnico-administrativos, que continuam fazendo parte do seu dia a dia na UFRJ. O entrevistado E 02 aponta que o seu principal desafio é se motivar a cada dia, “o que é uma coisa extremamente difícil dentro do funcionalismo público. Não tem motivação para que o servidor público trabalhe em prol de onde ele é contratado. As pessoas parecem que trabalham para que a coisa não funcione” (E 02, 2021). Já E 06 indica que seu principal desafio é

o governo ter periodicamente cortado a verba, todas as verbas da Educação. Cada vez mais a verba diminui e prejudica a prestação de um serviço de excelência pela UFRJ, visto que a situação só piora. Sem dinheiro, fica difícil trabalhar. A dificuldade só aumenta (E 06, 2021).

Ao falar de sua percepção sobre a valorização do trabalho do servidor técnico-administrativo na universidade, E 02 aponta que tal valorização depende dos dirigentes que ocupam cargos de poder na universidade num dado momento: “tem muitos outros deles

[dirigentes] que acham que o técnico-administrativo está ali para servi-los pessoalmente, não à União, ao Estado ou à UFRJ. Fica muito difícil trabalhar com essas pessoas” (E 02, 2021). Ele complementa dizendo que “o sindicato foi feito para resguardar o servidor, e não para agir junto com administração direta” (E 02, 2021).

A entrevistada E 05 foca predominantemente nas múltiplas facetas da desvalorização do servidor técnico-administrativo na UFRJ, desde a referência feita a esses profissionais nas comunicações oficiais da universidade até a forma subalterna como os técnicos são tratados pelos docentes.

Eu acredito fortemente que esse trabalho é muito pouco valorizado e que infelizmente ainda existe uma mentalidade de que o técnico é um servidor do docente, não da instituição. Isso precisa ser mudado e isso é algo que a gente sempre parece ter que reforçar a cada fala. As categorias trabalham conjuntamente, não uma para outra. Ao mesmo tempo, eu tenho uma visão de que muitos ainda reclamam de que, quando ainda tem alguma paralisação do serviço técnico, parece que a universidade para como um todo; então, me parece uma incongruência as pessoas acharem que, se o nosso trabalho para, a instituição para, e ao mesmo tempo achar que o nosso trabalho não é necessário. Uma coisa bastante importante é ressaltar que eu não tenho uma necessidade pessoal de ser chamada de química ou de mestre ou de doutora, mas eu acho que é uma questão de fala. Por que, quando se fala com um professor doutor, se chama ele de doutor, e, quando se fala com o técnico-administrativo que é doutor, se chama ele pelo nome? Não se dá a devida importância. Uma coisa que me incomoda bastante é que toda a redação oficial, os e-mails, normalmente é dirigida aos docentes, apesar de a mensagem também ser para os técnicos. Quando por exemplo há mensagens em que se pedem avaliadores para semana de integração ou para algum comitê ou para qualquer coisa do gênero, a mensagem escrita se refere aos docentes, nunca aos técnicos. Eu acho que isso é uma forma entranhada na mentalidade das pessoas de que os técnicos não estão fazendo parte daquilo, apesar de eles poderem e deverem fazer parte desses projetos de extensão, dessas avaliações, e sermos inclusive chamados a fazer parte se for preciso. Eu acho que só lembram da gente quando precisam, mas não porque tem um sentido de reconhecimento (E 05, 2021).

Já E 06 adota uma posição distinta pois vê que seu trabalho é bastante valorizado pela comunidade discente, mas também pelos professores. Todavia, é importante destacar, como o próprio servidor coloca, que suas condições de trabalho são consideravelmente melhores do que as presentes em outros setores da universidade, o que permite a melhor execução de tarefas e o atendimento mais orientado para as necessidades de seus interlocutores, como se vê no fragmento abaixo:

Eu tenho muita valorização pelos alunos até o que me deixa muito gratificado. Vários agradecem, vários vêm aqui apertar a minha mão, falar muito obrigado pelo que você fez por mim. Alguns trazem até biscoito, chocolate... Inclusive já citaram meu nome numa tese de mestrado na parte dos agradecimentos. Isso só gratifica porque você sabe que o seu trabalho está sendo bem feito. Uma boa parte dos professores elogia muito o trabalho da gente. Tem uma equipe aqui. Eu tento muito ajudar as pessoas. Claro que esse não é o cenário ideal, mas tem um certo conforto de ter quatro salas, um auditório... Se eu posso ajudar o companheiro, por que não? Eu não vejo problema nenhum em ajudar, em emprestar... (E 06, 2021).

E 06, quando perguntado acerca da sua leitura sobre a relação do Sintufrj com os partidos políticos, vê pontos positivos e negativos:

Essa ligação serve para o bem e para o mal. Para o bem, se o sindicato tiver uma boa comunicação com vereadores, deputados, ele pode conseguir algumas melhorias para a UFRJ e para os funcionários. Agora fica mais fácil o diálogo quando tem uma convivência com esses membros dos poderes. Mas a meu ver tem muita politicagem no sindicato também, tem muita gente querendo crescer. Essa é a parte negativa que eu vejo. Mas quanto à parte positiva dessa aliança, eu acho positivo sim se alinhar, mas sem querer escalar politicamente usando o sindicato para conseguir voto, para se promover. Aí não é legal (E 06, 2021).

Respondendo à mesma pergunta, E 03 foi assertivo, dizendo que

essa relação do sindicato com os partidos políticos é uma pergunta até interessante, eu enxergo em certo sentido como algo positivo, acho que é fundamental em certo sentido, mas que mais fundamental ainda do que a questão política é a consciência da própria classe trabalhadora acerca da sua realidade enquanto trabalhador dentro do sistema capitalista (E 03, 2021).

Entretanto, a consciência da classe trabalhadora acerca da sua realidade no sistema capitalista, almejada por E 03, esbarra no declínio do sindicalismo combativo, que, segundo Henrique (2010), ocorre em face da reconfiguração de sindicatos que buscam adaptar-se às reformas e às políticas neoliberais, que vêm demolindo os direitos trabalhistas. Boito Jr. (1998) vai na mesma direção ao apontar que, desde a década de 1990, era possível observar uma tendência gradual de conciliação dos interesses de sindicatos e de organizações populares com o neoliberalismo.

Segundo Druck (2006), os sindicatos vêm se tornando fins neles mesmos ao atuarem cada vez mais dentro da legalidade do capital e abandonarem o papel de meio para a construção de uma legalidade própria da classe trabalhadora, alternativamente à hegemonia neoliberal. Como aponta Soares (2013), o rebaixamento da pauta política conduziu à desmobilização gradual dos trabalhadores e intensificou a burocratização das organizações sindicais criadas em décadas anteriores.

Tal “transformismo” caracteriza-se pela tentativa de promoção do entendimento entre representantes sindicais, empregadores e autoridades governamentais para a construção de consensos sobre temas relativos às relações de trabalho. O transformismo caracteriza-se como movimento de cooptação político-ideológica das classes dominantes sobre as subalternas. A aproximação com o governo atrai para o campo político dominante até mesmo intelectuais

orgânicos e seus dirigentes político-ideológicos, de maneira a esvaziar a postura crítica e destituir de direção política forças sociais oponentes, engessando-se a luta político-ideológica (GRAMSCI, 2002).

Segundo Coelho (2012), o transformismo assume diferentes facetas, como a absorção individual ou coletiva de intelectuais das classes subalternas pelas dominantes, a ampliação dos grupos dirigentes e a desorganização política das classes subalternas. Maciel (2006) sustenta que o transformismo procura anular o caráter contra-hegemônico dos instrumentos políticos da classe trabalhadora, bem como seu potencial crítico e capacidade de mobilização social; nesse sentido, busca a domesticação do conflito político e a integração passiva das forças oponentes à ordem.

#### **4.2.2 TRABALHO *versus* QUALIDADE DE VIDA**

A “Categoria Trabalho *versus* qualidade de vida” identifica a percepção do trabalhador quanto à sua rotina de trabalho passado e presente e de tempo livre e a preocupação do Sintufrj quanto a essas percepções. Os tópicos norteadores da categoria englobam o comprometimento do tempo livre do sindicalizado pela sua rotina de trabalho na UFRJ; as atividades realizadas pelos técnicos-administrativos na UFRJ fora de suas atividades oficiais de trabalho; a atuação do sindicato no que diz respeito à qualidade de vida dos trabalhadores da UFRJ; o exercício de atividades que se articulam à vida profissional do sindicalizado em sua vida pessoal e nos momentos de lazer e de descanso; a entrada do trabalho remoto na universidade diante da pandemia do novo coronavírus; e as implicações da pandemia no tempo de lazer e de trabalho do sindicalizado no seu bem-estar pessoal e no de sua família.

E 03 (2021), quando perguntado sobre como equilibra o trabalho e o tempo livre e de que forma a rotina de trabalho na UFRJ compromete o seu tempo livre, respondeu que “muitas vezes eu me identifico tanto com o meu serviço e com a própria universidade que eu tinha o costume de ficar lá até mais tarde [...] já saí de lá até à meia noite, adiantando o serviço” (E 03, 2021). Já E 01 chegou a um ponto tão extremo de identificação com as atividades sindicais, que o sindicato se tornou o seu local de lazer, e o tempo livre com a família foi relegado em segundo plano.

Então, o meu lazer era na Asufrj [Associação dos Servidores da Universidade Federal do Rio de Janeiro], que depois virou Sindicato. A minha vida foi toda voltada para [...] o meu lazer, infelizmente eu tive o problema da separação [da esposa], que foi por causa disso, eu não tinha lazer com a família, eu ficava focado dentro do sindicato, entendeu?

Enquanto E 02, E 07 e E 09 afirmam que as atividades de trabalho jamais comprometeram o seu tempo livre, E 06 – que trabalha na Cidade Universitária – aponta que a rotina de trabalho e o próprio deslocamento para a universidade limitam seu tempo com a família e o período destinado a atividades fora das tarefas funcionais na UFRJ.

Em linhas gerais, eu acho que nós trabalhamos muitas horas por dia. Não são só as oito, nove horas que nós passamos aqui. Tem um deslocamento, o trânsito na ida e na vinda. Você passa uma boa parte do dia fora da sua família, fora da sua casa. Eu acho que eu perco tempo sim de lazer e com a minha família. Inclusive aqui existe um problema porque, se eu preciso fazer alguma coisa como ir ao banco, eu estou na UFRJ. Não tem como. Aqui na UFRJ, não tem comércio aqui dentro. É uma dificuldade imensa que a gente enfrenta aqui (E 06, 2021).

A questão da distância entre a residência e o local de trabalho compromete ainda mais o tempo livre da entrevistada E 05, pois ela mora na cidade do Rio de Janeiro e trabalha em Macaé, percorrendo uma distância bastante longa na ida e na volta do trabalho. Além disso, suas atividades na UFRJ demandam a sua presença no *campus* de maneira quase integral, restando como tempo livre praticamente apenas os fins de semana.

Eu já tenho uma rotina um pouco diferenciada, porque eu resido no Rio e trabalho em Macaé. Isso se estende para o traslado maior do que é para a maioria das pessoas. Meu laboratório funciona manhã, tarde e noite, e eu sou a única técnica dele. Tem dias que eu entro num certo horário e outros em que eu entro em outros para que eu esteja presente em todos os três turnos, dependendo das atividades do dia. Diferentemente do que ocorre no Fundão, lá o técnico de laboratório precisa estar presente dentro do laboratório quando tiver qualquer atividade, como aula. No meu caso, os trabalhos administrativos do laboratório, eu posso fazer em qualquer horário. Quando tem alguma atividade acontecendo no laboratório, eu preciso estar presente. Tem dias que eu trabalho das 7 horas da manhã às 10 horas da noite. Meu tempo livre acaba ficando muito difuso, irregular... Eu só acabo tendo tempo livre no fim de semana, quando eu não estou em Macaé. Isso antes da pandemia, porque, se eu pensar em pandemia, estou trabalhando sete dias na semana, 24 horas por dia (E 05, 2021).

As falas de E 05 e E 06 sobre a limitação de seu tempo livre e cansaço gerado pelo deslocamento entre a casa e o trabalho vão na direção do que argumentam Vendruscolo *et al.* (2012), que apontam que o tempo livre de não-trabalho – que deveria viabilizar uma melhor qualidade de vida para o trabalhador – muitas vezes sequer permite a recuperação das forças físicas do mesmo, sendo que tal recuperação configuraria o “tempo de recomposição orgânica para o capital” numa perspectiva marxista.

E 04 aponta que o tempo livre do trabalhador sempre foi escasso na UFRJ, sendo que o trabalho extra jamais foi remunerado. Segundo o entrevistado, o comprometimento desse tempo ficou ainda mais acentuado com a chegada de demandas de trabalho por novas tecnologias digitais, como o aplicativo de mensagens *WhatsApp*, por meio do qual chefes e colegas trazem atividades do trabalho na universidade fora do período regular de trabalho.

Eu cansei de ficar ali naquela PR-4 [...] até às 9 horas da noite, e sem ganhar hora extra, ficava por conta de compromisso de trabalho, sabe por quê? Tinha um projeto que você queria ver andar, essa coisa toda, mas, assim, eu acho que no período do WhatsApp realmente isso mexeu completamente, não tenho mais hora de trabalhar e tem colegas que não respeitam isso. Inclusive, às vezes, eu fico sem graça, eu sou sempre muito educado, mas, às vezes, eu respondo "oi, colega, eu não posso te responder agora, mas amanhã de manhã eu te respondo", para não deixar a pessoa no vácuo, mas eu já acho que cabe evitar ao máximo mandar mensagens principalmente à noite e eu acho também que há uma má compreensão do tempo de lazer do trabalhador, entendeu? Você trabalhou o dia inteiro, à noite, por exemplo, você vai namorar, vai passear com seu cachorro, vai fazer um esporte, você tem algo mais a fazer, você pode inclusive não fazer nada, é um direito seu (E 04,2021).

Trazendo mais o diálogo com o referencial teórico articulado à análise dos dados, afirma-se que a exploração do tempo extra de trabalho mencionada por E 04 relaciona-se com o argumento de Santos Neto (2013), que aponta que o trabalho como valor de troca é um aspecto essencial da produção e da reprodução do capital, que não pode abrir mão da apropriação do “tempo de trabalho excedente” por meio de uma rede de “fios invisíveis” para dominar os trabalhadores. Para tal dominação, o capital conta com mecanismos sofisticados que abrem mão da força direta para que os trabalhadores produzam mais do que o necessário à reprodução de suas necessidades pessoais. O tempo de trabalho excedente custou nada ao sistema capitalista e ainda agregou mais valor às tarefas e projetos executados. Além disso, o autor permite observar que tecnologias como o *WhatsApp* ampliam o tempo disponível de recrutamento do trabalhador para o exercício das atividades laborais, virtualmente abolindo as fronteiras entre o tempo livre e o tempo de trabalho.

Ao ser perguntado sobre as atividades realizadas na UFRJ fora das atividades oficiais de trabalho e da atuação do sindicato na oferta dessas atividades, E 03 afirma que estudou música no sindicato, um curso de violão “[...] para aprender uma pegada mais técnica [...] tem a fisioterapia de que eu participava lá, agora o que eu mais fiz no sindicato para crescimento pessoal foi na área de formação do trabalhador [...] assistindo a palestras, lendo os jornais etc.” (E 03, 2021). A entrevistada E 05 reconhece a qualidade das atividades realizadas pelo sindicato, mas admite que não podia participar muito delas, por trabalhar em um *campus* distante da Praia Vermelha e do Fundão. Após a migração dessas atividades para o ambiente

*online* com a pandemia do novo coronavírus, ela pôde ampliar a sua participação, mas ainda critica o choque de horários das atividades do sindicato com horário de trabalho.

Antes da pandemia, eu não tinha a possibilidade de participar de nenhuma atividade, porque, como eu disse para você, o que acontecia no Fundão ou na Praia Vermelha não acontecia em Macaé. Atividade física, de corpo, isso não existia em Macaé. Depois da pandemia, quando essas atividades de exercício físico passaram para o âmbito virtual, eu até tenho acesso e participei de poucas, porque muitas acabam batendo com trabalhos que eu tenho feito. Então eu não tenho tido muita oportunidade de participar, mas pelo menos agora existe essa possibilidade pelo Zoom [...], programa para videoaulas e videoconferências. Talvez isso seja alguma coisa que possa ser mantida nas unidades de Caxias e Macaé, que ficam fora do Fundão (E 05, 2021).

E 06 demonstra pouco conhecimento das atividades sindicais voltadas para a qualidade de vida, mas da mesma forma que E 05, reconhece que os horários de oferta dessas atividades são de difícil realização, por exemplo, por coincidirem com o horário de almoço dos servidores.

Eu tenho conhecimento das atividades laborais que ocorrem no bloco A, que é onde fica a assessoria de qualidade da Coppe, mas eu tenho quase certeza absoluta de que tem parceria do sindicato sim. Tem dança de salão, tem a parte de fisioterapia, pilates. Elas acontecem ali de meio dia a uma. Eu não sei precisamente o dia que é. Eu não participo, porque o horário para mim é ruim. De meio dia a uma, é o horário em que o funcionário naturalmente almoça. Então para mim não tem utilidade por conta do horário, mas eu tenho conhecimento sim de que existe. Tem até academia. Tem até um amigo meu que trabalhou na Petrobras que me disse que eles disponibilizam uma academia. Se não me engano, era no prédio da Petrobras (E 06, 2021).

A entrevistada E 08 reconhece que o sindicato desenvolveu diversas atividades para a melhoria da qualidade de vida do servidor e que realizou várias, mas apontou entraves como a concentração dessas atividades na Cidade Universitária e a descontinuidade da ampliação dessas atividades para outros *campi* da universidade, como o *campus* da Praia Vermelha, onde E 08 atuava.

O sindicato fazia muito, como eu já falei, eles faziam muito, isso era muito forte no Fundão! De uns tempos para cá, se fez, uma pessoa lá na Praia Vermelha e em outros locais também começaram a fazer por causa dessas queixas, do distanciamento muito grande [...] Também, eu peguei uma época, no ano de 2000, que começaram a fazer isso e colocaram inclusive lá no “campinho” [campo de futebol da Praia Vermelha], onde hoje tem o restaurante, tinha também do sindicato um restaurante e colocaram salão de dança, salão de ginástica, que já não existe mais outra vez! Mas existiu para quem tinha problemas cardíacos, problemas que você sai de doenças terminais e você precisa se locomover, não pode ir ao Fundão, então, tinha essa parte, não bem de fisioterapia, mas essas ginásticas fisioterapêuticas, uma ginástica com bola que você fazia movimentos devagar, movimentos parados, não muito rápidos, sabe? E tinha as aulas de dança para iniciantes [friso da fala], para quem não sabia nada! Então, em 2000, 2001, até 2003, não foi muito tempo! Infelizmente o processo não continuou, o projeto acabou, politicamente não sei o que houve, e infelizmente acabou! E aí, ficou no Fundão! Eu fiz, eu aproveitei, foi maravilhoso, e outros cursos também, fiz cursos no Fundão, que com essa nova [inaudível] de ônibus também, a gente poderia ir de

ônibus da Universidade e voltar, isso foi uma outra melhora também do sindicato, porque você tirar do seu bolso, ir lá no Fundão fazer o curso e voltar, é um tempo enorme que você gasta e fica caro, você tem de tirar do seu bolso [trecho inaudível], certo? Há de se separar as coisas [...]. Mas, como um todo, o funcionário acaba ganhando... (E 08, 2021).

E 07 diz nunca ter realizado qualquer atividade do sindicato voltada para a melhoria da qualidade de vida. Já E 02 coloca que as atividades oferecidas pelo sindicato fora das atividades oficiais de trabalho são muito limitadas, restringindo-se a “uma aula de dança, uma musculação, uma academia, uma ginástica lá pontual” (E 02, 2021), e não exercem qualquer impacto na qualidade de vida dos trabalhadores.

Mais uma vez articulando o referencial teórico com a análise dos dados, vê-se que o pouco conhecimento de E 06 sobre as atividades do sindicato oferecidas fora do tempo de trabalho, a descontinuidade de projetos de ampliação dessas iniciativas mencionadas por E 08 e a não participação ou mesmo o desdém de E 02 e E 07 em relação a essas atividades podem ser entendidos como sintomas da “indefinição de identidade” dos sindicatos mencionada por Boito Jr. (1991). Nesse contexto, não apenas a comunicação entre o sindicato e os sindicalizados é fraca no que tange às iniciativas realizadas pela instituição, como o trabalhador não se identifica seja com a proposta das iniciativas, seja com a sua execução, a qual é tipicamente vítima de disputas políticas entre lideranças sindicais alheias aos interesses de todos os sindicalizados.

Quando questionado sobre o trabalho remoto na UFRJ diante da pandemia do novo coronavírus e das implicações da Covid-19 no tempo de lazer e de trabalho dos servidores, E 03 afirma que a pandemia não apenas afetou o tempo de lazer com a família, mas ampliou a cobrança do Governo Federal e dos órgãos administrativos da universidade sobre o servidor, que muitas vezes não se mostra habilitado para exercer tarefas remotas (E 03, 2021). E 01 é ainda mais assertivo ao dizer que “esse sindicato [...] está protegendo muito infelizmente o Governo e também a Reitoria e não dá nenhum espaço de uma união saudável que possa discutir uma divergência!” (E 01, 2021).

O entrevistado E 02 avalia a sua relação com o trabalho remoto como excessiva por conta da urgência “a gente acaba dando mais horas de trabalho naquele momento por ser uma coisa mais urgente, coisa que antigamente a gente podia deixar para outros dias. Agora não. A gente procura resolver de imediato” (E 02, 2021). Ainda que tenha maior flexibilidade com relação a horário de realização das tarefas de trabalho, E 06 também é compelido pelo chefe a não “acumular serviço”. No que diz respeito às implicações ao tempo de lazer, E 06 afirma que

ele foi reduzido, com a pandemia, e que ele enfrenta desafios na conciliação do trabalho remoto em casa e as tarefas domésticas como a educação do filho.

Eu, por exemplo, tenho um filho de dez anos. Às vezes, é difícil trabalhar com um filho de dez anos em casa. De manhã, eu passo algumas horas ajudando ele nas aulas virtuais. Eu não tenho tanta disponibilidade de trabalho. De tarde, eu tenho que trabalhar e ajudo ele nos trabalhos de casa. Então ficou uma correria, assim, muito grande. Minha esposa também está em casa, então, ficou quase um puxadinho de trabalho para todo mundo. A casa virou um escritório (E 06, 2021).

Ainda que o laboratório onde trabalha não esteja funcionando presencialmente durante a pandemia, a entrevistada E 05 se diz sobrecarregada de trabalho por conta das atividades administrativas que exerce em comissões no *campus* de Macaé, particularmente na dedicada à pandemia, comissão que é liderada por ela. No que diz respeito à diminuição do tempo de lazer e à queda da qualidade de vida, as implicações da pandemia, de acordo com a fala da entrevistada, converge com a de E 06 de que “a casa se tornou um puxadinho do escritório”. Segundo a entrevistada,

Eu diria que a minha qualidade de vida caiu, porque eu perdi a sensação do chegar em casa e o trabalho ficar no trabalho, porque eu vivo estressada no sentido de que eu trabalho até de madrugada. Essa rotina mudou muito. Ao mesmo tempo, por eu estar em casa, mudou um pouco meu acesso aos familiares que eu vejo em casa e antes eu só via pouco, porque saía antes de eles acordarem e voltava na hora de todos dormirem. No início da pandemia, a minha avó, que mora comigo, teve um problema de saúde. Nisso, auxiliou muito o fato de eu estar em casa (E 05, 2021).

As falas dos entrevistados acima acerca do contexto da pandemia revelam que, apesar das restrições trazidas pela disseminação do novo coronavírus, a maior parte dos servidores percebeu que o trabalho no contexto da Covid-19 veio acompanhado de um aumento do estresse e do volume de tarefas a serem executadas remotamente, bem como a intensificação da pressão pela excelência e pela realização plena das funções por parte das chefias, o que limitou o tempo de não trabalho dos técnicos-administrativos. Diante de tal contexto, o Sintufrj manteve-se complacente ou inerte. Tal fenômeno pode ser interpretado como mais uma reconfiguração da ordem sociometabólica do capital conforme apresentada por Mészáros (2002, 2006, 2011). No atual contexto, o Estado viabiliza o conjunto das relações produtivas por meio de sua atuação política estruturante das condições legais e normativas necessárias à eficiência dessa produção, não como um espaço de mediação ou solução de dificuldades dos trabalhadores. A complacência do Sintufrj com relação à precarização do trabalho na UFRJ durante a pandemia parece caminhar, como aponta E 01, na direção do entendimento entre representantes sindicais,

empregadores e autoridades governamentais para a construção de consensos sobre temas relativos às relações de trabalho durante a pandemia do novo coronavírus.

### 4.2.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

A “Categoria Condições de trabalho” capta a visão dos trabalhadores sindicalizados quanto à sua relação com o Sintufrj e com a UFRJ. Os tópicos norteadores dessa categoria são os seguintes: as condições de trabalho na universidade; os fatores que poderiam dificultar o trabalho do servidor na UFRJ, como infraestrutura, mobiliário e horário de trabalho; o local de moradia do trabalhador e a distância entre o seu lar e o local de trabalho; as formas de locomoção até o seu local de trabalho; a relação do sindicalizado com os seus colegas de trabalho e com os seus chefes; a possível atuação do sindicato na melhoria dessas relações; as formas e os contextos de sindicalização dos trabalhadores; e a percepção do sindicalizado quanto à atuação do Sintufrj na promoção de melhorias na sua remuneração, nas condições de infraestrutura no ambiente de trabalho e nas relações de trabalho com os colegas, com os chefes, com a comunidade atendida e com a sociedade.

Ao ser perguntado sobre as condições de trabalho na UFRJ, E 02 afirma que elas são “horríveis”, em especial no que diz respeito a mobiliário e equipamento. E 03 esmiuça ainda mais a natureza de tal precarização das condições – como E 09, ele aponta que essa precarização resulta da falta de investimentos governamentais – e os efeitos sobre o trabalhador, inclusive em termos físicos e psicológicos:

O problema também de pouco investimento em Educação é ainda mais evidente em termos materiais, não temos computador direito, às vezes você não tem uma sala boa, obras paradas, isso tudo indiretamente prejudica o trabalhador. Diretamente são os problemas que vão se gerando e produzem até questões ergonômicas, o trabalhador de fato acaba não sendo visto, o TAE na UFRJ acaba não sendo visto nas suas totais necessidades, eu falo isso por experiência própria, eu que tive que montar a minha sala, eu e um colega arregaçamos a manga, pintamos a sala, acertamos a questão elétrica, corri atrás do maquinário (atrás de máquinas), de computadores e com o meu hábito antigo de trabalhar até tarde, eu herdei esse hábito, então fiquei até certa hora da noite, às 22h, trabalhando. Hoje em dia, o vigilante até coloca você para fora depois das 22h, mas antigamente eu ficava até tarde! Se fosse preciso, eu viria até sábado também trabalhar. Acaba o servidor TAE não sendo olhado nas suas necessidades. O resultado disso pode até afetar a sua saúde! Um ambiente insalubre, uma estrutura não ergonômica e isso acaba trazendo outros problemas, como problemas psicológicos que afetam a categoria! A pressão do próprio trabalho, a questão do trabalho, do próprio salário, e por aí vai! Isso afeta psicologicamente o trabalhador! São

fenômenos, vamos dizer assim, trabalhistas, que nós, TAEs da universidade, percebemos (E 03, 2021).

Além disso, ainda E 03, quando perguntado sobre as suas condições de trabalho na UFRJ, fez um adendo ao dizer que “porque nós estamos vivendo um momento tão difícil, de pandemia, mas de uma não preocupação com o humano, acaba que somos meras máquinas” (E 03,2021). Essa fala vai na direção do argumento de Marx (2014), que afirma que, na verdade, o que ocorre é uma inversão nas relações sociais, em que os trabalhadores tornam-se meros apêndices da máquina. E 03 continua

aquela velha frase: eu personifico as coisas e coisifico as pessoas! Então, o resultado dessa coisificação [...] é uma não preocupação com esse ser humano enquanto trabalhador. O resultado maior disso é o seguinte: temos o maquinário, as ferramentas, mas não temos condições melhores de trabalho, isso não temos (E 03, 2021).

A fim de ilustrar a situação de risco à qual os trabalhadores técnico-administrativos estão frequentemente expostos na UFRJ, E 04 relembra uma ocasião em que o prédio da Reitoria ficou sem os trabalhadores terceirizados na limpeza e na segurança por conta do atraso de pagamentos. Ele lembra que, mesmo em face da exposição dos funcionários à falta de higiene no ambiente de trabalho e de segurança, a Reitoria da universidade ordenou que os técnicos-administrativos fossem trabalhar. E 04 relembra:

[...] você ia ao banheiro do antigo 8º andar, que agora pegou fogo, o banheiro estava assim impraticável... Não estou exagerando, não! Não dava para entrar naquele ambiente, estava sujo! Eu ficava assim, “gente, como é que eles enxergam que a gente pode frequentar esse espaço?” A gente é muito pouco visto, mal visto, para toparem que a gente fique nesse espaço. Não adiantou os técnicos reclamarem com as Pró-Reitorias [...] (E 04, 2021).

A entrevistada E 05 separa as suas condições de trabalho durante a pandemia do novo coronavírus e as condições no *campus* de Macaé, onde trabalha, no qual não conta sequer com um armário próprio.

Eu acho que uma das coisas que muda bastante quando a gente está em home office é que eu estou usando a minha internet, os meus aparelhos, o meu WhatsApp voltados para o trabalho. Isso ocupa um espaço no meu aparelho pessoal que não seria o desejado. Por causa do grande uso, eu tive que comprar outro computador. Meu *notebook* simplesmente deu pane. Eu tive que comprar de um dia para o outro, correndo, porque eu tinha dez mil coisas com datas para serem entregues. Eu até tinha uma internet de qualidade em casa que tem me servido. Eu tenho um quarto próprio, então eu posso me fechar nele e trabalhar as horas que eu preciso. Voltando um

pouquinho antes no âmbito do trabalho presencial, eu acho que o *campus* de Macaé é um pouco mais deficiente que o Fundão. Os técnicos não têm uma sala própria, não têm local de convívio... Eu mesma não tenho armário, eu tenho muito mal uma gaveta que eu tenho para colocar as minhas coisas. Todos os servidores, em especial os técnicos, têm uma condição mais agravada nesse sentido (E 05, 2021).

A fala de E 05 revela que, como apontado por Lessa (2005), mesmo trabalhando em casa e tendo a propriedade dos instrumentos de trabalho, o trabalhador permanece uma simples engrenagem de um processo produtivo que foge completamente ao seu controle e à sua compreensão. O capital pode economizar nos dispêndios constantes, como manutenção de máquinas e uso de eletricidade, que ficam por conta do trabalhador doméstico.

Ainda que E 06 tenha condições boas em termos de mobiliário, infraestrutura e horário de trabalho, ele ressalta que, “[q]uando eu saio daqui da secretaria, as dificuldades começam. Os elevadores são os mesmos desde a fundação. Tem alguns rebocos caindo do teto. O prédio está bem surrado” (E 06, 2021). A entrevistada E 07 não critica a falta de condições materiais necessárias à realização de suas atividades na universidade, mas aponta que o principal problema que enfrenta são as dificuldades de relacionamento com os colegas, marcado por grande competição.

Para mim, na UFRJ, apesar de eu saber que tem pessoas que não têm condições de trabalho ideal, falta material, tem problemas estruturais, o que interfere no seu próprio rendimento, mas eu nunca passei por essa questão de faltar material etc. Eu já trabalhei no Instituto de Biologia, trabalhei no Departamento de Patologia (Anatomia Patológica), também na Radiologia. O que eu penso que ocorre dentro da UFRJ é uma desarmonia entre as pessoas. Eu penso que há pessoas que não se integram, não são abertas a uma integração, a uma mudança, a um diálogo, a uma conversação, a uma partilha de tarefas. Quando eu trabalhei no Instituto de Biologia e eles descobriram que eu era bióloga, eles falaram que eu tinha que ir mesmo para Biologia. E eu saí de lá pois a minha chefe foi embora para os Estados Unidos. Eu vi sempre muito uma competição grande entre os colegas de trabalho. Falta muito a ser humanizado entre os colegas de trabalho! (E 07, 2021).

E 08 normaliza a situação de competição de servidores na UFRJ, descrita acima por E 07. “[I]sso tem na universidade inteira, competições, isso é normal! Nós não seríamos normais se não tivesse competição, né??? Não existe a meu ver você não competir!” (E 08, 2021). Trazendo a discussão teórica para a análise dos dados, é possível argumentar que a disputa no ambiente de trabalho por melhores cargos e salários revela, à luz de Antunes (2009), não apenas a incorporação do capital como um valor egoísta – com sua subjetividade usurpada e pseudopersonalidade –, destinado a atender aos imperativos expansionistas do capital, mas a

personificação dos trabalhadores como trabalho, que busca estabelecer uma relação de dependência com o capital historicamente dominante. Tal personificação reduz a identidade dos sujeitos deste trabalho a suas funções produtivas fragmentárias e faz com que compitam em áreas de competência comum a fim de se destacarem no contexto da reprodução sociometabólica do capital.

Ao serem perguntados sobre o local de moradia e a distância entre o seu lar e o local de trabalho e as formas de locomoção, a maior parte dos entrevistados disse que considerava o local de trabalho distante e afirmou precisar de carro para realizar o deslocamento. E 02, por exemplo, disse que mora no bairro da Tijuca e enfrenta trânsito pesado para chegar até a Cidade Universitária, levando em média 12 km para ir e 12 km para voltar. E 06 também se locomove de carro para a Cidade Universitária, levando cerca de 15km para ir e 15km para voltar do Meier, bairro onde mora.

No tocante à atuação do Sintufrj para a melhoria das condições de trabalho e de locomoção do trabalhador e da relação entre os trabalhadores, seus pares e seus chefes, alguns entrevistados afirmaram que tal atuação foi reduzida ou nula. E 06, por exemplo, aponta que a conquista de melhores condições de trabalho na secretaria onde trabalha foi resultado de projetos do próprio Departamento. Ao analisar sua relação com colegas, chefes e comunidade atendida, ele reconhece já ter tido problemas com uma funcionária que já se aposentou e disse que questões sensíveis com alunos ocorrem de forma “passageira”, mas que, diante de situações problemáticas como essas, o Sintufrj não teve um movimento semelhante ao do Reitoria, que oferecera cursos falando sobre convivência entre os colegas de trabalho, o trabalho em equipe e o atendimento ao público. E 02 nega qualquer participação do sindicato na melhoria das condições de trabalho e nas suas relações de trabalho com colegas, chefia e a comunidade atendida, uma vez que o sindicato “[n]unca participou de nenhuma reunião ou de nenhuma atividade dentro do departamento” (E 02, 2021).

Como E 02, E 05 também afirma que sua relação com os colegas de trabalho é predominantemente amistosa, mas, em situações em que houve divergências com a chefia, ela teve que resolver muitas dessas questões por conta própria, sem ter o apoio do sindicato. Além disso, ela também identifica que os técnicos-administrativos no *campus* de Macaé enfrentam uma resistência maior para realizar a sua própria formação acadêmica do que os docentes, sendo a necessidade de tal formação muitas vezes questionada.

Isso é um pouco complicado no sentido de que as situações têm muita chefia, e, quando eu preciso de uma, eu não tenho nenhuma. Em 2019, eu fiquei oito meses sem

assinatura de chefia na minha folha de ponto. Ficava um impasse de um para outro para decidir quem deveria assinar. Não havia nada definido, o que me causou um enorme problema, porque, se eu preciso de qualquer coisa, não tem quem se responsabilize. Se eu pensar na vida cotidiana, eu não tenho grandes problemas nem de trabalho direto com nenhuma dessas chefias. Meu trabalho tem uma certa tranquilidade, a não ser eventuais divergências que naturalmente ocorrem em ambiente de trabalho. Agora, o que é fato é que há uma falta de priorização na formação do técnico. É muito fácil um docente conseguir liberação para mestrado e doutorado, seja uma licença de horas, seja mesmo de anos para afastamento. Agora, quando um técnico pede e somos poucos aqui, a gente sempre recebe a resposta “não”, a não ser que você tenha uma relação muito pessoal com a direção ou chefia. Isso facilita, mas, se você for pelos canais oficiais, isso normalmente é negado sem muito porquê, sem muita explicação. Eu já recebi respostas verbais me perguntando: você está se formando para quê? Isso é uma questão que precisa ser revista. Na convivência diária, é uma relação boa, só que isso não se vê em atos administrativos (E 05, 2021).

Com relação ao papel do Sintufrij no tocante às suas ações para a promoção de melhorias nas condições de trabalho, E 05 ainda acredita que o sindicato lute por tais reivindicações, mas questiona as capacidades dele para fazê-lo por conta de restrições políticas e econômicas.

Eu acredito que o sindicato lute por reivindicações e sempre esteve nessa luta. Não que necessariamente ele consiga por conta das condições políticas e econômicas, mas eu acho que ele pelo menos tenta contribuir. Há uma predisposição no sentido de contribuir. Ele tenta se inserir em todas as instâncias não necessariamente pelas reivindicações pessoais dos servidores, mas pelo menos pelas reivindicações de categoria (E 05, 2021).

E 04 afirma que “o sindicato é fundamental porque é uma organização nossa, de trabalhadores técnicos, então é um espaço de qualidade sim, e fundamental e principalmente porque ele não é ligado à Reitoria”. Também coloca E 04 a seguinte questão:

às vezes eu vou medir o tom da reclamação porque a minha chefe pode me colocar à disposição, [...] então, quando a crítica vem do sindicato, ela vem livre desses medos de repressão direta, sabe? [...] eu acho que o sindicato tem mais é que pressionar, vocalizar os trabalhadores (E 04, 2021).

No que diz respeito à percepção do sindicalizado quanto à atuação do Sintufrij na promoção de melhorias, E 04 não apenas acredita nessa capacidade do sindicato, como diz ter orgulho em ser sindicalizado.

Ser sindicalizado é um orgulho né? E eu tenho muito diálogo com amigos meus que são microempresários ou que são PJ, contratados no boca a boca, que não têm sindicato aproximado. E como é diferente a qualidade assim! Eu acho que o sindicato

tem um papel fundamental no mundo de hoje, né? Em que o emprego cada vez mais, você não tem segurança nenhuma no trabalho, né? Então, eu acho que o sindicato tem um papel fundamentalíssimo. Então, parabéns aí aos sindicatos! (E 04, 2021).

E 08 acredita que o sindicato “faz o possível e o impossível”, mas que lida com um público muito diversificado e que, por isso, nem todos entendem as suas funções e a sua relevância.

[O] sindicato faz o possível e o impossível para fazer com que o trabalhador, desde a portaria até o PhD, ele se conscientize da sua posição na universidade, como cidadão etc., mas isso vai de cada um! O sindicato faz o possível e o impossível! De maneira falada, escrita, faz de um tudo, mas é muito complicado, né [...]? É muito complicado pois você abrange a muita gente ao mesmo tempo e nem todo mundo tem o mesmo entendimento (E 08, 2021).

E 09 vai na mesma direção de E 08 ao falar da atuação do sindicato na busca de melhoria das condições de trabalho. Ainda que lide com um público diversificado sujeito a diferentes visões sobre as ações sindicais, o sindicato procura construir a união entre os trabalhadores sindicalizados da UFRJ.

[E]u acho que o sindicato, ele trabalha para isso, nesse sentido! De unir os servidores e não, nunca, desunir! Não é esse o objetivo do sindicato em relação aos servidores, eu acho que o objetivo é unir os servidores. Agora, tem muitos servidores que não concordam, uns concordam, outros não concordam, né, com a Diretoria que está no momento, né? Aí depende da cabeça de cada um, né? Mas assim, no meu ver, o objetivo do sindicato em relação a nós, servidores da UFRJ, é unir!!! É a união!!! E é assim, o objetivo claro, uma coisa para o bem de todos nós! (E 09, 2021).

Quando se levam em conta as formas e os contextos de sindicalização dos trabalhadores, é possível identificar que muitos sequer tinham a noção das funções que o Sintufrj exercia. E 05, por exemplo, acreditava que a filiação era automática uma vez que se tornasse servidora. E 02 afirma que se filiou quando começou a trabalhar na universidade e lembra que, “[n]aquela época, o sindicato era envolvente. Ele participava da política dos servidores, brigava por eles, só que chegou um momento em que se desvirtuou” (E 02, 2021). E 06 aponta que decidiu entrar no sindicato após conversar com amigos e pessoas de fora do trabalho, mas, ainda que soubesse que o sindicato era importante para a representação coletiva dos técnicos administrativos, suas motivações principais giravam mais em torno do que a situação de sindicalizado poderia oferecê-lo: “[T]em desconto de plano de saúde se você for sindicalizado, tem essas coisas. Um

dos pontos que me falaram é que o sindicato oferecia descontos, academia que eu também já citei, então eu achei interessante e fui lá” (E 06, 2021).

Ainda que alguns trabalhadores entrevistados enxerguem a importância da representação coletiva e da promoção da unidade entre os servidores sindicalizados pelo Sintufrj, grande parte aderiu sem ter plenamente a vontade de contar com uma instituição que lutasse pela melhoria de condições de trabalho, mas que permitisse, por exemplo, o acesso a benefícios pessoais para além das causas coletivas. Alguns daqueles que demonstravam a vontade de se filiarem a uma instituição que lutasse por direitos coletivos disseram-se decepcionados com os rumos tomados pelo sindicato em face da perda de sua combatividade e das alterações reduzidas ou nulas que ele exerceu nas condições de trabalho na universidade.

Nesse sentido, mesmo que Antunes (2009), ao revisitar a obra de Mészáros (2011), sinalize que o metabolismo social do capital resulta de uma divisão social que trouxe a subordinação do trabalho ao capital e não é consequência de uma determinação ontológica imutável, a lógica sociometabólica do capital parece reproduzir-se no âmbito da UFRJ na medida em que se observam a reduzida atuação de instituições como o Sintufrj na alteração dos mecanismos que fazem com que essa ordem se reproduza, degradando ainda mais as condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos, e a própria falta de uma preparação mais crítica por parte dos sindicalizados a fim de entenderem plenamente não apenas as funções políticas do Sintufrj, mas o seu papel mais abrangente na promoção de uma transformação social mais ampla.

#### **4.2.4 FORMAÇÃO HUMANA**

A categoria “Formação humana” engloba a análise da possível contribuição das atividades intelectuais, tecnológicas e corporais oferecidas pelo Sintufrj para a formação dos servidores técnico-administrativos sindicalizados da UFRJ. Dentre os seus tópicos norteadores, cabe mencionar a identificação dos cursos frequentados pelos sindicalizados na UFRJ; a avaliação do sindicalizado sobre esses cursos; a atuação do sindicato no processo de formação educacional do servidor; a relação entre os cursos de capacitação e/ou qualificação nas áreas intelectual e tecnológica e a melhoria da realização do trabalho do sindicalizado; a avaliação do sindicalizado quanto às atividades de lazer e práticas corporais oferecidas pelo Sintufrj; e a

perspectiva do sindicalizado sobre a contribuição dessas atividades para a sua formação como ser humano e cidadão.

Ao ser indagado sobre os cursos oferecidos pelo Sintufjrj, a frequência com que os fez, a sua avaliação sobre tais cursos e a atuação do sindicato na formação educacional do servidor, E 01 – que trabalhava na UFRJ desde os primeiros anos do sindicato – avalia positivamente os cursos de formação sindical, aos quais comparecia com frequência e que, na sua visão, auxiliaram no processo de construção de sua consciência crítica

o sindicato me ajudou muito foi numa formação sindical, um curso que eu fiz com um rapaz que é do PT, eu esqueci o nome dele, é muito conhecido, formação sindical, foi uma formação em que eu aprendi muitos códigos também, aprendi como falar em público, distinguir o que é direita e o que é esquerda, foi um curso de formação sindical muito bom! Eu me dediquei muito a essa área! (E 01, 2021).

A entrevistada E 05 reconhece a qualidade dos cursos oferecidos pelo sindicato e pôde ampliar a sua frequência na medida em que, com a pandemia do novo coronavírus tais atividades migraram para o ambiente *online*. Entretanto, ela se queixa da falta de uma presença permanente do sindicato no *campus* de Macaé, o que poderia ampliar a oferta de cursos pelo sindicato para um *campus* fora da cidade do Rio de Janeiro.

Eu diria que, antes da pandemia, de forma nenhuma. Seria uma busca de mim por eles e não deles por mim. Lá em Macaé, quando tudo foi mais para o online, isso facilitou bastante. Deu-se mais acesso a participar dessa formação. Isso eu acho que é uma coisa que deva se estender para além da pandemia, porque eu acho que as pessoas conseguiram dar uma atenção especial para as unidades mais afastadas. Em Macaé, a gente tem questões. A gente não tem uma presença do sindicato num local específico, nenhuma visita constante agendada, nenhuma presença constante da unidade de saúde do trabalhador, então a gente fica um pouco mais deficiente em relação a pontos que fazem parte da nossa carreira (E 05, 2021).

Já E 04 – que ingressou na universidade no final da década de 2000 – afirma reconhecer que o sindicato oferece projetos e cursos de qualidade, como o Projeto Universidade para os Trabalhadores, mas ele diz jamais ter realizado qualquer iniciativa educacional do sindicato. Todavia, ele se vê beneficiado pelas conquistas da luta sindical em termos da qualificação do trabalhador, já que, por conta do Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos (PCCTAE), ele pôde cursar o seu Doutorado no exterior, sendo remunerado pela universidade.

Diretamente o Sintufrj não contribui, mas indiretamente contribui, vou explicar como. Por exemplo, na conquista do Plano de Carreira dos TAEs, que foi uma conquista sindical, tem de ser dito isso, o Sintufrj contribuiu para mim, para meu processo educativo, e para todos os TAEs. Se hoje eu estou de licença remunerada para estudar é porque existe um plano de carreira, no qual existe a possibilidade de você poder estudar sendo remunerado. Então, assim, ao fazer isso, o sindicato desenhou um projeto de educação para todos os seus trabalhadores e desenhou também uma nova qualidade dos técnicos para a universidade. Então, de maneira indireta, o sindicato contribui, assim eu compreendo (E 04, 2021).

A fala de E 01 – um servidor que acompanhou os primeiros momentos do sindicato – valoriza claramente a formação sindical no âmbito do chamado “sindicalismo de confronto”, já apresentado anteriormente por Antunes (1991), em referência à luta e ao questionamento dos processos de exclusão promovidos pela ordem capitalista. Já a entrevistada E 05 – preocupada com a melhoria da execução das suas tarefas de trabalho – e o entrevistado E 04 – interessado na qualificação intelectual como uma forma de ampliar seus rendimentos na universidade e de buscar melhores posições numa ordem capitalista dada – têm falas que se aproximam mais do “sindicalismo de resultado”, o qual, segundo Alves (2000), aponta para a satisfação de necessidades imediatas e particulares do trabalhador sem necessariamente se opor ao projeto neoliberal, que visa a consolidar a primazia do capital e atomizar a defesa dos interesses coletivos pelo sindicalismo. Mais do que revelarem uma mudança geracional, as posições de E 04 e E 05 mostram que a luta sindical perde a combatividade que um servidor de uma época anterior da UFRJ – E 01 – identificava como fundamental e se volta para uma acomodação à estrutura de poder político-econômica vigente diante da lógica sociometabólica do capital. Assim, o sindicato e a formação oferecida por ele passam a se tornar interessante para o servidor na medida em que atendem aos seus interesses individuais, por mais que retoricamente, tais servidores defendam o sindicato predominantemente pela luta pelas causas coletivas.

Dentre as iniciativas que revelariam uma maior atuação do sindicato na formação educacional do servidor, aquela que foi lembrada por E 04 – bem como por tantos outros sindicalistas com quem o autor da dissertação conversou fora do escopo da pesquisa – foi o Projeto Universidade para os Trabalhadores, que, como apontado no item anterior deste capítulo, teve como objetivo principal o acesso do técnico-administrativo sindicalizado aos cursos de graduação e de pós-graduação da universidade, mas sem manifestarem uma preocupação dialógica conforme proposta por Freire (1987), que se basearia no amor e na práxis, que têm como dimensões a reflexão e a ação transformadora. Sem tal estímulo ao diálogo, os trabalhadores oprimidos não se libertam de sua condição de dominação. Corroborando os resultados da pesquisa documental, as entrevistas acima reforçam que as ações

de formação do sindicato direcionadas aos sindicalizados apontam para um objetivo específico dentro de uma ordem neoliberal estabelecida, não promovendo o diálogo e o aprendizado que se refiram à realidade dessas pessoas. Elas continuam submetidas a conteúdos pré-estabelecidos, como na educação tradicional, cujo conteúdo é tipicamente cobrado em exames de vestibular e atendem às necessidades instrumentais da vida quotidiana e do trabalho. Nesse sentido, a formação intelectual oferecida pelo sindicato poderia seguir na direção apontada pelo entrevistado E 03:

[O] sindicato [...] precisa (ainda não tem) ter um pouco mais de iniciativas para você ter uma visão cada vez mais global, mais horizontal, para sair da “vertical” um pouco, devido à nossa realidade que é mais complexa, ou seja, precisa ter um papel de fato de formação sindical, de orientação educacional, mas precisa ser mais amplo (E 03, 2021).

E 07 afirma que jamais fez um curso oferecido pelo sindicato que tenha contribuído para a sua capacitação pelas limitações de tempo e locomoção. Já E 02 – em posição semelhante a E 06 – nega ter feito qualquer curso oferecido pelo sindicato, não vê atuação alguma do sindicato na formação educacional do servidor e reitera que todos os cursos de capacitação e qualificação foram realizados fora do sindicato. Cumpre mencionar que, ao falarem dos cursos de capacitação tecnológica fora do sindicato, os servidores E 02 e E 06 buscaram o aprimoramento para a realização das funções que já executavam, sem questionarem o próprio papel da tecnologia na reprodução do sistema sociometabólico do capital. Assim, pode-se dizer que a não realização de um curso do sindicato na área que traria tal percepção e a busca de uma mera capacitação para lidar melhor com as tecnologias existentes e as novas vão na direção contrária do que é proposto por Dagnino (2004) e Feenberg (1991, 2010), que propõem uma perspectiva crítica do trabalhador para o entendimento da tecnologia e novos usos para as já existentes a fim de que atendam às necessidades de todos os trabalhadores, não à reprodução de um capitalismo que subalternizou de maneira alarmante tais servidores e os torna cada vez mais submissos e alienados em relação aos imperativos do capital.

Quando questionadas sobre as atividades de lazer e as práticas corporais oferecidas pelo sindicato, as entrevistadas E 08 e E 09 têm percepções semelhantes de que tais atividades contribuíram para o seu bem-estar. A entrevistada E 08 afirmou que as atividades de fisioterapia atenderam muito às suas necessidades, mas destaca que essa, bem como outras atividades oferecidas pelo sindicato, fica concentrada predominantemente no *campus* do Fundão e sofre com a descontinuidade.

Antes de me aposentar, foi um projeto de fisioterapia pois eu tive um problema sério de coluna e eu fiquei sabendo [...] que agora tem uma outra sigla, um curso de fisioterapia muscular, no Hospital Escola São Francisco, na Presidente Vargas. Tinha um curso de fisioterapia para as pessoas da comunidade e pessoas da universidade que precisavam de [...] fazer aquela fisioterapia de deitar, levantar, fisioterapia para a coluna. Esse projeto também acabou, deu uma paralísada! São projetos do sindicato que atendia [inaudível] não só ao Fundão, estavam indo para o HESFA (Hospital Escola São Francisco de Assis), que fica ali na Presidente Vargas, que atende a muita gente pois fica ali no meio do caminho, e ele ia para a Urca, para a Praia Vermelha, mas parou! (E 08, 2021).

Quanto à qualidade de vida e às práticas corporais, E 08 disse que, pouco antes de se aposentar, realizou um curso oferecido pelo sindicato a fim de se gerar disciplina – inclusive corporal – para o trabalhador que está em vias de se aposentar. Entretanto, E 08 frisa novamente que tal curso ficou circunscrito à Cidade Universitária, não se estendendo aos demais *campi* da universidade.

Para você se antenar que você está se aposentando, que você não pode parar completamente, você tem de sair todo dia nem que seja para ir ao mercado ou à farmácia, seja lá para onde você gosta, caminhar etc. para você manter as atividades e os horários que você fazia quando trabalhava para que você não sofra tanto!!!! [...] E existiu esse curso no Fundão, eu fiz esse curso no Fundão, a chefia deixou eu fazer, que eu estava para me aposentar [...], [o curso] também foi oferecido pelo sindicato, mas lá no Fundão. Ele ainda não foi para a Praia Vermelha (E 08, 2021).

Já E 09 aponta os benefícios de que usufruiu no Espaço Saúde, como os serviços de massoterapia e yoga. Segundo a entrevistada, essas atividades são importantes para gerar o bem-estar do trabalhador e, nas suas próprias palavras, “para o servidor trabalhar mais feliz”.

[O Espaço Saúde] proporciona assim um bem-estar, né, físico e mental, para os servidores, essa parte da saúde do sindicato, que eles oferecem pilates, eles oferecem massagem com pedras quentes, drenagem linfática, eles oferecem exercícios funcionais, alongamento, eles oferecem também [yoga]. [...] Isso eu acho que colabora muito para a saúde e o bem-estar do servidor! Para o servidor trabalhar mais feliz! (E 09, 2021).

E 03 afirma que fez cursos de formação musical e fisioterapia no Sintufrj; porém, destaca que seu principal aprendizado deu-se no que tange à “formação do trabalhador”, como se as atividades corporais e artísticas não fizessem parte de tal formação.

Eu andei estudando música no sindicato, um curso de violão, já conheço um pouco de violão, para aprender uma pegada mais técnica, né? Preciso ainda progredir um pouco mais, tem a fisioterapia de que eu participava lá, agora o que eu mais fiz no sindicato para crescimento pessoal foi na área de formação do trabalhador (E 03, 2021).

A realização das atividades de lazer e das práticas corporais por E 08 e E 09 remete mais ao entretenimento e a práticas higienistas e disciplinadoras, o que diverge da concepção do Coletivo de Autores (1992) sobre as atividades físicas e de lazer, que concebe que a cultura corporal historicamente construída resulta de conhecimentos socialmente produzidos e historicamente acumulados pela humanidade de forma que a apropriação ativa e consciente do conhecimento pode ser concebida como uma das formas de emancipação humana.

A exclusão das iniciativas corporais e artísticas em relação à preparação crítica do trabalhador por E 03 é indicativa de um entendimento de que tais atividades seriam marginais em relação às atuações políticas por parte dos sindicalizados. Tal depreciação daquelas atividades – particularmente das corporais – vai na direção contrária à concepção humanista de Marinho (2010, 2011) de que o jogo, o esporte, a dança e a ginástica – bem como as suas respectivas técnicas – são formas de se atingirem objetivos educativos, que vão para muito além do desempenho esportivo e se afastam do tecnicismo ao se entender que a educação corporal transcende o atendimento dos aspectos físicos da pessoa ao facilitar o desenvolvimento humano sob suas dimensões física, moral e intelectual.

Finalmente, perguntou-se aos entrevistados acerca da contribuição das atividades oferecidas pelo Sintufrj à formação do técnico-administrativo como cidadão e ser humano. E 02 nega veementemente qualquer contribuição do sindicato nesse sentido, enfatizando que o Sintufrj deveria evitar o que ele considera um radicalismo extremo de esquerda.

Para mim, ele não consegue formar ser humano nenhum ali dentro. Enquanto houver uma linha política dentro do sindicato, enquanto houver uma linha de pensamento radical que tem ali dentro, a gente não vai chegar a lugar nenhum... O que o sindicato deveria ter de consciência do papel dele dentro da universidade, principalmente de quem atua nele, era de transformar o cidadão para fazer ele entender o que é a organização social e política do Brasil. Enquanto o sindicato não der essa cultura ao seu associado, eu acho que a cultura dentro do âmbito da universidade, principalmente para os servidores da universidade que tem um padrão educacional pequeno... O sindicato deveria fazer esse papel. Porque aí sim o próprio servidor optasse pela linha de pensamento que ele deveria seguir, se ele gosta do capitalismo, se ele gosta do socialismo, se ele está mais ligado ao meio desses dois... e não induzindo ele a um caminho de esquerda ou de direita como eles fazem hoje e como já vem acontecendo há alguns anos, levando ele para a esquerda radical. Esse é um caminho que a humanidade não consegue resolver nada, você não consegue dialogar para negociar. No final, você só marca oposição, e a oposição não é, a meu entender, o melhor

caminho para ambos os lados. E aí quem perde é o lado mais fraco. Quem é o lado mais fraco? O servidor! (E 02, 2021).

E 06 acredita que o sindicato não tenha a capacidade de promover transformações amplas no entendimento dos servidores técnico-administrativos, enquanto cidadãos e seres humanos, mas reconhecem não saber o alcance nem os limites da ação do Sintufrj.

Eu não vejo como ele pode construir essa base para os funcionários. Eu posso estar desinformado, mas eu não consigo ver isso não em todos esses anos em que eu estive aqui. Ele tem essas ações assim: desconto de plano de saúde, de academia, ginástica, mas dizer que ele dá a base para enfrentar... Eu acho um pouco demais. Eu também não sei até onde o sindicato pode ir nessa questão, mas eu acho que ele poderia fazer muito mais do que ele faz (E 06, 2021).

Entrevistadas como E 08 e E 09 têm uma visão distinta, apontando que o sindicato pode contribuir para a formação dos servidores como cidadãos e seres humanos. Elas chegam a reconhecer limitações na ação sindical, mas não apontam como poderiam ser resolvidas. Para se diagnosticarem as causas dessas limitações e se pensar em formas mais decisivas de atuação do sindicato na formação dos indivíduos enquanto cidadãos e seres humanos, faz-se necessário lembrar as palavras de Vieira (2000), que aponta que a evolução da tecnologia mudou consideravelmente as relações sociais e determinou, no limite, o comportamento humano em sociedade. Nesse sentido, o fazer humano nas diversas esferas das relações sociais tem por alicerce o uso extremado das técnicas, o que conduz a uma necessidade obsessiva de cumprimento de normas.

Conforme E 03,

a questão é construir, ficar preocupado com a produção, produção e construção, então, dentro dessa realidade complexa, esse detalhe é que a gente esquece [...] é um ambiente individualista e ninguém acaba pensando no outro, em resumo, a gente não pensa no social [...] o reflexo do individualismo é o reflexo daquilo que o próprio capitalismo criou, é o nosso reflexo, o nosso próprio comportamento (E 03, 2021).

Tal situação gera uma crise institucional pois aliena o trabalhador, conduzindo-o a um pensamento voltado a interesses utilitaristas. E 03 argumenta que

sobre nós há uma cultura que acaba influenciando muito nossa forma de ser e de pensar [...] nós não pensamos acerca do pensamento sobre o que nos cerca, o que nos

domina. Você tem uma cultura capitalista que ela mesma tem uma tendência alienante. O caráter alienante do sistema [...] gera toda essa carência de uma informação fidedigna da parte dos trabalhadores, eles são mal informados, uma (in)formação que de fato nos ajude a pensar de uma forma correta (E 03, 2021).

#### Complementa E 03:

então, é uma desinformação que acaba entrando em nosso imaginário e que gera uma certa alienação. A realidade é muito complexa, então, nós precisamos, particularmente do sindicato, ter diversos olhares e para construir isso hoje, não vou dizer que é impossível, mas é um trabalho um pouco árduo, tem que ter uma visão humana, [...] nós fizemos o amplo e esquecemos dos detalhes! Os detalhes, que são imperceptíveis, mas que são importantes para você entender o todo, entender o amplo com seus problemas (E 03, 2021).

Assim, E 03 constata a necessidade de se implementarem, na linha de Souza (2009) e Tonet (2012), ações robustas para o desenvolvimento de uma perspectiva crítica ao sistema capitalista pelos sindicalizados ao Sintufrj, mas que levem em conta os aspectos intelectual, tecnológico e corporal – sendo este último inclusive marginalizado por E 03 – para além da técnica. Segundo Manacorda (1991), a omnilateralidade pressupõe o desenvolvimento total, completo e multilateral das faculdades e forças produtivas e, ao mesmo tempo, das capacidades de consumo e prazeres, visando à plena satisfação humana. Num processo em que se buscasse a omnilateralidade, dever-se-ia apontar na direção de um sistema que restabelecesse o vínculo afetivo – presente no prazer nos bens produzidos – e as atividades intelectuais e fundamentos científicos não apenas de maneira passiva, mas como resultado do trabalho, conforme aponta Santos (2017).

Para que o sindicato oferecesse realmente uma formação política mais crítica, seria necessária a colaboração entre a educação intelectual, a formação de cultura corporal e o desenvolvimento de capacidades tecnológicas, além de incorporar a dimensão espiritual. Os trabalhadores assumiriam consciência e autoconsciência de intenções e finalidades, tornando-se capazes de exercer a práxis revolucionária de união entre a teoria e a prática nas ações voltadas para a transformação da natureza. A necessidade de integração deve ocorrer não apenas entre diferentes formas de educação, mas também entre os próprios funcionários. Segundo E 07,

esse processo de humanização tem de nascer de cada um, não é assumir essa tarefa de propor a humanização, as próprias pessoas individualmente devem ter essa atitude de assumir a tarefa de propor uma humanização, de entender a necessidade de se integrar, de compartilhar, de conviver juntas, a necessidade de se empenhar para um bom trabalho, para o desenvolvimento das suas atividades, para um bom convívio em um ambiente de trabalho, você respeitar o outro, o espaço do outro, falta muito trabalhar esse lado dentro da universidade. Não é o fato de você estar na melhor universidade,

naquela que detém muitas premiações que você tenha que viver competindo com os seus colegas de trabalho e atropelando uns aos outros, pelo contrário, temos que nos integrar cada vez mais para dar um retorno à sociedade (E 07, 2021).

E 03 vai além de E 07 ao ressaltar que

Você como ser social, como um ser que trabalha dentro da universidade, conhecendo a estrutura da ciência, quais os fins da ciência, juntamente com a tecnologia, e o Nides trabalha isso de maneira interessante, então, essa “pegada” do Nides precisa [se] expandir cada vez mais, estabelecendo um diálogo com outros setores também (E 03, 2021).

A fala de E 03 acima é compatível com o argumento de Lúkács (2010), pois na UFRJ e no Sintufrj desenvolve-se entre os sindicalizados, seres sociais, uma ampla e complexa rede de mediações entre os valores que surgem no trabalho e os valores que se inserem e operam nos demais complexos sociais. Esse cenário se dirige à consciência dos homens e dará sentido e direção às suas práticas cotidianas, o que fomentará esse diálogo com outros setores conforme necessidade apontada na fala de E 03 e reiterada pelo autor supracitado.

Inserindo-se tais reflexões no contexto da expansão do sistema sociometabólico de reprodução do capital à luz da tradição marxista, foi possível observar, no âmbito do Sintufrj, que, no contexto de promoção de riqueza sem que considerassem as necessidades humanas, retirou-se a condição do controle sobre o processo produtivo, e, como consequência, desenvolveu-se uma produção sem limites, incontrolável e destrutiva em relação à humanidade e à natureza. Conforme aponta Mészáros (2011), o propulsor produtivo dinâmico do capitalismo é dado por e para uma lógica produtiva e criativa desumanizadora, na qual a extração da mais-valia, do trabalho excedente e daquilo que poderia libertar o homem para seu maior e efetivo desenvolvimento individual junto à sua humanidade realiza-se justamente fazendo o contrário.

Contudo, a destrutividade do capital faz com que surja a necessidade de pensarmos e compreendermos a natureza do sistema que o sustenta e o reproduz, uma vez que o capital busca amenizar, deslocar e adequar tudo e todos a seus imperativos desumanizadores. A forma a partir da qual o capital age sobre suas crises leva ao aprofundamento de suas contradições, intensificando seus efeitos nocivos para a humanidade. Com base nessa constatação, pode-se definir uma nova forma de unidade entre os homens com a natureza, ou seja, da sociedade com suas condições inorgânicas e orgânicas de produção, com uma qualidade e uma produtividade que considerem, em todos os momentos da produção e reprodução da existência, um domínio consciente e livre dos trabalhadores e estimulem formas criativas e sustentáveis de igualdade

entre os seres humanos, distanciando-se do modo capitalista de reprodução social do capital e alterando o seu círculo destrutivo (MÉSZÁROS, 2011).

Vê-se, assim, a importância de uma formação política mais crítica do trabalhador em termos intelectuais para que ele compreenda a operação da ordem sociometabólica do capital, bem como tecnológicos – para que compreenda como os recursos materiais e humanos são distribuídos – e corporais, para que tome a consciência sobre como esse sistema controla o seu próprio corpo. Segundo Antunes (2009) e Mézáros (2011), o metabolismo social do capital resulta de uma divisão social que trouxe a subordinação do trabalho ao capital, não sendo, nesse sentido, consequência de uma determinação ontológica imutável. Tal sistema de metabolismo social é o produto de um processo de constituição histórica específica no qual predomina a divisão social hierárquica que submete o trabalho ao capital, mas é possível reverter tal sistema, uma vez que ele não é dado.

## **CAPÍTULO 5 – PROPOSTA DE PRODUTO**

Neste capítulo, o objetivo é elaborar, a partir das reflexões apresentadas nos capítulos anteriores, um conjunto de recomendações aos diretores do Sintufrj para o aprimoramento de suas ações de formação dirigidas aos trabalhadores sindicalizados. Tal proposta tem o formato de um documento digital, que traz uma análise crítica da realidade do trabalho na UFRJ e nos contextos nacional e mundial, bem como recomendações práticas para que a ação do sindicato seja mais robusta em termos de conscientização e de engajamento crítico na formação política, educacional, tecnológica e corporal dos servidores sindicalizados.

No item 5.1, será apresentado na íntegra o texto do documento digital com as recomendações acerca da formação dos trabalhadores à Direção do Sintufrj. No item seguinte, será descrita a experiência de criação do *website* do documento digital e apontadas as possíveis formas de divulgação *online* do seu *link*. Finalmente, será colocada a aplicabilidade dessas recomendações para o contexto do Sintufrj e da própria UFRJ e sua possível replicação e reutilização em sindicatos de outras universidades federais.

### **5.1 ÍNTEGRA DO DOCUMENTO DIGITAL COM AS RECOMENDAÇÕES À DIREÇÃO DO SINTUFRJ**

#### ***Apresentação***

*Aos Diretores do Sintufrj,*

*Vimos por meio desta apresentar uma análise crítica da realidade que vivemos na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), a qual também é sentida em outras universidades e instituições públicas e também privadas no nosso país e no mundo, à luz da reflexão trazida pelos autores de tradição marxista. A partir dessa análise, teceremos algumas recomendações daquilo que o Sintufrj pode fazer no sentido de contribuir para a formação dos*

*trabalhadores sindicalizados e assim ampliar os esforços para a transformação de uma ordem capitalista excludente e discriminatória.*

*Esperamos que essas recomendações funcionem como inspiração para futuras decisões, ações e mobilizações por parte principalmente do Sintufrj, mas não se limitando ao sindicato, tendo em vista a necessidade de engajamento entre todos os atores sociais comprometidos com a mudança rumo a uma sociedade mais justa e democrática. A expectativa é a de que inicialmente o documento traga insumos para discussões entre as lideranças do sindicato acerca das propostas de formação, e os resultados dessas discussões sejam encaminhados às plenárias do Sintufrj para posterior discussão com os servidores sindicalizados da UFRJ.*

*Saudações cordiais,*

*Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus*

*Mestrando – Programa de Pós-Graduação de Tecnologia Social para o Desenvolvimento Social*

*Universidade Federal do Rio de Janeiro*

### ***Os desafios do Sintufrj na formação de seus trabalhadores sindicalizados***

O Sintufrj enfrenta alguns desafios para a formação dos trabalhadores da UFRJ. Eles são os seguintes:

*Estimular a consciência de classe*

Ao longo dos anos, as ações do sindicato dirigidas aos seus sindicalizados demonstraram pouca ou nenhuma preocupação clara com o estímulo à consciência de classe dos técnicos-administrativos da UFRJ, como a motivação para trabalhar na universidade, as suas formas de

ingresso, as tarefas realizadas e a importância do trabalho para a universidade e para a comunidade atendida.

A situação do trabalhador como técnico-administrativo sindicalizado na UFRJ permite, de acordo com o sindicato, que ele tenha acesso a serviços e a benefícios – próprios ou para a família – que atendam às necessidades de execução do trabalho na universidade, e não um questionamento da ordem capitalista ou da sua condição de exploração. Os trabalhadores permanecem alienados em relação à divisão social hierárquica do trabalho (ANTUNES, 2009; MÉSZÁROS, 2005a, 2005b, 2006).

#### *Promover a melhoria da qualidade de vida do sindicalizado*

O Sintufrj buscou oferecer inúmeras atividades e cursos fora das atividades oficiais de trabalho, de forma a não comprometer a rotina de trabalho do técnico-administrativo, vide o exemplo das aulas de dança de salão, pilates e Yoga, em horários estreitos dentro da jornada do trabalho – como no horário do almoço – ou em horários anteriores ou posteriores a tal jornada. O sindicato alega que essas atividades e cursos visam a aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores sindicalizados; porém, tais momentos de suposto lazer ou descanso em períodos tão restritos e cravados em pequenos intervalos da dinâmica de trabalho parecem operar com o objetivo de melhorar as capacidades corporais para o exercício das atividades profissionais na universidade.

O alívio do *stress* e das tensões promovidos por uma aula de dança de salão, por exemplo, parece estar mais relacionado a preparar o corpo do indivíduo para jornadas ainda mais pesadas de trabalho do que estimulá-lo a refletir criticamente sobre sua rotina de trabalho pesado e do virtual apagamento das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre (LUKÁCS, 2010; MÉSZÁROS, 2011).

#### *Incentivar condições mais favoráveis de trabalho na UFRJ*

O Sintufrj dispõe de algumas iniciativas que poderiam, em tese, contribuir para uma melhoria na remuneração do trabalhador – como as atividades de cunho intelectual e de capacitação tecnológica – bem como nas relações entre os colegas de trabalho, por meio das

atividades corporais e esportivas. Todavia, a viabilização dessas atividades não parece apontar para uma reflexão crítica acerca das condições de trabalho desses indivíduos na universidade. Ao contrário, apontam bem mais para a sua capacitação para a melhor realização das tarefas de trabalho e a maior integração entre os funcionários para dirimir conflitos que prejudiquem os desempenhos individual e coletivo nas atividades de trabalho no âmbito universitário (PANIAGO, 2012; MÉSZÁROS, 2011).

### *Contribuir para uma formação para a transformação*

O sindicato ofereceu cursos de capacitação e/ou qualificação nas áreas intelectual, tecnológica e corporal, mas não se pode dizer que houvesse necessariamente uma preocupação com uma formação para a transformação da ordem capitalista em um sistema mais justo e democrático. As iniciativas voltadas para a área intelectual tiveram como foco primordial o acesso do técnico-administrativo sindicalizado aos cursos de graduação e de pós-graduação da universidade, bem como cursos livres para o uso instrumental de línguas, sem revelarem um viés dialógico que tivesse como dimensões a ação e a reflexão transformadora (FREIRE, 1987).

Em relação à preparação tecnológica, o Sintufrij conta com uma parceria com o Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social (Nides) e com o Centro de Tecnologia (CT), da UFRJ, o que teria um grande potencial para a construção de tecnologias sociais e uma análise crítica da própria tecnologia (DAGNINO, 2004; FEENBERG, 1991; 2010). Porém, chama a atenção o fato de tal iniciativa ser a única divulgada pelo sindicato. A falta de conhecimento por parte dos servidores técnico-administrativos sindicalizados faz com que eles busquem uma capacitação tecnológica menos crítica e mais voltada para a operação das tarefas necessárias ao trabalho na universidade.

No que tange à formação corporal, as iniciativas propostas pelo Sintufrij apontam para uma função reducionista de socialização superficial e higiene mental dos indivíduos. As práticas corporais propostas pelo sindicato parecem se distanciar do desenvolvimento de práticas pedagógicas concretas que possibilitem ao trabalhador romper simultaneamente com a profissionalização estreita e a educação genérica, separadas do mundo do trabalho, bem como de uma perspectiva sociocultural da educação (MARINHO, 2010; 2011).

### ***Recomendações para o aprimoramento da formação do trabalhador pelo Sintufrj***

Diante dos desafios apresentados, o Sintufrj poderia aprimorar algumas de suas iniciativas voltadas para a formação do trabalhador, bem como propor novas atividades que permitam a construção de uma consciência mais crítica por parte de seus sindicalizados quanto à lógica do trabalho e ao papel desses trabalhadores na sociedade. Dentre as recomendações principais, destacam-se as seguintes:

#### *Valorizar o diálogo e as experiências dos trabalhadores*

Como dizia Paulo Freire (1987), a palavra tem um valor transformador no mundo e nas pessoas, na medida em que permite que os oprimidos sejam libertados de sua condição de dominação por meio do diálogo. A palavra é um direito de todos e uma ação amorosa, que promove a transformação social. Nesse sentido, o Sintufrj poderia atuar nas seguintes frentes:

- a) no âmbito do Projeto Universidade para os Trabalhadores e do Curso Preparatório para ingresso no Mestrado e Doutorado, os responsáveis por lecionar disciplinas nessas iniciativas poderiam buscar, durante as aulas ou em atividades agendadas fora do horário regular dessas atividades, o debate sobre temas generativos para promover o diálogo e o aprendizado, que se referem à realidade dos sindicalizados a fim de aproximar tais temas dos debates acadêmicos e contribuir para a troca de ideias e de experiências entre os participantes;
- b) o sindicato poderia estimular ciclos quinzenais de debates entre servidores, acadêmicos, membros do setor político, representantes de instituições privadas e integrantes de organizações da sociedade civil sobre temas que fazem parte da vida social e que são motores de novos diálogos. A troca de experiências pode remover a ideia de verdades absolutas e reforçar o sentido de solidariedade entre os trabalhadores para que não se tornem alvos fáceis para os opressores. Por meio da consciência crítica, os trabalhadores poderiam construir experiências em comunhão com os outros, compartilhar suas necessidades e construir novas visões sobre a universidade e seu papel na sociedade a partir da troca de conhecimentos, o que poderia reverberar numa atuação mais expressiva do sindicato;

c) tanto os projetos intelectuais já existentes como os ciclos de debates propostos poderiam ser realizados nos diferentes *campi* da UFRJ, dando a todos os servidores sindicalizados a oportunidade de se engajarem em tais iniciativas, ampliando a possibilidade de geração de uma consciência crítica mais geral, comum às várias unidades que compõem a universidade.

### *Desenvolver tecnologias sociais*

Mais do que ensinar ao trabalhador como utilizar novas tecnologias no ambiente de trabalho, o Sintufrj deveria guiar-se pelo princípio de que qualquer tecnologia não seria neutra, mas permeada pela correlação de forças sociais e políticas que delimitam o espaço de sua consolidação. Nesse sentido, o sindicato deveria contribuir para uma racionalização subversiva da tecnologia no sentido de democratizar o processo de desenvolvimento, controle e uso de tecnologias e para dar maior controle humano sobre meios e fins (FEENBERG, 1991; 2010).

O Sintufrj poderia, assim, atuar para a formulação, a aplicação e a difusão das chamadas “tecnologias sociais”, que têm os objetivos de recuperação da cidadania dos segmentos mais penalizados; a interrupção do caminho da fragmentação social e da economia interna e do estrangulamento da comunidade; e o estímulo ao desenvolvimento sustentável (DAGNINO *et. al.*, 2004). Diante disso, o sindicato poderia atuar nas seguintes frentes:

- a) estimular os processos de inovação social, o que exigiria aprofundar o conhecimento sobre as condições de vida e de trabalho dos servidores técnico-administrativos a partir de entrevistas, discussões e grupos focais para a provisão de algum novo bem ou serviço para aumentar a satisfação das necessidades sociais;
- b) o Sintufrj também poderia incentivar no trabalhador a noção de adequação sociotécnica em seus cursos de capacitação na área tecnológica, apontando o conjunto de aspectos socioeconômicos e ambientais que constituem a relação entre ciência, tecnologia e sociedade. Essa noção visaria ao cumprimento de requisitos relacionados ao meio ambiente – por exemplo, com a ampliação da vida útil das máquinas e equipamentos – e à maior conscientização dos trabalhadores sobre as condições de saúde no trabalho;
- c) para a perenidade dessas iniciativas, o sindicato poderia desenvolver minicursos e *workshops* para o treinamento dos servidores em autogestão. Esses cursos e

*workshops* poderiam contar com a participação de gestores e profissionais atuantes na área de inovação social para que pudessem estimular a negociação entre os trabalhadores sobre a aplicabilidade das tecnologias em prol da comunidade acadêmica e da sociedade como um todo e aumentar o conhecimento do trabalhador sobre os aspectos produtivos e gerenciais, além de revitalizar e atualizar equipamentos.

### *Incentivar a cultura corporal*

As atividades de educação corporal ofertadas pelo sindicato deveriam ser baseadas na ideia de que o ser humano é integral, constituído de corpo, mente e espírito. Portanto, a técnica presente nas atividades não deveria ser entendida como o fim do processo educativo, mas um meio para educar (DIAS *et. al.*, 2019). É preciso que tais iniciativas na dimensão corporal sejam compatíveis com a definição de “cultura corporal”, que remete a formas de representação simbólica de realidades vivenciadas pelo ser humano, fruto da criação histórica e do desenvolvimento da cultura (COLETIVO DE AUTORES, 1992).

Em face disso, o Sintufrj poderia atuar nas seguintes frentes:

- a) no Espaço Saúde, as terapias e as atividades físicas oferecidas para os sindicalizados e seus dependentes poderiam contar com especialistas que não só apresentassem a história e as finalidades mais imediatas dessas iniciativas, mas apontar como elas são expressões da cultura e auxiliam o indivíduo para muito além da execução das tarefas de trabalho, contribuem para o seu bem-estar e despertam a sua consciência crítica sobre as circunstâncias em que essas práticas foram desenvolvidas e disseminadas;
- b) como a oferta dessas atividades ocorre em horários limitados, seria imprescindível que o Sintufrj oferecesse faixas de horário alternativas para a realização das mesmas, em particular nos turnos da manhã e da noite. Ademais, tais iniciativas deveriam ser ampliadas para além dos *campi* Fundão e Praia Vermelha para oferecer a oportunidade de que sindicalizados dos demais *campi* da UFRJ pudessem realizá-las em locais mais próximos ao seu ambiente de trabalho e reduzissem o tempo de deslocamento necessário para fazerem essas atividades. A oferta de atividades físicas *online*, disseminada durante a pandemia do novo coronavírus, poderia ser mantida para que os servidores sindicalizados pudessem realizar essas atividades à distância quando não for possível o contato presencial. Aulas poderiam ser gravadas

para que os servidores com acesso à internet em seus lares praticassem uma atividade física em casa, fora do horário de trabalho;

- c) as aulas de dança de salão, as festas e as confraternizações dos sindicalizados ocorridas no Espaço Cultural poderiam servir como momentos de troca de experiências com outras culturas e comunidades, valorizando o contato e o respeito do servidor técnico-administrativo com a diferença. O mesmo poderia ser dito com relação às aulas de dança, música e artesanato, que deveriam ser estendidas para outras unidades da UFRJ além do *campus* Fundão.

### ***Próximos passos***

A partir das recomendações acima, espera-se que as lideranças sindicais tenham um ponto de partida para repensar ações existentes e propor novas, visando à formação do trabalhador sindicalizado. Entretanto, é importante destacar que tais ações não devem ser apresentadas e postas em prática unilateralmente por parte de tais lideranças. Sugere-se que após as discussões sobre as recomendações feitas elas sejam encaminhadas, com todos os seus possíveis acréscimos e modificações, às plenárias do sindicato para a consulta acerca do conteúdo dessas propostas com os servidores sindicalizados e, conseqüentemente, ao encaminhamento e votação para a sua posterior implementação.

## **5.2 A CRIAÇÃO DO *WEBSITE* DO DOCUMENTO DIGITAL**

Neste item, será descrita a experiência de criação de uma página virtual para a disponibilização do documento digital contendo as recomendações acima. Um dos objetivos após a elaboração do produto era sua rápida disponibilização para os diretores do Sintufrij a fim de que iniciassem as discussões acerca das propostas de formação. A partir daí, identificou-se que a tecnologia era uma aliada e que um *website* poderia ser uma forma simples e prática de se acessar o material elaborado.

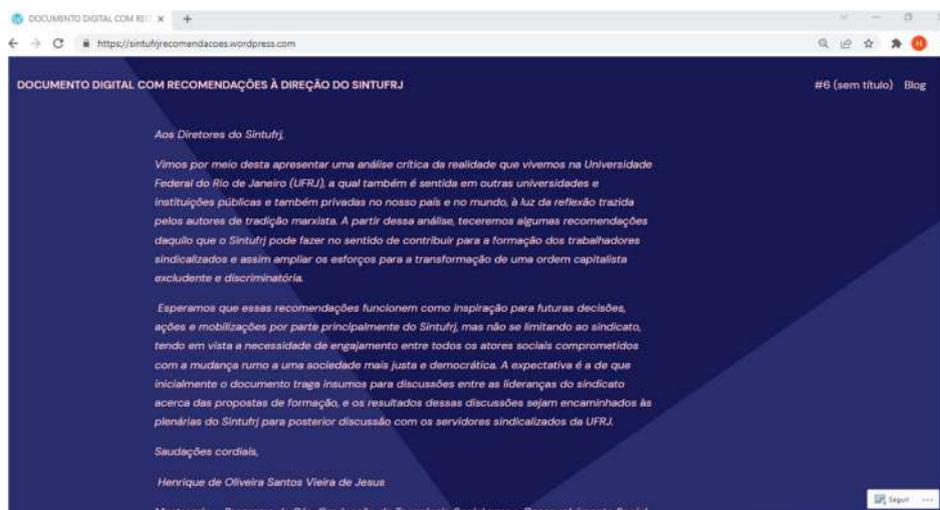
Para criar tal *site*, o autor da dissertação recorreu a um CMS (*Content Management System*), que em português significa Sistema de Gerenciamento de Conteúdo. O CMS escolhido

foi o WordPress, pois é um dos sistemas mais usados na administração de *sites* e *blogs* no mundo e conta com uma série de recursos, como domínio personalizado, temas variados para a elaboração das páginas e um ágil suporte técnico. Além disso, as páginas criadas no WordPress permitem excelente visualização em computadores, *tablets* e telefones celulares.

Após o cadastro da conta no WordPress, o autor inseriu o documento no domínio [wordpress.com](https://sintufjrrecomendacoes.wordpress.com), mais especificamente no endereço <https://sintufjrrecomendacoes.wordpress.com>. O tema utilizado na elaboração do site foi o *Quadrat*, e o texto foi inserido em uma página única em HTML, visando a facilitar a visualização da informação, mesmo para aqueles diretores com maiores dificuldades de acesso à internet. No corpo do texto, foram inseridas imagens retiradas do *site* do próprio Sintufjr, sendo uma delas o logotipo do sindicato. Nesta imagem especificamente, foi inserido um *link* para a página do sindicato. Ao final do documento, foi colocado o email do autor ([oliveirahenrique2005@gmail.com](mailto:oliveirahenrique2005@gmail.com)), para possível contato.

Seguem abaixo as imagens 1, 2, 3 e 4, que trazem *prints* que exibem a visualização do *site* a partir de um computador:

Imagem 1 – Site do Documento Digital (Apresentação)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Imagem 2 – Site do Documento Digital (Desafios)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Imagem 3 – Site do Documento Digital (Recomendações)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Imagem 4 – Site do Documento Digital (Próximos Passos)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Como colocado acima, o documento também pode ser lido em *tablets* e telefones celulares. As imagens 5 e 6 trazem a visualização do documento a partir de um telefone celular.

Imagem 5 – Visualização do site a partir de um telefone celular (Apresentação)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Imagem 6 – Visualização do site a partir de um telefone celular (Desafios)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Visando à publicização de tais recomendações para os atores interessados e à manutenção da transparência do material encaminhado aos diretores para os servidores sindicalizados, a tecnologia pode ter novamente um papel fundamental. Além de o *link* do *site* poder ser disponibilizado por meio da *mailing list* do sindicato, ele também poderia ser postado nos perfis da instituição nas redes sociais, como o Facebook (Imagem 7), o Twitter (Imagem 8) e o Instagram (Imagem 9), além do site do próprio sindicato (Imagem 10).

Imagem 7 – Perfil do Sintufrj no Facebook



Fonte: SINTUFRJ, 2021a.

Imagem 8 – Perfil do Sintufrj no Twitter



Fonte: SINTUFRJ, 2021b.

Imagem 9 – Perfil do Sintufrj no Instagram



Fonte: SINTUFRJ, 2021c.

Imagem 10 – Site do Sintufrj



Fonte: SINTUFRJ, 2021d.

### 5.3 APLICABILIDADE DA PROPOSTA DO PRODUTO

Este conjunto de recomendações à direção do sindicato, em formato digital, é um produto técnico de suporte com fins didáticos na mediação de processos de ensino e aprendizagem no contexto do Sintufrj. Sua finalidade é contribuir para o aprimoramento das iniciativas de formação oferecidas pelo sindicato, de maneira a propor reflexões acerca do papel do servidor técnico-administrativo na universidade e na sociedade e a fortalecer sua postura crítica em relação a processos políticos, sociais e econômicos estimulados pela ordem capitalista.

O material foi elaborado a partir dos resultados e da análise feitos nesta dissertação e adveio de uma demanda por uma reflexão sobre o papel do servidor técnico-administrativo nas universidades públicas, até então marginalizada pela Academia. A produção deste documento digital está vinculada ao projeto de pesquisa “A Concepção de Trabalho em Assalariados, Autônomos, Informais e Voluntários”, coordenado pelo professor André Malina e do qual o autor da dissertação é integrante. O material proposto no item 5.1 apresenta alta aplicabilidade e elevada abrangência, tendo em vista que serve de base para um projeto mais complexo e

crítico de formação de técnicos-administrativos sindicalizados e inclui possibilidades de replicabilidade para que se possa examinar o papel de sindicatos de outras universidades públicas na contestação a dinâmicas políticas, econômicas e socioculturais motivadas pela lógica sociometabólica do capital.

## CAPÍTULO 6 – CONCLUSÃO

Para se iniciar a conclusão desta dissertação, cabe retomar o problema de estudo, que adveio de uma lacuna no que tange a uma compreensão aprofundada da contribuição do Sintufrj na formação de seus sindicalizados quanto ao desenvolvimento de uma visão crítica sobre a estrutura do capital que se internaliza nas universidades brasileiras e a precarização do trabalho desses servidores. Tal problema de estudo é o seguinte: “Qual é a perspectiva de formação das ações do Sintufrj dirigidas aos sindicalizados, propostas de 1993 a 2020?”. Ao final da pesquisa, pode-se dizer que tal pergunta foi respondida, ainda que a resposta trazida não esgote a possibilidade de novas reflexões e estudos acerca do tópico. Neste trabalho, a análise feita não permite afirmar que tais ações configurem-se como elementos de uma formação humana omnilateral, pois essas iniciativas não pressupuseram o desenvolvimento total, completo e multilateral das faculdades e forças produtivas, conforme Manacorda (1991). Tais ações focaram, seguindo a linha argumentativa de Alves (2000), no aprimoramento técnico e na melhoria de condições corporais para que os trabalhadores sindicalizados executassem melhor as tarefas do seu trabalho na universidade. As iniciativas do Sintufrj para a formação pareceram mais voltadas para a satisfação das necessidades imediatas e particulares dos trabalhadores, sem necessariamente se oporem ao projeto neoliberal, que busca fortalecer a primazia do capital e pulverizar a defesa dos interesses coletivos pelo Sintufrj.

O objetivo principal desta dissertação foi verificar se e como o Sintufrj contribuiu para a formação política dos trabalhadores de 1993 a 2020. Pode-se dizer que tal objetivo foi plenamente atingido. Identificou-se primeiramente um conjunto de iniciativas propostas pelo Sintufrj nessas dimensões, como, por exemplo, o Projeto Universidade para os Trabalhadores, o Curso de Apropriação Digital e o Espaço Saúde, respectivamente. Observou-se ao longo da dissertação que as ações de formação oferecidas pelo Sintufrj não estimularam a colaboração entre a educação intelectual, a formação de cultura corporal e o desenvolvimento de capacidades tecnológicas para a emancipação dos trabalhadores em relação aos imperativos do capital. Em vez de os trabalhadores técnico-administrativos sindicalizados assumirem consciência e autoconsciência de intenções e finalidades e se tornarem capazes de exercer a práxis revolucionária de união entre a teoria e a prática nas ações voltadas para a transformação da natureza, eles acabaram por se tornarem cada vez mais submissos e alienados em relação

aos mecanismos de reprodução sociometabólica do capital na universidade e na sociedade como um todo.

O primeiro objetivo específico da dissertação foi examinar se e como as principais ações do Sintufrj voltadas para os servidores técnico-administrativos, apresentadas em documentos do próprio sindicato, auxiliam a conscientização política desses trabalhadores. Pode-se afirmar que esse objetivo foi completamente atingido. A pesquisa documental revelou que, em termos de formação intelectual, o Sintufrj ofereceu iniciativas como o Projeto Universidade para os Trabalhadores, cujo objetivo declarado pelo sindicato era estimular e desenvolver a capacidade dos sindicalizados para que pudessem superar suas limitações no sentido de enfrentar os desafios que encontram quotidianamente em sua trajetória. Todavia, o foco primordial identificado nessas iniciativas limitou-se ao acesso do técnico-administrativo sindicalizado aos cursos de graduação e de pós-graduação da UFRJ, bem como cursos livres para o uso instrumental de línguas, sem revelarem uma preocupação dialógica e transformadora da ordem capitalista, na linha proposta por Freire (1987).

No âmbito da formação tecnológica, o Sintufrj, em parceria com o Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social (Nides) e com o Centro de Tecnologia (CT), da UFRJ, desenvolveu um curso de apropriação digital, o que teria um grande potencial para a construção de tecnologias sociais e uma análise crítica da própria tecnologia nas linhas de Dagnino (2004) e de Feenberg (1991, 2010) para que todos os trabalhadores sindicalizados pudessem usufruir os benefícios trazidos pela tecnologia. Entretanto, a ausência de conhecimento por parte dos servidores técnico-administrativos sindicalizados sobre essa iniciativa diante da precária divulgação dela pelo sindicato fez com que eles buscassem uma capacitação tecnológica menos crítica fora do Sintufrj e mais voltada para a operação das tarefas necessárias ao trabalho na universidade.

Na dimensão corporal, uma das principais iniciativas do Sintufrj identificadas nesta pesquisa é o Espaço Saúde, que desenvolve programas voltados para a mudança de hábitos alimentares conjugados a exercícios físicos, atividades terapêuticas e técnicas de relaxamento, visando, segundo o próprio sindicato, ao bem-estar do trabalhador. Entretanto, tais iniciativas voltadas para o bem-estar são oferecidas em períodos restritos e cravados em pequenos intervalos da dinâmica de trabalho, o que parece apontar que seu objetivo primordial é, na verdade, a melhoria das capacidades corporais para o exercício das atividades profissionais na universidade. O alívio do *stress* e das tensões parece estar mais relacionado a preparar o corpo

do indivíduo para jornadas ainda mais intensas de trabalho do que estimulá-lo a refletir criticamente sobre sua rotina de trabalho pesado.

O segundo objetivo específico foi analisar a visão de servidores técnico-administrativos sindicalizados quanto a consciência de classe, trabalho *versus* qualidade de vida, condições de trabalho e iniciativas de formação propostas pelo sindicato. Como o objetivo específico anterior, ele também foi atingido. A análise dos resultados das entrevistas com nove servidores técnico-administrativos sindicalizados permitiu desvelar que tais servidores observam predominantemente um papel secundário ou nulo do sindicato na preparação crítica do trabalhador. As falas da maior parte dos entrevistados permitiram identificar que eles enxergam uma grande relevância do trabalho do técnico-administrativo para a UFRJ e para a sociedade, mas identificaram que o Sintufrj pouco ou nada contribuiu para que tivessem conhecimento de seus direitos e deveres para com a UFRJ, para com a comunidade atendida e para com a sociedade em geral. Segundo a maior parte dos entrevistados, o Sintufrj não propiciou uma percepção sólida de pertencimento desses trabalhadores a uma mesma classe, nem estimulou a união entre eles. A maior parte de tais servidores não participou das atividades do sindicato destinadas à melhoria da sua qualidade de vida pela falta de informação, pela ausência de disponibilidade de tempo ou mesmo pela consideração de que tais atividades não auxiliariam na redução do estresse causado pelo grande volume de tarefas de trabalho e pela pressão por excelência por parte de suas chefias, mesmo durante a pandemia do novo coronavírus.

Ademais, grande parte desses entrevistados percebe que as iniciativas de formação do Sintufrj e sua atuação na UFRJ não trouxeram melhorias substantivas nas condições de trabalho na universidade no que diz respeito a infraestrutura, mobiliário e relacionamento entre os próprios trabalhadores e deles com os chefes e com a comunidade atendida. Muitos aderiram ao sindicato sem saberem exatamente quais eram as atribuições do Sintufrj e, muitas vezes, apenas buscam benefícios pessoais e/ou familiares por conta da sua situação enquanto sindicalizados. No que tange aos cursos oferecidos pelo sindicato, poucos entrevistados participaram dos mesmos, de forma a não sentirem ou não observarem diretamente a atuação do Sintufrj no seu crescimento intelectual, na sua capacitação e qualificação tecnológica para o exercício de tarefas dentro e fora da vida universitária e na melhoria de suas condições corporais e de lazer. Nesse sentido, grande parte dos sindicalizados observa problemas ou mesmo rejeita que as atividades promovidas pelo Sintufrj tenham contribuído de maneira decisiva para a sua formação enquanto cidadãos e seres humanos.

Um caminho possível para a transformação do contexto apresentado nesta dissertação seria o incentivo, pelo Sintufrj, a uma formação que incidiria predominantemente, de forma crítica, sobre as mediações de segunda ordem do capital, destrutivas da mediação primária entre os seres humanos e das condições vitais para sua reprodução. Como apontado ao longo da dissertação, é justamente na segunda ordem de mediações em que são introduzidos os elementos fetichistas e alienantes do controle sociometabólico, como a separação e a alienação entre o trabalhador e os meios de produção; a imposição de condições objetivas e alienantes aos trabalhadores como um poder separado que exerce controle sobre eles; a incorporação do capital como um valor egoísta – com sua subjetividade usurpada e pseudopersonalidade –, destinada a atender aos imperativos expansionistas do capital; e a personificação equivalente dos trabalhadores como trabalho, que busca estabelecer uma relação de dependência com o capital historicamente dominante (ANTUNES, 2009). No caso desta pesquisa, o desejo de um “sindicalismo de resultados” manifesto por alguns entrevistados é sintomático dessa usurpação da subjetividade e da precarização da força de trabalho. Uma educação que integrasse uma visão intelectual crítica, uma perspectiva crítica sobre a tecnologia e uma abordagem de cultura corporal para além das práticas higienistas poderia apontar, na direção sugerida anteriormente por Mészáros (2011), para formas criativas de se estimular a igualdade entre as pessoas e se alterar o círculo destrutivo de reprodução do capital.

Entretanto, é preciso reconhecer que existem desafios nesse processo. A miríade de cargos de servidores técnico-administrativos existentes na UFRJ e os diferentes níveis de formação acadêmica dos sindicalizados, conforme alguns entrevistados ressaltaram, fazem com que os caminhos de transformação da realidade apresentada sejam mais complexos. Sugere-se que o Sintufrj promova mais diálogos para além das ações que já foram implementadas até o presente momento. É importante reunir sindicalizados e acadêmicos para discutir, de fato, o papel dos servidores técnico-administrativos dentro da universidade na direção de avançar no assunto. A realidade é complexa, dada a perda da visão do conjunto em face da fragmentação da consciência de causas coletivas promovida pelo sistema sociometabólico de expansão do capitalismo. Fonseca (1996) ressalta que, por meio do resgate da análise da práxis político-institucional dos técnicos-administrativos das universidades federais brasileiras, o conjunto desses trabalhadores poderia desenvolver, com o diálogo com os intelectuais inseridos nas suas instâncias de representação como os sindicatos, experiências para projetos político-educacionais. Os diálogos dos quais resultam esses projetos não devem seguir uma lógica impositiva “de cima para baixo”, mas trilhar o caminho sugerido por Freire (1987), em que os servidores possam, a partir do diálogo, compartilhar experiências de opressão e vivências na

esfera do trabalho a fim de buscar o consenso necessário para eliminar práticas hierarquizantes e discriminatórias alimentadas pelo capital.

Além disso, é importante ressaltar que projetos nesse perfil não podem ficar restritos ao Sintufrj, uma vez que ele foca num conjunto limitado de trabalhadores dentro de uma universidade específica. Iniciativas mais críticas poderiam abarcar também outros setores e unidades da própria UFRJ ou até mesmo membros e instituições da sociedade civil para que se promova uma análise mais qualificada das consequências destruidoras da ordem sociometabólica do capital e a proposição de novas alternativas mais criativas e inclusivas para as mediações de segunda ordem, de forma a se constatar a crise do capital e se proporem novos elementos participativos que deem fim aos aspectos fetichistas e alienantes do controle sociometabólico.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gelson R. de. O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical. **Revista Katálisis**, v. 10, n. 1, p. 54-64, jun. 2007.

ALVES, Giovanni. Do “Novo Sindicalismo” à “Concertação Social”: ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). **Revista de Sociologia e Política**, n. 15, p. 111-124, 2000.

AMORIM, Maria Gorete Rodrigues de. **Educação para o trabalho no capitalismo: o ProJovem como negação da formação humana**. São Paulo: Instituto Lukács, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Abril Cultural, Brasiliense, 1985.

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo**. São Paulo: Brasil Urgente, 1991.

ANTUNES, Ricardo. **Uma esquerda fora de lugar – O governo Lula e os descaminhos do PT**. São Paulo: Autores Associados Ltda., 2006.

ANTUNES, Ricardo. István Mészáros: Um breve comentário de “O desafio e o fardo do tempo histórico”. **Política & Sociedade**, n. 13, p. 13-16, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011a.

ANTUNES, Ricardo. Apresentação. In: MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2011b, p. 15-20.

AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1998.

BERTOLDO, Maria Edna de Lima. **Trabalho e educação no Brasil: da centralidade do trabalho da centralidade da política**. São Paulo: Instituto Lukács, 2015.

BOITO JR., Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil**. Uma análise crítica da estrutura sindical. São Paulo: Editora da Unicamp/Editora Hucitec, 1991.

BOITO JR., Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. Tese de Livre-Docência – Ciência Política. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1998.

BOITO JR., Armando. A hegemonia neoliberal no governo Lula. **Crítica Marxista**, n. 17, p. 10-36, 2003.

BOITO JR., Armando. Estado e Burguesia no Capitalismo Neoliberal. **Revista de Sociologia e Política**, n. 28, p. 57-73, jun. 2007.

BOITO JR., Armando. Governos Lula: a nova burguesia nacional no poder. In: BOITO JR., Armando; GALVÃO, Andréia. (Org.). **Política e Classes Sociais no Brasil dos anos 2000**. 1 ed. São Paulo: Alameda, 2012, p. 69-106.

BOITO JR., Armando. Avanços do conservadorismo e do neofascismo no Brasil recente. [Entrevista concedida a] Bruna Andrade Irineu e Leonardo Nogueira. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 6, n. 10, p. 352-362, jan./jun. 2020.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1998.

BRACHT, Valter. Cultura Corporal, Cultura de Movimento ou Cultura Corporal de Movimento? In: SOUZA JÚNIOR, Marcílio (Org.). **Educação Física Escolar: teoria e política curricular, saberes escolares e proposta pedagógica**. Recife: EDUPE, 2005, p. 97-106.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado – Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRITO, Ricardo José Braga Amaral de. O “Novo” Sindicalismo Brasileiro e o papel da crítica: Análise das estratégias de engrandecimento da prática sindical brasileira na década de 1980. **Primeiros Estudos**, n. 6, p. 87-101, 2014.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CHAGAS, Eduardo F. O método dialético de Marx: investigação e exposição crítica do objeto. **Síntese**, v. 38, n. 120, p. 55-70, 2011.

CHAUÍ, Marilena de Souza. Ventos do Progresso: a universidade administrada. In: PRADO JÚNIOR *et al.* **Descaminhos da Educação Pós-68**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Rousseau (vida e obra)**. São Paulo: Nova Cultural, Coleção Os Pensadores, 1999.

CHIARELI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr, 2005.

COELHO, Eurelino. **Uma esquerda para o capital: o transformismo dos grupos dirigentes do PT (1979-1998)**. São Paulo: Xamã, 2012.

COLETIVO DE AUTORES. **Metodologia do Ensino da Educação Física**. São Paulo: Cortez, 1992.

DAGNINO, Renato. A tecnologia social e seus desafios. In: \_\_\_\_\_. (Org.). **Tecnologia social: uma estratégia para o desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Fundação Banco do Brasil, 2004, p.187-210.

DAGNINO, Renato; BRANDÃO, Flávio Cruvinel; NOVAES, Henrique Tahan. Sobre o marco analítico – conceitual da tecnologia social. In: DAGNINO, Renato (Org.). **Tecnologia social: uma estratégia para o desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Fundação Banco do Brasil, 2004, p.15-64.

DESLAURIERS, J. P.; & KÉRISIT, M. O delineamento da pesquisa qualitativa. In: POUPART, J. *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008.

DIAS, Edmundo F. Capital e Trabalho: a nova dominação. In: DIAS, Edmundo F. *et al.* **A Ofensiva Neoliberal, Reestruturação Produtiva e Luta de Classes**. Brasília (DF): Sindicato dos Eletricitários de Brasília, 1996, p. 7-54.

DIAS, Leon Ramyssés Vieira; MALINA, André; AZEVEDO, Ângela Celeste Barreto de. Um diálogo teórico-metodológico sobre a técnica no pensamento de Vitor Marinho. **Motrivivência**, v. 31, n. 59, p. 1-21, 2019.

DRUCK, Graça. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. **Revista OSAL**, Ano VII, n. 19, p. 329-340, jan./abr. 2006.

DRUCK, Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe. 01, p. 37-57, 2011.

DUARTE, Newton. **Vigotski e o “aprender a aprender”**: crítica às apropriações neoliberais e pós-modernas da teoria vigotskiana. Campinas: Autores Associados, 2000.

DUARTE, Newton. As pedagogias do "aprender a aprender" e algumas ilusões da assim chamada sociedade do conhecimento. **Revista Brasileira de Educação**, n. 18, p. 35-40, 2001.

E 01. **Entrevista 01** [fev. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (98 min).

E 02. **Entrevista 02** [mar. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (26 min).

E 03. **Entrevista 03** [mar. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (88 min).

E 04. **Entrevista 04** [mar. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (47 min).

E 05. **Entrevista 05** [mar. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (61 min).

E 06. **Entrevista 06** [mar. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (51 min).

E 07. **Entrevista 07** [mar. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (51 min).

E 08. **Entrevista 08** [mar. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (34 min).

E 09. **Entrevista 09** [mar. 2021]. Entrevistador: Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus. Rio de Janeiro, 2021. 1 arquivo. mp3 (27 min).

FARBER, Henry. Notes on the Economics of Labour Unions. **Princeton University – Working Paper**, n. 452, p. 1-24. 2001.

FAVARO, Neide de Almeida Lança Galvão; TUMOLO, Paulo Sergio. A relação entre educação e desenvolvimento econômico no capitalismo: elementos para um debate. **Educação & Sociedade**, v. 37, n. 135, p. 557-571, 2016.

FEENBERG, Andrew. **Critical theory of technology**. Nova York: Oxford University Press, 1991.

FEENBERG, Andrew. O que é a filosofia da tecnologia? In: NEDER, Ricardo (Org.). **A teoria crítica de Andrew Feenberg**: racionalização democrática, poder e tecnologia. Brasília: CDS / UnB / Capes, 2010, p.49-66.

FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucília de Almeida Neves. **O tempo da ditadura**: regime militar e movimentos sociais em fins do século XX. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

FERREIRA, Mario Cesar; MENDES, Ana Magnólia. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento - Itra: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método, pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo 5, 2007, p. 111-126.

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. **Novos Atores na Cena Universitária**. Rio de Janeiro: UFRJ/NAU, 1996.

FRANCO, Paulo Merli. Dialética em Marx: uma perspectiva a partir de seus elementos centrais. **Cadernos de Campo**: Revista de Ciências Sociais, n. 16, p. 37-48, 2012.

FREIRE, Juciley Silva Evangelista. A Constituição do Ser Social: trabalho e formação humana em Marx. **Revista Observatório**, v. 4, n. 2, p. 391-413, 2018.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GALVÃO, Andréia. Sindicalismo e neoliberalismo – Um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

GIROUX, Henry. **Escola crítica e política cultural**. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1992.

GOETTERT, Jones Dari. **Introdução à história do movimento sindical**. 3 ed. 1 reimp. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, 2014.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere**. v. 5. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

GROULX, Lionel. Contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social. In: POUPART, J. *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008.

HARVEY, David. **Para Entender O Capital Livro I**. São Paulo: Boitempo, 2013.

HENRIQUE, Virginia Leite. **As Transformações no Mundo do Trabalho e o Sindicalismo Brasileiro**. Dissertação de Mestrado – Política Social. Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2010.

HENRIQUES, Flávio Chedid; NEPOMUCENO, Vicente; ALVEAR, Celso Alexandre Souza de. O conceito de tecnologia: reflexões para a prática da extensão universitária na área tecnológica. In: ADDOR, Felipe; HENRIQUES, Flávio Chedid (Org). **Tecnologia, participação e território: reflexões a partir da prática extensionista**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2015, p.235-258.

HIRSCHMAN, Albert. **Exit, Voice and Loyalty**. Cambridge: Harvard University Press, 1970.

KATZ, Cláudio. O Enfoque Marxista da Mudança Tecnológica. In: KATZ, C.; COGGIOLA, O. **Neoliberalismo ou Crise do Capital?** São Paulo: Xamã, 1996. 2. ed., p. 9-17.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KUNZ, Elenor. **Transformação didático-pedagógica do esporte**. Ijuí: Unijuí, 1994.

LAZARINI, Ademir Quintilio. **Capital e educação escolar na obra de Dermeval Saviani: apontamentos críticos**. São Paulo: Instituto Lukács, 2015.

LEITE, Kelen Christina. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. **Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais**, n. 51, p. 108-125, jul./dez. 2019.

LESSA, Sérgio. **Para além de Marx? Crítica às teses do trabalho imaterial**. São Paulo: Xamã, 2005.

LÖWY, Michael. **Método dialético e teoria política**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

LUKÁCS, György. **Para uma Ontologia do Ser Social II**. São Paulo: Boitempo, 2010.

MACENO, Talvanes Eugênio. **Educação e reprodução social**: a perspectiva da crítica marxista. São Paulo: Instituto Lukács, 2017.

MACIEL, David. Notas sobre transformismo e revolução passiva em Gramsci. **História Revista**, v. 11, n. 2, p. 273-299, jul./dez. 2006.

MALINA, André; AZEVEDO, Ângela Celeste Barreto de. O Esporte é um Fator de Integração Social? Apontamentos sobre a relação entre Os Limites do Esporte no Modo de Produção Capitalista e as possibilidades de uma Pedagogia do Esporte para a Formação Humana. In: MARX E O MARXISMO 2011: TEORIA E PRÁTICA. **Anais...** Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas sobre Marx e o Marxismo, Universidade Federal Fluminense, Niteroi, 2011, p. 1-32.

MALINA, André; AZEVEDO, Ângela Celeste Barreto de; SOUZA, Aline Martinez de; MADEIRA, Caio Cesar Serpa; PIERETTI, Eduardo Reis; CASAIS, José Antônio Casais; CRUZ, Juliana Falcão de Oliveira; DIAS, Leon Ramyssés Vieira; TELLES, Silvio de Cássio de Costa; COSTA, Tiago Quaresma; JESUS, Henrique de Oliveira Santos Vieira de. **A Concepção de Trabalho em Assalariados, Autônomos, Informais e Voluntários (Projeto de Pesquisa)**, 2018.

MANACORDA, Mario A. **Marx e a pedagogia moderna**. São Paulo: Cortez, 1991.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MARCELINO, Paula; BOITO JR., Armando. Novo operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados. **Estudos Sociológicos**, v. 16, n. 31, p. 341-362, 2011.

MARINHO, Vitor. **Educação Física Humanista**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Shape, 2010.

MARINHO, Vitor. **O que é Educação Física**. 2ª ed. São Paulo: Brasiliense, 2011.

MARSHALL, Thomas Humphrey. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

MARX, Karl. **Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857-58**: esboços da crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da Economia Política, livro I, vol. 1: o processo de produção do capital. 32 ed. São Paulo: Civilização Brasileira, 2014.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Textos sobre Educação e Ensino**. São Paulo: Moraes, 1983.

MÉSZÁROS, István. **O século XXI: Socialismo ou barbárie**. São Paulo: Boitempo, 2003.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2005a.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. **Resistir.info**, 2005b. Disponível em [https://resistir.info/crise/desemprego\\_precarizacao.html](https://resistir.info/crise/desemprego_precarizacao.html). Acesso em 29 jun. 2020.

MÉSZÁROS, István. **A teoria da Alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MÉSZÁROS, István. **O desafio e o fardo do tempo histórico: o socialismo no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MÉSZÁROS, István. O desafio e o fardo do tempo histórico. **Política & Sociedade**, n. 13, p. 17-33, 2008.

MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MÉSZÁROS, István. **O conceito de dialética em Lukács**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MOREIRA, Luciano Accioly Lemos. **O significado da vida no sistema do capital: introdução**. São Paulo: Instituto Lukács, 2018.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Neto. **Economia política: uma introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 2008.

NEVES, Maria Lucia Paniago Lordelo. O Manual Didático de Educação Física na relação educativa: uma abordagem contemporânea. **Nuances: estudos sobre Educação**, v. 19, n. 20, p. 155-170, maio/ago. 2011.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

PANIAGO, Maria Cristina Soares. **Mészáros e a incontabilidade do capital**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

PERONDI, Eduardo. **Conciliação e precarização** – A política trabalhista do governo Lula (2003-2010). Florianópolis: Editoria Em Debate, 2011.

PORTUGAL, Pedro; VILARES, Hugo. Sobre os Sindicatos, a Sindicalização e o Prémio Sindical. **Boletim Económico/Banco de Portugal**, v. II, s.n., p. 65-76, 2013.

POULANTZAS, Nicos. **Pouvoir politique et classes sociales**. Paris: F. Maspero, 1971.

POULANTZAS, Nicos. **La crise des dictatures**. Portugal, Grèce, Espagne. Paris: Seuil, 1976.

RIBEIRO, Danielle Cristine. O conceito de dialética em Lukács (István Mészáros). **Novos Rumos**, v. 51, n. 2, s.p., 2014.

RODRIGUES, José. **A Educação Politécnica no Brasil**. Niterói: EdUFF, 1998.

ROMAGNOLI, Umberto. Renacimiento de una palabra. **Revista de Derecho Social**, n. 31, 2005, p. 9-20.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a Ruptura e a Continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 14, n. 41, p. 103-120, out. 1999.

SANTOS, Deribaldo. **Educação e precarização profissionalizante: crítica à integração da escola com o mercado**. São Paulo: Instituto Lukács, 2017.

SANTOS, Ethiene da Purificação dos Anjos; SILVA, Alyne Lima da. Breves reflexões sobre o método dialético em Marx. In: IX JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS. **Anais...**, São Luís, MA, 2019.

SANTOS, Francisco de Assis; SILVA, Ana Célia da; CARDOSO, Rafael Coletto. Estatuto do SINTUFRJ. In: SANTOS, Francisco de Assis; SILVA, Ana Célia da; CARDOSO, Rafael Coletto. **Ata da Plenária Final do XI CONSINTUFRJ**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em <https://sintufrj.org.br/antigo/Estatuto/ATA%20DA%20PLENARIA%20FINAL%20DO%20XI%20CONSINTUFRJ.pdf>. Acesso em 10 mar. 2021.

SANTOS, Milton. **Por uma Outra Globalização: do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SANTOS NETO, Artur Bispo dos. **Trabalho e tempo de trabalho na perspectiva marxiana**. São Paulo: Instituto Lukács, 2013.

SARTORI, Vitor Bartoletti. De Hegel a Marx: da inflexão ontológica à antítese direta. **Kriterion**, v. 55, n. 130, p. 691-713, 2014. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-512X2014000200014&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-512X2014000200014&lng=en&nrm=iso). Acesso em 15 mar. 2021.

SAVIANI, Dermeval. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, C.J. *et al.* (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994, p. 151-166.

SAVIANI, Dermeval. O choque teórico da politecnia. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.1, n.1, p. 131-152, 2003.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO - ANPED 29. **Anais...** Caxambu, MG, 2006.

SAVIANI, Dermeval. O Estado e a promiscuidade entre o público e o privado na história da educação brasileira. In: \_\_\_\_\_. (Org.). **Estado e políticas educacionais na história da educação brasileira**. Vitória: EDUFES, 2010, p. 15-44.

SAVIANI, Dermeval. **Pedagogia Histórico-Crítica: primeiras aproximações**. 11 ed. Campinas: Editora Autores Associados, 2011.

SINTUFRJ. Cartilha Conheça o Sintufrj. **SINTUFRJ website**, s.d. Disponível em <https://sintufrj.org.br/>. Acesso em 13 mar. 2020.

SINTUFRJ. **Jornal do SINTUFRJ**. Ano XXIV, n. 1156, 19 abr. - 1 maio. 2016.

SINTUFRJ. **Jornal do SINTUFRJ**. Ano XXV, n. 1234, 5 - 11 mar. 2018a.

SINTUFRJ. **Jornal do SINTUFRJ**. Ano XXV, n. 1264, 1 - 7 out. 2018b.

SINTUFRJ. Educação. **SINTUFRJ website**, 2019a. Disponível em <https://sintufrj.org.br/servicos/educacao/>. Acesso em 16 mar. 2021.

SINTUFRJ. Projeto Universidade para os Trabalhadores. **SINTUFRJ website**, 2019b. Disponível em <https://sintufrj.org.br/>. Acesso em 16 mar. 2021.

SINTUFRJ. Espaço Saúde. **SINTUFRJ website**, 2019c. Disponível em <https://sintufrj.org.br/>. Acesso em 16 mar. 2021.

SINTUFRJ. CUT realiza seminário em defesa da educação popular e do legado de Paulo Freire. **SINTUFRJ website**, 14 out. 2020. Disponível em <https://sintufrj.org.br/2020/10/cut-realiza-seminario-em-defesa-da-educacao-popular-e-do-legado-de-paulo-freire/> 2020. Acesso em 16 mar. 2021.

SINTUFRJ. **Perfil do Sintufrj no Facebook**, 2021a. Disponível em <https://www.facebook.com/SintufrjOficial>. Acesso em 15 fev. 2022.

SINTUFRJ. **Perfil do Sintufrj no Twitter**, 2021b. Disponível em <https://twitter.com/Sintufrj>. Acesso em 15 fev. 2022.

SINTUFRJ. **Perfil do Sintufrj no Instagram**, 2021c. Disponível em [https://www.instagram.com/sintufrj\\_ufrj](https://www.instagram.com/sintufrj_ufrj). Acesso em 15 fev. 2022.

SINTUFRJ. **Website Oficial – Sintufrj**, 2021d. Disponível em <https://sintufrj.org.br>. Acesso em 15 fev. 2022.

SOARES, José de Lima. As centrais sindicais e o fenômeno do transformismo no governo Lula. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 3, p. 541-564, set./dez. 2013.

SOUZA, José. Trabalho e formação do trabalhador na trajetória da CUT em tempos de globalização. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas n. especial, p.121-146, maio 2009.

SOUZA JUNIOR, Justino de. **Marx e a crítica da educação**: da expansão liberal-democrática. Crise regressivo-destrutiva do capital. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2010.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 103, p. 9-24, 2014.

TAVARES, Maria da Conceição. Prefácio. In: SANTOS, Milton. **Por uma Outra Globalização**: do pensamento único à consciência universal. Rio de Janeiro: Record, 2000, p. 2-3.

TONET, Ivo. **Educação contra o capital**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

TUMOLO, Paulo Sergio. **A política nacional de formação sindical da Central Única dos Trabalhadores diante do novo padrão de acumulação de capital.** Tese de Doutorado - Educação: História, Política, Sociedade. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1999.

UFRJ. **Parecer Consubstanciado do CEP.** Rio de Janeiro: Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, 2019.

VENDRUSCOLO, Mayara Fernanda; REIS, Rômulo Meira; AZEVEDO, Ângela Celeste Barreto de; MALINA, André; TELLES, Silvio. O Estado, o envelhecimento e as políticas públicas: um local sem interseção numa capital do Centro-Oeste brasileiro. **EFDeportes.com**, Ano 17, n. 171, ago. 2012. Disponível em <https://www.efdeportes.com/efd171/o-estado-o-envelhecimento-e-as-politicas-publicas.htm>. Acesso em 28 jun. 2020.

VERGARA, Silvia. **Métodos de Pesquisa em Administração.** Rio de Janeiro: Atlas, 2015.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. **(Des)qualificados na Universidade:** a condição dos servidores técnico-administrativos. Seropédica: Imprensa Universitária da UFRRJ, 2000.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **O Conceito de Tecnologia.** Rio de Janeiro: Contraponto, 1 vol. 2005.

VILLAS BÔAS, Gláucia. 80 Anos de Ciências Sociais Na UFRJ: relembando o pioneirismo dos Projetos Grupos Econômicos (1962) e Trabalhadores Cariocas (1987). **Sociologia & Antropologia**, v. 9, n. 1, p. 297-312, 2019.

ZAGO, Luís Henrique. O método dialético e a análise do real. **Kriterion**, n. 127, p. 109-124, jun. 2013.

## **ANEXO I – PROJETO**

### **A CONCEPÇÃO DE TRABALHO EM ASSALARIADOS, AUTÔNOMOS, INFORMAIS E VOLUNTÁRIOS**

**Aline Martinez de Souza**

**André Malina**

**Ângela Celeste Barreto de Azevedo**

**Caio Cesar Serpa Madeira**

**Eduardo Reis Pieretti**

**Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus**

**José Antônio Casais Casais**

**Juliana Falcão de Oliveira Cruz**

**Leon Ramyssés Vieira Dias**

**Silvio de Cássio de Costa Telles**

**Tiago Quaresma Costa**

#### **Resumo**

Trata-se de uma proposta de pesquisa cujo objetivo é identificar e analisar a concepção que trabalhadores assalariados, autônomos, informais e voluntários têm de seus respectivos trabalhos. Para atender ao objetivo proposto, será aplicado um questionário com a finalidade de sistematizar quantitativamente alguns dados e categorizá-los, bem como serão feitas entrevistas não-estruturadas, orientadas por eixos temáticos, para a coleta de dados qualitativamente com os trabalhadores, visando identificar a concepção de trabalho independente do ofício exercido. Deverão participar da pesquisa pelo menos 200 trabalhadores que residam no estado do Rio de Janeiro, divididos em quatro grupos de 50 trabalhadores (assalariados, autônomos, informais e voluntários).

*Palavras-chave: Mundo do Trabalho; Consciência de Classe; Concepção de trabalho.*

## Desenho do Estudo

Será realizado um estudo transversal com trabalhadores assalariados, autônomos, informais e voluntários, totalizando pelo menos 200 trabalhadores, de ambos os sexos, que residam no estado do Rio de Janeiro para analisar a concepção de trabalho desses indivíduos.

## INTRODUÇÃO

Para compreender os fenômenos do mundo do trabalho é essencial debater o modo de produção capitalista (MPC) e o papel que o trabalhador tem nele, pois este sistema foi e ainda é o principal responsável pelas mudanças ocorridas na organização trabalho e na vida social do homem contemporâneo. As relações sociais presentes na sociedade capitalista podem ser analisadas e discutidas à luz da teoria marxista. O filósofo Karl Heinrich Marx desenvolveu suas análises sobre o processo de produção do capital partindo de um elemento central: a mercadoria. No entanto, antes de qualquer debate sobre como o conceito de mercadoria pode explicar a produção do capital, cabe o debate sobre outro elemento que está diretamente relacionado a ela, o conceito de trabalho inserido na teoria do valor proposta por Marx.

Marx (2016) entendeu que o trabalho é a capacidade do homem em se relacionar com a natureza e modificá-la, garantindo sua existência. Diferente dos outros animais que se adaptam a natureza, o homem não somente se adapta, mas a transforma e garante suas necessidades por meio do trabalho. O trabalho é ontológico ao homem, pois constitui sua existência quanto ser social (LUKÁCS, 2013), mas, com a ascensão e hegemonia do modo de produção capitalista, o trabalho ganhou contornos diferentes da transformação da natureza para somente garantir as necessidades humanas.

No sistema capitalista, o trabalho está subordinado a reproduzir e expandir o domínio material e político da classe capitalista. Nesse sentido, “o desenvolvimento capitalista implica, necessariamente, o desenvolvimento das forças produtivas” (PIERETTI, MALINA, ORTIZ, 2017, p. 28). Para isso, o trabalhador é separado dos meios de produção e de subsistência. Assim, a mercadoria ganha um papel de relevância nesse processo, pois para Marx (2016), a acumulação de mercadorias é base fundante das riquezas das sociedades regidas pelo sistema capitalista. Portanto, o acúmulo de mercadorias dá início à produção do capital e à expansão do modo de produção capitalista.

A mercadoria possui um valor natural em sua capacidade de prover as necessidades ou as comodidades da vida humana e, sendo assim, a mercadoria possui valor de uso. O valor de uso é atribuído à medida da utilidade de cada mercadoria, que também é construída pelo homem durante o processo histórico. Toda mercadoria além de possuir seu valor de uso, possui junto a ela o seu valor de troca que, por sua vez, só pode ser atribuído a mercadorias distintas e tem diferentes valores de troca quando comparados a outras mercadorias.

A mercadoria atribui duplo caráter ao trabalho, manifestado em um polo de caráter do trabalho, no valor de uso e no trabalho concreto. No outro polo de caráter do trabalho, manifesta-se no valor de troca e no trabalho abstrato. Este mostra-se, no caso do capitalismo, no valor de troca das mercadorias, pois toda força de trabalho humana torna-se mercadoria. Desse modo, o trabalho abstrato passa a ser representado pelo dinheiro como uma mercadoria simbólica que iguala o valor de troca de todas as mercadorias (CASTRO, 2009).

O valor de uso das mercadorias é produto do trabalho humano e, nessa relação de valor de uso e valor de troca está a definição do conceito de valor propriamente dito, que segundo Marx (2006) se estrutura

na própria relação de troca das mercadorias seu valor de troca apareceu-nos como algo totalmente independente de seu valor de uso. Abstraindo-se agora, realmente, o valor de uso dos produtos do trabalho obtém-se seu valor total como há pouco ele foi definido. O que há de comum, que se revela na relação de troca ou valor de troca da mercadoria, é, portanto, seu valor (p.168).

Portanto, podemos compreender que valor da mercadoria está diretamente relacionado à proporção do trabalho abstrato do homem, como por exemplo, o tempo (dias, horas, minutos) demorado para produzir determinada mercadoria. A grandeza de valor das “mercadorias que contêm as mesmas quantidades de trabalho ou que podem ser produzidas no mesmo tempo de trabalho, têm, portanto, a mesma grandeza de valor [...]” (MARX, 2016, p.169).

Segundo Mészáros (2002), e também Antunes (2008), todas as necessidades humanas foram subordinadas à produção do valor de troca, descartando a importância do valor de uso da mercadoria. Isso gerou um momento propício para a realização da expansão do capital e de seu sistema. Logo, o valor de uso foi separado do valor de troca, subordinando o primeiro ao segundo. Se nas mediações de primeira ordem a regulação do processo de trabalho se dava por um intercâmbio do homem com natureza objetivando a produção dos bens requeridos, em domínio de seu conhecimento e de suas ferramentas para satisfazer suas necessidades, ou seja, o trabalho concreto. Já nas questões de segunda ordem houve a separação e alienação do trabalhador dos meios de produção, o trabalho abstrato.

Desse modo, observa-se que no sistema capitalista o trabalho abstrato desenvolveu-se em detrimento do trabalho concreto, à medida que o valor de troca era intensificado e substituía o valor de uso como sistema e organização social. Segundo Lessa (2005):

[...] em nossa vida cotidiana, as diversas profissões apenas “funcionam” como trabalho assalariado, isto é, como uma forma de trabalho que é criação específica da sociedade capitalista. Esta forma assalariada tem por essência o fato de a força de trabalho ter sido convertida em uma mercadoria que tem uma única utilidade: ser fonte de mais-valia. Se, nas sociedades anteriores, os trabalhos se distinguiam por seus diferentes produtos, pelas distintas utilidades daquilo que produziam (portanto, pelos seus distintos valores de uso), no capitalismo o trabalho tem apenas uma única utilidade: a mais-valia. Todas as suas outras características são abstraídas em função desta última: isto é o trabalho abstrato. E, por fim, o trabalho abstrato exerce duas distintas funções na reprodução do capital: pode produzir mais-valia (trabalho abstrato *produtivo*) ou pode realizar a mais-valia (trabalho abstrato *improdutivo*).

Compreende-se, aqui, por trabalho abstrato produtivo, o trabalho responsável por produzir o conteúdo material da riqueza que sustenta todas as outras atividades humanas. É o caso do indivíduo que tem seu trabalho materializado em mercadoria, como o artesão, o pedreiro, o metalúrgico, entre outros. Já o trabalho abstrato improdutivo é responsável pela reprodução do capital, como é o caso dos comerciantes, prestadores de serviço etc. Ambos são assalariados e são essenciais para a reprodução do capital, mas possuem diferenças. A principal distinção entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo é que primeiro produz mais-valia e o segundo não a produz, mas pode realizá-la.

Diante do contexto acima delineado cabe, portanto, investigar e analisar qual é a concepção de trabalho que trabalhadores assalariados, trabalhadores autônomos, trabalhadores informais e trabalhadores voluntários têm de seus próprios ofícios.

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivo Principal**

Identificar e analisar a concepção de trabalhadores assalariados, autônomos, informais e voluntários sobre o mundo do trabalho.

### **Objetivo secundário**

Caracterizar diferentes contextos do mundo do trabalho conforme o ofício pesquisado.

## **HIPÓTESE**

Há diferentes compreensões de si por parte dos trabalhadores, conforme as especificidades do trabalho que realizam, podendo gerar uma consciência de classe difusa e assimétrica conforme o tipo de trabalho e a relação do trabalhador/trabalho com a sociedade.

## **METODOLOGIA PROPOSTA**

### **Tipo de estudo**

Trata-se de uma pesquisa de tipo predominantemente qualitativo e transversal. O estudo está vinculado ao campo da pesquisa social<sup>7</sup>, com a abordagem qualitativa<sup>8</sup> e de natureza descritiva. Segundo Deslauriers e Kérisit (2008)

uma pesquisa descritiva colocará a questão dos mecanismos e dos atores (o “como” e o “o quê” dos fenômenos); por meio da precisão dos detalhes, ela fornecerá informações contextuais que poderão servir de base para pesquisas explicativas mais desenvolvidas (p.130).

Nesse sentido, cabe fundamentar o desenvolvimento de pesquisas que promovam a relação da tríade mundo do trabalho – trabalhadores – sociedade.

### **Amostra**

A população deverá ser composta de trabalhadores do Estado do Rio de Janeiro, independente do ofício, mas que estejam em situação trabalhista assalariada, autônoma,

---

<sup>7</sup> As pesquisas sociais “são voltadas para o estudo dos problemas sociais e das práticas profissionais e institucionais para resolver esses problemas. A pesquisa social visa, neste caso, tanto reconhecer os problemas e suas causas, como propor soluções ou estratégias de intervenção para resolvê-los” (GROULX, 2008, p. 95).

<sup>8</sup> A contribuição que a pesquisa qualitativa traz a pesquisa social é relativamente recente na literatura, mas o autor afirma que a contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social renova um olhar sobre os problemas sociais, pretendendo modificar a percepção da avaliação dos programas e serviços tanto ao que se refere a prática quanto aos seus modos de gestão (GROULX, 2008).

informal ou voluntária. Já a amostra será formada por 200 trabalhadores nessas situações, sendo 50 assalariados, 50 autônomos, 50 informais e 50 voluntários.

## COLETA DE DADOS

### Instrumentos

Serão utilizados dois instrumentos de coleta de dados:

1) questionário fechado contendo 50 perguntas que deverão ser respondidas de forma objetiva, contendo a) A caracterização do sujeito da pesquisa e; b) Uma Escala de atitudes<sup>9</sup> de forma aproximativa com Miranda *et al* (2009), considerando também os entraves na disposição e número de perguntas desse tipo de questionário (VIEIRA E DALMORO, 2008);

2) Entrevista como um instrumento da pesquisa qualitativa, conforme Bauer e Gaskell (2017). As entrevistas serão realizadas de forma não estruturada norteadas por quatro eixos temáticos<sup>10</sup> que serão os elementos propulsores de questões que permitam respostas amplas, mas também conclusas, características das entrevistas não estruturadas (MINAYO, 1996; 1993). Por definição, as respostas podem ser ampliadas o suficiente para permitir ao entrevistado realizar um raciocínio completo sobre as questões propostas, ainda que necessitando de novo impulso no mesmo eixo para complementação.

### Procedimentos

O recrutamento dos participantes será estruturado a partir da organização de uma rede pessoal e profissional. Como ponto de partida será considerado o próprio ciclo de relacionamento dos pesquisadores. Ao conhecer algum trabalhador em situação assalariada, autônoma, informal ou voluntária, poderá contatá-lo. O trabalhador contatado poderá indicar outro trabalhador na mesma situação de trabalho que a sua ou em uma das situações trabalhistas destacadas. A partir disso, se formará uma rede de pessoas, podendo ser

---

<sup>9</sup> Também é conhecida por alguns de Escala de Likert ou Escala Likert em razão de Rensis Likert ter desenvolvido em 1932 (embora não tenha sido o primeiro) uma forma de mensuração de atitudes.

<sup>10</sup> Os quatro eixos serão 1- Consciência de classe (MARX, 2016); 2- Trabalho X Qualidade de vida (no e/ou fora do trabalho - lazer, transporte, segurança, mobilidade urbana, moradia, saúde etc.); 3- Condições de trabalho (salário, segurança no trabalho, formalização etc.) e 4- Formação humana (atividade política e sindical, cursos de formação continuada etc.).

alcançada ou predominando algumas categorias de trabalho como, por exemplo, professores, engenheiros, empresários, comerciantes, profissionais da saúde, entre outros. As pessoas dessa rede serão convidadas a participar da pesquisa, seja pessoalmente, via redes sociais, através de email ou telefonema. Esse contato será individual e privado garantindo o esclarecido a respeito dos objetivos da pesquisa, além de informar sobre o caráter voluntário da participação e o anonimato de suas respostas. Tais pessoas, ao aceitarem participar da pesquisa, bem como se encaixarem nos critérios de inclusão serão recrutadas para o estudo.

Após o primeiro contato (mediante a aceitação de participação na pesquisa pelo indivíduo) o questionário será entregue em mãos (desde que não haja alteração na rotina do participante para o recebimento e preenchimento do questionário). O questionário deverá ser respondido mediante a presença do pesquisador num tempo de até 90 minutos. O que foi respondido até o término do tempo será considerado para a análise e o que não for respondido não irá ser considerado como dados de análise.

O preenchimento e a entrega do questionário também poderão ser feitas no dia da entrevista, cabendo ao pesquisado escolher o que for melhor para ele. Se para o pesquisado o preenchimento do questionário for mais viável no dia da entrevista, será separado um tempo de até 90 minutos. Esgotando-se o tempo, o preenchimento do questionário será interrompido para o início da entrevista. O que foi respondido até o término do tempo será considerado para a análise e o que não for respondido não irá ser considerado como dados de análise.

Quanto à entrevista, esta terá o tempo de duração de até 150 minutos. Ela será realizada mediante agendamento prévio pelo pesquisado, cabendo ao pesquisador se adequar ao melhor dia, horário e local para o trabalhador. Se em caso de necessidade, no momento da entrevista, o pesquisado precisar interromper a entrevista não sendo possível continuar, poderá ser marcado outro dia, continuado de onde a entrevista parou.

### **Critérios de Inclusão**

Pessoas que residam no Estado do Rio de Janeiro.

Assalariados: Pessoas de ambos os sexos que estejam empregadas e que trabalharam ao menos uma vez em regime estatutário, de CLT ou com contrato formal.

**Autônomos:** Pessoas de ambos os sexos que contribuam formalmente para o INSS nos diferentes formatos de trabalhador autônomo (ex. empresários, profissionais liberais de área, empreendedor etc).

**Informais:** Pessoas que trabalham sem vínculos registrados na carteira de trabalho ou documentação equivalente, sendo geralmente desprovidos de benefícios como remuneração fixa, férias pagas, décimo terceiro salário etc.

**Voluntários:** Pessoas de ambos os sexos que desenvolvem ou já desenvolveram alguma atividade profissional não remunerada em instituição pública ou privada, ONG ou projeto social.

### **Critérios de Exclusão**

Pessoas que não estejam alinhadas às condições de trabalho assalariado, autônomo, informal ou assalariado.

### **Riscos**

Durante a realização da pesquisa os procedimentos apresentam riscos mínimos de ocorrência de qualquer problema físico ou psicológico, uma vez que a coleta será por meio de entrevista e questionários composto por perguntas que não oferecem constrangimento aos entrevistados. Além disso, fica garantido o direito de confiabilidade e os dados colhidos na presente investigação serão utilizados apenas para subsidiar a confecção de trabalhos acadêmico-científicos.

### **Benefícios**

Proporcionar os trabalhadores a possibilidade de exposição de suas opiniões em sigilo.

### **Desfecho Primário**

Questões como a consciência de classe e a expressão de grupos sociais minoritários e/ou silenciados devem aparecer nos relatos dos trabalhadores sujeito à pesquisa.

### **Metodologia de Análise de Dados (Análise Estatística)**

Tratamento qualitativo dos dados

### **CRONOGRAMA:**

<b>Identificação da Etapa</b>	<b>Início (dd/mm/aaaa)</b>	<b>Término (dd/mm/aaaa)</b>
Revisão de literatura	01/09/2018	01/10/2018
Submissão e aprovação pelo CEP	21/08/2018	21/09/2018
Coleta de dados (após aprovação pelo CEP)	01/10/2018	01/04/2019
Tabulação dos dados	01/04/2019	01/07/2019
Análise dos dados	01/07/2019	01/09/2019
Redação do estudo	01/09/2019	20/12/2019

### **ORÇAMENTO**

Custeio de papel e tinta para TCLE: R\$ 300,00

Custeio para transporte dos pesquisadores para coleta de dados: R\$ 700,00

Total: R\$ 1.000,00

### **OUTRAS CONSIDERAÇÕES:**

O custo será financiado integralmente pelos próprios pesquisadores.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo, 2008.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Entrevista Qualitativa com Texto: Imagem e Som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2017.

DESLAURIERS, J. P. & KÉRISIT, M. O delineamento da pesquisa qualitativa. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008

GROULX, L. Contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008.

LESSA, Sérgio. **Para Além de Marx? Crítica da Teoria do trabalho Imaterial**. Ed 1. Brasil, 2005.

LUKÁCS, György. **Para uma Ontologia do Ser Social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política: livro I, volume 1, O processo de produção do capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

MÈSZÁROS, Itsvan. **Para Além do Capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. 6ª Edição. Petrópolis: Editora Vozes, 1996.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento científico: pesquisa qualitativa em saúde**. 2ª edição. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1993.

MIRANDA, Silvana Maria de; PIRES, Maria Marlene de Souza; NASSAR, Silvia Modesto; SILVA, Carlos Alberto Justo. Construção de uma Escala para Avaliar Atitudes de Estudantes de Medicina. **Revista Brasileira de Educação Médica**. 33 (1 Supl. 1): 104-110; 2009.

PIERETTI, Eduardo Reis; ORTIZ, Caroline Arnaldo; MALINA, André. A Teoria Marxiana do Valor-Trabalho como Fundamento Explicativo do Trabalho do Professor de Educação Física: Das Determinações Históricas à Atividade Profissional em Educação Física. *In*: AZEVEDO, Ângela Celeste Barreto; MALINA, André. **Formação Profissional e Formação Humana em Educação Física: Apontamentos Críticos**. 1 ed. Campo Grande, MS: Editora UFMS, 2017, p. 17-43.

VIEIRA, Kelmara Mendes; DALMORO, Marlon. Dilemas na Construção de Escalas Tipo Likert: o Número de Itens e a Disposição Influenciam nos Resultados? *In*: **XXXII Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro: 2008, p. 1-16. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1615.pdf> Acesso em 20 de maio de 2018.

## ANEXO II – QUESTIONÁRIO

### Dados Pessoais

As informações preenchidas nos dados pessoais não serão divulgadas. Servem, somente, para o registro dos pesquisadores.

Nome:

\_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Telefone: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

### Questionário da pesquisa

#### Informações gerais

Marcar com um **X** somente em uma única resposta que melhor se apresente para você.

#### 1. Gênero:

Masculino  
Feminino

Outro \_\_\_\_\_

#### 2. Último curso que você concluiu:

Doutorado

Mestrado

Especialização

Graduação

1º grau completo

2º grau completo

1º grau incompleto

2º grau incompleto

#### 3. Atualmente, qual é o seu vínculo de trabalho?

Assalariado

Autônomo

Informal

Voluntário

Desempregado

#### 4. Tempo em que você está nessa situação trabalhista?

Menos de 1 ano     Entre 1 e 3 anos     Mais de 3 a 5 anos

Mais de 5 a 10 anos     Mais de 10 anos

**5. Qual é a sua renda individual mensal? (nº de salários mínimos)**

1     2 a 3     4 a 5

5 a 10     Mais de 11

**6. Qual é a sua renda familiar mensal?(nº de salários mínimos)**

1     2 a 3

5 a 10     Mais de 11

**7. Quantas pessoas vivem dessa renda?**

1     2     3

4     5 ou mais

**8. Qual é a sua carga horária diária de trabalho ?**

Até 4 horas     De 4 a 6 horas     De 7 horas a 8 horas

De 9 horas a 10 horas     De 11 a 12 horas     Mais de 12 horas

**9. Quantas vezes por semana você trabalha?**

1     2     3

4     5     6 a 7

Responder a este questionário considerando sua percepção ou opinião quanto às afirmativas, **circulando o número que corresponda ao seu grau de concordância.**

EIXO	1 - Discordo totalmente      2 - Discordo parcialmente      3 - Indiferente						
	4 - Concordo Parcialmente      5 - Concordo totalmente						
CONDICÕES DE TRABALHO	01	O trabalhador assalariado, que trabalha de carteira assinada, representa um gasto desnecessário para o empregador, pois os benefícios pagos a ele saem do bolso do patrão. O ideal é que não haja trabalhadores com carteira assinada.	1	2	3	4	5
	02	O trabalhador assalariado, que trabalha de carteira assinada, deve ter todos os direitos que estão garantidos nas leis trabalhistas, independente da situação financeira que seu empregador passa.	1	2	3	4	5
	03	Todos deveriam receber os mesmo salários, independente de serem patrões ou empregados e independente do ofício. Dessa maneira, seria possível diminuir a desigualdade social.	1	2	3	4	5
	04	O funcionalismo público deve ser passado para a iniciativa privada, pois representa mais gastos para o Estado, gerando o aumento de impostos para outros trabalhadores.	1	2	3	4	5
	05	O funcionário público de regime estatutário, ingressado e estabilizado via concurso público representa a garantia do trabalhador no atual estágio do capitalismo.	1	2	3	4	5
	06	Os trabalhadores estatutários têm vantagens quando comparados aos trabalhadores de CLT, pois podem se manifestar e reivindicar melhores condições de trabalho e salário utilizando-se de mecanismos de luta como as greves, sem colocar em risco o seu emprego.	1	2	3	4	5
	07	O trabalho autônomo induz à precariedade do trabalho, pois o trabalhador não tem os mesmos direitos dos assalariados como férias, décimo terceiro salário etc.	1	2	3	4	5
	08	O trabalho autônomo como um empreendedorismo permite gerir sua própria atividade de trabalho como horário, frequência semanal, remuneração etc., possibilitando o trabalhador se desenvolver financeiramente.	1	2	3	4	5
	09	O trabalho informal gera uma precariedade do trabalho, pois o trabalhador não tem os mesmos direitos dos assalariados como férias, décimo terceiro salário etc.	1	2	3	4	5
	10	O trabalhador informal necessita do aparato do Estado, pois os trabalhadores que se encontram nessa situação se encontram com necessidades de direitos renegados pela sociedade.	1	2	3	4	5
	11	O trabalhador autônomo depende somente, de seu próprio esforço para ter um dia ser dono de seu próprio negócio com funcionários trabalhando para ele.	1	2	3	4	5
	12	O trabalho voluntário manifesta a bondade das pessoas, pois é um trabalho não remunerado que possibilita o trabalhador ajudar a sociedade de alguma maneira.	1	2	3	4	5
	13	O trabalho voluntário quando feito para instituições estatais são de grande importância, pois o Estado não tem dinheiro para pagar trabalhadores em todas as áreas.	1	2	3	4	5
	14	O trabalho voluntário quando prestado para instituições privadas serve somente para dar lucros à empresa, pois ela economiza o dinheiro que seria destinado ao pagamento dos trabalhadores.	1	2	3	4	5
CONSCIÊNCIA	15	Trabalhando consigo ajudar a empresa a crescer e todos ganham com isso.	1	2	3	4	5
	16	Não importa que o patrão enriqueça muito ou que tenha muito mais dinheiro do que seus funcionários desde que os seus trabalhadores estejam com seus salários em dia ou que recebam o necessário para ter uma vida boa.	1	2	3	4	5
	17	Se as empresas privadas não tivessem donos ou se os donos fossem seus próprios trabalhadores seria possível um salário justo a todos os que lá trabalham, pois haveria uma divisão igualitária do lucro.	1	2	3	4	5
	18	Se esforçando no trabalho é possível o empregador chegar ao mesmo status do patrão: prestígio social, altos salários, propriedades e bens, e etc.	1	2	3	4	5
	19	Se os trabalhadores se unissem para reivindicar melhores condições, seja no trabalho ou em outros segmentos seria possível mudar o quadro político, social e econômico do Brasil.	1	2	3	4	5
	20	Os trabalhadores devem defender sua classe, independente da atividade laboral, pois representam uma classe explorada por patrões que constroem sua riqueza à custa dos trabalhadores.	1	2	3	4	5

E I X O	1 - Discordo totalmente		2 - Discordo parcialmente		3 - Indiferente		4 - Concordo Parcialmente		5 - Concordo totalmente	
	D E	21	O trabalhador deve trabalhar com responsabilidade e empenho para ajudar o seu patrão, pois quanto mais o patrão/empresa prosperar financeiramente melhor será para ele que continuará com seu emprego.				1	2	3	4
C L A	23	A organização sindical de trabalhadores representa uma forma de organização política, pois através dela é possível reivindicar os direitos dos trabalhadores, bem como reivindicar melhores condições de trabalho para cada categoria.				1	2	3	4	5
S S E	23	Os sindicatos são patronais e não defendem os interesses dos trabalhadores.				1	2	3	4	5
	24	O problema da sociedade não é o sistema capitalista e sim a desigualdade de condições entre as pessoas.				1	2	3	4	5
	25	Há boas oportunidades de trabalho para todos, porém, como alguns não se esforçam o suficiente não conseguem aproveitar.				1	2	3	4	5
	26	O conjunto dos trabalhadores não recebe salário e condições de trabalho dignas por causa de o sistema capitalista ser injusto na sua essência.				1	2	3	4	5
T R A	27	Ter qualidade de vida significa ter uma boa remuneração que permita ao trabalhador fazer tudo o que deseja em seu tempo livre (viajar, comprar coisas, consumir etc.), independente do quanto ele precise trabalhar para isso.				1	2	3	4	5
B	28	Ter qualidade de vida no trabalho significa trabalhar com o que se gosta.				1	2	3	4	5
X	29	A qualidade de vida relaciona aspectos como ter uma ter acesso à educação e saúde pública e de qualidade, horário livre para descanso e lazer, moradia e mobilidade urbana de qualidade e boa remuneração.				1	2	3	4	5
Q D E V I D A	30	Há bastante tempo livre para os trabalhadores aproveitarem na forma de lazer.				1	2	3	4	5
	31	Ter boas condições de trabalho significa ter uma boa infraestrutura para desenvolver as atividades específicas do trabalho.				1	2	3	4	5
	32	Supondo que você trabalhe 8 horas diárias e recebe o suficiente para se sustentar. Sendo possível, é melhor trabalhar 12 horas, receber mais e poder guardar dinheiro.				1	2	3	4	5
	33	Sinto prazer em trabalhar.				1	2	3	4	5
F O R M A Ç Ã O H U M A N A	34	Quem estuda mais merece receber mais.				1	2	3	4	5
	35	Quem trabalha mais merece receber mais.				1	2	3	4	5
	36	As empresas devem ser responsáveis por qualificar profissionalmente os seus funcionários, disponibilizando capacitações, seja no espaço de trabalho ou fora dele.				1	2	3	4	5
	37	Aprende-se a trabalhar no desenvolvimento da própria atividade de trabalho.				1	2	3	4	5
	38	No trabalho, teoria e prática são coisas opostas.				1	2	3	4	5
	39	No trabalho, a teoria complementa a prática.				1	2	3	4	5
	40	Somente é possível mudar as relações de trabalho mudando a sociedade.				1	2	3	4	5
	41	O trabalho dignifica o homem.				1	2	3	4	5

### ANEXO III – ENTREVISTAS

<b>EIXO</b>	<b>OBJETIVO DO EIXO</b>	<b>QUESTÃO(ÕES) NORTEADORA<sup>11</sup></b>
Consciência de classe	Verificar o nível de consciência de classe dos trabalhadores respondentes	Os sujeitos da pesquisa deverão responder sobre a aproximação com a compreensão (ou incompreensão) de pertencimento à classe trabalhadora e sua concepção de mundo enquanto trabalhador.
Trabalho X Qualidade de vida	Analisar a rotina de trabalho e de tempo livre enquanto uma preocupação do trabalhador respondente e da empresa	Os sujeitos da pesquisa deverão responder sobre a rotina de trabalho e a oferta de elementos por parte da empresa que propiciem melhor qualidade de vida. Além disso, deverão responder sobre suas atividades fora do trabalho, incluindo rotina, lazer etc.
Condições de trabalho	Compreender a visão dos trabalhadores respondentes na relação empregador-empregado	Os sujeitos da pesquisa deverão responder sobre como ele compreende a participação da empresa em relação à plano de carreira, salário, empregabilidade etc.
Formação humana	Analisar a participação da empresa na formação humana do trabalhador.	Os sujeitos da pesquisa deverão responder sobre as possibilidades de progressão intelectual e/ou técnica e de formação geral oferecidas pela empresa e a necessidade desse oferecimento.

<sup>11</sup> A questão norteadora poderá sofrer pequenas variações para adequá-la ao público alvo específico (trabalhadores assalariados, autônomos, informais e voluntários).

## ANEXO IV – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE  
DO BRASIL  
UFRJ



Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social  
Órgão Suplementar do Centro de Tecnologia UFRJ



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do projeto de pesquisa: A Concepção de Trabalho em Assalariados, Autônomos, Informais e Voluntários.

Prezado Senhor (a),

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa sobre a concepção de trabalho em assalariados, autônomos, informais e voluntários. Os pesquisadores André Malina, Ângela Celeste Barreto Azevedo, Silvio de Cássio Costa Telles, Leon Ramyssés Vieira Dias, Eduardo Reis Pieretti, Tiago Quaresma Costa, Juliana Falcão de Oliveira Cruz, José Antônio Casais Casais, Caio Cesar Serpa Madeira e Aline Martinez de Souza, membros do Grupo de Estudos e Pesquisa Vitor Marinho (GEPVM), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), pretendem realizar um estudo com as seguintes características:

Objetivo do estudo: Identificar e analisar a concepção que trabalhadores assalariados, autônomos, informais e voluntários têm de seus respectivos trabalhos.

Descrição dos procedimentos para coleta de dados: A coleta de dados será feita através de questionário e entrevista. A etapa do questionário poderá ser feita antes ou no dia da entrevista, tendo o pesquisado até 90 minutos para o preenchimento, independente do que for escolhido pelo pesquisado. Se o pesquisado optar por responder o questionário no dia da entrevista, deverá ser respondido primeiro. Em seguida, será realizada a entrevista. Já a entrevista terá a duração de até 150 minutos. Em caso de imprevisto, se solicitado pelo pesquisado, a entrevista poderá ser interrompida, sendo retomada em outro dia e retomando de onde foi pausada. Os dados coletados tanto no questionário quanto na entrevista buscam compreender a concepção de trabalho de trabalhadores em diferentes condições e vínculos empregatícios, bem como de diferentes ofícios.

Riscos: a participação na presente pesquisa envolverá um risco, físico ou psicológico, muito baixo a você. A entrevista não contém perguntas constrangedoras, não haverá nenhum procedimento

agressivo (injeção, esforço físico, etc.) ou ingestão de quaisquer medicamentos ou mesmo com aparência similar. Além disso, você terá sua identidade mantida sob sigilo.

Benefícios aos participantes e para a sociedade: Proporcionar os trabalhadores a possibilidade de exposição de suas opiniões em sigilo.

Garantia de acesso aos pesquisadores: Em qualquer fase do estudo você terá pleno acesso aos pesquisadores responsáveis pelo projeto na Escola de Educação Física e Desportos, situado à Avenida Carlos Chagas Filho, 540, Cidade Universitária, Rio de Janeiro, RJ, ou pelo telefone 999877159 (André Malina). Havendo necessidade, será possível, ainda, entrar em contato com o Comitê de Ética do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho da UFRJ, Rua Prof. Rodolpho Paulo Rocco, 255, 7º andar, Ala E ;Dúvidas entre em contato com o CEP/HUCFF/FM/UFRJ de segunda a sexta-feira de 8h as 16h E-mail: cep@hucff.ufrj.br - Tel.: 3938-2480 e FAX: 3938-2481.

O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão que controla as questões éticas das pesquisas na instituição (UFRJ) e tem como uma das principais funções proteger os participantes da pesquisa de qualquer problema.

Garantia de liberdade: Sua participação neste estudo é absolutamente voluntária. Dentro deste raciocínio, todos os participantes estão integralmente livres para, a qualquer momento, negar o consentimento ou desistir de participar e retirar o consentimento, sem que isto provoque qualquer tipo de penalização. Lembramos, assim, que sua recusa não trará nenhum prejuízo à relação com o pesquisador ou com a instituição e sua participação não é obrigatória. Mediante a aceitação, espere-se que você participe da entrevista.

Direito de confidencialidade e acessibilidade: os dados colhidos na presente investigação serão utilizados para elaborar artigos científicos. Porém, todas as informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o absoluto sigilo de sua participação. Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar a identificação do participante e ninguém, com exceção dos próprios pesquisadores, poderá ter acesso aos resultados da pesquisa. Cada participante somente poderá ter acesso aos próprios resultados.

Despesas e compensações: você não terá, em momento algum, despesas financeiras pessoais. As despesas, assim, se porventura ocorrer, serão de responsabilidade dos próprios pesquisadores, incluindo qualquer problema médico decorrente da pesquisa, de transporte ou alimentação, entre outras. Também, não haverá compensação financeira relacionada à sua participação.

Em caso de dúvidas ou questionamentos, você pode se manifestar agora ou em qualquer momento do estudo para explicações adicionais.

### **Consentimento**

Eu, \_\_\_\_\_, acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações sobre o estudo acima citado.

Declaro, assim, que discuti com o Prof. André Malina e com sobre minha decisão em participar desse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesa. Concordo, voluntariamente, em participar desse estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidade ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido em seu atendimento nesta instituição. Eu receberei uma via desse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a outra ficará com o pesquisador responsável por essa pesquisa. Além disso, estou ciente de que eu (ou meu representante legal) e o pesquisador responsável deveremos rubricar todas as folhas desse TCLE e assinar na ultima folha.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho/HUCFF/UFRJ; R. Prof. Rodolpho Paulo Rocco, n.º 255; Cidade Universitária/Ilha do Fundão; 7º andar, Ala E ;Dúvidas entre em contato com o CEP/HUCFF/FM/UFRJ de segunda a sexta-feira de 8h as 16h E-mail: cep@hucff.ufrj.br - Tel.: 3938-2480 e FAX: 3938-2481.

---

Nome do pesquisador

Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

---

Assinatura do participante

Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

---

Assinatura do pesquisador

**APÊNDICE I – QUADRO NORTEADOR DAS ENTREVISTAS REALIZADAS**

<b>EIXO</b>	<b>OBJETIVO DO EIXO</b>	<b>TÓPICOS NORTEADORES</b>	<b>REFERENCIAL</b>
<p>Consciência de classe</p>	<p>Verificar o nível de consciência de classe dos trabalhadores entrevistados.</p>	<p>A) Forma de ingresso na UFRJ;</p> <p>B) Motivações para e importância de trabalhar na UFRJ;</p> <p>C) Tarefas realizadas na UFRJ;</p> <p>D) Desafios enfrentados no cotidiano;</p> <p>E) A importância do trabalho perante a universidade e a sociedade em geral;</p> <p>F) A percepção dos trabalhadores sindicalizados da UFRJ em relação ao sentimento de pertencimento a uma mesma classe, a classe trabalhadora;</p> <p>G) A leitura dos trabalhadores entrevistados sobre a relação do Sintufrj com os partidos políticos;</p> <p>H) O Sintufrj e as suas estratégias de mobilização e união dos trabalhadores na UFRJ;</p> <p>I) O sindicalizado e a sua percepção de representatividade pelo Sintufrj;</p>	<p>Mészáros (A Educação para Além do Capital, 2005/A Teoria da Alienação em Marx, 2006);</p> <p>Ricardo Antunes (Os Sentidos do Trabalho, 2009);</p> <p>Mészáros (Desemprego e Precarização, 2005).</p>

		J) Formas de mobilização propostas pelo Sintufrij (Assembleias de Base, Plenárias Nacionais, Atividades de Greve, Congressos etc.).	
Trabalho X Qualidade de vida	Analisar a rotina de trabalho e de tempo livre enquanto uma preocupação do trabalhador entrevistado e da universidade.	A) A rotina de trabalho e o tempo livre do trabalhador; B) As atividades desempenhadas no tempo livre do trabalhador; C) As atividades oferecidas pelo Sintufrij para propiciar melhor qualidade de vida ao trabalhador; D) A rotina de trabalho na pandemia e como essas rotinas afetam a qualidade de vida do trabalhador e da sua família.	Mészáros (O Desafio e o Fardo do Tempo Histórico, 2007) / Santos Neto (Trabalho e Tempo de Trabalho na Perspectiva Marxiana, 2013).
Condições de trabalho	Compreender a visão dos trabalhadores entrevistados na relação empregador-empregado.	A) As condições de trabalho na universidade segundo os sindicalizados; B) O papel do Sintufrij para a melhoria dessas condições; C) As relações do sindicalizado com os seus colegas de trabalho, suas chefias e demais componentes da comunidade acadêmica.	Ricardo Antunes (Os Sentidos do Trabalho, 2009); Mészáros (Para Além do Capital, 2011).
Formação humana	Analisar a participação da universidade na	A) As atividades de lazer/práticas corporais/esporte	Coletivo de Autores (1992) / Marinho

	<p>formação humana do trabalhador.</p>	<p>oferecidas pelo Sintufrj e a sua contribuição para a formação humana do sindicalizado;</p> <p>B) As atividades intelectuais e tecnológicas oferecidas pelo Sintufrj e seu impacto:</p> <p>1) no desempenho de suas tarefas cotidianas na UFRJ;</p> <p>2) na formação humana e cidadã dos sindicalizados;</p> <p>C) As atividades propostas pelo Sintufrj e o seu impacto na educação do trabalhador para o enfrentamento do sistema capitalista.</p>	<p>(Educação Física Humanista, 2010);</p> <p>Dagnino (Tecnologia Social, 2004) / Feenberg (Critical Theory of Technology, 1991) / Feenberg (A Teoria Crítica de Andrew Feenberg, 2010);</p> <p>Souza (Trabalho e formação do trabalhador na trajetória da CUT em tempos de globalização, 2009) / Tonet (Educação contra o Capital, 2012).</p>
--	--	---	---

## APÊNDICE II – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 01

Henrique: bem, então, agora está ligado. Então, beleza, bom, então, no dia de hoje, dia 23 de fevereiro de 2021, nós estamos iniciando a entrevista para o trabalho do candidato Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus, candidato a Mestre pelo Programa de Pós-Graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social, do Centro de Tecnologia da UFRJ, e o primeiro entrevistado é o E 01. Eu peço, então, agora, que o servidor consinta com a gravação da entrevista. Aí você pode dar o “de acordo”!

E 01: tá, concordo!

Henrique: Então, vamos começar! A entrevista, só para eu poder me organizar também aqui e você, ela vai abarcar quatro eixos temáticos, tá? O primeiro eixo é a consciência de classe, né, eu vou fazer as perguntas para que a gente possa averiguar, né, esse eixo e esse tema da consciência de classe, segundo a sua visão. O segundo eixo é o trabalho *versus* a qualidade de vida, né, nós vamos averiguar como você enxerga a partir das perguntas. O eixo nº. 3 é sobre condições de trabalho e o eixo nº. 4, formação humana, que é uma formação que ela é bastante abrangente, né, é uma formação da totalidade, da cidadania, da parte educativa, mais amiúde, né, a parte de formação intelectual, né, o processo educacional e vai para além, né, quer dizer, uma formação mesmo cidadã e consciente. Bom, então, vamos começar aqui: a primeira pergunta que eu tenho para você, eu estou aqui no minuto 2 e 30 aqui da minha gravação, isso é para controle meu, o eixo nº. 1, consciência de classe. Então, a primeira pergunta que eu faço a você é a seguinte: “como você, na sua visão, tá, pessoal, você entende a importância do seu trabalho, no seu caso, o trabalho que você desempenhou durante os anos, perante a universidade e perante a sociedade em geral?” Quer dizer, como é que você entende a importância do trabalho não só para a universidade, mas também para a comunidade atendida e para o todo da sociedade, aí agora é com você, por favor!

E 01: Bem, eu entrei na universidade em 1978, e a tecnologia na área de informática, ela dava prioridade só à universidade, né, que existia um sistema de computador Boro 6.800 e uma máquina perfuradora, né, onde os professores no meu setor de Engenharia Naval Costeira e Oceânica, que vinham do exterior, ah, defendendo o Doutorado e ele terminava aqui na universidade, na UFRJ, na área de Doutorado. Então, a tecnologia, na época, ela era muito, vamos dizer assim, ela não estava muito desenvolvida, porque aqui no Brasil não tinha tecnologia, não tinha computadores, só na Universidade Federal do Rio de Janeiro. Uma linguagem [inaudível] e tal. Então, e as coisas foram engatinhando e tal, começou a se desenvolver a área de informática, na área de ploter, né, e na área de sistema, que na época, nem analista de sistema tinha na universidade, só um que eu me lembro que era o Fernando, ele no Núcleo de Computação Eletrônica (NCE), que ele esteve nos Estados Unidos e quando voltou, ele desenvolveu um trabalho de analista de sistema. E com o tempo, chegamos aonde nós chegamos, ainda, creio eu, ainda estamos muito defasados na área de informática aqui no Brasil.

Henrique: e aí então essa importância você atribui na função que você exercia e no ambiente da Coppe ao desenvolvimento da tecnologia, né? Então, você vê o trabalho ligado à questão da tecnologia, então, seria isso?

E 01: é, porque a Coppe é a Coordenação de Pós-Graduação em Engenharia, ela é ampla, né, de alunos de Mestrado e Doutorado, que com uma bolsa científica, seja CNPq, CAPES ou Finep, os professores encaminhavam esses alunos para concluir o Doutorado lá no exterior.

Henrique: certo, e eles traziam essa tecnologia, né?

E 01: eles traziam tecnologia, mas no Brasil infelizmente, alguns ficavam, assim, muito, muito desorientados, não tinha, vamos dizer assim, apoio, né, científico, e aí praticamente alguns voltavam para o exterior, não tinha incentivo, né?

Henrique: interessante, muito interessante! Isso já me traz um dado histórico também, né, e científico ao mesmo tempo, bem interessante essa reflexão... Você acredita, aí já é uma segunda

pergunta dentro desse eixo, tá, você acredita que os trabalhadores sindicalizados, aqui eu faço essa aproximação ao sindicato e aos sindicalizados, porque o meu objeto de estudo é o sindicato, quer dizer, claro que é um trabalho mais abrangente, né, que envolve a formação humana, mas também à luz do nosso sindicato, o Sintufrij. Então, retomando, você acredita que os trabalhadores sindicalizados do Sintufrij têm a percepção de que pertencem a uma mesma classe, que seria a classe trabalhadora, quer dizer uma classe única? Você acredita, com a sua experiência nisso, ou como é que você vê isso?

E 01: olha, eu vejo o seguinte, como eu sempre fui militante desde 1979, várias vezes nós fomos para Brasília, né, fazer várias caminhadas, “Fora Collor”, “Fora Fernando Henrique”, enfim, e aí, fizemos passeatas e inclusive da minha vida sindical, nós na época conseguimos a isonomia de cargos e salários, foi com a invasão do Ministério da Educação no Rio de Janeiro [Edifício Capanema], fizemos muitas passeatas sobre a briga sobre a autonomia da universidade. Hoje eu vejo que infelizmente, eu vejo hoje o sindicato nosso com uma linha totalmente diferente, uma linha que não briga pela autonomia da universidade, principalmente do aluno também, não briga pela autonomia. A maioria dos alunos, a visão deles é pegar o diploma da UFRJ e, ou fazer o Doutorado no exterior, ou partir para um emprego, né? E infelizmente a universidade hoje não está tendo nenhuma prioridade de dar incentivo seja ao aluno seja aos funcionários, principalmente aos funcionários! De ampliar a capacitação dos funcionários e eu acredito que ainda há condições de a gente ver a volta de ter pelo menos um sindicato honesto e digno para os servidores da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Henrique: muito interessantes também essas colocações pois é justamente isso que depois, como você sabe, a gente vai bater esses resultados com o marco teórico, né, você deve lembrar lá dos seus tempos, que é justamente a teoria que eu estou usando à luz do marxismo, né, e do marxismo e os seus sucessores, né, que são o Lukács, o Mészáros, o Ricardo Antunes, que é nosso também, é brasileiro, né, que tem essa linha de raciocínio na perspectiva marxista, então, depois todas essas falas, né, vão ser interpretadas à luz da teoria, mas a gente sabe, que é como você está falando, que nem sempre a teoria se reflete na prática ou pode ter uma distorção, né, enfim, ao longo do tempo, então, isso é bem interessante. Então, para você, né, essa questão da percepção de que o sindicato oferecia me parece que hoje, à luz do que você fala, perdeu-se, né? O próprio sentimento de pertencer a uma classe trabalhadora, uma classe única.

E 01: É, porque infelizmente existe uma causa que para mim que me traz muito problema é que não tem a mesma linguagem porque algumas são chamadas correntes políticas dentro do sindicato, que tem por exemplo, a corrente CSS, tem a Tribo, o Conlutas e tal, e aí cada um tem seus pensamentos totalmente diferentes, não existe um acordo que possa avançar, né, o sindicalismo e tem muita divisão e aí é muito problema, né, qual o problema? O problema de, às vezes, de corrupção, problema às vezes de um querer processar o outro nas correntes, enfim, não chegar a um denominador comum.

Henrique: sim, entendi, estou entendendo e estou até anotando essas observações que são muito importantes pois é justamente isso, quer dizer, então, essa percepção de união, né, e para poder brigar por uma coisa do conjunto se perde, né? Parece-me que se perde, né, ao longo do tempo, por conta disso que você fala, de divisões, das correntes, então, acaba se perdendo essa visão do todo, né, e de brigar pelo todo para a gente poder avançar, né, e também a questão da autonomia universitária, eu acho que isso é muito importante, principalmente agora, né, que a gente enfrenta aí essas questões do governo, para que a Constituição pudesse prevalecer, né, o art. 207, se não me falha a memória, da Constituição?

E 01: é, porque eu vejo infelizmente nessa conjuntura que está o nosso país um indivíduo que infelizmente, esse indivíduo, ele praticamente não... Desde a época, por 27 anos, ele nunca colocou nenhum projeto, né, em Brasília, ele foi sempre um cara muito radical e, para se proteger, o que ele fez: quando ele ganhou a Presidência da República, ele colocou seus generais no lugar em que não deveria, por exemplo, eu dou um exemplo, como é que um general que não era nem brasileiro, ele colocou esse cara no MEC para ser Ministro da Educação? O cara nem sabia onde estava! E colocou também Ministro que também estava perdido. Enfim, ele

praticamente coloca um problema em todo o Brasil, é um cara que não sabe governar, deixa os filhos infelizmente se meterem na linha política e o militarismo, eles nunca entenderam e nunca vão entender, o lugar deles é no quartel! Eles não têm experiência nenhuma para dialogar, seja sobre o que for: na área da Educação e também segurança né, infelizmente a gente vê como está o nosso Brasil, infelizmente pessoas que inclusive, recentemente um indivíduo, deputado federal, vai se meter a falar do AI-5, nem sabe o que é o AI-5, infelizmente, o que ele fez, eu particularmente, eu sempre acreditei no Supremo Tribunal Federal e esse indivíduo tenta discriminar o STF, os Ministros, isso é um absurdo! Eu acho que, se isso realmente está acontecendo, alguém errou! Quem errou? Alguém errou. Um cara desse que tem um cargo de deputado federal, ele tinha que ter um grande respeito! Imagina uma pessoa comum falar do AI-5 hoje? Já estava torturado!

Henrique: muito bom, ótimas colocações e reflexões! Porque o meu trabalho ele também se propõe a isso, a uma reflexão política, né? Que vai também para além do sindicato, então, ótimo esse diálogo! Aí a próxima pergunta, ainda nesse eixo Consciência de Classe, como você enxerga, aí agora vem o complemento, como você enxerga a relação do sindicato com os partidos políticos? Você já falou da questão das correntes, então, como é que você avalia isso, essa relação?

E 01: bom, eu avalio o seguinte: há vinte anos atrás, o sindicato brigou muito pela autonomia da universidade, entendeu? Alguns Reitores que hoje estão falecidos que iam ao sindicato pedir ajuda para poder se eleger Reitor, eu conheço vários, vários, vários, vários que foram. Hoje em dia, infelizmente, praticamente a gente perdeu quase tudo e vamos perder tudo! Então, quer dizer, e outra, mais grave para mim, é que eles estão querendo acabar com os servidores com 25% do salário, então, nós estamos há um longo tempo sem reajuste [salarial], e outra, a ideia, acredito eu, que vem lá de trás, desde a época do Fernando Henrique, que é a ideia de os servidores irem para o Instituto Nacional de Seguridade Social [INSS], acabar com a estabilidade dos servidores. Então, isso é muito problemático porque, aí, o que vai acontecer? Não entrar praticamente, infelizmente, os empresários fortes e vai acabar com a autonomia da universidade e [com] a universidade, em que o pobre nunca mais vai poder estudar em uma universidade federal. Por quê? Porque ela vai ficar não mais assim gratuita, vamos dizer assim entre aspas, e aí o ensino no Brasil vai ficar como na época da Ditadura [1964] em que só os militares e os empresários é que tinham espaço dentro da universidade federal. Então, hoje, nós conseguimos ainda ver 0,0001% de alunos da classe média baixa estar lá disputando com o pessoal do poder aquisitivo alto. Então, isso, a educação, infelizmente, ela está muito problemática porque eu abracei sempre o discurso do Brizola porque quando o Brizola começou com o Darcy Ribeiro a colocar vários Brizolões ali saiu um engenheiro, arquiteto, saíram muitas, muitas pessoas boas que hoje infelizmente um Brizolão está servindo a uma boca de fumo, infelizmente. E aí eu fico muito chateado na situação das professoras, que na minha época era [Escola] Normal, não sei se você lembra?

Henrique: sim, lembro, Escola Normal, o Instituto de Educação, aqui perto da minha casa!

E 01: e hoje ela infelizmente tem que dar aula em três colégios, ela tem dificuldade de fazer capacitação porque ela não tem condições de pagar uma faculdade filantrópica, ela praticamente é rejeitada nessa tecnologia, ela fica perdida e principalmente os alunos, então, quer dizer, aonde nós chegamos, infelizmente!? Então hoje eu vejo, Henrique, que você é um cara que eu sempre admirei, gosto muito de você e, aos trancos e barrancos, você está aí com o maior prazer, eu vou tomar até um porre!!! [friso do Luiz], quando você defender essa tese, porque você tem um leque e esse leque ainda tem alguma condição de dar qualidade a índio, preto e pobre! Como eu batalhei mais de vinte anos tentando colocar e hoje é até dia deles, dos surdos e mudos, né, uma linguagem para as pessoas infelizmente humildes que têm na família surdos que não sabem dialogar com o filho, né, e aí fica perdido! Tanto eu terei ainda, se Deus quiser, antes de morrer, ter esse prazer de ver, de entrar numa sala de aula e ver os alunos aprenderem [essa linguagem de libras] dentro de uma universidade federal. Esse é meu sonho, cara!

Henrique: não, com certeza, eu compartilho disso, e justamente o meu trabalho, ele vem nesse intuito, né, um grande intuito de recuperar, né, porque como você fala, né, a gente vê um retrocesso e uma precarização do trabalho! Então, justamente, o meu intuito é de poder recuperar também essa discussão, não só dentro do sindicato, mas também dentro da UFRJ, que infelizmente agora também com a pandemia, eu digo que foi uma bomba atômica, que nos atomizou mesmo né, deixou cada um na sua casa, por conta do contágio, né, então infelizmente agora, a gente está, eu, essa é uma visão minha... Mas ao mesmo tempo essa precarização e esse retrocesso que já estavam acontecendo e já estavam anunciados, mesmo antes da pandemia, só recrudesceram, né, só aumentaram, né, e aí dificultou para essa classe que já estava precarizada. Então, eu penso que justamente o meu trabalho, ele tem também esse intuito, né, depois já de defendido, também com essa, com esse intuito de recuperar esse momento que você tanto frisou agora nesses minutos. Agora, como você enxerga, aí é um desdobramento da pergunta anterior, como você enxerga o Sintufrj, aí você pode falar ao longo do tempo, não precisa ser sobre agora, a construção dessa união dos trabalhadores, porque, se você pegar o termo sindicato, a palavra sindicato, e for estudar na literatura, como eu tenho feito, até em inglês, a palavra é *union*, união, então, isso particularmente sempre me chamou a atenção ali dentro do Sintufrj e você, de alguma forma, você já explicou isso, então, como é que você enxerga isso ao longo do tempo, assim, resumidamente, porque de alguma forma você também já falou isso...

E 01: não, tudo bem, olha só, o que eu enxergo hoje infelizmente esse sindicato, ele praticamente está protegendo muito infelizmente o governo e também a Reitoria e não dá nenhum espaço de uma união saudável que possa discutir uma divergência! Divergência todo mundo tem, eu tenho uma opinião, você tem outra, mas nós somos amigos, mas é isso que, às vezes, o cara até leva para o lado pessoal, não gosto do fulano pois ele não presta etc. por conta da corrente a que ele pertence, então, quer dizer, existe ainda esse problema... Eu vejo, eu vejo o sindicato com um grande problema pois infelizmente tem um órgão que negocia com o [antigo] Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) [atualmente foi absorvido pelo Ministério da Economia] e o MEC, que se chama Fasubra [Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil] e que você conhece muito bem, o que eu vejo é que a maioria das pessoas que compõem essa Direção da Fasubra estão lá para galgar ser um secretário de um deputado federal e simplesmente uma reunião básica que negocia com o governo para os servidores, eu vou dar um exemplo de mim, eu, de 1978 para 2020, dá 43 anos?

Henrique: Dá 42 anos!

E 01: eu, com 42 anos dentro da universidade, eu me lembro quando fiquei na Plenária em Brasília, como delegado, foi uma negociação muito triste, foi uma negociação para dizer o seguinte: na época, eu dou o exemplo do meu pai, que ele se aposentou com dez salários mínimos e depois de cinco ou dez anos, ele já estava com um salário mínimo, a inflação engoliu ele todinho. Aconteceu comigo, eu tive de me aposentar, depois eu vou conversar com você sobre isso, eu descontava trezentos, quatrocentos reais, isso há vinte/trinta anos e quando eu me aposentei, quando eu fui lá pegar minha folha, do FGTS [Fundo de Garantia do Tempo de Serviço], eu recebi 1.000 reais! Como um colega meu lá em Muriaé [Minas Gerais], ele recebeu, ele era da iniciativa privada, 70.000 reais! Aí eu me lembrei o que aconteceu, foi um acordo que a Fasubra fez com o [antigo] MPOG, não sei se você se lembra disso...

E 01: depois vamos averiguar isso na pesquisa documental, faz parte do trabalho e a gente vê isso! O documento traz o fato em si e depois eu vou, como desdobramento da pesquisa, coletar o que tiver no site – eu não posso agora infelizmente ir a Brasília. A gente bate para fazer a análise da sua fala! Então, continua!

E 01: eu queria só colocar uma coisa que me lembrei agora: naquele acidente que aconteceu na Reitoria [incêndio], para mim, foi uma queima de arquivo aquilo ali! Porque prejudicou muitos docentes e prejudicou muitos servidores em termos de documentação! Então, aquilo ali eu achei muito estranho, como você queima o 8º andar e só o 8º andar foi vítima?! Então, aquilo ali foi

muito problemático para mim, sabe? E tem muito colega meu hoje que não está se aposentando, pois seus documentos foram todos destruídos...

Henrique: isso gerou e ainda gera um desdobramento muito ruim para todos nós, né? Processos de anos de aquisição de equipamentos, por exemplo, a gente vai ouvindo as histórias... Processos de dez anos que já estavam na fase final para a compra de um equipamento, um auto de processo talvez até com mais de um volume e pegou fogo! Você fica de pés e mãos atados, né?

E 01: é o que eu sempre falo e brinco, o seguinte: se pegar um ladrão, pega mais outro! Tem muito desvio, tem roubo, infelizmente, a universidade está entregue às baratas! Todo mundo, alguns, há exceções, quase todo mundo está com o rabo preso! E fora a carta marcada, né? E eu espero que essa carta marcada seja você pois houve um concurso por exemplo na Ecologia, eu estava na secretaria, eu acho que já te falei isso, havia o coordenador, ele disse: “vai ter uma prova funcional para docente!”. Tinham de entregar o currículo, aí o pessoal foi entregar. Teve um cara que entregou o currículo, eu na secretaria, eu tenho acesso de ler, né, o currículo do cara, um do Canadá, um da Inglaterra, outro da França, aí chegou um “Henrique” da vida e apresentou, aí eu falei: “bom, Doutorado, aí era o coordenador, aí Mestrado, era o coordenador, aí no final das contas, ele falou: “Luiz, já selecionamos o nome! É o “Henrique!”” O “Henrique”, como assim? Eu falei, Doutorado, França, Alemanha... Aí eu ficava pensando, eu nem dormi essa noite... Aí eu pensei, pensei, pensei, aí eu falei: “descobri!” O “Henrique” era aluno desse professor desde a graduação, então, o “Henrique” tinha de ficar porque era carta marcada, se colocasse outro, o cara ia encher o saco dele pois tinha a mesma titulação dele, Doutorado, e poderia discordar dele! O “Henrique” não, tudo o que eu falar para ele... “Vai dar aula para a Pós-Graduação!” O “Henrique” ia correndo fazer..., ou seja, estava com o rabo preso!

Henrique: essas colocações são muito importantes!

E 01: mas essa colocação veio de mim mesmo!

Henrique: sim, porque na secretaria, a gente testemunha muita coisa! E depois, a gente passa para o lado de cá e vê muita coisa também... No final, a gente toma um susto!!! Que agora eu posso dizer com toda certeza: “O E 01 estava certo!!! Quando eu passei para o lado de cá do balcão, eu falei: não é muito diferente, não!” Então, assim, a gente termina esse primeiro eixo e vai para o segundo eixo temático, né, que é trabalho e qualidade de vida, né, então a primeira pergunta desse eixo trabalho e qualidade de vida seria a seguinte: “a sua rotina de trabalho na UFRJ comprometia o seu tempo livre e de que forma você avalia isso?” Quer dizer, eu quero que você me esclareça como é que a questão da rotina de trabalho e tempo livre, como é que você lidava com isso naquela época?

E 01: bem, naquela época, o que acontecia, eu fazia o meu trabalho na Coppe e tal, e eu saía direto para a Associação (ASUFRJ, que antecedeu o Sintufrj, constituído em 1993). Então, o meu lazer era na Associação, que depois virou Sindicato. A minha vida foi toda voltada para... o meu lazer, infelizmente eu tive o problema da separação [da esposa], que foi por causa disso, eu não tinha lazer com a família, eu ficava focado dentro do sindicato, entendeu, mas, o que eu posso dizer a você? Mas, foi uma coisa muito legal, eu aprendi e desaprendi porque hoje um servidor, que eu costumo dizer, que tem dez anos, 15 anos (de UFRJ), e ele grita por greve, greve, greve, eu digo para ele, olha só, você está como electricista, mas você não sabe nem colocar uma lâmpada na parede e você ganha 5.000 ou 7.000 reais então você ponha a mão na consciência... [friso do Luiz]! É o que a gente vê hoje, como está hoje!

Henrique: se a gente lembrar, e isso eu lembro da história, porque a minha família toda é do Serviço Público, de fazer greve com crachá, poxa, aqueles bons tempos, né, Luiz, que a gente colocava o crachá para fazer greve!

E 01: Mostrar a cara!

Henrique: Olha, eu vi essa cena, eu agora estou aqui lembrando, não tem muito tempo, não, quando eu trabalhava na Cidade, lá na Candelária, na época da Rural, né, eu me lembro que fui ali na Rua do Ouvidor, e ali fica aquela AEPET, lembra da AEPET, dos petroleiros?

E 01: Claro, lembro, lembro!

Henrique: Eu vi, isso eu vi, posso te falar, os caras na porta da AEPET, de capacete e crachá fazendo greve, cara, eu me emocionei, juro a você, eu cheguei e falei: “eu sou seu colega...” Nós dois temos esse jeito espontâneo... Eu falei: “você é meu colega, federal, muito prazer, que legal, vocês esclarecendo esse movimento de greve aqui no meio do centro da cidade...” Mas o pessoal, com esse sistema capitalista, passando para lá e para cá como uns bonequinhos, já tinha celular na época né, parecem uns bonecos zumbis e não estavam nem aí para a cena, não estavam entendendo o que acontecia ali! Eu me emocionei, né? Isso tem menos de dez anos, quer dizer, numa batida dessa que a gente está agora, fazer greve de crachá e capacete na porta da AEPET, é muito legal!

E 01: é, eu já vi e fiz muito movimento na época lá na cidade do Rio, foi muita bomba que jogaram em cima da gente, quando jogavam as bombas na Candelária, eu dizia: “agora eu morro, né?” Não se via nada com aquela fumaça!

Henrique: Eu me lembro daquela vez que vocês foram, daquela vez eu não fui, para Brasília, lembra, que vinha bomba até do helicóptero? Você me mandou foto...

E 01: Aquilo ali, eu pensei que ia morrer ali! Mas eu morro pela pátria, igual ao AI-5! [risos do Luiz].

Henrique: aí é que entristece, né? Pessoalmente eu e você, porque a gente acompanha né, e vê que o negócio está bravo! Fica difícil de digerir! Mas o meu trabalho vai falar, com certeza, o trabalho acadêmico é para isso! Aí a outra pergunta é: quais as atividades do Sintufrj e ainda do tempo da Associação, você já disse que saía do setor e ia para lá, você participou, enfim, naquela época, que você pode listar para melhorar a sua qualidade de vida? Você chegou a fazer algum curso, alguma atividade, mesmo de lazer, assim, você lembra? Você tem como nomear essas atividades?

E 01: não, claro que eu me lembro!!! Tanto que na época do Fernando Henrique, se falava, “Servidor, estuda, senão, eu vou te pegar!” Aí eu falei, o quê? Eu vou estudar! Aí eu entrei aqui num colégio e fui estudar. Eu me inscrevi em Letras, que a minha ideia era fazer Pós-Graduação em Libras, na época. Eu não entendia nada! Aí no grupo, né, tinha o digitador: Drive A e Drive B, se lembra?

Henrique: lembro, lembro!

E 01: eu fiz um trabalho, fui lá na Faculdade de Letras, fiz um trabalho em grupo e tal e aí, quando entreguei, a menina do grupo não colocou meu nome, aí quando eu fui falar com ela, ela me disse: “você não fez nada, você apenas digitou!” Aí eu virei para o professor e perguntei: “professor, eu posso fazer esse trabalho sozinho?” Que era sobre, depois eu me lembro, me deu um branco aqui! Aí, Realismo e o outro eu não vou lembrar... Aí eu vou pegar esse professor, pois ele não sabe onde eu trabalho, onde? Na Universidade Federal do Rio de Janeiro! Aí sabe o que eu fiz, Henrique? Eu fui na Faculdade de Letras e aí falei com um colega nosso, que conheço há muito tempo, e eu disse: “eu preciso de um livro sobre Realismo e o outro eu não me lembro...” Eu preciso de que me consiga um livro de 1832, olha só!

Henrique: nossa!!!

E 01: ele disse: “pelo amor de Deus, cara, não me pede isso, não!!! Só professor de Mestrado que pode tirar isso aí!!!” Eu expliquei a ele e ele disse: “olha, Luiz, é o seguinte: a nossa vida está em jogo, como eu sou muito seu amigo, pelo amor de Deus, toma o livro! Aí, em casa eu comecei, escrevi, escrevi, escrevi... e terminei! Na época eu pedi ao chefe lá, o computador, aquele computador... Aí eu levei para a Faculdade o Diretor para assistir à minha palestra! Eu peguei uma garota, que tinha boa didática, cara, o professor quase desmaiou, o professor que era da Petrobrás e foi do tempo do AI-5, foi exilado, ele ficou maluco, ele falou: “onde você conseguiu?” Sabe onde, professor? Na Universidade Federal, onde eu poderia conseguir? Daí, ele fez a Tese dele, a Tese dele de Mestrado em cima do meu trabalho! Aí, o que aconteceu? Eu fui, eu fiz a Graduação e depois eu fiz um intercalado de Libras, foi onde eu consegui aos trancos e barrancos, terminar uma Graduação, né, com todas as dificuldades que nós sabemos disso, né? Chegava em casa à 1h da manhã etc.

Henrique: e essa Graduação, você fez onde?

E 01: foi na FEUDUC, na Faculdade Filantrópica aqui em Caxias, na Pres. Kennedy.

Henrique: é bom, eu estou pegando o máximo de informações, para a gente depois poder analisar... Eu estou sabendo muito mais histórias agora, é interessante isso, a gente ali naquele vai-e-vem do dia a dia, naquela loucura, não dava para conversar e agora, por conta da entrevista, eu estou sabendo muita coisa! Muito bem!

E 01: porque existe, Henrique, eu já falei para você, que infelizmente, dentro da Coppe, alguns professores chamavam a nós de “meu funcionário”! Nós somos todos servidores, mas existe infelizmente a divisão entre funcionários e professores. Eu me lembro uma vez um aluno que, quando defendeu a Tese de Doutorado, um professor virou para ele e falou assim: “agora você é meu colega!”, quer dizer, antes não era, mas agora é! A universidade, se você aprofundar, ela tem muitas coisas, interessantes e ruins, né? É um problema muito sério ali e eu creio que nessa área, que você vai embora fazer um Mestrado e um Doutorado, eu acho que agora, nessa epidemia, é melhor você não ir embora, não, é melhor você ficar por aqui!

Henrique: é, agora o negócio está feio! Está tudo em lockdown lá fora, né?

E 01: mas pelo menos lá o negócio funciona, né?

Henrique: exatamente, e eles têm a percepção correta, você vê que até o Bóris Johnson, cara lá que tem aquele cabelo igual a um redemoinho, ele agora até veste o jaleco, assim, ele entendeu que tem essa questão do obscurantismo, né, que está muito séria, né, movimentos antivacina e, eu tenho pessoas conhecidas minhas, nossa, mandam cada coisa, que vão colocar um chip chinês, ih... Tem de tudo, né? Mas aí você vê que até mesmo esses países que no início duvidaram, você vê que agora, mas aí também é o esclarecimento da própria população, aquela Dra. Margareth para mim, quando eu a vejo, eu chego a chorar, aquela da Fiocruz... Você vê que a população se afastou da Ciência, ficou nessa conspiração do Whatsapp, é claro, a gente, eu, você, nós conseguimos essa formação educacional e humana, por isso, o meu trabalho, a gente ainda tem uma luz ali, mas imagina, né, você duvidar do Coronavírus mesmo, dizer que é uma gripezinha, toma cloroquina, quer dizer, uma série de conspirações mesmo.

E 01: eu vejo também uma coisa, que até hoje eu queria entender, por que aqui no Brasil você sabe que teve malária, febre amarela, dengue, né, e aí a gente conseguiu, mas esse vírus os boatos dizem que vem da China Comunista, né, colocaram numa caixinha, né, e soltaram... E os Estados Unidos estavam querendo brigar com a Rússia né isso, aí os caras disseram: “ah é, vou botar esse vírus para acabar com essa raça, matar todo mundo!

Henrique: com certeza, essa questão da Rússia com os Estados Unidos, isso vem lá de trás... Tem muita coisa... Pois é, bom, então, eu gostei dessa sua fala, eu anotei aqui, a universidade tem o lado bom e ruim, né, se a gente puder ver a parte interessante, mas também esse lado do não reconhecimento do servidor, você sabe que eu cheguei ali, aos poucos, com toda luta, eu digo: “não, o senhor também é servidor, igual a mim!” E agora com esse processo eletrônico, eles estão tendo que fazer também os processos deles, isso também nos ajuda, por isso que eu digo, que a gente tem que agora também pegar esses instrumentos que eu ainda estou lá na ativa para nos fortalecermos, eles têm de fazer os processos agora, os seus processos pessoais, você não vai autuar na sua máquina, entende? Agora aqueles papéis vão parar de correr, isso aí já é definitivo!

E 01: mas eu falo com você que o brasileiro é muito criativo, não vai adiantar nada porque vai ser um troca-troca de cartão de ponto, não vai adiantar em nada!

Henrique: pois é, isso aí a gente já sabe, né? Agora vamos para o Eixo 3, que a gente já está com 48 minutos, que são condições de trabalho, é o Eixo 3. Esse eixo, ele começa assim: quais eram as suas condições de trabalho na universidade de modo geral, então, você pode falar da infraestrutura, do mobiliário, do prédio e das condições também de chefia, depois a gente vai esmiuçar essas perguntas mais de relação de trabalho. Então, primeiro, vamos pegar essa parte de condições, a condição mesmo, seja de infraestrutura, mobiliário, enfim, do prédio mesmo.

E 01: tá, então, eu vou me referir à Coppe, lá alguns professores tinham projetos do CNPq, Capes e Finep e aí também tinha a Coppetec, que desenvolvia esse trabalho, então, eu recebia

assim um valor de acordo com o projeto (dentro do projeto). A maioria dos professores trabalhava em projetos, por exemplo, havia um professor especialista em Offshore, e na área de Engenharia Naval tem várias áreas, área de costeira e tal, então, era muito interessante, eu como leigo, na época, filho de pessoas, minha mãe era doméstica e meu pai era caminhoneiro, então, eu não tinha muita noção de onde eu estava, eu estava num lugar que era considerado no mundo inteiro, vários professores, com vários papers, no mundo inteiro, eu dou um exemplo, do Luiz Pinguelli Rosa, um cara poderoso na Coppe, né, eu ia para a universidade todo alegre, uma satisfação tremenda, eu não tinha nem horário, chegava lá com meus cartões de perfuração, no NCE, eu via, “ih caramba, 10h da noite!”, eu dormia na universidade, então, hoje em dia, infelizmente quando eu entro na universidade, me dá vontade de chorar, chorar, porque quando a gente ia com amor, carinho, os servidores eram muito amigos, principalmente, brigavam muito pela greve, pela autonomia da universidade, tinha respeito, hoje em dia a universidade para mim infelizmente está na lata do lixo!!! [friso dele]. Como se tivessem me colocado na lata do lixo com 43 anos! Não digo os meus conhecimentos, tudo o que eu aprendi, olha só, Henrique, se você entrar na universidade e você vir um professor infelizmente hoje, tem 3 intérpretes [de Libras], na maior universidade do Brasil, não dá, gente, para os alunos surdos fazerem o curso com professores que não têm capacitação em Libras, porque ele acha que é PhD, então, ele não está nem aí!

Henrique: agora, o sindicato, você avalia que o sindicato contribui ou contribuiu em algum momento para melhorar as suas condições de trabalho de um modo geral, como é que você avalia isso?

E 01: olha, Henrique, conseguimos muita coisa em cima da Fasubra, era o RJU (Regime Jurídico Único), a gente conseguiu muitas porcentagens no contracheque (28%, 26%, etc.), que tiraram, e também o respeito perante os professores, que passaram a nos respeitar perante o sindicato, assim, qualquer problema que se tinha com um professor, o sindicato brigava e ele recuava. Hoje em dia, nós estamos entregues às baratas, eu vejo o sindicato numa poça de lama, e eu espero que esse ano passe logo para a gente mudar esse sindicato e mudar esse governo, senão, cara, vamos catar latinha lá na rua! Não vai demorar muito, não...

Henrique: eu te entendo e eu sei que a situação é delicadíssima! E agora a gente em casa também perde aquele olhar, né, o olhar mesmo do dia a dia do que está acontecendo, ih, tem uma série de coisas né?

E 01: é porque eu vejo, eu moro na Baixada [Fluminense], eu tenho colegas que eram torneiros mecânicos, que ganhavam um salário até bom, com plano de saúde, um carrinho, e eles dizem: “agora eu trabalho como camelô!” Eu falei, meu Deus! Encontrei até um cara que tem Mestrado, a situação está muito problemática, para todo lado você vê que está uma bagunça, que não dá para entender, eu vi aquele cara, o terceiro mais rico do mundo, como aquele cara vai dar 1 milhão para aquele cara jogar no Flamengo e o cara era emprestado ao Flamengo, e dá 1 milhão para pagar multa! Ainda é expulso do jogo! Por que esse cara não pegou esse um milhão e deu lá para Manaus? Para você ver como o ser humano é, né?

Henrique: é um lado muito obscuro que a gente está vendo, né, de modo geral, né? E essa solidariedade que é necessária também no momento da Covid, a gente chegou também a um ponto que você falou, que eu mesmo, por isso, também eu quis fazer esse trabalho, porque eu também me questionava, como você diz aqui, saía da Coppe com a cabeça cheia e como agora um sindicato está desunido? A minha pergunta básica sempre foi essa! Por isso, eu estou transformando isso num trabalho de Mestrado, eu falei, “gente, tem alguma coisa errada!”

E 01: mas você sabe por que está desunido, sempre foi desunido? Por causa das correntes políticas. Então era isso, quer dizer, não tinha assim uma linha política, naquela época e atual, até hoje eles nos questionam, agora mudou porque agora tem pessoas que estão debatendo muito sério porque são garotos de Mestrado, são pessoas que agora a linguagem é diferente [inaudível]...

Henrique: mas isso sempre eu fiquei com essa indagação, quer dizer, claro, a gente mais ou menos no dia a dia a gente começa a entender, mas eu falava, gente, de onde vem isso e por isso, eu estou com essa [a ligação interrompeu].

E 01: é, eu me lembro uma vez [trecho embaralhado porque o entrevistado recebeu uma chamada]. Então, é o que eu estou dizendo, a linha do sindicato é essa linha, então, quer dizer, hoje eu volto a falar está muito difícil porque corre muito dinheiro dentro do sindicato e isso é muito problemático...

Henrique: agora, continuando nesse eixo, das condições de trabalho, como você avalia (são três perguntas em uma) a relação de trabalho com os colegas, entre você e a chefia e a comunidade?

E 01: bom, vou começar pela chefia: a chefia era dar a ordem e a gente cumprir, e para ontem! Eu estou falando da Coppe, você sabe, os professores querem tudo para ontem! Em relação aos colegas, infelizmente você vê o meu exemplo, tem um cara que é contra ele, quer derrubar você por causa da sua competência, e consegue, infelizmente porque é puxa-saco, então, esses caras não conseguem avaliar a graduação nossa...

Henrique: sim, eu sei, porque no dia a dia é que a gente vê mesmo, a competição!

E 01: a competição sem ter capacidade [friso dele], baseado num processo de ser puxa-saco.

Henrique: e com relação à comunidade, seja aluno, pessoas que você atendia?

E 01: olha, eu tinha uma boa relação, muito, muito legal com os alunos, inclusive eu fui homenageado pelos alunos da Engenharia Naval, na formatura deles, eu tive lá na formatura e estava o Reitor, estava o Decano e eu estava representando os funcionários! Fui três vezes homenageado. Eu tenho muito carinho porque eu era responsável por um laboratório de computação, eu chegava para a garotada e falava: “o problema é o seguinte: eu sou responsável aqui e qualquer problema que acontecer aqui nos equipamentos, você me avisa, que tem assistência técnica, né, entendeu?” O aluno ficava olhando para você, mas eu dizia que o aluno seria um futuro Engenheiro Naval, vocês não são crianças! Aí teve um lance com um aluno, na época, o tio dele era Ministro do Sarney e todo mundo puxava o saco dele porque a mãe dele também era conhecida no Rio de Janeiro como arquiteta, o pai, advogado, iam muito lá em Angra dos Reis na casa do cara. Então, esse aluno se achava o bam-bam-bam! Aí quando eu entrei na sala, ele estava com o pé em cima da mesa, e eu fui falar com ele: “olha só, tira o pé da mesa por favor!” E ele me xingou e disse que quem pagava meu salário era o pai dele etc. Aí eu pensei: você se meteu numa furada, esse cara vai te prejudicar! Um professor que veio da Inglaterra, ele me torturava, mas uma vez, foi ele que me incentivou a fazer uma faculdade, “você é burro, vai fazer uma faculdade!” Fiz a faculdade, me formei e fui dar meu [inaudível] para ele e ele riu. As aulas desses professores têm muitos cálculos científicos, então, para parar o raciocínio é ruim, mas eu parei a aula e disse: “professor, olha só, aconteceu isso, isso e isso (sobre o aluno do laboratório), a chave está lá com ele e eu vou embora, porque senão eu vou pegar um computador e vou jogar na cabeça dele!” Aí ele foi lá e falou: “olha só, se retira agora e eu vou levar o seu nome para o Consuni e você vai ser jubilado!” Aí ele ficou doido, esse cara [Luiz Carlos] acabou comigo”, porque ele ia se formar e ia para a Inglaterra e como ele ia prestar contas aos pais? “E agora?” Aí os alunos vieram em cima de mim etc. Eu tinha um fusquinha, aí ele me fechou (com o carro), eram aqueles garotos sarados, aí eu falei: “agora, estou frito!” Mas ele veio falar para mim, “cara, pelo amor de Deus, você me ensinou uma coisa que eu, como meu tio era Ministro, eu dava “carteirada” em todo mundo, Polícia etc., mas agora você me ensinou uma coisa que é a humildade! Tenta por favor interceder por mim para que eu possa voltar!” Eu disse que ia tentar, me dirigi ao professor envolvido no caso, que me recebeu bem naquele dia, eu falei: “Professor, olha só, aconteceu que o garoto... (eu contei tudo para ele), ele estava com tudo pronto para ir para a Inglaterra, ele se humilhou comigo etc., ele reconheceu que eu dei uma lição a ele e eu pedi para que ele desse mais uma chance ao aluno. E este professor disse que eu estava levando “ponto” nisso aí! Aí eu revidei e xinguei ele, entreguei a chave da sala de computadores e disse que meu pai tinha me ensinado que o que é meu é meu e o que é seu é seu! O meu pai, caminhoneiro e minha mãe, doméstica. Aí ele veio e falou para mim: “Luiz, tudo que você precisar que eu tome conta para você aqui nesse

laboratório, você pode contar comigo!” Aí chegavam outros alunos e ele dizia: “aqui não, só Engenharia Naval!” Eu até fiz um curso de programador. Aí foi muito engraçado, um colega dava “cola” para mim pois eu não tinha condições... Aí na formatura, o aluno me convidou! Eu fui com meu fusquinha com um colega meu! Quase fui barrado na Porta, mas eu tinha o convite e mostrei! Quando o aluno me viu, aí ele veio, chamou a mãe e o pai dele, aí eu fiquei numa mesa com o colega, eu bebia muito nessa época, aí os alunos foram para a Inglaterra, para a França etc. Então, foi um passado muito bonito que eu tive ali na universidade...

Henrique: eu já estou há um ano sem ir lá, quando eu voltar, eu sei que vou chorar... Eu tenho essa ligação com a UFRJ porque minha mãe trabalhou lá 30 anos etc. Eu tenho memórias vivas da Praia Vermelha da década de 1980...

E 01: eu estou no quarto das crianças aqui na janela conversando com você, mas acontece que a qualidade de vida lá de Muriaé é muito boa, é uma cidade pequena, a Nayane [filha dele] se formou em Direito, você sabe, fez pós-graduação e está se preparando para concurso público, a outra fez Psicologia e o namorado dela está no Paraguai, fazendo Medicina, eu até brinquei: “cuidado com esse diploma, não é falso, não, né?” Ela tirou a carteira dela de moto, eu dei uma moto para ela, sempre estou em contato com ela.

Henrique: bem, Luiz, então, agora a gente vai para o último bloco, que é o Eixo 4, formação humana, que engloba formação cidadã, a capacidade crítica, então, começando aí, esse eixo, você acha que o Sintufrj contribui ou contribuiu ao longo do tempo para o seu processo de formação educacional e de que forma? Educação aqui de um modo geral, atividades de educação de uma forma geral (inclusive corporal).

E 01: olha, o sindicato me ajudou muito foi numa formação sindical, um curso que eu fiz com um rapaz que é do PT, eu esqueci o nome dele, é muito conhecido, formação sindical, foi uma formação em que eu aprendi muitos códigos também, aprendi como falar em público, distinguir o que é direita e o que é esquerda, foi um curso de formação sindical muito bom! Eu me dediquei muito a essa área!

Henrique: então, é mais um viés de formação política, né? De uma maneira mais forte, né? O meu trabalho compreende a formação humana como: educação intelectual (graduação, capacitação etc.), corporal (esportes etc.) e tecnológica, a formação de um modo geral.

E 01: porque eu depois com o tempo, eu fui entender que a esquerda e a direita são entre aspas a mesma bagunça, a mesma porcaria, tem que colocar dentro de um cesto, sacudir, virar ao contrário e ver o que vai cair! A esquerda e a direita no fim são uma negociação dentro de Brasília, houve casos em que a garota do PT, aquela maluca lá do PT, da favela, houve casos de ela votar contra o trabalhador, pessoas da esquerda votarem contra trabalhador, quer dizer, a esquerda e a direita são muito problemáticas. Apesar disso, eu ainda abraço a esquerda porque eu tenho certeza de que um dia, antes de morrer, eu hei de ver os mais pobres se alimentarem bem, terem os filhos nos colégios e voltarem os colégios do Estado, com todas as condições, e sair para o abraço! Eu tenho ainda essa esperança.

Henrique: temos sempre de ter uma esperança, uma causa de luta, né, para a gente viver! Eu concordo plenamente, estamos juntinhos nisso! Então, complementando essa pergunta, pelo curso que você fez me parece que você conseguiu alcançar as distorções, vamos dizer assim, que existem na direita e na esquerda, e isso seriam duas faces da mesma moeda, né?

E 01: exatamente!!!

Henrique: é aquela questão, o discurso é um, a prática é outra, acho que envolve isso também!

E 01: com certeza! Agora então...

Henrique: agora está difícil!!! É muita coisa, né?

E 01: é, eu sei!

Henrique: voltando ao Eixo 4, para poder terminar, repassando, você participou mais da formação política, né?

E 01: isso! Eu me identifiquei mais nessa área!

Henrique: entendi, formação sindical e política, vou colocar assim. Porque agora...

E 01: eu aprendi muito! E houve o congresso ao qual fomos, se lembra?

Henrique: sim, ali foi em Miguel Pereira, lembro sim! E ali foi muito importante! E de que atividades intelectuais e tecnológicas, oferecidas pelo Sintufrj, você participou? Foi mais a formação sindical e política, né? E como você entende que elas impactaram no seu cotidiano na universidade e na sua vida quotidiana também, assim, em poucas palavras, como você avalia isso, essa formação à qual você teve acesso, te influenciou no dia a dia da universidade e na sua vida pessoal?

E 01: no dia a dia dentro da universidade eu tive o prazer de, quando estava lá como delegado da Fasubra, ir a uma reunião com o Ministro da Educação, foi até engraçado, o “pau comendo” lá fora, lá embaixo e em cima o Ministro servindo cafezinho para nós! Parecia que não estava acontecendo nada! Era como se nada estivesse acontecendo lá fora, que se danassem os que estavam lá fora!

Henrique: o que importa é aquele garçom servindo a água e o café sem falar nada, entra e sai com aquelas bandejas, né?

E 01: o melhor disso tudo aí é o coffee break, né, em que a gente come muito, é a melhor parte que tem, né, o resto é sempre a mesma coisa... E qual a pergunta mesmo?

Henrique: como essa formação sindical e política dentro da UFRJ te ajudou, na sua vida pessoal mesmo?

E 01: a minha vida pessoal, infelizmente eu estava tão focado dentro do sindicato que, às vezes, eu não tinha tempo para dedicar às minhas filhas, né, para o lazer, quer dizer, eu não tinha lazer, isso foi meu maior erro né? Um erro muito grave mesmo, mas graças a Deus as coisas já voltaram ao normal.

Henrique: e aí agora, o gran finale, vamos falar assim, que é a pergunta assim que eu acho que é, que resume toda a nossa entrevista, para poder contribuir para o trabalho, você entende que o sindicato consegue por meio das atividades, quaisquer, sejam essas mais políticas ou tecnológicas, qualquer curso oferecido, você entende que o Sintufrj consegue formar cidadãos conscientes e capazes de enfrentar os desafios do sistema capitalista, essa é a “pergunta de ouro”, digamos assim, quer dizer, “como é que você entende isso? Você acha que o sindicato conseguiu ou consegue alcançar essa formação de cidadão consciente, enfim, de modo geral?”

E 01: olha, eu vejo que, no momento, nessa conjuntura, o sindicato está voltado mais, infelizmente pela defasagem das correntes, eu acredito que se essas correntes dentro do sindicato se unirem e falarem a mesma língua, mesmo que houvesse divergências, mas depois houvesse acordo, acho que a gente ia avançar muito, muito, muito, porque o Sintufrj, ele tem muito respeito de todos os sindicatos do Brasil, das universidades, mas infelizmente essas correntes que ficam brigando umas com as outras, isso não vai conseguir levar a nada, infelizmente. Condições têm, poder têm, mas eles não falam a mesma língua, então eu acho que vai ser muito difícil.

Henrique: então, quer dizer, na verdade, o grande nó da questão, acho que isso desde o início da sua entrevista vem ficando claro é essa dificuldade, até eu percebo isso também e você compartilhou isso em algum momento, vira uma rivalidade quase que pessoal, ou de pequenos grupos, que ficam rivalizando e levam para o lado pessoal questões que transcendem a isso, quer dizer, é como você falou, a gente pode divergir, uma coisa é divergir, ter propostas ou ideias diferentes, outra coisa é até levar isso, chegar a levar isso para o lado pessoal e desbaratar toda a possibilidade de luta, né, ou de união, que você pensa assim para dar esse fechamento.

E 01: tá, eu penso, você sabe muito bem, que alguns se aproveitaram dentro do sindicato, dentro da CUT, da Fasubra para pegar o poder. Alguns que estão dentro do sindicato eles querem poder, seja na Direção da Fasubra, seja na Reitoria para pegar poder!

Henrique: entendi! Bem, Luiz, você tem ainda alguma consideração assim para fazer, alguma consideração final?

E 01: bem, em primeiro lugar, eu estou torcendo para você, eu sou seu ídolo, eu admiro muito você, e espero que a minha contribuição possa colher alguma coisa de útil, né, na sua tese e eu vou ficar muito feliz!

Henrique: então, eu te agradeço formalmente pelas suas contribuições, eu te admiro muito, assim, de coração mesmo! Você foi uma pessoa que me recebeu ali de braços abertos, e são coisas que a gente não esquece! Eu estou agora emocionado também porque você tem uma trajetória muito bonita ali dentro, e continuou, mesmo aposentado, e com toda a luta, a luta é constante! A minha família toda é do Serviço Público! Eu estudei no Colégio Pedro II, na UERJ, e trabalhei na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, agora estou na UFRJ, nós conhecemos bem, visceralmente, e hoje eu analiso o lado bom e ruim, mas a gente tem de extrair o que tem de bom! E ali eu consegui chegar a esse Mestrado e vamos tocar, vida que segue! Então, agradeço suas contribuições e paro a gravação!

### APÊNDICE III – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 02

Henrique: estamos começando hoje, dia 2 de março de 2021, a entrevista com o servidor E 02, como parte do projeto de dissertação do discente Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia para o Desenvolvimento Social do Centro de Tecnologia da UFRJ. E 02, boa tarde. Agradeço a sua contribuição. Eu vou conduzir a entrevista pelos eixos temáticos e, a partir daí, eu vou fazer as perguntas, e você fica bem à vontade para para respondê-las. O primeiro eixo temático é o eixo de consciência de classe. A primeira pergunta é a seguinte: como você entende a importância do seu trabalho para a universidade e a sociedade em geral?

E 02: bom, eu sei o meu trabalho. Sem o meu trabalho, a UFRJ não existiria. Meu trabalho é fundamental para que a estrutura da Universidade Federal do Rio de Janeiro possa funcionar.

Henrique: você acredita que os trabalhadores sindicalizados ao Sintufrj têm a percepção de que pertencem a uma mesma classe, à classe trabalhadora?

E 02: negativo. Essas pessoas se julgam uma classe excedente da classe trabalhadora. O que deveria existir dentro da UFRJ, especialmente dentro do sindicato, é uma conscientização dessas pessoas de que elas pertencem a uma sociedade, e não estão acima desta sociedade.

Henrique: o que motivou você a trabalhar na UFRJ?

E 02: a primeira coisa que me motivou foi ganhar experiência profissional. Eu achei que, dentro da UFRJ, a gente poderia adquirir muito mais conhecimento para uma vida profissional futura. Foi isso que me levou a ingressar na UFRJ.

Henrique: como foi esse ingresso? A partir de concurso?

E 02: eles estavam precisando de estagiários na época, em 1986, e eu me candidatei ao estágio e passei. Daí eu comecei a trabalhar na UFRJ. Num determinado momento, o reitor Horácio Macedo resolveu contratar as pessoas que estavam estagiando e trabalhando dentro da UFRJ, e foi assim que eu fui contratado em 1987.

Henrique: que tarefas você realiza no seu trabalho? Elas têm relação com o cargo que você ocupa? Ou você realiza outras tarefas também?

E 02: na verdade, a minha função dentro da UFRJ é técnico em edificações. Eu realizo essa função dentro do Departamento de Radiologia e, fora essa função, eu tenho que exercer outras atividades funcionais para que eu não fique sem fazer nada. E aí eu acabo realizando serviços de todo o Departamento de Radiologia.

Henrique: no seu cotidiano, você tinha ou tem conhecimento dos seus direitos e os seus deveres para com o trabalho, para com a UFRJ e para com a comunidade atendida, que é a sociedade?

E 02: sim. Eu sei perfeitamente os meus direitos e tenho consciência de todos eles. E procuro exercer todos os meus deveres de forma correta.

Henrique: na sua opinião, o sindicato atuou para esclarecer esses direitos e deveres?

E 02: nunca. Ele só quer os direitos, mas os deveres jamais. Ele nunca colocou os deveres que as pessoas deveriam ter.

Henrique: como você enxerga a relação do sindicato com os partidos políticos?

E 02: eu acho isso uma vergonha, né? A princípio, o sindicato deveria ser apartidário, deveria proteger o seu sindicalizado, mas, no entanto, não é o que acontece. Eles têm um vínculo político a cada dirigente que entra lá, um vínculo político de algum partido, e dali para frente ele tenta se beneficiar politicamente disso para que ele consiga alcançar um patamar mais alto dentro do partido a que ele pertence.

Henrique: como você enxerga o papel do Sintufrj na construção da união entre os trabalhadores? Ou na desunião?

E 02: não vejo união nenhuma no sindicato. Existem várias correntes políticas ali que, na realidade, só querem o benefício próprio de cada um que tá ali dentro. E aí infelizmente o sindicato acaba não funcionando. De dois em dois anos, muda diretoria, que às vezes é reeleita

e às vezes não, e aí começa tudo do zero de novo e aí quem não se beneficia disso é justamente os sindicalizados, que estão ali e que precisam do apoio do sindicato e não têm.

Henrique: e você costuma frequentar as assembleias gerais do sindicato?

E 02: hoje não. Frequentei muito no início, quando fui contratado. Até 1996, 1997, eu frequentei muito, mas, fora isso, nunca mais. Cada diretoria que entra ali no sindicato funciona de acordo com os seus interesses pessoais, e infelizmente a grande maioria dos sindicalizados ainda não conseguiu entender isso.

Henrique: terminando o Eixo 1, consciência de classe, qual é o principal desafio da sua profissão na UFRJ?

E 02: o principal desafio que eu encontro é me motivar a cada dia, o que é uma coisa extremamente difícil dentro do funcionalismo público. Não tem motivação para que o servidor público trabalhe em prol de onde ele é contratado. As pessoas parecem que trabalham para que a coisa não funcione. E você tem que brigar diariamente para que a coisa venha a funcionar.

Henrique: você observa que o trabalho do servidor técnico-administrativo é valorizado na universidade? Por quê?

E 02: o técnico-administrativo é valorizado em alguns setores da universidade, mas nem todos. E por que isso? Porque muitas vezes aqueles dirigentes que estão lá naquele momento administrando, que possuem um cargo de chefia, entendem que os técnicos administrativos fazem parte da função organizacional daquele trabalho. Eles sabem que precisam do cara, sabem que precisam do técnico para que aquele negócio funcione. Tem muitos outros que acham que o técnico-administrativo está ali para servi-los pessoalmente, não à União, ao Estado ou à UFRJ. Fica muito difícil trabalhar com essas pessoas.

Henrique: como você avalia a relação entre a universidade, o sindicato e a iniciativa privada?

E 02: em relação à iniciativa privada, eu não tenho muito o que falar para você, porque eu não vejo muito isso, porque tô bem fora da administração da universidade. Em relação à administração da universidade e o sindicato, hoje eu acho que existe uma conveniência, uma harmonia que talvez não devesse existir. Eu acho que o sindicato foi feito para resguardar o servidor, e não para agir junto com a Administração Direta. No momento em que você se mistura com a Administração Direta, você acaba aceitando algumas coisas que vêm contra o servidor da universidade.

Henrique: com isso, a gente termina o primeiro eixo. Agora a gente vai entrar no Eixo 2, trabalho e qualidade de vida. A sua rotina de trabalho na UFRJ compromete o seu tempo livre e de que forma?

E 02: negativo, não compromete meu tempo livre. Eu tenho tempo livre suficiente para que eu possa tocar a minha vida normalmente.

Henrique: de quais atividades do sindicato você já participou ou participa para melhorar a sua qualidade de vida?

E 02: nesse momento, não participo de atividade nenhuma, e, pelo que me conste hoje, o sindicato só oferece para o servidor hoje uma aula de dança, musculação, uma academia, uma ginástica lá pontual. Fora isso, eu não sei mais o que existe no sindicato.

Henrique: como o sindicato atua para aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores?

E 02: ele não atua em nada.

Henrique: nos seus momentos de lazer e descanso, você exerce atividades que têm a ver com a sua prática profissional?

E 02: não necessariamente. A minha vida familiar e pessoal não tem nada a ver com a minha vida profissional. São coisas diferentes e distintas.

Henrique: como você enxerga o seu trabalho na universidade dentro desse contexto de pandemia do novo coronavírus?

E 02: eu acho que meu trabalho foi de excelência. Em momento algum, nós paramos por causa da pandemia. Todas as atividades que eram feitas antes da pandemia continuaram sendo exercidas durante a pandemia e com qualidade.

Henrique: como você avalia o trabalho remoto?

E 02: na realidade, a minha avaliação com relação ao trabalho remoto é a de que, no final, a gente acaba trabalhando muito mais do que se estivesse presencial, porque a gente acaba não tendo hora para trabalhar. Então, a gente acaba dando mais horas de trabalho naquele momento por ser uma coisa mais urgente, coisa que antigamente a gente podia deixar para outros dias. Agora não. A gente procura resolver de imediato.

Henrique: isso teve alguma implicação no seu bem-estar ou no bem-estar da família e no convívio da família?

E 02: no meu caso, não.

Henrique: na sua visão, a pandemia afetou a sua qualidade de vida e da sua família?

E 02: positivo. Sem dúvida alguma, a pandemia afetou minha qualidade de vida, até porque a gente fica trancado em casa esse tempo inteiro. Isso é muito ruim. Conviver com pessoas 24 horas por dia, mesmo que sejam familiares, esposa, pai, mãe, torna-se também uma convivência difícil. Então a pandemia afetou, mas nada que a gente não consiga administrar.

Henrique: assim terminamos o segundo eixo. O terceiro eixo que a gente vai começar são condições de trabalho. Quais são as suas condições de trabalho na universidade de modo geral? Você pode falar de infraestrutura, mobiliário, horário de trabalho... Enfim, condições gerais.

E 02: com relação a mobiliário e equipamento, são péssimas as condições, muito ruins. Em relação ao horário, não vejo problema nenhum. Agora as condições de trabalho mesmo são horríveis.

Henrique: onde você mora e qual é a distância aproximada entre a sua casa e o local de trabalho?

E 02: eu moro na Tijuca, e a distância é de aproximadamente 12 km para ir, 12 km para voltar.

Henrique: como você costuma se locomover até o local de trabalho?

E 02: normalmente de carro.

Henrique: o sindicato contribuiu ou contribui para as condições de trabalho?

E 02: negativo. Não contribuiu em nada.

Henrique: como são as suas relações de trabalho entre você e seus colegas, entre você e a sua chefia e entre você e a comunidade atendida?

E 02: entre mim e os meus amigos de trabalho, é uma relação fraternal, de amizade. Gosto muito de todos. Entre mim e a minha chefia imediata, é a mesma coisa: é uma relação fraternal, de amizade. Gosto deles também. Em relação à comunidade atendida, é uma relação profissional, única e exclusivamente profissional.

Henrique: e o sindicato em algum momento contribuiu para a melhoria dessas relações?

E 02: negativo. Nunca participou de nenhuma reunião ou de nenhuma atividade dentro do departamento.

Henrique: como você se tornou sindicalizado? Como foi esse processo?

E 02: foi quando eu entrei. Naquela época, o sindicato era envolvente. Ele participava da política dos servidores, brigava por eles. Só que chegou um momento em que se desvirtuou.

Henrique: você acha que o sindicato promoveu algum tipo de melhoria na sua remuneração?

E 02: negativo! Em momento nenhum! Nós temos vários processos judiciais via sindicato, e quase nenhum foi resolvido até hoje. Desde 1987, eu estou na UFRJ e se um foi resolvido foi muito.

Henrique: com isso, a gente termina o Eixo 3, e agora vamos para o quarto eixo, formação humana. Você acha que o Sintufrj contribuiu para o seu processo de formação educacional e de que forma?

E 02: não contribuiu em momento nenhum.

Henrique: de que atividades de lazer ou de atividades corporais ou de esporte você já participou oferecidas pelo sindicato?

E 02: nenhuma.

Henrique: e os cursos de capacitação na área tecnológica? Você frequentou esses cursos?

E 02: oferecidos pelo sindicato, nenhum. Todos os cursos que eu fiz foram fora da UFRJ.

Henrique: agora, para gente poder fechar, é a grande pergunta. Você pode ficar bem à vontade para responder. Você entende que o sindicato consegue, por meio das suas atividades, formar cidadãos conscientes e capazes de enfrentar os desafios impostos pelo sistema capitalista?

E 02: negativo. Para mim, ele não consegue formar ser humano nenhum ali dentro. Enquanto houver uma linha política dentro do sindicato, enquanto houver uma linha de pensamento radical que tem ali dentro, a gente não vai chegar a lugar nenhum... O que o sindicato deveria ter de consciência do papel dele dentro da universidade, principalmente de quem atua nele, era de transformar o cidadão para fazer ele entender o que é a organização social e política do Brasil. Enquanto o sindicato não der essa cultura ao seu associado, eu acho que a cultura dentro do âmbito da universidade, principalmente para os servidores da universidade que tem um padrão educacional pequeno... O sindicato deveria fazer esse papel. Porque aí sim o próprio servidor optasse pela linha de pensamento que ele deveria seguir, se ele gosta do capitalismo, se ele gosta do socialismo, se ele está mais ligado ao meio desses dois... E não induzindo ele a um caminho de esquerda ou de direita como eles fazem hoje e como já vem acontecendo há alguns anos, levando ele para a esquerda radical. Esse é um caminho que a humanidade não consegue resolver nada, você não consegue dialogar para negociar. No final, você só marca oposição, e a oposição não é, a meu entender, o melhor caminho para ambos os lados. E aí quem perde é o lado mais fraco. Quem é o lado mais fraco? O servidor!

Henrique: então você esperaria por uma formação que fosse mais neutra, que pudesse propiciar a cada um escolher uma visão, uma formação geral?

E 02: justamente isso! Para que cada um optasse pela sua linha de pensamento depois que entendesse o que é a política no Brasil ou o que é sociedade no Brasil. E aí, depois que ele entendesse o que é isso, aí sim optasse para onde caminhar.

Henrique: então seria uma formação mais científica e mais neutra?

E 02: isso.

Henrique: bom, E 02, eu te agradeço a sua disposição e a sua disponibilidade. A contribuição de cada um de vocês é muito importante para cada um de nós enquanto pesquisador.

E 02: estou sempre à disposição. Muito obrigado.

## APÊNDICE IV – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 03

Henrique: bem, então, hoje é dia 09 de março de 2021 e nós vamos iniciar a entrevista com o nosso entrevistado E 03, que é servidor sindicalizado da UFRJ e essa entrevista, ela faz parte do projeto de Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia para o Desenvolvimento Social, do Centro de Tecnologia da UFRJ, do candidato Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus, para a obtenção do grau de Mestre em Tecnologia Social. E aí, então, agora nós vamos começar a nossa entrevista, então, boa tarde, agradeço em primeiro lugar a sua disponibilidade, o seu interesse em contribuir para a pesquisa, nós estamos aqui gravando a nossa entrevista e a nossa entrevista, ela é dividida em quatro eixos, porque a minha Dissertação, ela faz parte de um projeto, que a gente chama de projeto guarda-chuva, que já foi registrado no Comitê de Ética do HUCFF e se intitula “A Concepção de Trabalho em Assalariados, Autônomos, Informais e Voluntários” e todos os projetos que derivam desse projeto maior têm quatro eixos temáticos de pesquisa em que a gente vai a partir da entrevista e do referencial teórico, da análise dos dados, da problematização de cada pesquisa, a gente quer averiguar qual é a concepção de trabalho em todas essas categorias, né, no nosso caso nós somos assalariados, entramos nessa categoria, qual é a concepção de trabalho para essas pessoas, como cada uma delas enxerga e aí os eixos de entrevista são: consciência de classe, trabalho *versus* qualidade de vida, condições de trabalho e formação humana. Então, dentro desse roteiro, eu começo, lembrando a você também que o trabalho, o título provisório dele é: O Sintufrj [que é o nosso sindicato] e a formação humana do servidor técnico-administrativo da UFRJ, esse é o nosso objeto de pesquisa, que é o sindicato. Então, esses eixos e as perguntas, todas são relativas ao sindicato e às questões que eu vou te apresentar. Então, para começar, no Eixo 1, o Eixo 1, consciência de classe, a primeira pergunta que eu faço é a seguinte: “como você entende a importância do seu trabalho perante a universidade e a sociedade de modo geral, incluindo a comunidade atendida?”

E 03: bom, primeiramente, boa tarde, é um prazer estar aqui contribuindo com a sua pesquisa, que eu entendo que afinal o seu trabalho, que na minha concepção é muito importante, eu entendo que esse trabalho seu vai trazer um caráter [inaudível] a muita gente, a toda a sociedade, vamos dizer assim, né, nós vamos também obviamente aprender, isso também significa um progresso da Ciência, entendeu, é um prazer estar aqui com você e a sua pergunta foi como eu entendo...?

Henrique: a importância do seu trabalho na UFRJ perante a própria universidade e perante a comunidade, a sociedade?

E 03: então, vou tentar aqui resumir o máximo que eu puder porque a pergunta é muito rica, por isso, eu pedi para você repetir a pergunta. Bom, primeiro, o meu trabalho dentro da universidade eu vejo como um trabalho importante, primeiro porque em certo sentido diretamente estou contribuindo com a universidade, como técnico-administrativo, trabalhando já há 34 anos lá e a minha trajetória ali, eu trabalho na área de laboratório e de pesquisa, eu como técnico, ajudando os pesquisadores em dois ambientes e agora também trabalhando no administrativo, então, são experiências de trabalho distintas, eu me sinto muito honrado com isso e eu me vejo contribuindo diretamente para a universidade e indiretamente com a sociedade. Na universidade, trabalhando, eu trabalho para a contribuição de nosso crescimento social, entendeu? Então, primeiro, a primeira coisa que eu aprendi, que eu vi ao longo do tempo, é a importância da universidade pública como, vamos dizer assim, uma ferramenta, a universidade uma ferramenta que ajuda a construir a sociedade em diversos aspectos. Então, eu, como técnico-administrativo, me sinto parte dessa contribuição direta para a universidade e indiretamente para a sociedade e vice-versa. Eu me sinto um ser que contribui também diretamente para fora.

Henrique: a pergunta é justamente essa: a contribuição dentro e fora, de modo geral.

E 03: é uma importância muito grande, né, a universidade está aí para trabalhar para a sociedade, é uma pena que, a minha lástima é que poderíamos estar contribuindo muito mais, mas se não estamos não é por culpa da universidade, a universidade é do povo, é pública, eu entendo que nós estamos com uma dificuldade grande devido ao viés político que nem sempre, ao longo do tempo que eu estou ali, o viés político nem sempre foi favorável às nossas reivindicações, vamos dizer assim, em nome da Ciência, entendeu?

Henrique: sim, entendi! Muito bom! Mais algum acréscimo a essa ou podemos passar para a próxima? Depois a gente volta, o diálogo vai rendendo... Você acredita que os trabalhadores sindicalizados da UFRJ têm a percepção de que pertencem a uma mesma classe, vale dizer, a classe trabalhadora? Você acredita que nós, o conjunto, temos essa percepção de que pertence à classe trabalhadora?

E 03: assim, a trajetória histórica da comunidade dos técnicos-administrativos, ela é antiga, né, é longa, e durante essa trajetória, eu acho que num certo sentido, nós aprendemos muito, eu com esse tempo que tenho na universidade, eu posso dizer que eu faço parte dessa história, vamos ser bem diretos do ponto de vista da consciência dos trabalhadores, da consciência de classe, a gente entende historicamente falando que essa consciência, quer dizer essa consciência que nós temos hoje, nem sempre foi assim, entendeu, a consciência do trabalhador. Entendo que nós precisamos crescer mais ainda na consciência da nossa classe, enquanto trabalhador e enquanto cidadão, entendendo a possibilidade que nós temos de reivindicar mais e mais acerca dos nossos direitos como trabalhador, entendeu? Então, historicamente o sindicato tem uma história que começa como uma Associação, era um grêmio, era uma Associação, vamos dizer assim, de trabalhos beneficentes, tudo mais, a história mostra isso, tem o livro do João Eduardo que vai falar muito sobre isso, ele mostra a trajetória da nossa classe até ganhar uma consciência. Esse trabalho dele é interessante e eu acho que a nossa classe precisa crescer mais ainda. Eu vou fazer até uma colocação, do ponto de vista crítico-constructivo, não da crítica como desmerecimento. Do ponto de vista da Filosofia, até especificamente de Kant, a crítica quer dizer o seguinte: uma análise, é um juízo, uma reflexão racional, observando determinados elementos, é assim que Kant vai trabalhar. Então, do ponto de vista crítico, eu observo o seguinte, que a nossa classe precisa crescer mais ainda, um pouco mais do ponto de vista da sua consciência, de classe trabalhadora, para o trabalhador entender cada vez mais quais de fato são os nossos objetivos enquanto classe trabalhadora. Temos muitas reivindicações que às vezes a grande parte da nossa classe não conhece, até porque também a nossa classe, ela é muito diversificada, então, tem gente que tem formação em nível de Fundamental, Intermediário e Nível Superior. Às vezes, essa posição, ela acaba influenciando muito, gerando até uma certa alienação, o papel nosso, dos sindicalizados, do sindicato, independente da formação de cada um, é sempre procurar trazer de fato a consciência [inaudível]. Então, essa é a minha colocação nesse particular, a classe precisa se conscientizar mais, é papel do sindicato, é papel nosso, ter consciência para levar um pouco mais de luz para esses nossos companheiros que às vezes, não por culpa deles, mas, a situação que nos cerca é que nos aliena, está entendendo, então aí é que o sindicato ou o nosso papel enquanto trabalhadores conscientes levar a nossa contribuição para clarear mais, uma observação mais, um olhar mais detido acerca dos nossos valores de fato e dos nossos direitos, enquanto trabalhadores.

Henrique: perfeito! E isso chama muito a atenção também e de uma forma positiva de que nós temos diversos tipos de cargos, né, enfim, de funções dentro da universidade, né, a abrangência grande e ao mesmo tempo isso poderia até nos fortalecer caso nós propuséssemos realmente uma discussão mais científica, acho que é isso, isso eu estou fazendo um bate-bola.

E 03: é nisso aí que eu quero chegar! Uma visão de fato mais crítica e científica!

Henrique: eu concordo, porque, na verdade, como eu falei, né, a você já, o meu referencial teórico, ele mostra isso, que dentro desse processo do sistema de expansão do capital, a alienação já está embutida no bojo dessa...

E 03: isso aí, eu ia falar o seguinte: eu ia até colocar, rememorando aqui, que sobre nós há uma cultura que acaba influenciando muito nossa forma de ser e de pensar, ainda mais quando nós

não pensamos acerca do pensamento sobre o que nos cerca, o que nos domina, vamos dizer assim, que nos orienta. Então, você tem uma cultura capitalista que ela mesma tem uma tendência alienante, é um ponto sobre o qual eu procuro pesquisar sempre acerca disso, o caráter alienante do sistema que nos cerca, aí gera toda essa falta de, essa carência, vamos dizer assim, de uma formação fidedigna da parte dos trabalhadores, eles são mal informados, uma (in)formação que de fato nos ajude a pensar de uma forma correta. Então é uma desinformação que acaba entrando em nosso imaginário e que gera uma certa alienação.

Henrique: perfeito, está bem dentro do bojo desse eixo consciência de classe. Aí a próxima seria, como você enxerga a relação do sindicato com os partidos políticos, já é uma pergunta bem direta mesmo, como é que você pode analisar isso, enfim, qual a sua posição, qual a sua leitura sobre isso, sobre essa relação?

E 03: bem, essa relação do sindicato com os partidos políticos, com a questão da política, é uma pergunta até interessante, eu enxergo em certo sentido como algo positivo, acho que é fundamental em certo sentido, mas que é mais fundamental ainda do que a questão política, é a consciência da própria classe trabalhadora acerca da sua realidade enquanto trabalhador dentro do sistema capitalista, entende? Eu acho que a questão política do sindicato, ela é importante, mas ela não vem em primeiro lugar, até porque se nós olharmos de fato em relação à posição política do sindicato, se você pensar, dentro do próprio sindicato tem questões políticas divergentes, então, a questão política dentro do sindicato, você tem um problema da escolha partidária, não é nada unânime e isso gera um problema, então, o viés principal é a conscientização da nossa classe de trabalhadores e quais de fato são os nossos direitos, é isso que o sindicato precisa saber fazer para nos ajudar a pensar [inaudível]. Eu acompanho o trabalho do sindicato agora, eles têm palestras, no Youtube, no Facebook, eles trazem diversos palestrantes, isso é interessante, mas o que eu quero mostrar é o seguinte: a realidade é muito complexa, então, essa realidade complexa, ela indica que nós precisamos, particularmente do sindicato, ter diversos olhares e para construir isso hoje, não vou dizer que é impossível, mas é um trabalho um pouco árduo, tem que ter uma visão humana, que precisa ser mais abrangente, mais humana. Tem que ter uma visão também da nossa posição, enquanto sindicalizados dentro desse ambiente capitalista. Essa visão tem muito bem. Mas dessa visão capitalista ou anticapitalista surgem diversas subdivisões, entende? Uma orientação mais clara do que é de fato quais os fins da Ciência num mundo totalmente capitalista, quais os fins da tecnologia popular e entender um pouco mais, ter uma visão assim cada vez mais abrangente até daquela temática de ciência, tecnologia e sociedade (CTS), isso é fundamental. O sindicato precisa dialogar, ter um diálogo bem amplo com diversos outros atores, um exemplo disso, um diálogo com o Nides, conhecer melhor as pesquisas na própria universidade, o que se discute na área de humanas, na área da tecnologia, e no geral, como se discute a questão da ciência hoje na própria universidade. Na própria universidade, nós temos uma ciência, um ambiente acadêmico que é diversificado, que merece aí uma observação bastante crítica, qual o papel da ciência dentro da própria universidade? Qual o impacto da tecnologia na nossa sociedade? Porque a universidade, ela continua produzindo tecnologia, ciência, mas quais são os efeitos sociais dessa ciência para a nossa sociedade? Então, eu acho que isso tem de ser, precisa, é necessário que tenhamos diversos olhares, né? Para concluir aqui esse ponto: o sindicato ter uma visão mais ampla, precisa ter uma visão mais abrangente, o tripé da universidade: alunos, servidores técnicos e docentes, a gente tem de ter essa visão, né? Os sindicalizados e os não-sindicalizados têm de ter também a possibilidade de expor suas ideias, ter mais diálogo sobre formação humana, para os servidores, formação técnica, juntar aí de alguma forma essas cabeças e discutir de fato o nosso papel dentro dessa universidade.

Henrique: é complexo e a nossa realidade é complexa, né? Dada a complexidade da instituição, isso que a gente falou, nós temos esse conjunto de funções e papéis, cada um, e me parece também, isso é uma percepção que eu também tenho, que se coaduna com isso, que se perdeu também a análise do todo, eu vejo isso muito na UFRJ, parece que só se pensa no departamento, vamos dizer assim, não se tem uma noção do todo, perdeu-se, eu acho isso, ao longo do tempo,

e até por conta dessa questão mesmo do sistema capitalista, como ele se desenvolve, e aquela discussão que a gente teve por telefone também, como a Ciência e a tecnologia social, que é o que o Dagnino fala, que você bem lembrou, como é que isso, a gente consegue retomar esse diálogo para poder tentar superar, porque a gente fica produzindo ciência e tecnologia, mas para atender ao capitalista, quer dizer, então, é complexo! Ontem, esse texto que eu estava lendo, do Ricardo Antunes, ele fala que são temas complexos, lacunosos... Então, ele fala que é complexo, lacunoso, perderam-se alguns olhares importantes, enfim, é complexo!

E 03: nós fizemos o amplo e esquecemos dos detalhes! Entendeu? Os detalhes, que são imperceptíveis, mas que são importantes para você entender o todo, entender o amplo com seus problemas... Como você falou?

Henrique: o pessoal perde a visão do todo, a gente trabalha ali dentro de um departamento, só que o departamento, ele está dentro de uma Unidade, que está dentro de um Centro e existem os outros Centros, a Reitoria, eu imagino assim, porque quando eu trabalhei no Museu Nacional, como eu trabalhei na Antropologia, eu acho que pelo assunto ali estudado, conseguia-se ter essa visão do todo, na perspectiva das Ciências Humanas, que vão estudar justamente a política, que é o papel delas. Mas quando eu vejo os departamentos de modo geral me parece que as pessoas ficam tão presas naquele “mundinho” e esquecem que a gente está dentro de uma grande instituição, então, não conseguem perceber e fazer as conexões, é isso que eu vejo, né?

E 03: é porque nós somos, devido ao reflexo cultural e social dos nossos ambientes, é um ambiente individualista, reflete a nossa própria forma de ser dentro desses ambientes, ou seja, ninguém acaba pensando no outro, a questão é construir, ficar preocupado com a produção, produção e construção, então, dentro de uma realidade complexa dessa, esse detalhe é que a gente esquece, aí que está o problema. Em resumo, a gente não pensa no social, esse é um ponto que está claro, o reflexo do individualismo, é o reflexo da nossa forma de ser no sistema do Capital, é o reflexo daquilo que o próprio Capitalismo criou, a própria questão do individualismo, entendeu? É o nosso reflexo, o nosso próprio comportamento, aí tem esse problema aí.

Henrique: e a próxima pergunta, seguindo nessa mesma linha, como você enxerga o sindicato, o nosso Sintufrj, na construção da união entre os trabalhadores? Como você faz essa leitura?

E 03: pode repetir, por favor?

Henrique: a pergunta é: como você enxerga o sindicato, o nosso Sintufrj, na construção da união entre os trabalhadores? Como você faz essa leitura?

E 03: você sabe que, nós sabemos, que a divergência de ideias é fundamental, você cresce assim. Mas você tem um problema aí: isso dentro do contexto da sua pergunta, dentro do sindicato: você tem um problema aí: o problema é que, frente a isso, você tem uma outra realidade que é a questão política, a tendência política, que gera muita divisão de pensamentos, o que acaba ao final promovendo uma querela entre esses grupos que acaba não contribuindo em nada e às vezes traz até uma divisão da própria categoria, mas você sabe que, em outros momentos, o que eu percebo, agora estou um pouco afastado das lutas sindicais, mas em certo momento a comunidade do sindicato está junta. A minha preocupação às vezes é a seguinte: você colocar a política na frente das nossas necessidades sociais, às vezes as lutas acabam sendo lutas de interesses, políticos, das facções da nossa categoria do que do interesse de fato de toda a categoria, entendeu? Eu sei que é assim! Eu sei que as divergências acontecem, mas a gente tem de equilibrar às vezes as coisas, né? Entendeu?

Henrique: sim, perfeito! Dentro desse eixo ainda, a pergunta é: você frequenta as assembleias gerais do sindicato?

E 03: olha, rapaz, eu frequento, eu costumo frequentar. Nos últimos anos, assim, não muito, mas antes eu frequentava com mais intensidade porque primeiro nos últimos anos eu me dediquei mais aos meus estudos em relação ao Mestrado, na área de Pós-Graduação, aí acabei frequentando pouco, mas fiquei antenado nas reivindicações, nas nossas bandeiras reivindicativas, eu me afastei um pouquinho mas me faço presente de alguma forma, orientando meus companheiros que precisam de orientação, que são um pouco alienados em relação à

importância do sindicato, da nossa unidade, entendeu? Como servidor, eu não tenho bandeira partidária, eu tenho relações com todas essas bandeiras sindicais.

Henrique: como um instrumento de luta, né? De modo geral?

E 03: como instrumento de luta, então, eu estou fora, eu não tenho participado muito, mas obviamente estou antenado com essas Assembleias, direta ou indiretamente, né? Entendo o papel do sindicato e das nossas reivindicações.

Henrique: então, agora a gente termina o Eixo 1 e vamos agora para o Eixo 2, que é Trabalho *versus* Qualidade de Vida, que vai analisar justamente a questão do trabalho e da qualidade de vida. Então, a primeira pergunta é: a sua rotina de trabalho na UFRJ compromete o seu tempo livre e de que forma?

E 03: repete, por favor?

Henrique: então, a primeira pergunta é: a sua rotina de trabalho na UFRJ compromete o seu tempo livre e de que forma?

E 03: ao longo do meu trabalho na UFRJ, eu sempre tive a oportunidade, num certo sentido, de equilibrar o meu trabalho com o meu estudo e o meu tempo livre. Eu sei que não é costume de muitos aí, mas muitas vezes eu me identifico tanto com o meu serviço que eu faço e com a própria universidade que eu tinha o costume de ficar lá até mais tarde, eu saía bem tarde mesmo, meu horário era até às 17h e eu saía às 18h, 21h, 22h, já saí de lá até à meia noite, adiantando o serviço, então eu estava ali nessa rotina e isso não foram uma ou duas vezes não, foram um número considerável de vezes, vamos dizer assim, na semana! Eu terminava o trabalho, cursos que eu fazia etc. Então, a minha rotina de trabalho não me atrapalhava até porque eu tinha chefe que sempre era compreensivo também. Então, é o seguinte, você ali como servidor na universidade, eu acho assim que o papel principal da nossa universidade deveria ser desalienar a gente!!! Os próprios servidores TAEs deveriam ter um caráter mais formativo, mais crítico, vamos dizer assim. Aí entender a partir dali os seus relacionamentos sociais, o servidor TAE bem orientado, ele consegue orientar aqueles que estão ao seu redor e a sociedade lá fora, na sua casa, no trabalho, aonde ele vai. Uma das coisas que eu procurava fazer era levar uma palavra de fé para as pessoas, de cunho religioso, mas também eu falava do caráter alienante da sociedade, dialogando, falando de paz, de respeito, amor, consideração, sempre transformando. Falava sobre isso e também sobre o papel de desalienar as pessoas, então, tive essa liberdade! Dialogava com meus chefes também, eles sabiam que eu não era uma pessoa alienada, embora também, posso até fazer um adendo aqui, por outro lado, eu acho também, infelizmente há até uma própria alienação dos nossos docentes, chefes e docentes porque eles têm uma formação técnica, entende, não uma formação humana e eu trabalho em áreas técnicas, não estou generalizando, mas sem fazer uma crítica destrutiva, não estou criticando eles, é um tipo de comportamento que é influenciado pelo próprio meio, dentro de uma visão crítica do nosso fazer perante a sociedade, a gente fica alienado, todos nós!!! Inclusive os professores!

Henrique: eu sempre tento mostrar aos meus colegas também e esclarecer que todos, a fim e a cabo, somos Servidores Públicos, que temos deveres para com a comunidade e a gente não pode perder isso de vista, isso é justamente o que você falou, a gente procura levar até esse esclarecimento para ver se desperta ou retoma em algum momento porque, como você sabe, a minha mãe é aposentada, ela trabalhou 30 anos na Praia Vermelha e eu acompanho essa rotina, ela é assistente social, então eu tenho memórias da UFRJ de muitos anos e isso é que eu digo, parece que se perdeu principalmente nas outras áreas que não fazem especificamente a reflexão crítica do sistema, fora da Antropologia, da Sociologia, a alienação toma conta e a gente fica, até o próprio chefe, o próprio professor se perdeu também nessa formação humana, vamos dizer, assim eu vejo, eu consigo fazer um comparativo histórico.

E 03: a pergunta é essa: qual é o papel, você acabou de falar, todos são servidores! Agora fazem uma divisão dessas categorias, docentes e técnicos-administrativos, aí a pergunta vai para o professor, qual é o papel social do professor dentro de uma universidade pública? Ou qual deveria ser o papel do professor dentro de uma universidade pública que pense de fato numa construção para o ser social, para a sociedade. Hoje em dia, nós percebemos isso ser necessário

ainda mais em tempos que estamos vivendo, volto a falar, num mundo totalmente individualista, o que reflete em todos os ambientes e eu trabalho, eu ensino para mim mesmo ou eu ensino para o outro (para meu próximo)? Fica essa pergunta no ar!

Henrique: com certeza! Bom, a próxima pergunta é: de quais atividades do sindicato, dentre as oferecidas, você participou ou participa para melhorar a sua qualidade de vida? Você chegou ao longo da sua trajetória ali dentro a participar de atividades que visassem a melhorar a sua qualidade de vida, atividade de esporte, de lazer etc.?

E 03: eu andei estudando música no sindicato, um curso de violão, já conheço um pouco de violão, para aprender uma pegada mais técnica, né? Preciso ainda progredir um pouco mais, tem a fisioterapia de que eu participava lá, agora o que eu mais fiz no sindicato para crescimento pessoal foi na área de formação do trabalhador, eu andei fazendo alguns cursos ali no sindicato, ou cursos ou assistindo a palestras, promovidas pelo sindicato, lendo os jornais, assistindo a algumas palestras, os palestrantes eram sindicalistas que vinham de fora ou de dentro mesmo, nossos Congressos, Seminários, ou alguém importante da área trabalhista que vinha dar palestra no sindicato, então, minha formação foi essa.

Henrique: agora nesse Eixo 2, como a gente está diante da pandemia, eu acrescentei essas duas perguntas, como você enxerga o seu trabalho à luz da pandemia do novo coronavírus?

E 03: mas avaliar em que sentido?

Henrique: eu vou fazer as duas perguntas para sintetizar melhor. A segunda pergunta é: como a sua rotina de trabalho foi afetada com a pandemia, se esta pandemia afetou a sua qualidade de vida, se a sua família também foi afetada pelo fato do trabalho remoto, de modo geral, o coronavírus, como você está lidando com o trabalho, o coronavírus e a família, esse convívio, o trabalho remoto, de modo geral?

E 03: agora ficou mais claro! Vou dar uma resposta bem direta. Primeiramente, é o seguinte: a pandemia de fato mexeu com todos, acaba afetando a família também, há uma dificuldade para mim de trabalhar remotamente pois ninguém estava preparado e eu sinto um pouco que, em pleno período da pandemia, você tem uma cobrança bem forte, que vem do Federal e depois vai para o Administrativo, uma cobrança na Reitoria que recai sobre a gente. Há pouco tempo a gente recebeu o Boletim Eletrônico sobre Ponto Eletrônico, entendeu? Em plena pandemia, sem falar no que diz respeito à Reforma Administrativa, isso também acaba indiretamente mexendo com a gente pois estamos em casa e isso mexe com a gente, afetou a minha atividade pois foi necessário se readaptar ou adaptar a uma situação inusitada, você vai ter de recontextualizar o seu trabalho presencial em casa e isso é difícil! Isso requer você retirar do seu bolso esse dinheiro, mexer num maquinário em casa, eu penso no outro também, que pode ter situações mais delicadas que a minha e você tem de se readaptar em casa, então, afetou dentro desse aspecto, e o que mais você perguntou?

Henrique: essa questão relativa à sua família dentro desse bojo, se foi afetada? É isso que você está falando, tem de trazer toda a rotina para dentro de casa, ter de lidar com isso e arcar com os custos também.

E 03: e isso mexe com a família, mexe com a gente!

Henrique: e isso vai também no bojo da precarização do trabalho, quer dizer, a gente refletindo junto, parece que foi mais uma forma de precarizar o nosso trabalho, que já estava precarizado desde a Reforma Trabalhista.

E 03: a dificuldade, não sei se você lembra, é você se adaptar às plataformas que chegam, eu não consigo falar com o meu setor, como fazer a pergunta, por telefone é melhor, pelo computador você tem de escrever para poder explicar... Eu tive problemas para abrir processos, eu estou abrindo um processo, mas estou com dificuldades, eu preciso de orientação mas não consigo falar com ninguém por telefone, por email, você só consegue a resposta certa no segundo ou terceiro email, para você poder explicar aquilo que você perguntou no primeiro email, aí responde de novo... É muito ruim de se trabalhar assim!

Henrique: então você consegue enxergar uma precarização maior e essas novas plataformas que a gente está sendo obrigado...

E 03: a engolir!!! O impacto negativo em plena pandemia dessa nossa realidade aí, enquanto trabalhador TAE, o aspecto negativo, é muito ruim! Ainda mais nesse tempo de desdém da Saúde!

Henrique: bem, então agora, por enquanto a gente termina o Eixo 2 e nós vamos para o Eixo 3, que são condições de trabalho. E nesse Eixo 3, tudo na verdade está interconectado, por isso, a gente volta às perguntas ou complementa as respostas, a ideia é justamente essa! Os eixos são meramente para a gente se orientar porque o meu campo, ele tem o questionário, a que você já respondeu, mas tem essa parte do diálogo que é aberto, né? Então, eu formulei essas questões... Aí a pergunta é: quais são as suas condições de trabalho na universidade? Lá, quando você está no presencial, quais as suas condições, o que você pode falar do mobiliário, da infraestrutura, dos equipamentos, condições de trabalho de um modo geral? Eu assisti a uma defesa de tese no Nides em que um professor falou da questão dos EPIs, quem trabalha em laboratório, mesmo antes da pandemia, ele falou que a gente já vivia um cenário caótico, imaginem agora com o Coronavírus?! Então, à luz de toda essa reflexão, e você é lá do CCMN, como você vê toda essa condição de trabalho que você tenha que enfrentar, aqui cabe tudo!

E 03: você sabe que uma coisa puxa a outra, porque nós estamos vivendo um momento tão difícil [da pandemia], mas de uma não preocupação com o humano, né, acaba que somos meras máquinas! Ou seja, aquela velha frase: eu personifico as coisas e coisifico as pessoas! Então, o resultado dessa coisificação, o processo de coisificação pelo qual tem passado o ser humano, o resultado é uma não preocupação com esse ser humano enquanto trabalhador. O resultado disso maior é o seguinte: temos o maquinário, as ferramentas, mas não temos condições melhores de trabalho, isso não temos! O problema também de pouco investimento em Educação ainda mais em termos materiais, não temos computador direito, às vezes você não tem uma sala boa, obras paradas, isso tudo indiretamente prejudica o trabalhador. Diretamente são os problemas que vão se gerando e produzem até questões ergonômicas, o trabalhador de fato acaba não sendo visto, o TAE na UFRJ acaba não sendo visto nas suas totais necessidades, eu falo isso por experiência própria, eu que tive que montar a minha sala, eu e um colega arregaçamos a manga, pintamos a sala, acertamos a questão elétrica, corri atrás do maquinário (atrás de máquinas), de computadores e com o meu hábito antigo de trabalhar até tarde, eu herdei esse hábito, então, fiquei até certa hora da noite, às 22h, trabalhando. Hoje em dia, o vigilante até coloca você para fora depois das 22h, mas antigamente eu ficava até tarde! Se fosse preciso, eu viria até sábado também trabalhar. Acaba o servidor TAE não sendo olhado nas suas necessidades. O resultado disso pode até afetar a sua saúde! Um ambiente insalubre, uma estrutura não ergonômica e isso acaba trazendo outros problemas, como problemas psicológicos que afetam a categoria! A pressão do próprio trabalho, a questão do trabalho, do próprio salário, e por aí vai! Isso afeta psicologicamente o trabalhador! São fenômenos, vamos dizer assim, trabalhistas, que nós, TAEs da universidade percebemos.

Henrique: aí eu pergunto, a próxima, eu desdobro em três, eu quero averiguar como são as relações de trabalho: entre você e seus colegas, entre você e a sua chefia e entre você e a comunidade atendida?

E 03: entre mim e meus colegas, eu resumo em poucas palavras, sempre foi de harmonia, de querer ajudar e servir a eles, como amigo, valorizando a pessoa, abraçando, apertando a mão, mostrando a gentileza, conversando com eles e ajudando no que se pode fazer, a relação sempre foi boa, e de orientação também.

Henrique: entre você e a sua chefia, a segunda pergunta?

E 03: às vezes a relação dependia mais do chefe do que de mim! Eu sempre me colocava no sentido de ajudar e de servir, agora, até devido à minha formação, não formação acadêmica, mas formação social, né, entender qual o meu papel em relação à chefia, enquanto ser humano, às vezes eu percebia esse olhar do chefe para mim, dos superiores para mim, enquanto ser humano, a gente sempre acaba caindo naquela mesma questão, a da alienação em relação ao outro, então é isso! Com a chefia, eu sempre procuro ter uma boa relação, com minha atual chefia, eu tenho uma boa relação, porque eu procuro dialogar e mostrar situações importantes

em que eu poderia contribuir mais, eu como técnico fui trabalhar na área administrativa, então, eu vi que poderia contribuir um pouco mais. Nós temos o tripé da universidade: Ensino - Pesquisa - Extensão. Então, na área de Extensão, devido a essa relação com a chefia, eu me coloquei à disposição até devido ao trabalho que eu exerci durante certo tempo, ao longo do tempo, eu me coloquei à disposição até para ajudar na área da Extensão para dar ali contribuições que eu acho importante. O meu trabalho de pesquisa que eu apontei ao meu chefe a importância dessa pesquisa para trabalhar na Extensão. Isso é para mostrar para você a relação que nós temos! O meu chefe que trabalhava com Extensão na época ficou interessado e eu quero contribuir mais justamente para isso. A relação acho que seria essa! É você chegar, mostrar que quer servir, trabalhar e entender que você pode dar um pouco mais do que você dá. Pensar na Extensão dentro da minha área de pesquisa.

Henrique: então, agora vamos para o último eixo, o Eixo 4, que é o eixo de formação humana, que na verdade vai sintetizar o nosso diálogo. Então, nesse eixo, de alguma forma você já respondeu, você acha que o sindicato contribui para o processo de formação educacional do servidor TAE da UFRJ?

E 03: antes de eu entrar nessa pergunta aí, para rememorar, você falou que eram três perguntas...

Henrique: a sua relação com a comunidade acadêmica, a comunidade que você atende? A pandemia afetou nossa memória, por isso, eu posso repetir para você!

E 03: isso mostra que ninguém cresce sozinho, todos crescemos pelo coletivo!

Henrique: eu costumo dizer que foi uma bomba atômica que caiu sobre as nossas cabeças, que nos atomizou, se você pensar, a pandemia, esse vírus foi uma bomba atômica diferente pois nos atomizou! Está cada um na sua casa, eu fiz esse pensamento! Mas aí já é outro assunto! O nosso trabalho ficou mais difícil com isso, como você disse!

E 03: eu como técnico, eu atendia a alunos na pesquisa deles com o professor, e agora como administrativo eu estou fazendo um pouco mais, em certo sentido, mais direto com o aluno, a minha relação é a mais positiva possível, eu procuro atender aos alunos e responder dentro da necessidade deles, eu como trabalhador na universidade, enquanto pessoa também, atender aí ao aluno, na necessidade que ele tem, às vezes procurava até ir além das minhas atribuições, essa era a relação com o ambiente acadêmico.

Henrique: agora sim, agora vamos para o Eixo 4, que é formação humana, a parte final, você acha que o sindicato contribui para o seu processo de formação educacional, seja educação intelectual, tecnológica, corporal, formação de modo geral, formação humana?

E 03: você há de convir comigo, no seguinte sentido, eu acho que essa realidade está constantemente próxima de nós em que procuramos ter certa consciência, vale dizer, a realidade é complexa! E isso implica em relacionamentos afins ou diversos, então, pensando na questão do sindicato, que eu acho que isso afeta grande parte do ambiente acadêmico também, essa questão da realidade complexa, porque hoje em dia, a construção intelectual, o próprio diálogo, o conhecimento científico e educacional não pode se dar na “vertical”, mas tem de se dar na “horizontal”, eu estou falando isso para poder introduzir o que eu quero dizer e resumir depois em rápidas palavras, hoje em dia, a formação, o Manuel Castells [autor], ele fala o seguinte: eu fui a uma palestra dele em Niterói, você tem de ter uma formação na “vertical”, se formou, chegou lá em cima, depois você tem de ter uma visão mais “horizontal”, ou seja, você dialogar com outras realidades. Então, a Ciência hoje em dia, ela funciona, em sua dinâmica, ela tem de dialogar com outros saberes, a tecnológica com a área de humanas, a biologia com a física, é muito complexo isso, isso não vem de mim, as discussões principais etc. Isso eu estou falando pois tem a ver com o sindicato, com a formação. Então, o sindicato, ele precisa (ainda não tem) ter um pouco mais de iniciativas para você ter uma visão cada vez mais global, mais horizontal, para sair da “vertical” um pouco, devido à nossa realidade que é mais complexa, ou seja, precisa ter um papel de fato de formação sindical, de orientação educacional, mas precisa ser mais amplo. Então, aqui para citar alguns exemplos, o que eu já falei no início, para entender cada vez mais os impactos das transformações tecnológicas, dos impactos do avanço da ciência, qual

de fato o discurso da Ciência hoje no mundo capitalista? Qual é a visão capitalista que reflete na sociedade em relação ao trabalhador, trazer cada vez mais atores sociais, ou seja, não são só palestras, mas cursos mais constantes de diversas temáticas que ajudem o sindicato a fornecer uma formação mais social para os seus sindicalizados, isso ajuda muito! Assim, uma visão emergente da importância da aplicabilidade dessas áreas para o nosso conhecimento, uma formação crítica bem legal, entende? Para entender os impactos, só um exemplo disso, os setores têm de dialogar uns com os outros, um diálogo ainda mais abrangente, por exemplo, tem áreas que, laboratórios de pesquisa que trabalham assim. O servidor trabalha naquele laboratório, mas eu percebo que ele não trabalha sozinho. Mas será que eles dialogam entre eles? Há um diálogo com o Nides, um laboratório do futuro? Um diálogo com um laboratório que estuda violência? Então, se há, eu acho que tem que se ampliar cada vez mais! Eu acho que isso dá um resultado positivo muito grande! Um sindicato mais esclarecido dentro da Academia, o sindicato é bom, a direção sindical é boa, mas há uma necessidade clara de que era preciso que o sindicato ampliasse cada vez mais a sua visão, isso é que é necessário!

Henrique: e nessa perspectiva de horizontalizar, né? Dialogar...

E 03: dialogar! Por exemplo, trazer uma temática intercultural, uma temática interdisciplinar, uma temática religiosa também, nesse sentido. O sindicato precisa acompanhar de perto os passos da ciência da sua universidade e de todos os lugares que produzam ciência no Brasil etc. Eu fui claro?

Henrique: foi sim! Agora, é a pergunta final, que eu falo para os entrevistados que é a pergunta de ouro para a gente fechar. A pergunta é: você entende que o sindicato consegue por meio de suas atividades formar cidadãos conscientes e capazes de enfrentar os desafios impostos pelo sistema capitalista? Fica já a título de considerações gerais e finais da sua parte.

E 03: uma pergunta: esses cidadãos conscientes sindicalizados da educação ou de forma geral?

Henrique: aqui somente os sindicalizados ao Sintufrj, esses são meus sujeitos de pesquisa.

E 03: então, há um tempo atrás, uns três anos atrás, eu pensei em construir um projeto de conscientização para os sindicalizados, vamos dizer assim, né, para você conscientizar, trazer consciência crítica para o trabalhador da universidade, independente de serem sindicalizados ou não, ver como um todo, nossa comunidade acadêmica, eu pensei nisso para orientar nosso trabalhador, cursos etc. Essa construção é você apresentar o projeto em que a ideia de apresentar o projeto, a ideia desse trabalho de diálogo com o sindicato, apresentar para a Direção do Sintufrj, mostrando a importância. E qual o projeto que eu queria apresentar para o sindicato? Mostrar para o sindicato alguns temas para seminários, palestras, uma literatura, cursos também, mas quais seriam? Seria no sentido de desfazer a alienação, trazer a desalienação. O sindicato tem uma visão muito boa, argumentações bastante ricas, propensão ao diálogo muito forte, muito competente nisso, assim eu vejo, né? Então, a ideia é muito boa da militância, do ato sindical, uma visão histórica, política e social, do ponto de vista da militância, né? Partindo da militância para criar essa visão, né, das mazelas sociais. Mas a minha ideia então é passar um projeto para contribuir mais ainda com a visão que eles têm boa, por exemplo, você entender seu meio ambiente hoje, né? Quer dizer, dentro da universidade, dentro da ciência, como construir uma visão clara da ciência para a nossa comunidade de sindicalizados? Como construir uma visão de fato da essência da tecnologia? Como construir uma visão de fato da essência daquela pegada social? Gerar uma consciência crítica dentro desses dois ambientes. Você como ser social, como um ser que trabalha dentro da universidade, conhecendo a estrutura da ciência, quais os fins da ciência, juntamente com a tecnologia e o Nides trabalha isso de maneira interessante, então, essa pegada do Nides precisa expandir cada vez mais, estabelecendo um diálogo com outros setores também, porque, para mim, existe uma deficiência, entende? Esse olhar crítico dentro desses contextos, eu acho muito importante, afinal de contas, a Ciência tem um grande impacto na sociedade e a tecnologia também, são impactos que na maioria das vezes são negativos. Então, a gente tem que ter uma visão histórica disso, estudar isso historicamente, ter uma visão interdisciplinar, da aplicação da tecnologia na sociedade, quais são os efeitos, uma visão cultural e social. Então, dentro da pergunta que você

me fez, eu vejo o processo da alienação, que não é apenas da questão do sindicato, é uma alienação que passa por todos, por essa falta de diálogo entre os setores acadêmicos, isso é uma alienação! Dentro do problema social que nós vivemos, a gente passa ao longo do tempo com uma alienação muito grande ainda, é preciso dialogar cada vez mais, você dar uma contribuição científica às vezes é muito importante, né? Um olhar mais humano, mais crítico, isso que falta, né? E se você tem essa questão da própria alienação, essa dispersão crítica, que está dentro da Academia, imagina no sindicato? Não é uma alienação por culpa do sindicato, nem da própria Academia, é falta de quem pode contribuir para isso! Quem olha, quem consegue olhar isso, essa visão, uma situação emergente, pensar no nosso momento, convivendo e poder ajudar de alguma forma, né? O que nós estamos passando aí hoje [a pandemia]... Uma situação muito difícil, né? A questão social está cada vez mais no desdém, dentro de uma realidade do mundo capitalista, a gente trabalha, trabalha, morre trabalhando... Então, eu acredito que não estou indo longe demais!? Estou no contexto ainda, por quê? É preciso ainda dar uma consciência, o sindicato no caso, à categoria por meio de uma educação que o sindicato poderia produzir, então, isso falta, mas não por culpa do sindicato, porque a realidade, ela acaba sendo alienante, cabe a nós dar esse salto para ter um olhar mais estratégico, olhando os nossos comportamentos, quem somos nós, por que nós somos assim, por que pensamos o que pensamos, por que somos o que somos? Olhando a questão da educação como um todo! Um olhar crítico para a Ciência, um olhar crítico para a Tecnologia, para as questões sociais, o que a Filosofia, a Antropologia, a Sociologia, a História dizem. E o sindicato tem de se apropriar dessas ferramentas para poder contribuir, resumindo com essa questão, quer dizer, com o vírus da alienação!

Henrique: perfeito! Fechou com chave de ouro! Por isso eu deixo essa pergunta para o final porque ela sintetiza justamente a visão e você com certeza, eu tinha certeza de que você iria trazer contribuições valiosas, desde os nossos primeiros diálogos... Até para a gente construir um trabalho em conjunto... Esse projeto a gente tem de dar andamento, mas vamos ver como vai ficar essa situação da pandemia! E retomar esse olhar da Ciência! O negacionismo está muito forte! E se mistura à alienação! Mas esses textos que eu tenho lido, do Antunes etc., toda essa reflexão mostra cientificamente isso!

E 03: por que a questão do negacionismo? Como eu falei lá no início, o ser humano, ele é um ser em crise, ele precisa se reconhecer, ele precisa se reconhecer, a si mesmo e ao outro! É algo da Metafísica, que eu estudei. Então, você precisa se reconhecer, a si no outro!

Henrique: aquele trabalho que nós fizemos lá na disciplina do Nides, que você mencionou aqui, o cachorro artificial olhando para o cachorro animal, o celular como a Caverna de Platão, isso nunca saiu da minha cabeça! Há Luz lá fora, mas a Luz é a Ciência! E no momento em que se perde o tempo histórico, toda crítica, aí a pessoa se sente mais segura na Caverna de Platão, né? Foi no trabalho sobre o Feenberg, com o bombeiro, lá dos Bombeiros do Fundão! O individualismo levou a gente a sermos o que somos, pensarmos mais na gente. O individualismo, ele tem um ponto positivo, mas aqui tem um ponto negativo: o ser humano se descobre enquanto pessoa, dono da sua própria liberdade, do seu próprio pensar e ele acaba se perdendo no olhar para o outro, em olhar o outro. Aí você tem a questão do egoísmo, do egocentrismo, é o culto à personalidade, você tem esse problema também, o lado negativo! O lado positivo é que a gente se reconhece enquanto pessoa, mas a gente para no meio do caminho porque a gente não consegue se construir a partir do outro! Esse é o problema que nós estamos vivendo! E isso gera a alienação, aí você tem a briga do capitalismo com o socialismo, mas no fim de tudo você vai perceber que, no meu olhar, não sou muito da área, então você tem um problema, para concluir, entre o capitalismo e o socialismo. Mas a harmonia que tem entre os dois, que vai trazer um problema para a atualidade, da alienação, que você falou, do negacionismo, a harmonia que tem os dois é a questão do individualismo! Todos os dois têm um viés individualista, do ponto de vista também negativo, é o ser humano concentrado na sua própria pessoa! Você não pensa no outro, nós somos capazes de destruir ao outro e a nós mesmos, com a nossa forma de ser e de pensar e isso é ruim! Essa “enfermatização” da sociedade, ela atingiu a todo o mundo! O nosso modo de ser... Esse é o problema! Há uma

palavra bíblica que diz: “o amor ao dinheiro é a raiz de toda espécie de males”! E na minha concepção, quando se fala isso há 2.000 anos atrás, parece que vale mais para a gente que para aquela época! Isso [a pandemia] pega todo mundo!

Henrique: perfeito! Então, eu queria muito te agradecer, mais uma vez e com certeza esse trabalho, eu vou defender e você já defendeu o seu, a gente precisa realmente se juntar pois a gente tem esse foco em comum e a gente colocar esse potencial e quem sabe, trazer para o próprio sindicato e poder unir e humanizar/horizontalizar esses conhecimentos, essas ideias, e projetos!

E 03: muito obrigado! E a gente pode também publicar artigos, juntar o conhecimento e assinar junto os artigos.

Henrique: agora eu estou finalizando, é uma fase puxada! Mas vou terminar logo! Obrigado!

## APÊNDICE V – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 04

Henrique: ok., boa tarde! Então, hoje, dia 23 de março de 2021, eu estou tendo o grande prazer de entrevistar o meu colega E 04, como parte Projeto de Dissertação do discente Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus, do Programa de Pós-Graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social, do CT da UFRJ. Então, primeiro eu queria dar boa tarde ao entrevistado, seja bem-vindo à nossa entrevista, e pedir o seu consentimento para a gravação da entrevista.

E 04: tudo certo, Henrique, pode gravar!

Henrique: então, a primeira, só uma explanação rápida. O meu projeto de dissertação ele está inserido num projeto que a gente chama de projeto guarda-chuva e você conhece bem, né, essa terminologia, que já foi aprovado no Comitê de Ética do HUCFF e está inserido na Plataforma Brasil devidamente e ele tem como objetivo averiguar a concepção de trabalho em trabalhadores assalariados, informais, voluntários, né, nesses grupos de trabalhadores e, no meu caso, eu estou aproximando para o Sintufrij para fazer essa averiguação. E deste projeto constam quatro eixos, só para de nortear, tá? Então, o Eixo 1, Consciência de Classe, o Eixo 2, Trabalho e Qualidade de Vida, o Eixo 3, Condições de Trabalho e o Eixo 4, Formação Humana, que dá o fechamento da entrevista. Então, a primeira pergunta que eu te faço é: o que te motivou a trabalhar na UFRJ e como foi o seu ingresso na universidade, por favor?

E 04: tá, curioso que você faz o Mestrado no Nides, né? E a minha entrada na UFRJ tem muito a ver com o Nides. Eu, na minha graduação em Ciências Sociais no IFCS, eu queria colocar mais a mão na massa, eu tenho um perfil mais ligado a Extensão, né? E o IFCS, ele é muito mais acadêmico. Mas eu garoto muito novo, né, não sabia essas coisas, eu fui aprendendo na universidade, né. E aí antes de o Nides ser um instituto, na época era o Soltec, o Núcleo de Solidariedade Técnica, né, a professora Heloísa Borges Quaresma, que, na época era colaboradora do antigo Soltec, hoje ela é professora concursada da Engenharia da Unirio, ela me orientou aí no Projeto Cidade de Deus. A UFRJ ganhou um edital, do antigo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, que era um edital para gerar emprego e renda para jovens em lugares vulneráveis, né? Então, a UFRJ ganhou este edital por meio do Soltec, ganhou um orçamento para administrar, enfim, eu acabei ficando com a bolsa de extensão desse projeto e tudo isso me interessou, eu achei isso tudo muito interessante porque eu era graduando, né, eu tinha mais interesse de arrumar um emprego logo após de me formar. A minha expectativa era trabalhar em uma ONG ou algo do tipo, era o início dos anos 2000, né, 2008, início não, final...

Henrique: final da primeira década, né?

E 04: isso, a minha ideia não era nem tanto seguir a vida acadêmica e também não tinha muita clareza de fazer o concurso, então, eu me formei e fiquei desempregado, mas eu tinha essa experiência do Nides na cabeça, né, o antigo Soltec, eu queria trabalhar com projetos sociais, eu acho que a vocação que eu tenho até hoje, mas eu queria ter os meus direitos de trabalho respeitados, né, um salário. Se eu pudesse ter uma estabilidade, que bom, porque na época eu via que as ONGs atrasavam salário, pagavam três salários de uma vez só, depois não sabia quando ia pagar. Então me formei, né e aí logo depois veio o Reuni, que foi a época em que as universidades federais foram contempladas com muitos concursos para docentes e técnicos.

Henrique: Esse foi o meu tempo também... Foi o nosso tempo, né, e eu estava no Museu Nacional como terceirizado nesta época.

E 04: então, Santo Reuni, viva Lula, Santo Reuni!!!

Henrique: isso aí, com certeza!

E 04: mas, enfim, voltando para a entrevista, aí eu entendi que seria interessante fazer um concurso para técnico, que aí eu poderia trabalhar, eu não me via com perfil técnico de secretariado, né, mas eu me via, seria excelente trabalhar no Nides, por exemplo, sabe? Então

foi um motivador meu. Eu queria fazer um concurso para trabalhar com projetos sociais para ajudar a desenvolver o meu país com qualidade e ao mesmo tempo ter uma qualidade de trabalho. Te respondi, Henrique, ou fugi um pouco do ponto?

Henrique: não! Perfeito, está ótimo! É por aí mesmo, está bem respondido! Aí a próxima pergunta, estamos no Eixo 1, Consciência de classe, como você entende a importância do seu trabalho perante a universidade e a sociedade em geral?

E 04: eu acho que a universidade tem uma função muito importante na sociedade, né? Tanto que, por exemplo, acho que foi na época do Governo Temer, do próprio Bolsonaro mesmo, que as pessoas gostam tanto de falar no falso dilema entre Educação Básica e Universidade. Elas falam, ah, falta dinheiro para a educação básica porque tem muito dinheiro para a universidade, para o terceiro grau. É um falso dilema, porque, pelo seguinte, né? A própria sociologia da educação também vai esclarecer isso: são duas funções diferentes: a educação básica tem uma função e a universidade tem outra, né? A universidade, ela vai gerar para a sociedade mão de obra, tanto para o mercado público quanto para o mercado privado, né, mão de obra de qualidade para todos os setores, profissões [inaudível], como Direito, Engenharia, Medicina, como para todas as outras, vai gerar filósofos, pedagogos, né, por isso que é um falso dilema. A universidade tem uma função muito importante, de gerar profissionais de qualidade para a sociedade, para mim, essa é a maior função. Se você for no metrô, nós trabalhamos na universidade, isso tem toda uma leitura política e uma visão de quem trabalha na universidade. Se a gente for no metrô do Rio e perguntar o que as pessoas querem da UFRJ, elas vão dizer duas coisas: elas vão dizer que têm o sonho do filho, da filha, do neto, do vizinho etc. de poder cursar a universidade pública, com destaque para a UFRJ, que tem um nome no país e no estado, eles vão dizer uma segunda coisa: vão dizer que, caso elas precisem de um atendimento médico e hospitalar de qualidade, que ela espera contar com a UFRJ. A gente está vendo isso agora, o papel da UFRJ no combate ao Covid.

Henrique: com certeza!

E 04: em gerar vaga no hospital, fabricar álcool em gel. A Coppe também tem um papel importante de gerar o ventilador, produzir para não precisar importar. Então, você tem uma função muito importante, né? Eu falei de três já: a formação em nível de graduação, essa expectativa da população de conseguir entrar e também do Hospital Universitário. Agora eu vou falar de mais coisas. Você tem a universidade no forte papel de formação de mão de obra em nível de pós-graduação e essa mão de obra vai atuar em diversos campos também, tanto na própria universidade (a universidade precisa repor os seus quadros, né), quanto com a sociedade. Então você tem nós, técnicos-administrativos, cada vez mais fazendo mestrado e doutorado para conseguir atender melhor a população, por isso, eu quero dizer que para não ficar uma frase vazia, cada vez mais colaborar com mais qualidades em projetos de ensino, projetos de pesquisa, em projetos de extensão, né, cada vez mais colaborar, orientando inclusive alunos de graduação, porque a gente pega uma geração do Reuni em que teve uma entrada de um número de alunos muito grande, quem é que vai orientar esses alunos? Com experiência profissional em nível de extensão que os alunos vão ter e nós devemos assumir e cumprir essas responsabilidades e ajudar a universidade nesse papel. Então, assim, a universidade também tem outras funções muito importantes, né? Como, por exemplo, gerar tecnologia social, né, o próprio Nides faz muito isso, a tecnologia não é só o robô, você sabe disso, mas eu não tenho certeza se todo o grosso da população tem essa noção de tecnologia além da parte tecnológica em si, não tem, né? E eu acho também a coisa de fazer parceria com a indústria, de chamar o empresariado [inaudível]. Tem um economista da USP [inaudível], a própria Nísia Trindade, Presidenta da Fiocruz, também fala isso, que é você criar no estado do Rio de Janeiro, aproveitar o conglomerado das universidades de alto grau, a Fiocruz, e criar aqui um complexo industrial da saúde, entendeu? Para não ficar dependente de importar remédio etc. Para a gente conseguir, a gente tem todo o potencial aqui de criar aqui as vacinas de que vamos precisar, todo o material de auxílio dos hospitais para o Rio de Janeiro e para o país inteiro. Então, assim, boa parte da crise que o país está passando, em particular no Rio de Janeiro, passa pelas universidades.

Temos que ouvir o que elas têm a dizer, tá? Para terminar de responder, a Rural, ela está tendo agora um grupo de estudo em que ela estuda a economia do fluminense. E eu leio muito este grupo de estudo. Então, está sendo fantástico entender tudo que elas propõem para o Rio de Janeiro sair da crise. É fantástico eu acho que a universidade tem muito a colaborar, pronto, parei de falar, próxima pergunta.

Henrique: com certeza! Então, riquíssima essa entrevista, é uma entrevista de ouro! Com certeza você, aí a segunda pergunta, ainda dentro do Eixo 1, Consciência de Classe, você acredita que os trabalhadores sindicalizados da UFRJ têm a percepção de que pertencem a uma mesma classe, à classe trabalhadora?

E 04: ui, vamos lá! Nós somos quase nove mil técnicos, divididos em classes: A, B, C, D e E, e há muitas divisões aí dentro, então, por exemplo, na PR-4, a gente brincava que, se a gente chegar no HU e falar “nós aqui somos todos técnicos”, os médicos se ofendem. “Não, eu não sou técnico, eu sou médico!” Então...

Henrique: eu te entendo!

E 04: eu tenho uma leitura política disso! Todos nós na sociedade somos trabalhadores e somos igualmente importantes. A pessoa que limpa o hospital, ela é tão importante quanto o médico. Se ela não fizer o trabalho dela bem feito, as pessoas podem se infectar, a gente vê isso agora no Covid, o quanto os trabalhadores da Saúde querem a vacina, mas eles não estão lembrando de incluir todos os trabalhadores do hospital. Eles também precisam ser bem tratados, né?

Henrique: na Radiologia mesmo, já te interrompendo, nós tínhamos, por exemplo, o quarto terapêutico em que a pessoa ao fazer o exame, depois do exame, teria que ficar ali numa quarentena, no quarto terapêutico. E Para você higienizar o quarto terapêutico, você precisa de alguém capacitado e com EPI, só para... um detalhe!

E 04: é, você está falando a mesma coisa, eu acho que é fundamental ter um sindicato assim, Henrique, a minha primeira experiência com sindicato foi com o Sintufrj, eu também já trabalhei como professor do Estado do Rio de Janeiro e também já fui sindicalizado ao Sepe, mas com o Sintufrj eu tenho mais, uma relação mais próxima, a base do Sepe é uma base gigantesca, as redes municipais do Rio de Janeiro, a rede estadual, então, assim é uma relação, como eu vou te explicar? Ela acontecia mas era mais massificada, pronto! Então, o Sintufrj, você tem uma relação mais aproximada, com as lideranças que estão na direção ou na oposição, indiferente, né? Elas estão sempre ali na frente do debate, puxando os debates, né? E tem uma relação mais próxima, isso foi fundamental para minha compreensão enquanto trabalhador, enquanto técnico-administrativo, então, eu acho que, assim, ser sindicalizado é um orgulho, né? E eu tenho muito diálogo com amigos meus que são microempresários ou que são PJ, contratados no boca a boca, que não têm sindicato aproximado. E como é diferente a qualidade, assim! Eu acho que o sindicato tem um papel fundamental no mundo de hoje, né? Em que o emprego, cada vez mais, você não tem segurança nenhuma no trabalho, né? Então, eu acho que o sindicato tem um papel fundamentalíssimo. Então, parabéns aí aos sindicatos!

Henrique: obrigado! Então, como você enxerga a relação do sindicato com os partidos políticos, lembre-se de que eu estou falando sempre do Sintufrj, tá? Que é o meu objeto de estudo! Com os partidos políticos?

E 04: olha, Henrique, eu vou voltar à pergunta do exemplo que eu dei do metrô, se você for ao metrô e perguntar da UFRJ, vão responder que querem uma vaga para o filho etc. Ou uma vaga no hospital. Então, assim, se você for no grosso da população e perguntar o que eles acham disso, né? O nosso ex-reitor Roberto Leher sofreu assédio, mas o cara é filiado ao PSOL, eu nem sei se ele é, então não pode não sei o quê, mas qual é o problema? Por que não pode? O sindicato ter ligação com partido político? Não tem problema nenhum! As pessoas têm filiações nas vidas delas! Filiação religiosa, filiação a time de futebol, né, filiação, por exemplo, eu por muito tempo fui doador da ONG Anistia Internacional, tem gente que se filia mais ao Greenpeace, então, assim, você tem filiação ao DCE, ao CA, a um coletivo LGBT, coletivo de negros e negras, diversas filiações ao longo da sua vida, que situam quem é você e quem é você no seu papel no mundo, é como eu enxergo, então, assim, eu não tenho nenhum problema de o

líder sindical ou da chapa diretora que ganhou, levou o sindicato ter relação partidária, eu acho mais a filiação da vida, que faz parte da vida, inclusive. Assim, eu não sou filiado, já pensei várias vezes em me filiar a partido político, mas não me filiei. Mas eu observo o quanto os colegas meus que são filiados, eles têm uma qualidade na interpretação da realidade, na interpretação do que é ser trabalhador, tem uma qualidade no debate com a sociedade, no debate do que é a universidade, então, eu acho que assim, eu vejo como uma coisa que acrescenta muito! Sabe, você aprende muito ali dentro! Eu não tenho problema nenhum com isso! Eu acho que inclusive o sindicato ser ligado a uma federação, no caso do Sintufrj à Fasubra e no caso do Sintufrj a Centrais Sindicais, como a CUT ou aquela outra, o Conlutas, ou mesmo às outras como a CGT, a Força Sindical etc., eu acho que qualifica! Eu acho que é importante! Eu acho que fortalece na luta! Porque a luta, ela é difícil! Então eu acho que é positivo.

Henrique: tá, ok! E como você enxerga o Sintufrj na construção de uma união entre os trabalhadores da UFRJ?

E 04: eu acho que somos muitos, né, Henrique? Eu Tenho 11 anos de UFRJ, eu tenho um diálogo amplo com diversos colegas, então, eu vejo de tudo, eu tenho colegas que nunca foram filiados com um discurso que eu acho frouxo, né, ah, o sindicato nunca fez nada por mim, eu acho que é ou uma inverdade ou é uma falsa compreensão, inclusive porque cada um dos aumentos que a gente teve para ficar só por aí, eles vieram de luta, nada veio de graça para a gente! O plano de carreira foi uma luta! Tudo foi uma luta! Então você tem esse perfil assim, você tem colegas técnicos filiados ao Partido Novo, que têm uma visão meritocrática, de que eu discordo totalmente, uma visão distorcida de meritocracia, enfim, mérito existe, mas eu não acho que seja essa que o Partido Novo faz, existe outra e muito melhor, muito mais qualificada, dentro do que é o Brasil e eu acho que o sindicato tem o papel fundamental de formação do trabalhador, né, formação política do trabalhador. Eu acho que ele cumpre esse papel, né, por exemplo, nas assembleias que faz, no *clipping* agora que o Sindicato faz no Covid, um ótimo papel de clipping semanal, diário, enfim, para dizer o que está acontecendo, eu acho isso fundamental pois a gente não pode partir do ponto que todo mundo tenha um perfil como o meu e o seu e aí a pessoa vai se informar de qualquer maneira. O perfil não é esse necessariamente. Então, quando o sindicato faz um *clipping* diário e manda, é uma informação muito importante, né, nas assembleias, eles fazem leitura de realidade, eles abrem para o debate. Então, eu acho que o sindicato tem um papel político de formação do trabalhador muito importante e para muito além de organizar greve, porque também eu ouço muito isso “sou sindicalizado porque na hora da greve... É o sindicato que vai puxar isso”, mas na minha compreensão, o sindicato vai para muito além disso! É a leitura que eu faço, tem muita gente que faz diferente! Essa é a minha...

Henrique: é, exatamente! E aí já pegando esse gancho, você costuma frequentar as assembleias gerais do Sintufrj?

E 04: pronto, pegou no meu calcanhar de Aquiles!!! Olha, eu não frequento todas, algumas eu frequento, principalmente as temáticas, por exemplo, teve uma assembleia agora sobre o ponto eletrônico, entendeu? Então, assim, tem tido algumas sobre esse tema, algumas eu vou, algumas eu não vou. Como é que eu me organizo com o meu tempo? Atos, eu ia a todos, assim, com o Covid não está tendo, atos na rua, eu sempre ia, fazia o meu cartazinho, puxava os colegas, sabe, “Gente, vamos, é importante!” Mas as assembleias é que são o meu calcanhar de Aquiles. Eu não ia nem no presencial nem no remoto. Agora eu quase nunca vou para ser sincero com você! Eu vou justificar com uma questão de tempo, não uma questão política! Não é nada disso, é uma questão de tempo!

Henrique: tá ok., tudo bem! Então, a gente termina o Eixo 1 e vamos para o Eixo 2, Trabalho e Qualidade de vida. Esse eixo eu dividi em duas partes por conta da pandemia, tá? Então, as primeiras duas perguntas vão ser relativas ao momento anterior à pandemia. Então, a sua rotina de trabalho comprometia o seu tempo livre e de que forma?

E 04: tá, comprometia muito o meu tempo livre! Eu, Henrique, não vou mentir, não! E isso até antes do WhatsApp. Eu cansei de ficar ali naquela PR-4 em algumas gestões até às 9 horas da

noite e sem ganhar hora-extra, ficava por conta de compromisso de trabalho, sabe, porque tinha um projeto que você queria ver andar, essa coisa toda, mas assim, eu acho que no período do WhatsApp realmente isso mexeu completamente. Não tenho mais hora de trabalhar e tem colegas que não respeitam isso. Inclusive, às vezes, eu fico sem graça, eu sou sempre muito educado, mas, às vezes, eu respondo “Oi colega, eu não posso te responder agora, mas amanhã de manhã eu te respondo”, para não deixar a pessoa no vácuo, mas eu já acho que cabe evitar ao máximo mandar mensagens principalmente à noite e eu acho também que há uma má compreensão do tempo de lazer do trabalhador, entendeu? Você trabalhou o dia inteiro, à noite, por exemplo, você vai namorar, vai passear com seu cachorro, vai fazer um esporte, você tem algo mais a fazer, você pode inclusive não fazer nada, é um direito seu!

Henrique: concordo e sofro com a mesma coisa. A mesma questão e dilema. Assim, estamos iguais! É um desabafo!

E 04: é um desabafo! As pessoas não param, não param de trabalhar! A pessoa tem pouca noção do que é o trabalho, o tempo de trabalho. Então, assim, a pessoa trabalha o dia inteiro. Comprometia, sim, principalmente pelo celular, na era do celular! E também acho que por uma questão de desorganização do trabalho em si, eu acho que não só na PR-4, eu acho que em toda a universidade, na universidade inteira, tem vários momentos de sobrecarga de trabalho, eu precisei trabalhar à noite, sim! Foi uma escolha minha, assim, uma escolha e uma certa pressão também, não é uma escolha livre, né? Tem uma pressionada para não deixar o trabalho atrasar etc. porque tinha prazo para fechar etc. Então, eu acho assim: se esse trabalho é para amanhã e você precisa trabalhar até à meia noite é porque os diretores não organizaram bem a divisão do trabalho e o tempo do trabalho, né? Eu entendo dessa maneira!

Henrique: e ainda antes da pandemia também, de quais atividades do Sintufrj, dentre as oferecidas, você participou? Para melhorar a sua qualidade de vida, ou para contribuir para a sua formação educacional, enfim?

E 04: tá, então, desde que eu entrei, Henrique, assim, eu sempre fiquei muito focado em continuar estudando, eu tenho esse viés acadêmico, eu gosto disso, por coincidência, você me conhece, você é meu amigo, então você me conhece nesse aspecto.

Henrique: as nossas inquietações!!! [risos]

E 04: nós somos pessoas parecidas nisso! Então, eu sei que o Espaço Saúde é uma coisa maravilhosa, assim, tenho vários amigos que fazem, entendeu? Elogiam muitíssimo, a coisa de o Sintufrj, do antigo e do atual pré-vestibular, que se desdobrou e continua o pré-vestibular e se desdobrou no projeto de entrada do trabalhador no Mestrado e no Doutorado é uma coisa que eu já elogiei inclusive pessoalmente, não sei quem puxou, mas elogiei pessoalmente a membros da atual Direção do Sintufrj, isso é genial! É fundamental! O Mestrado é uma barreira, né? Conheço o que o Sintufrj oferece, mas eu mesmo nunca cheguei a usar. Assim, eu vou às festas, eu adoro uma festa... [risos]. Então, nas festas todo ano eu vou! Mas tenho conhecimento da atuação do Sintufrj na área da saúde e da educação, principalmente a parte de línguas, eu não descarto usar, principalmente a parte de línguas, eu quero muito aperfeiçoar meu inglês por exemplo, principalmente terminando o Doutorado, eu vou buscar o sindicato, sim, para aperfeiçoar meu inglês.

Henrique: aqui só um comentário, para mim também na hora de fazer a transcrição, esse projeto é o Universidade para os Trabalhadores, um projeto fabuloso e que eu também sou fruto dessa conquista porque eu fiz o curso para a redação de projeto para ingresso em Mestrado e Doutorado, e consegui passar no Nides. É esse projeto ao qual você se refere, o Universidade para os Trabalhadores, que inclusive tem os cursos de língua também!

E 04: sim, sim, ah, Henrique, esse projeto é realmente uma coisa que é maravilhosa! Parabéns ao sindicato pelo reconhecimento aí!

Henrique: obrigado, eu estou até com o Edital aqui em papel até porque com essa questão da pandemia, eu estou juntando tudo o que eu tenho aqui para poder, enfim, escrever! Eu tenho esse costume do papel, né, é uma coisa de que eu gosto! Agora com relação já à pandemia, como você enxerga o seu trabalho na universidade à luz da pandemia, aí agora...

E 04: tá, então, quando a pandemia começou, eu já estava de licença oficialmente. Mas o que eu aprendi com isso? Na universidade, a licença nunca é 100%, então, os docentes adoram falar isso, “eu estou de licença, mas eu continuo orientando alunos”, pois é, para os técnicos também! Das coisas que eu fazia na PR-4, uma das coisas que eu não consegui soltar porque não tinha substituição foi a revista né, a PR-4 tem uma revista chamada Práticas de Gestão Pública Universitária – a PGPU – então, assim, por coincidência, como ela é uma revista online, ela já era um trabalho 100% online, que antes da licença eu fazia do computador no Fundão, mas, assim, eu já sabia que, tinha noção que poderia fazer esse trabalho de qualquer lugar. Tanto é que no Doutorado Sanduíche, eu fiquei trabalhando da Espanha, né, então assim é uma coisa que não me afetou tanto, mas o outro trabalho que não está mais comigo porque na licença, eu não topei pegar, que dá muito trabalho, é o nosso Seminário dos Técnicos, o nosso Sintae, que é uma coisa impossível, quer dizer, impossível não, é possível fazer 100% online, mas que é um trabalho de adaptação muito grande. A PR-4 tem que fazer um grande esforço para colocar o Sintae na rua, virtual, eu estou até com medo na hora de voltar a trabalhar e pegar isso aí... Já sei que será um trabalho muito grande! [risos]. Então, assim, essa é a resposta! Não prejudicou tanto em termos do periódico, mas, quando eu retornar da licença, já sei que vai ser um trabalho intenso... E mais trabalho que o presencial.

Henrique: sim, por conta dessas adaptações, né, que temos que fazer, né?

E 04: sim!

Henrique: muito bem, então, assim, terminamos o Eixo 2 e vamos para o Eixo 3, Condições de Trabalho, aí também nessa primeira pergunta também antes da pandemia. Quais eram as suas condições de trabalho na universidade de um modo geral, aí, você pode falar de mobiliário, da infraestrutura, de material de consumo, enfim, material permanente, tudo o que envolva isso...

E 04: cara, então, até que na Pró-Reitoria de Pessoal não tinha muito esse problema de falta de papel, de caneta, de vez em quando faltava tinta de cartucho, mas assim não é uma coisa do tipo: “a grama tá alta e não tem ninguém para cortar!” Então, assim, se eu colocar em nível de escala de urgência, né, tem problemas piores na UFRJ, né? No meu caso, por exemplo, no meu caso de novo, a revista é 100% online, então, assim é só uma questão de trabalho braçal e intelectual, ainda bem! No Sintae, tudo muda de figura, né, então, nos últimos anos, não sei se você lembra, a gente entrega um caderno impresso, né, dos resumos.

Henrique: sim, eu tenho aqui os meus!

E 04: sim, eu tenho os meus aqui, é o meu xodó! Então, assim, faltou dinheiro sim, para fazer isso. Tem sido um sufoco conseguir dinheiro para imprimir esse caderno! Então, num ano que quase não teve, um ano antes da pandemia, 2019, foi um ano em que as pessoas de fora da UFRJ reclamaram, me surpreendeu. Elas falaram: “poxa, eu gosto de levar isso para rodar no meu setor, para estimular outras pessoas a irem, isso inclusive serve como comprovação de que eu estive lá, que eu não fiquei passeando no Rio de Janeiro, enquanto eu estive lá”. Tem feito falta e eu tenho preocupações de se a gente vai ter dinheiro para esse caderninho, Henrique, e coisas como por exemplo, oferecer um café para pessoas que venham de fora, então, sabe, vai ser cada vez mais difícil essas condições básicas.

Henrique: certo, muito bem! e o Sintufrj contribuiu, como você faz essa leitura de uma contribuição do Sintufrj na melhoria dessas condições de trabalho? Como você pode fazer uma síntese disso, uma leitura?

E 04: cara, eu acho que o Sintufrj, ele é fundamental porque é uma organização nossa, de trabalhadores técnicos, né? Então, é um espaço de qualidade sim e fundamental e principalmente porque ele não é ligado à Reitoria. Então, eu acho que a gente tem um espaço aí, de construção coletiva, de colaborações e contribuições sempre que necessário fazer críticas à Reitoria. Porque, por exemplo, eu trabalho lá na Pró-Reitoria, né? Aí às vezes eu vou medir o tom da reclamação porque a minha chefe pode me colocar à disposição, porque eu posso às vezes ser repreendido, a gente conhece a universidade, né? Então, assim, quando a crítica vem do sindicato, ela vem livre desses medos da repressão direta, sabe? Hierarquia de chefe, sabe? Então, eu acho que o sindicato tem mais é que pressionar, vocalizar os trabalhadores e dizer no

que essa [inaudível] prejudica, sabe? Por exemplo, quando o prédio da Reitoria ficou sem os trabalhadores terceirizados na limpeza e ali na segurança que a gente estava atrasando os pagamentos, não sei se você lembra disso, salvo engano foi 2016 ou 2017. Lembra disso?

Henrique: lembro, eu lembro!

E 04: aconteceu uma coisa que eu nunca mais esqueci, chegou um email da Reitoria, dizendo o seguinte: “Docentes e discentes estão liberados, dadas as condições, técnicos têm de ir!” E você ia ao banheiro do antigo 8º andar, que agora pegou fogo, o banheiro estava assim impraticável, não estou exagerando, não! Não dava para entrar naquele ambiente, estava sujo! Eu ficava assim, “gente, como é que eles enxergam que a gente pode frequentar esse espaço???” A gente é muito pouco visto, mal-visto, para toparem que a gente fique nesse espaço. Não adiantou os técnicos reclamarem com as Pró-Reitorias... Precisou o sindicato vocalizar, sabe? Então, esse exemplo é bom, sabe? Tem horas que não adianta reclamar com o chefe... Precisa ter o sindicato gritando, sabe? Senão, não funciona...

Henrique: certo, perfeito, ótimo esse exemplo! Agora ainda nesse Eixo Condições de Trabalho, como são suas relações de trabalho, eu vou desdobrar em três pontos: 1) entre você e os seus colegas? 2) entre você e a sua chefia? 3) e entre você e a comunidade atendida? Você pode responder nessas três partes.

E 04: tá, é, a Pró-Reitoria de Pessoal, ela tem uma especificidade, acho que ela é um dos poucos locais da universidade onde circula majoritariamente docentes e técnicos-administrativos. A gente tem poucos contatos com discentes, que é uma coisa que eu sinto muita falta, é uma coisa que eu garanto para você que eu vou mexer assim que eu voltar, ainda estou de licença, mas eu vou dar um jeito de mexer nisso, tem que ter discente lá circulando... Quando eu penso em retorno para a sociedade, pensando mais no ponto de vista da PR-4, de atendimento aos trabalhadores, né? Técnicos e docentes que são o meu público específico. Eu tenho boa relação com os colegas na Pró-Reitoria, é uma boa unidade pois é 100% composta de técnicos, coisa que eu acho bacana, você não tem aquele risco do assédio moral docente-técnico de maneira direta, né? Isso até acontece, mas ela é menos cotidiana, regular, você não tem aquele docente o ano inteiro te assediando, né? Então, isso faz com que seja um ambiente bom, é uma coisa de que eu gosto na PR-4, eu ouço em geral as pessoas elogiando este ponto, em comum, os técnicos gostam, a minha relação com meus colegas é essa, é boa, eu me dou muito bem ali dentro, então, com alguns colegas, alguns são mais amigos pessoais, tomo cerveja, é normal, com muitos anos de convivência, e com os outros colegas tenho uma relação cordial, tipo, “oi, tudo bem, como você está?” é uma relação que é boa... ou é ótima ou ela é boa... não vejo como ruins não. Do ponto de vista de atendimento à comunidade, eu acho que a PR-4 acerta muito e erra um pouco. Eu acho que no meu setor em específico, eu acho que a revista está bem avaliada, ela sai no prazo, os técnicos compreenderam que podem usar aquele espaço, está tudo bem com ela... O Sintae tem alguns problemas, eu acho que ele poderia ser mais capilarizado, ter uma presença maior de técnicos ali dentro, né? Apresentando, também como ouvintes, né? Principalmente os das classes A, B e C, mas é um problema que, enfim, tem que ter mais mão de obra, tem que ter mais equipe, mais dinheiro para divulgação etc. Mas, mal ou bem, ele continua... Todo ano tem uma edição, é algo que permanece... Mas o lado ruim é que ele poderia se capilarizar mais... Mas, assim, alguns pontos fracos da PR-4 que eu acho é a parte de capacitação! Em vez de insistir naqueles cursos de Word, Excel etc. e aquele inglês “meia-boca”, eu acho que se poderia lançar edital para que as unidades possam elas mesmas proporem cursos, porque quem mais entende do curso que o Museu Nacional precisa, por exemplo, são os próprios trabalhadores ali dentro. Então, faz todo sentido esse edital em que você empodera localmente as pessoas. Acho que essa ideia do edital foi ótima! Agora, uma coisa que a PR-4 tem errado na pandemia é, por exemplo, a parte da CPST. Por lei, todo trabalhador, por meio da CPST, deveria fazer um exame com cada um dos trabalhadores da universidade: técnicos e docentes, perguntando o básico Henrique, como “você tem feito exames de check-up, afere sua pressão, você faz esporte, e não faz isso, eu acho que seria imprescindível fazer! Pois não podemos partir do ponto de que todo o conjunto dos trabalhadores da UFRJ, técnicos e

docentes, é um conjunto muito heterogêneo, muito complexo, diferente entre si, é preciso que eles tenham esse contato com o conjunto dos trabalhadores, principalmente nós, técnicos, da Classe A, B e C, eu não estou certo de que todos eles fazem um hemograma anual, não estou certo de que todos eles estão se alimentando bem, se estão fazendo esporte... Então, eu acho que a PR-4, ao não cumprir essa regra aí, ela erra e erra feio! Então, a minha crítica é essa! A PR-4 pode melhorar nessas coisas.

Henrique: então, muito bem, assim, terminamos o Eixo 3 e agora vamos para o Eixo 4, que é o de Formação Humana, que é o cerne do meu trabalho. Você acha que o Sintufrj contribuiu, na verdade, esse Eixo 4 a gente vai dar a síntese e pode até repetir alguma coisa que já tenha sido dita, tá? Você acha que o Sintufrj contribui para o seu processo de formação educacional e de que forma?

E 04: tá, então, eu acho que como eu te falei, assim, eu reconheço a qualidade dos cursos como os oferecidos pela Universidade para os Trabalhadores, eu conheço as ações do Sintufrj mas eu nunca participei diretamente, por falta de tempo, né? Diretamente o Sintufrj não contribui, mas indiretamente contribui, vou explicar como. Por exemplo, na conquista do Plano de Carreira dos TAEs, que foi uma conquista sindical, tem de ser dito isso, o Sintufrj contribuiu para mim, para meu processo educativo, e para todos os TAEs. Se hoje eu estou de licença remunerada para estudar é porque existe um plano de carreira, no qual existe a possibilidade de você poder estudar sendo remunerado. Então, assim, ao fazer isso, o sindicato desenhou um projeto de educação para todos os seus trabalhadores e desenhou também uma nova qualidade dos técnicos para a universidade. Então, de maneira indireta, o sindicato contribui, assim eu compreendo.

Henrique: perfeito! nossa, uma leitura muito rica e interessante! Aqui também ficaria um pouco repetitivo, de que atividades tecnológicas e intelectuais você participa... já respondeu! E como elas impactam nas suas tarefas quotidianas... quer dizer, você já respondeu isso! Eu deixo isso mais porque há pessoas mais monossilábicas... e nas suas respostas, como pesquisador, você já entende... Porque o meu trabalho, eu comecei a desenhar, você deve lembrar bem, a partir dos nossos contatos lá na universidade, nos seminários etc., a partir das minhas inquietações, eu cheguei ao Nides e dentro do projeto guarda-chuva nós temos essa possibilidade de averiguar a formação humana dos TAEs e a relação disso com o sindicato. Por isso, eu estou fazendo essas perguntas mais esmiuçadas para poder me dar mais dados. E agora para terminar, eu digo que é a pergunta de ouro, você entende que o Sintufrj consegue, por meio de suas atividades, formar cidadãos conscientes e capazes de enfrentar os desafios impostos pelo sistema capitalista? Aí, você faz a sua conclusão!

E 04: então, eu acho que o Sintufrj, ao ter o seu trabalho de formação política dos trabalhadores, como eu falei, que vai desde o *clipping* até às assembleias, as leituras políticas de realidade, convocação dos trabalhadores para lutarem em conjunto, eu acho que ele faz isso, mas faz isso dentro de um universo que é um universo restrito, o universo do serviço público, dentro deste, no universo das universidades e aí dentro desse universo, dentro da UFRJ, eu acho que ele contribui sim e bastante, mas dentro desse universo recortado. Pois lutar contra o capitalismo é uma luta muito grande, né? De muita gente, mas é isso, começa pela leitura de realidade mais qualificada e isso o sindicato faz!

Henrique: esse é o intuito desse fechamento! Tem mais alguma consideração que você gostaria de registrar ou você já se sente contemplado?

E 04: olha, Henrique, desejar sucesso aí para você, gostei muito das perguntas, são muito interessantes, publique conosco depois! Assim, eu encerro a entrevista!

Henrique: muito obrigado, eu gostei muito, agradeço suas falas e vou encerrar a gravação!

## APÊNDICE VI – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 05

Henrique: hoje, dia 9 de março de 2021, nós estamos iniciando, com a concordância da servidora, do campus de Macaé, da UFRJ, a entrevista que já está sendo gravada, e ela é parte do projeto de dissertação do discente Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia para o Desenvolvimento Social do Centro de Tecnologia da UFRJ. Essa entrevista é parte do trabalho de pesquisa. Bom dia, agradeço a sua disponibilidade em contribuir. A nossa entrevista vai consistir de algumas perguntas dentro de eixos temáticos. Eu vou dando a você a direção de cada eixo temático. Eu faço a pergunta e você está livre para fazer as suas colocações. O foco é o sindicato, mais especificamente o Sintufrj, e a formação humana do servidor técnico-administrativo da UFRJ. O primeiro eixo é o Eixo Consciência de Classe, tá? A primeira pergunta: como você entende o seu trabalho perante a universidade e a sociedade em geral, incluindo a comunidade que você atende?

E 05: obrigada. Eu entendo que o meu trabalho, assim como os demais técnicos, ele é de extrema importância dentro da universidade. A gente lida diretamente ou indiretamente com toda a funcionalidade da universidade, desde a entrada dos estudantes até a saída dos mesmos. Eu especificamente sou técnica de laboratório e eu entendo que eu participo diretamente da formação desses alunos e contribuo para essa formação. Então, eu acho que, assim como docentes, nós somos tão importantes quanto dentro dessa universidade, contribuindo para a formação dos alunos igualmente.

Henrique: você acredita que os trabalhadores sindicalizados da UFRJ, que são os meus sujeitos de pesquisa, têm a percepção de que pertencem a uma mesma classe, vale dizer à classe trabalhadora?

E 05: eu acredito que sim. Em seus vários âmbitos, o sindicato está sempre trabalhando em prol disso e eu acho que consegue passar essa visão para todos os sindicalizados.

Henrique: como você entende a relação do sindicato com os partidos políticos?

E 05: eu acho que claramente a visão do sindicato é uma visão mais próxima dos partidos esquerdistas, mas eu acho que, como qualquer instituição, ela tem que ser apartidária no sentido de ter que trabalhar e ter que colaborar com todos os partidos que estejam envolvidos no que for de interesse do sindicato.

Henrique: como você enxerga o Sintufrj na construção da união entre os trabalhadores, no sentimento de união entre os trabalhadores?

E 05: eu acho bastante importante. Eu acho que uma das coisas válidas é que ele é um sindicato da UFRJ, que lida com as duas categorias de servidores, tanto com os técnicos como com os docentes, apesar de saber que tem muito mais técnico sindicalizado do que docente. Eu acho que isso já mostra a importância de um trabalho de união da universidade. Eu acho que ele também é importante na luta de cada categoria pelas suas reivindicações.

Henrique: você costuma frequentar as assembleias gerais do Sintufrj?

E 05: sim, sim. Apesar de eu trabalhar em Macaé, como eu moro no Rio, às vezes, quando eu podia e as reuniões ainda eram presenciais, eu procurava ir às assembleias, muitas vezes até para passar o que estava acontecendo para os técnicos do *campus* de Macaé, que não tinham a possibilidade de ir ao Rio. Agora, como as assembleias estão sendo online por causa da pandemia, eu tenho participado de praticamente todas, a não ser quando elas batem com algum compromisso interno de Macaé do qual eu preciso participar.

Henrique: o que te motivou a trabalhar na UFRJ?

E 05: eu tenho um senso de casa com a UFRJ muito grande, porque eu sou formada pela UFRJ, eu estudei tanto bacharelado quanto licenciatura. Então, eu tenho uma visão como aluna e uma visão da importância dela. E aí eu acreditei que era um bom local para que eu também pudesse efetuar o meu trabalho.

Henrique: como foi o seu ingresso na universidade como servidora?

E 05: eu já tinha acabado de, em 2012, terminar o bacharel. Eu vi um concurso público que tinha sido aberto. No ano, só abriu vaga no *campus* de Macaé, por isso, eu me inscrevi para Macaé. Aí eu fiz a prova e infelizmente eu só fui chamada dois anos depois, pouco antes de acabar a validade do concurso. Eu entrei em 2014, literalmente no início da Copa do Mundo. Tomei posse no dia 6 em Macaé, na semana anterior ao início da Copa, e assim comecei. Aí fui direcionada para o laboratório no qual eu atuo até hoje e foi assim que se deu início ao trabalho. Eu atuo no Laboratório de Ciência de Alimentos, que pertence ao curso de Nutrição do *campus* de Macaé, apesar de a minha formação ser toda química, tanto técnica, quanto o bacharel quanto a licenciatura.

Henrique: que tarefas você realiza no seu laboratório?

E 05: eu atuo como responsável do laboratório, então, eu faço toda a parte administrativa de pedido de compras, de recebimento, de organização, assim como o preparo das aulas e toda essa organização para a aula, a separação, a limpeza e tudo mais que envolve a vida do laboratório, seja nas aulas da graduação ou seja em pesquisa, nos âmbitos do que envolve o que é realizado dentro do laboratório. Somos pouquíssimos técnicos no *campus* e no curso especificamente. Nós somos apenas três técnicos nível B e uma técnica nível E no curso. A gente acaba por isso também fazendo parte do colegiado como representação técnica e atualmente eu também sou representante no Conselho Deliberativo do curso. E faço parte de algumas outras mil comissões [risos]. Pelo que eu saiba, eu sou a única pessoa como técnica que é presidente de GT, no caso do GT contra pandemia no *campus*. Eu vou dizer para você que eu assumi no momento em que os docentes não queriam estar na frente do GT, então, não foi muito uma valorização. Foi mesmo por uma questão de necessidade, mas é uma coisa que eu friso em todas as reuniões que eu tenho com as pessoas fora do *campus*, que é a valorização do trabalho técnico. Os técnicos são capazes e capacitados para fazer várias e várias funções, inclusive questões de gestão, e estar à frente de grupos, porque nem sempre há essa visão sobre a nossa categoria.

Henrique: no seu cotidiano, você tem ou tinha conhecimento dos seus direitos e deveres para com o seu trabalho, para com UFRJ, para com a comunidade atendida? Como você entende que o sindicato atuou para esclarecer esses direitos e deveres?

E 05: eu vou ser bem sincera. Eu tive um conhecimento amplo desses direitos e deveres, porque, assim que eu entrei na universidade, eu sou uma pessoa bastante curiosa, então, eu comecei a fazer vários daqueles cursos EaD que a PR-4 disponibiliza em torno da carreira técnica. Como, quando eu entrei, eu não sabia, eu precisava aprender sobre essas questões. Acredito eu, e isso é uma visão muito particular aqui de Macaé, que não há uma atuação muito forte do sindicato aqui em Macaé. Nos últimos dois anos, isso tem melhorado bastante, mas a gente tem, anteriormente a isso, deficiência de presença do sindicato lá. Eu, como ia nas assembleias, tinha um pouco mais de participação na minha formação, mas, no *campus* em si, essa formação não foi muito estimulada pelo sindicato, a meu ver.

Henrique: o que você gostaria de discutir agora no tempo da pandemia nas assembleias virtuais do sindicato, além dos temas habituais, e que possa contribuir para o *campus* de Macaé?

E 05: a gente está em Macaé num momento muito importante, porque estamos há dez anos tentando institucionalizar o *campus*, colocar dentro da organização superior da universidade. E nós agora finalmente conseguimos fazer um regimento interno que precisa passar pelo Consuni. Nas discussões desse regimento interno, uma das batalhas dos técnicos de Macaé foi tentar o nosso reconhecimento de classe dentro do Regimento. Nós temos um problema sistemático em Macaé, que é a definição de responsabilidades e chefias. Quem não trabalha diretamente com a parte administrativa tem a chefia muito problematizada. Uma coisa que talvez seja uma novidade dentro da UFRJ foi conseguir que a gente pudesse compor não só a função administrativa do *campus*, mas algumas outras coordenações, como coordenação de pesquisa e de extensão, porque a gente acha que a gente é capacitado para isso. Nós temos inclusive muitos doutores entre os técnicos aqui no *campus*. Por que eles não poderiam compor uma coordenação dessa? Nós enfrentamos bastante resistência dentro do Conselho Deliberativo sobre isso, mas

nós conseguimos com bastantes argumentos conseguir alguns avanços sobre isso. Eu acho que, quando isso for para o Consuni, isso vai ser uma outra batalha a ser ganha, porque é uma novidade, e eu acho que o sindicato poderia nos ajudar nisso.

Henrique: qual é o principal desafio da sua profissão enquanto servidora da UFRJ? Como você acha que esse trabalho do técnico-administrativo é valorizado ou não?

E 05: eu acredito fortemente que esse trabalho é muito pouco valorizado e que infelizmente ainda existe uma mentalidade de que o técnico é um servidor do docente, não da instituição. Isso precisa ser mudado e isso é algo que a gente sempre parece ter que reforçar a cada fala. As categorias trabalham conjuntamente, não uma para outra. Ao mesmo tempo, eu tenho uma visão de que muitos ainda reclamam de que, quando ainda tem alguma paralisação do serviço técnico, parece que a universidade para como um todo; então, me parece uma incongruência as pessoas acharem que, se o nosso trabalho para, a instituição para, e ao mesmo tempo achar que o nosso trabalho não é necessário. Uma coisa bastante importante é ressaltar que eu não tenho uma necessidade pessoal de ser chamada de química ou de mestre ou de doutora, mas eu acho que é uma questão de fala. Por que, quando se fala com um professor doutor, se chama ele de doutor, e, quando se fala com o técnico-administrativo que é doutor, se chama ele pelo nome? Não se dá a devida importância. Uma coisa que me incomoda bastante é que toda a redação oficial, os e-mails, normalmente é dirigida aos docentes, apesar de a mensagem também ser para os técnicos. Quando por exemplo há mensagens em que se pedem avaliadores para semana de integração ou para algum comitê ou para qualquer coisa do gênero, a mensagem escrita se refere aos docentes, nunca aos técnicos. Eu acho que isso é uma forma entranhada na mentalidade das pessoas de que os técnicos não estão fazendo parte daquilo, apesar de eles poderem e deverem fazer parte desses projetos de extensão, dessas avaliações e sermos inclusive chamados a fazer parte se for preciso. Eu acho que só lembram da gente quando precisam, mas não porque tem um sentido de reconhecimento.

Henrique: agora nós acabamos o Eixo 1 e vamos entrar no Eixo 2, que é Trabalho e Qualidade de Vida. A primeira questão é a seguinte: a sua rotina de trabalho na UFRJ compromete o seu tempo livre?

E 05: eu já tenho uma rotina um pouco diferenciada, porque eu resido no Rio e trabalho em Macaé. Isso se estende para o traslado maior do que é para a maioria das pessoas. Meu laboratório funciona manhã, tarde e noite, e eu sou a única técnica dele. Tem dias que eu entro num certo horário e outros em que eu entro em outros para que eu esteja presente em todos os três turnos, dependendo das atividades do dia. Diferentemente do que ocorre no Fundão, lá o técnico de laboratório precisa estar presente dentro do laboratório quando tiver qualquer atividade, como aula. No meu caso, os trabalhos administrativos do laboratório, eu posso fazer em qualquer horário. Quando tem alguma atividade acontecendo no laboratório, eu preciso estar presente. Tem dias que eu trabalho das 7 horas da manhã às 10 horas da noite. Meu tempo livre acaba ficando muito difuso, irregular... Eu só acabo tendo tempo livre no fim de semana, quando eu não estou em Macaé. Isso antes da pandemia, porque, se eu pensar em pandemia, estou trabalhando sete dias na semana, 24 horas por dia.

Henrique: de quais atividades do sindicato dentre as oferecidas você participa ou participava antes da pandemia para melhorar a sua qualidade de vida? Você chegou a participar de alguma ou teve conhecimento de alguma dessas atividades?

E 05: antes da pandemia, eu não tinha a possibilidade de participar de nenhuma atividade, porque, como eu disse para você, o que acontecia no Fundão ou na Praia Vermelha não acontecia em Macaé. Atividade física, de corpo, isso não existia em Macaé. Depois da pandemia, quando essas atividades de exercício físico passaram para o âmbito virtual, eu até tenho acesso e participei de poucas, porque muitas acabam batendo com trabalhos que eu tenho feito. Então, eu não tenho tido muita oportunidade de participar, mas pelo menos agora existe essa possibilidade pelo Zoom. Talvez isso seja alguma coisa que possa ser mantida nas unidades de Caxias e Macaé, que ficam fora do Fundão.

Henrique: como você enxerga o seu trabalho à luz da pandemia do novo coronavírus?

E 05: primeiro, eu tenho uma coisa bastante particular, porque sou técnica de laboratório, mas o laboratório não está funcionando. Não estão ocorrendo atividades internas a ele durante a pandemia, mesmo no ensino remoto, até que as aulas práticas retornem. Não estão ocorrendo pesquisas dentro dele, porque não temos nada voltado para Covid no laboratório. O meu trabalho típico eu não estou fazendo, a não ser coisas mais rotineiras, como compras anuais e coisas assim. Eu tô trabalhando incessantemente, 24 horas por dia, sete dias da semana, porque eu faço parte de algumas comissões que estão trabalhando muito, como eu falei anteriormente. Eu sou presidente do GT da pandemia, então eu tô trabalhando muito nesse sentido. Eu sou da comissão de biossegurança do *campus*, eu sou representante técnica tanto do Colegiado do curso quanto do Conselho Deliberativo, e a gente tem passado várias e várias pautas. Esses meus trabalhos em comissões continuam porque as comissões estão funcionando. Esse trabalho mais administrativo tem me feito trabalhar enormemente. Além disso, eu tenho procurado aperfeiçoar aquilo em que eu posso contribuir para esse momento. Eu tenho feito bastantes cursos para ensino remoto, de plataforma, dessas coisas que podem funcionar em âmbito remoto. Eu desejo estar preparada para isso. Eu tenho trabalhado muito mais durante a pandemia do que durante o trabalho presencial por conta das comissões. Se fosse apenas o meu trabalho dentro do laboratório, eu estaria com uma vida muito tranquila, mas o laboratório não está em funcionamento.

Henrique: alguns desses cursos na modalidade a distância por conta da pandemia foram oferecidos pelo sindicato?

E 05: ano passado não, mas nessa semana eu me inscrevi em alguns cursos que o sindicato ofereceu, mas não exatamente voltados para o ensino remoto. São cursos de capacitação mesmo, cursos de línguas que eles estão oferecendo. Eu estou fazendo de espanhol, mas não consegui vaga no de inglês. Eu conheço colegas do *campus* que estão fazendo outros, mas não me inscrevi porque eu já tinha feito via PR-4, via outros institutos. Mas, nesse ano, o sindicato lançou a possibilidade de realizar cursos que não só eu, mas outros técnicos do *campus* estamos tendo possibilidade de participar. Esses cursos fazem parte do programa Universidade para Todos. Os técnicos do *campus* estão até felizes por ser em EaD. Inclusive uma das reivindicações sempre foi a gente ter acesso a essas oportunidades que nunca foram ofertadas para o *campus* de Macaé.

Henrique: você acredita que a sua família foi afetada pela pandemia ou a sua qualidade de vida foi afetada pela pandemia?

E 05: eu diria que a minha qualidade de vida caiu, porque eu perdi a sensação do chegar em casa e o trabalho ficar no trabalho, porque eu vivo estressada no sentido de que eu trabalho até de madrugada. Essa rotina mudou muito. Ao mesmo tempo, por eu estar em casa, mudou um pouco meu acesso aos familiares que eu vejo em casa e antes eu só via pouco, porque saía antes de eles acordarem e voltava na hora de todos dormirem. No início da pandemia, a minha avó, que mora comigo, teve um problema de saúde. Nisso, auxiliou muito o fato de eu estar em casa.

Henrique: nesse tempo livre, você realiza atividades de trabalho?

E 05: eu sou bastante adepta de formação continuada, eu tô sempre fazendo algum curso ou alguma coisa. Isso direta ou indiretamente influencia no meu trabalho. Ver uma peça, ir a um museu contribui para nossa formação, inclusive para o trabalho. A gente tem que entender o servidor público no âmbito maior. A gente está prestando um serviço muitas vezes indiretamente à população, à comunidade acadêmica, mas a gente lida com pessoas, e todo mundo que lida com pessoas e faz parte dessa formação das pessoas precisa ter uma formação humana que influencie na formação dos discentes e na colaboração da formação dos colegas servidores que estão convivendo com a gente. A minha formação humana vai colaborar diretamente na formação de com quem eu lido. Quando a gente se melhora enquanto servidor, a gente está também melhorando no trabalho.

Henrique: agora vamos para o Eixo 3, Condições de Trabalho. Quais são as suas condições de trabalho de forma geral?

E 05: eu acho que uma das coisas que muda bastante quando a gente está em home office é que eu estou usando a minha internet, os meus aparelhos, o meu WhatsApp voltados para o trabalho. Isso ocupa um espaço no meu aparelho pessoal que não seria o desejado. Por causa do grande uso, eu tive que comprar outro computador. Meu *notebook* simplesmente deu pane. Eu tive que comprar um de um dia para o outro, correndo, porque eu tinha dez mil coisas com datas para serem entregues. Eu até tinha uma internet de qualidade em casa que tem me servido. Eu tenho um quarto próprio, então eu posso me fechar nele e trabalhar as horas que eu preciso. Voltando um pouquinho antes no âmbito do trabalho presencial, eu acho que o *campus* de Macaé é um pouco mais deficiente que o Fundão. Os técnicos não têm uma sala própria, não têm local de convívio... Eu mesma não tenho armário, eu tenho muito mal uma gaveta que eu tenho para colocar as minhas coisas. Todos os servidores, em especial os técnicos, têm uma condição mais agravada nesse sentido.

Henrique: o sindicato contribui, na sua visão, para a melhoria dessas condições?

E 05: eu acredito que o sindicato lute por reivindicações e sempre esteve nessa luta. Não que necessariamente ele consiga por conta das condições políticas e econômicas, mas eu acho que ele pelo menos tenta contribuir. Há uma predisposição no sentido de contribuir. Ele tenta se inserir em todas as instâncias não necessariamente pelas reivindicações pessoais dos servidores, mas pelo menos pelas reivindicações de categoria.

Henrique: como são as suas relações de trabalho entre você e os seus colegas, entre você e a sua chefia e entre você e a comunidade que você atende?

E 05: se eu pensar na minha relação com os técnicos, seja do curso ou seja do *campus*, eu tenho uma relação bastante harmoniosa com os pouquíssimos técnicos que o curso tem. É uma relação ótima e muito colaborativa. Se não fôssemos unidos, não funcionaria. No *campus* também. Nós temos algumas divergências de opinião, o que é natural, mas há uma visão harmoniosa do trabalho em geral e isso flui. E hoje participamos de muitas comissões, porque muitos tentaram fazer isso ao longo de suas carreiras e perderam a vontade de participar. Então, acaba que ficam os mesmos poucos fazendo sempre as mesmas funções.

Henrique: como é a sua relação com a sua chefia?

E 05: isso é um pouco complicado no sentido de que as situações têm muita chefia, e, quando eu preciso de uma, eu não tenho nenhuma. Em 2019, eu fiquei oito meses sem assinatura de chefia na minha folha de ponto. Ficava um impasse de um para outro para decidir quem deveria assinar. Não havia nada definido, o que me causou um enorme problema, porque, se eu preciso de qualquer coisa, não tem quem se responsabilize. Se eu pensar na vida cotidiana, eu não tenho grandes problemas nem de trabalho direto com nenhuma dessas chefias. Meu trabalho tem uma certa tranquilidade, a não ser eventuais divergências que naturalmente ocorrem em ambiente de trabalho. Agora, o que é fato é que há uma falta de priorização na formação do técnico. É muito fácil um docente conseguir liberação para mestrado e doutorado, seja uma licença de horas, seja mesmo de anos para afastamento. Agora, quando um técnico pede e somos poucos aqui, a gente sempre recebe a resposta “não”, a não ser que você tenha uma relação muito pessoal com a direção ou chefia. Isso facilita, mas, se você for pelos canais oficiais, isso normalmente é negado sem muito porquê, sem muita explicação. Eu já recebi respostas verbais me perguntando: você está se formando para quê? Isso é uma questão que precisa ser revista. Na convivência diária, é uma relação boa, só que isso não se vê em atos administrativos.

Henrique: como você se tornou sindicalizada?

E 05: foi meio automático assim. Eu sempre achei que todo servidor era sindicalizado, então, na minha mente isso era uma coisa meio automática. Então, quando eu entrei, logo nos primeiros meses, teve alguma reunião do sindicato e eu me sindicalizei. Eu achei que era mais automático. Não foi uma questão muito pensada.

Henrique: então, a gente termina o Eixo 3 e passa para o quarto e o último eixo, Formação Humana. Dentro desse eixo temático, você acha que o sindicato contribui para o seu processo de formação educacional e de que forma?

E 05: eu diria que, antes da pandemia, de forma nenhuma. Seria uma busca de mim por eles e não deles por mim. Lá em Macaé, quando tudo foi mais para o online, isso facilitou bastante. Deu-se mais acesso a participar dessa formação. Isso eu acho que é uma coisa que deva se estender para além da pandemia, porque eu acho que as pessoas conseguiram dar uma atenção especial para as unidades mais afastadas. Em Macaé, a gente tem questões. A gente não tem uma presença do sindicato num local específico, nenhuma visita constante agendada, nenhuma presença constante da unidade de saúde do trabalhador, então a gente fica um pouco mais deficiente em relação a pontos que fazem parte da nossa carreira.

Henrique: e quanto às atividades de lazer?

E 05: eu participo da festa de final de ano ou quando eles oferecem alguma coisa que se estende para as pessoas do *campus*. Nem todos têm a oportunidade de ir ao Rio para participar delas.

Henrique: vamos para a pergunta de ouro. Você entende que o sindicato, por meio das suas atividades, consegue formar servidores conscientes e capazes de enfrentar os desafios impostos pelo sistema capitalista?

E 05: é complexa a resposta. Eu não sei se consegue fazer essa formação de forma única. Eu não acho que ele consiga formar unicamente as pessoas. Eu acho que ele contribui bastante para isso, mas eu acho que teria que ter outras fontes atreladas ao sindicato.

Henrique: há mais alguma coisa que você gostaria de deixar registrada?

E 05: eu quero agradecer. Eu acho que pesquisas assim são importantes e de antemão eu quero agradecer. Aguardarei os resultados.

Henrique: eu estive em Macaé para a celebração dos dez anos do *campus*.

E 05: na Cidade Universitária, ficam localizadas a UFRJ, a UFF Macaé e a Funemais, a faculdade do município.

Henrique: Eu estive aí nessa solenidade. Inclusive ajudei os servidores na preparação do salão. Talvez a gente tenha até se esbarrado. Quem sabe depois da pandemia a gente possa estreitar esses laços com Macaé.

E 05: isso será muito bem-vindo.

Henrique: bem, eu te agradeço e digo que sua contribuição será muito importante para o meu trabalho, que eu espero que contribua para nos unir, a categoria de servidores técnico-administrativos, e para ocupar os espaços decisórios, uma luta antiga que nós temos. Eu não cheguei a integrar oficialmente todas essas comissões que você integra, mas eu procuro estar antenado e ligado ao que acontece.

E 05: Boa sorte. Faço votos de que dê tudo certo.

## APÊNDICE VII – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 06

Henrique: então, boa tarde, hoje, dia 12 de março de 2021, estamos iniciando a entrevista com o entrevistado E 06, da UFRJ. Essa entrevista faz parte do projeto de pesquisa do discente Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia para o Desenvolvimento Social do CT (Centro de Tecnologia) da UFRJ. Primeiramente, gostaria de agradecer a sua disponibilidade em colaborar e peço consentimento para que a gente grave a nossa entrevista.

E 06: boa tarde. Sim, tem meu consentimento.

Henrique: tudo bem. Estamos aqui gravando. Eu vou dar uma esplanada rápida sobre do que trata o meu projeto. O meu projeto visa a estudar o sindicato e a formação humana do servidor técnico-administrativo da UFRJ. Ele faz parte de um projeto que nós chamamos de projeto guarda-chuva, que é um projeto amplo que pretende averiguar a partir dos projetos que estão abaixo dele qual é a concepção de trabalho nas classes de assalariados, autônomos, informais e voluntários. O objetivo é averiguar a percepção de trabalho para essas pessoas. E aí esse projeto tem quatro eixos temáticos. A nossa entrevista vai ser pautada nesses quatro eixos adaptados ao meu objeto de pesquisa, que é o sindicato. Eu estou te dando essa explicação para você já ficar ambientado.

E 06: ok.

Henrique: Então, o Eixo 1 vai ser Consciência de Classe e eu vou fazer as perguntas separadas por eixo. Qualquer dúvida, você pode pedir o esclarecimento. O Eixo 1 é Consciência de Classe; o 2, Trabalho e Qualidade de Vida; o 3, Condições de Trabalho; e o 4, Formação Humana. Então são esses os eixos que nós vamos averiguar.

E 06: ok. Perfeito.

Henrique: A primeira pergunta que eu faço para você... Eu vou começar pelo Eixo 1, Consciência de Classe... A primeira pergunta que eu faço é a seguinte: como você entende a importância do seu trabalho perante a universidade e a sociedade em geral?

E 06: bom, o meu trabalho é mais importante, porque eu trabalho na secretaria do Programa de Engenharia Elétrica da Coppe. Eu faço os processos acadêmicos dos alunos, viabilizando eles defenderem os seus trabalhos e somarem no seu currículo o diploma correspondente. Além disso, a gente também trabalha na parte correspondente de disponibilizar as salas, os horários, as grades horárias das disciplinas que vão ser oferecidas... A gente também trabalha auxiliando os professores com eventos... São diversos expedientes da secretaria. A gente faz atendimento ao público também. A gente faz o atendimento direto ao público também que tenha dúvidas sobre a área, sobre os projetos específicos de professores e de áreas. É um trabalho árduo, mas gratificante, porque a gente sempre vê um resultado com a pessoa que foi atendida sendo agraciada, naturalmente por méritos deles, mas a gente também tem a nossa contribuição, tentando tirar as pedras no caminho o máximo possível.

Henrique: certo.

E 06: então é isso.

Henrique: e o que motivou você a trabalhar na UFRJ e como foi o seu ingresso na universidade?

E 06: foi um período que eu fiz diversos concursos públicos. O meu objetivo era ingressar no serviço público. Então, eu passei em alguns e acabei optando pela UFRJ, pela excelência da faculdade. É a melhor faculdade do Brasil. Já há vários estudos sobre isso. Então, assim, foi pela excelência da UFRJ conquistada nesses anos todos. Eu entrei em 2006 e já tenho 14 anos aí. Vai fazer 15 em outubro.

Henrique: certo, entendi. E no seu cotidiano, você tem conhecimento dos seus direitos e deveres para com o seu trabalho, para com a UFRJ, a comunidade atendida e a sociedade em geral?

E 06: há um tempo atrás, foi disponibilizado pelo Governo Federal um programa de capacitação dos servidores. Eu fiz um curso na Reitoria sobre exatamente esse tema: direitos e deveres do servidor. O curso é interessantíssimo, a gente até ao final do curso... Todos na sala, inclusive

o professor, nós concordamos que esse curso deveria ser uma introdução para o servidor começar a trabalhar, no primeiro semestre talvez. Acho que deveria ser obrigatório fazer. A gente não tem isso, né? A gente estuda uma pincelada de coisas para fazer o concurso, caem aquelas leis... são as pautas de estudo. Mas o curso é interessantíssimo, e eu acho que isso falta. A UFRJ deveria proporcionar aos servidores que ingressaram esse curso.

Henrique: certo. E esse curso então foi promovido pela Administração Central, pela Reitoria?

E 06: sim, pela Reitoria. Ao final, você ganha um diploma. Se você quiser fazer para aumentar o conhecimento, ótimo. Eu fiz para aumentar os conhecimentos e naturalmente por causa da capacitação.

Henrique: dentro desse tema dos direitos e deveres, você acredita que o sindicato atuou para esclarecer também, ao lado desse curso que você fez, os direitos e deveres? Em caso afirmativo, como ele atuou?

E 06: eu confesso que eu não visualizei uma participação do sindicato nesse curso, não. Não sei nem se ele lutou para a Reitoria disponibilizar esse curso. Não é só esse curso. A Reitoria dá uma vasta lista de cursos. Eu realmente confesso que eu não sei se o sindicato atuou. Agora, no curso que eu fiz, sempre tinha a participação de funcionários sindicalizados e ex-funcionários do sindicato. Eu achei muito interessante também porque, por vezes, o professor dava o conteúdo e aí um companheiro do sindicato chegava e falava que no sindicato era assim, assim e assim... Era sempre enriquecedor nesse sentido. Mas realmente a base do curso, eu não sei se o sindicato participou ou não. E a parte de direitos e deveres, eu tive mais mesmo por parte da Reitoria. quanto ao sindicato, eu confesso que não.

Henrique: entendi. No seu caso então, veio a partir da Reitoria, correto?

E 06: sim.

Henrique: é interessante saber que esses colegas que militam contribuíram para o debate.

E 06: inclusive deixo como sugestão aí para o sindicato, ele podia ter uma ponte com a Reitoria no sentido de o sindicato estar recebendo a demanda X e a reclamação Y e a Reitoria voltasse esses cursos atendendo a essas demandas e sugestões. Tudo pelo que o servidor for ao sindicato, o sindicato poderia criar uma ponte com a Reitoria a ponto de ela criar cursos para resolver dúvidas ou aprimorar conhecimentos.

Henrique: ou através da extensão, né?

E 06: sim. É a integração das peças, né? Ninguém trabalha isolado.

Henrique: você acredita que os servidores técnico-administrativos sindicalizados da UFRJ têm a percepção de que eles pertencem a uma mesma classe, vale dizer, à classe trabalhadora? Você acredita que os sindicalizados, nossos colegas, têm essa percepção?

E 06: não, não creio, não. Eu vejo alguns muito individualizados, quase egoístas. Eu vejo essa unidade nos setores próximos. Eu confesso que essa questão de classe, de todo mundo se juntar, eu não consigo ver isso, não, infelizmente.

Henrique: está ok. Como você enxerga o papel do Sintufrj na construção da união entre os trabalhadores?

E 06: olha, assim... Eu seria leviano dizendo que eu não vejo nada. Quando tem assim uma bomba contra o servidor, eu vejo que o sindicato faz palestras, assembleias, mas eu assim... no meu trabalho aqui não vejo muito isso, não. Só nesses momentos assim de bombas, vamos dizer assim.

Henrique: é como se fosse algo reativo ao que vem de cima, nos defendendo pontualmente em temas específicos?

E 06: é isso. É mais no sentido defensivo do que de ações, por exemplo.

Henrique: como você enxerga a participação do sindicato na defesa dos nossos interesses de classe?

E 06: por falta até de esclarecimentos, isso é uma coisa que eu não sei se o servidor é que teria que buscar ou a Reitoria teria que informar ou o próprio sindicato poderia fazer uma palestra inicial sobre o tema. Eu não sei até que ponto podem ir as mãos do sindicato. Seria importante, além desse curso inicial, uma apresentação do sindicato, em que ele diga “a gente pode brigar

por isso, isso, isso”, porque, por exemplo, quando cortaram lá os 26%... O sindicato disse que ia tentar ver com algum deputado, mas parece que não andou. Então assim... Eu não sei até onde o sindicato alcança.

Henrique: então, seria mais uma questão de esclarecimento mesmo ao servidor?

E 06: isso. Eu não sei até onde ele pode ir. A gente pode estar pensando assim: o sindicato não está fazendo o que a gente queria, mas será que ele pode ir lá para defender o que eu quero?

Essa parte, eu fico na dúvida realmente. Mas eu atesto a importância do sindicato, apesar disso.

Henrique: você costuma frequentar as assembleias gerais do sindicato?

E 06: não. Eu só vou nessas assembleias que são decisivas que eu já falei. Quando solta uma bomba e chama todo mundo, eu vou até para mais esclarecimento do que tá acontecendo, das ações que podem ser tomadas. Aí eu costumo ir.

Henrique: então, seria nas plenárias mais gerais e conjunturas mais adversas?

E 06: sim. Isso.

Henrique: o que você gostaria, então, de discutir mais nas plenárias além dos temas de conjuntura adversa?

E 06: eu acho que falta uma informação, falta esclarecer o papel do sindicato, o que ele pode fazer, quais as ações hoje que ele está fazendo, o que ele já conseguiu. Esse tipo de esclarecimento incita o servidor a correr atrás também. Se o cara chega na assembleia e diz tudo o que a gente pode fazer, o servidor fica estimulado a correr atrás. Eu acho que falta essa divulgação.

Henrique: fechando o eixo 1, qual é o principal desafio na sua função enquanto profissional da UFRJ?

E 06: o principal desafio é o governo ter periodicamente cortado a verba, todas as verbas da Educação. Cada vez mais a verba diminui e prejudica a prestação de um serviço de excelência pela UFRJ, visto que a situação só piora. Sem dinheiro, fica difícil trabalhar. A dificuldade só aumenta.

Henrique: e você observa que o nosso trabalho de servidor técnico é valorizado na universidade?

E 06: eu tenho muita valorização pelos alunos até, o que me deixa muito gratificado. Vários agradecem, vários vêm aqui apertar a minha mão, falar muito obrigado pelo que você fez por mim. Alguns trazem até biscoito, chocolate... Inclusive já citaram meu nome numa tese de mestrado na parte dos agradecimentos. Isso só gratifica porque você sabe que o seu trabalho está sendo bem feito. Uma boa parte dos professores elogia muito o trabalho da gente. Tem uma equipe aqui. Eu tento muito ajudar as pessoas. Claro que esse não é o cenário ideal, mas tem um certo conforto de ter quatro salas, um auditório... Se eu posso ajudar o companheiro, por que não? Eu não vejo problema nenhum em ajudar, em emprestar...

Henrique: como você avalia a relação entre o sindicato e os partidos políticos?

E 06: essa ligação serve para o bem e para o mal. Para o bem, se o sindicato tiver uma boa comunicação com vereadores, deputados, ele pode conseguir algumas melhorias para a UFRJ e para os funcionários. Agora fica mais fácil o diálogo quando tem uma convivência com esses membros dos poderes. Mas, a meu ver, tem muita politicagem no sindicato também, tem muita gente querendo crescer. Essa é a parte negativa que eu vejo. Mas quanto à parte positiva dessa aliança, eu acho positivo, sim, se alinhar, mas sem querer escalar politicamente, usando o sindicato para conseguir voto, para se promover. Aí não é legal.

Henrique: assim, a gente termina o eixo 1 e vai para o eixo 2, Trabalho e Qualidade de Vida. A sua rotina de trabalho na UFRJ compromete o seu tempo livre e de que forma?

E 06: em linhas gerais, eu acho que nós trabalhamos muitas horas por dia. Não são só as oito, nove horas que nós passamos aqui. Tem um deslocamento, o trânsito na ida e na vinda. Você passa uma boa parte do dia fora da sua família, fora da sua casa. Eu acho que eu perco tempo sim de lazer e com a minha família. Inclusive aqui existe um problema porque, se eu preciso fazer alguma coisa como ir ao banco, eu estou na UFRJ. Não tem como. Aqui na UFRJ, não tem comércio aqui dentro. É uma dificuldade imensa que a gente enfrenta aqui.

Henrique: de quais atividades oferecidas pelo sindicato você teve conhecimento ou participou para melhoria da sua qualidade de vida?

E 06: eu tenho conhecimento das atividades laborais que ocorrem no bloco A, que é onde fica a Assessoria de Qualidade da Coppe, mas eu tenho quase certeza absoluta de que tem parceria do sindicato sim. Tem dança de salão, tem a parte de fisioterapia, pilates. Elas acontecem ali de meio dia a uma. Eu não sei precisamente o dia que é. Eu não participo, porque o horário para mim é ruim. De meio dia a uma, é o horário em que o funcionário naturalmente almoça. Então, para mim, não tem utilidade por conta do horário, mas eu tenho conhecimento sim de que existe. Tem até academia. Tem até um amigo meu que trabalhou na Petrobras que me disse que eles disponibilizam uma academia. Se não me engano, era no prédio da Petrobras.

Henrique: em sua vida pessoal, nos momentos de lazer e descanso, você exerce atividades que se articulam com a sua vida profissional?

E 06: eu procuro separar bem, a não ser nessa época da pandemia, em que estou trabalhando remoto. Aí em casa eu estou trabalhando, mas na época presencial de trabalho, não. Eu viro a chave, e aí é o Maurício que vai curtir a família. Não tem ligação não.

Henrique: como você enxerga o seu trabalho na pandemia?

E 06: o coordenador aqui deixou bastante à vontade, né? Ele só falou que queria o trabalho sendo executado, mas que a gente poderia ficar à vontade de fazer remoto, presencial... Ele só pediu que não deixasse muita coisa acumular e é o que está sendo feito. Cada um faz a sua escala, eu venho certamente dois dias na semana. Nos outros três, eu fico remoto.

Henrique: como a sua família foi afetada pela sua rotina de trabalho durante a pandemia? Na sua visão, a pandemia afetou a sua qualidade de vida e a da sua família?

E 06: afeta, porque você estando em casa naturalmente... Eu, por exemplo, tenho um filho de dez anos. Às vezes, é difícil trabalhar com um filho de dez anos em casa. De manhã, eu passo algumas horas ajudando ele nas aulas virtuais. Eu não tenho tanta disponibilidade de trabalho. De tarde, eu tenho que trabalhar e ajudo ele nos trabalhos de casa. Então ficou uma correria, assim, muito grande. Minha esposa também está em casa, então, ficou quase um puxadinho de trabalho para todo mundo. A casa virou um escritório. Tudo tem o seu lado positivo e o lado negativo. O lado negativo é essa correria que ficou na casa. Três pessoas fazendo três coisas diferentes. Agora a parte boa é que eu não preciso enfrentar trânsito, ida e volta todo dia. Isso é uma coisa muito boa.

Henrique: fechamos o eixo 2. Agora o Eixo 3, Condições de Trabalho. Eu queria que você pudesse descrever onde você mora, qual a distância entre a sua casa e a universidade e como você se locomove da sua casa para o Fundão.

E 06: eu moro no Méier, são 15 km. Com ida e volta, são 30 km. Eu tenho carro. Vou e volto de carro.

Henrique: me fale um pouco sobre as suas condições de trabalho em termos de mobiliário, infraestrutura, horário de trabalho...

E 06: aqui nós temos excelentes condições de trabalho. Tenho todo o aparelhamento funcionando, tudo que a gente precisa está disponível: ar condicionado, impressora, computador... Tudo funciona. O prédio, eu já não digo tanto. Quando eu saio daqui da secretaria, as dificuldades começam. Os elevadores são os mesmos desde a fundação. Tem alguns rebocos caindo do teto. O prédio está bem surrado.

Henrique: você acredita que o sindicato contribuiu para a melhoria dessas condições que você tem aí na sua sala?

E 06: não, foi mais por mérito nosso mesmo. Foi uma conquista nossa de trabalhos, de injeção de recursos, de projetos que fazem a gente ter uma condição boa assim.

Henrique: como são as suas relações de trabalho entre você e seus colegas, entre você e a sua chefia e entre você e a comunidade atendida?

E 06: somos seis na equipe, vamos fazer 15 anos em outubro, então, eu tive diferentes companheiros. No início, foi complicado porque tinha uma pessoa complexa, sistemática com todos, mas ela se aposentou já tem uns 4 anos. No mais, eu sempre me dei bem com todo mundo,

excetuando ela, e continua assim: eu falo com todo mundo, o ambiente é muito bom de se trabalhar, não só aqui na secretaria, mas também nos laboratórios. A gente não tem nenhum problema, nenhuma inimizade declarada. Quanto aos professores, também. Me dou bem com todos, nenhum que eu tenho algum tipo de sentimento ruim. Sempre tem um ou outro aluno que não bate, mas é questão passageira. A gente trabalha da mesma forma, ajuda da mesma forma e eles seguem a vida deles.

Henrique: o sindicato contribuiu para essas relações que você acabou de citar? Ou para melhor promover essas relações?

E 06: eu lembro desse curso da Reitoria que falava especificamente sobre isso: convivência entre os colegas de trabalho, como trabalhar em equipe... A parte de orientação e de informações, eu insisto em dizer que foi muito feita por esses cursos que a Reitoria ofereceu. Eu não vi esse movimento do Sindicato, não. Eu também não posso dizer que não teve, mas eu posso não ter ciência.

Henrique: como você se tornou sindicalizado?

E 06: entre as milhares de conversas que eu tive com os meus amigos, até de pessoas de fora do trabalho, eles sempre me destacaram a importância de ser sindicalizado, que você consegue lutar pelos direitos, ter um grupo de pessoas que representa você. Para ter esse grupo, é necessário que as pessoas se inteirassem e se sindicalizassem e tivessem a sua estabilidade. Então, alguns amigos me convenceram e eu fui fazer a minha filiação. Foi logo no início. Inclusive tem desconto de plano de saúde se você for sindicalizado, tem essas coisas. Um dos pontos que me falaram é que o sindicato oferecia descontos, academia, que eu também já citei, então, eu achei interessante e fui lá. Inclusive fui muito bem recebido. O cidadão lá se apresentou, me apresentou as instalações do Sindicato, chamou todo mundo para vir falar comigo. Ele me apresentou o nome e a função da pessoa.

Henrique: então, assim, a gente termina o eixo 3 e agora nós vamos para o eixo 4, que é o último. Ele é o eixo da formação humana. Primeira pergunta: você acha que o sindicato contribuiu para o seu processo de formação educacional?

E 06: não.

Henrique: sobre as atividades corporais, você já esclareceu que não participa por causa do horário.

E 06: sim.

Henrique: agora nós vamos para a pergunta de ouro. Você entende que o sindicato, por meio de suas atividades, consegue formar cidadãos conscientes e capazes de enfrentar os desafios impostos pelo sistema capitalista?

E 06: eu não vejo como ele pode construir essa base para os funcionários. Eu posso estar desinformado, mas eu não consigo ver isso, não, em todos esses anos em que eu estive aqui. Ele tem essas ações assim: desconto de plano de saúde, de academia, ginástica, mas dizer que ele dá a base para enfrentar... Eu acho um pouco demais. Eu também não sei até onde o sindicato pode ir nessa questão, mas eu acho que ele poderia fazer muito mais do que ele faz.

Henrique: antes de encerrar a gravação, eu queria agradecer muito, mais uma vez, a sua participação e a sua disponibilidade. Esse trabalho foi fruto de inquietações que eu sempre tive e eu penso que você compartilha dessas inquietações. O meu trabalho também tem futuramente esse objetivo de auxiliar o sindicato e tentar melhorar dentro da sua inquietação. Meu objetivo é estudar academicamente o tema, desconstruindo questões, mas explorando o nosso potencial da chancela dada pela UFRJ.

E 06: obrigado!

## APÊNDICE VIII – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 07

Henrique: ok., muito bem, então, boa noite, hoje é uma satisfação, no dia 19 de março de 2021, conversar com a entrevistada E 07, né, para a entrevista, como parte do projeto de dissertação do discente Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia para o Desenvolvimento Social, do Centro de Tecnologia da UFRJ. Então, boa noite! Primeiro agradeço a sua disponibilidade em conceder a entrevista.

E 07: boa noite, Henrique, é um prazer muito grande em poder estar contribuindo com a sua coleta de dados, viu? Boa noite! Fique à vontade.

Henrique: muito obrigado, então, agora, eu peço também o seu consentimento para que seja gravada a nossa entrevista.

E 07: consinto, sim.

Henrique: então, ok. Então, vamos lá, são quatro eixos, né, porque, como a gente estava conversando, o projeto guarda-chuva, né, que é o projeto no qual eu me encaixo, ele pretende averiguar a concepção de trabalho, né, nas classes de trabalhadores formais, informais, voluntários e, no meu caso, né, eu tô fazendo uma pesquisa com relação ao sindicato, o nosso Sintufrj, que é o sindicato da UFRJ, dos técnicos-administrativos, tá? Então, dentro dessa averiguação que eu estou fazendo, nós temos quatro eixos norteadores para as perguntas que eu vou fazer. O Eixo 1 é Consciência de Classe. O Eixo 2 é Trabalho e Qualidade de Vida. O Eixo 3, Condições de Trabalho. O Eixo 4, Formação Humana, que, na verdade, o eixo 4, de acordo com o projeto maior que já está, como a gente conversou antes, aprovado pelo Comitê de Ética do HUCFF e na Plataforma Brasil, ele tem esse 4º eixo Formação Humana, que, na verdade, é o que eu desejo averiguar. A partir da análise dos dados coletados e do meu referencial teórico, eu quero averiguar qual é a concepção da formação humana que cada servidor entende à luz do sindicato, ou seja, como o sindicato, como é que o servidor, a partir das perguntas que eu vou fazer, como é que o servidor pode fazer uma leitura de como o sindicato ajudou a sua formação humana e formação humana aqui de uma forma *lato sensu*, de uma forma geral, tá ok.? Uma formação cidadã, crítica, consciente, tá? E é claro que a gente não tem a pretensão logicamente de dizer que só o sindicato é que contribui para a formação humana, mas justamente eu quero entender como o sindicato pode contribuir, até porque a formação humana, ela engloba todas as esferas da vida, né, de uma pessoa, de um cidadão e ela vem a partir de casa, de todas as experiências, tá? Então, é nesse sentido que eu vou fazer a entrevista, tá?

E 07: ok., concordo!

Henrique: então, começando o Eixo 1, Consciência de Classe, nesse item consciência de classe, eu te pergunto, como você entende a importância do seu trabalho perante a universidade e a sociedade de um modo geral? Seja a comunidade atendida, toda a sociedade. Por favor!

E 07: bem, eu vejo meu trabalho como sendo uma atividade contribuidora para o processo de formação do aluno. Eu agora como docente técnica do Departamento de Medicina e Atenção Primária à Saúde, então, eu vejo como docente técnica, eu leciono frente a duas turmas e eu vejo como uma atividade que contribui muito para a formação do aluno do curso de Medicina. Eu tenho também a atividade do meu projeto que versa sobre a tuberculose. No momento também em que eu estou desenvolvendo junto às comunidades do território, também como um processo contribuidor, a educação dessa população para entender melhor o seu processo de doença para promover a visão [inaudível]. Então, eu percebo que a UFRJ, ela está satisfazendo duas demandas que é a educação contribuindo aí para formação do aluno, eu estou sendo muito bem entendida uma vez que procurada para orientar trabalhos, né, e para conversar mediante uma questão ou outra que surge. Então, procurada pelo meu público né, que é o aluno. Então, eu acho que estou tendo uma boa interação com eles, estou conseguindo cumprir a minha tarefa e também lá na parte da educação e na parte dessa assistência que eu procuro dar aos pacientes que aceitam participar do meu projeto. Acho que também eu consigo dar uma contribuição para

uma melhor compreensão, para a valorização da cura da doença e não só no nível pessoal, mas também no coletivo.

Henrique: ah, legal, com certeza, né? Mais alguma coisa que você queira acrescentar ou já está contemplada?

E 07: uma coisa que me dá muita satisfação, né? As atuações nesses dois eixos, Educação e Saúde, me dão muita satisfação.

Henrique: ah, que bom! Tá, ok., muito bem. Então, a segunda pergunta é o seguinte: você acredita que os trabalhadores sindicalizados da UFRJ têm a percepção de que pertencem a uma mesma classe, quer dizer à classe trabalhadora? De um modo geral? Entendendo classe trabalhadora no sentido lato mesmo, você acredita?

E 07: não! Não acredito, eu penso que a UFRJ, ela tem uma diversidade muito grande, né? De funcionários e naturalmente, isso traz culturas diferentes, modos de vida diferentes, formação. Então eu penso que existe aí muita diversidade, muito a caminhar para que se entendam como integrantes de uma instituição, como todos ali com os mesmos direitos, igualdade de direitos. Então, eu penso isso.

Henrique: muito bem, então, como você enxerga a relação do sindicato com os partidos políticos?

E 07: olha, eu não sou muito, assim, eu não tenho um contato muito grande com o sindicato, né? Pelo que eu vejo, eu posso ver, em algumas ocasiões, me parece ser uma boa integração. Me parece que tem uma boa integração. Não vou dizer que satisfatória, eu acho que aí eu teria que ser mais integrada ao sindicato para poder fazer essa avaliação. Mas eu penso que ele tem uma integração sim, não sei se satisfaz as demandas do sindicato e nem para os profissionais que estão ali sindicalizados. Mas até aqui eu percebo que é uma boa integração.

Henrique: muito bem, ainda nesse eixo consciência de classe, como você enxerga o sindicato numa perspectiva de construção da união entre os trabalhadores. Assim, como você pode fazer essa leitura?

E 07: olha, Henrique, eu penso, até pelo tamanho dessa instituição, como eu falei, pela diversidade de formação, pela diversidade cultural de seus membros, eu penso que talvez por essa dimensão tamanha e pelas diferentes formas de essas pessoas verem o sindicato entenderem, né, como deve ser essa relação sindicato-instituição, sindicato-profissional. Eu acho que falta um pouco a caminhar, sabe? Mas não que não tenha sido feito, como eu falei, pela dimensão das questões surgidas e aí eu acho que falta um pouco a caminhar.

Henrique: certo, muito bem, então, para terminar esse eixo 1, a gente vai à última pergunta que é: você costuma frequentar as assembleias gerais do sindicato?

E 07: não, não costumo frequentar até por questões de horário, eu sempre fui muito envolvida. Eu fiz um mestrado seguido do doutorado. Então eu não costumo. Agora, depois que eu saí do departamento [de Radiologia], eu me envolvi com a questão da docência, de projetos também, então, o tempo acaba e eu continuo buscando uma formação, agora com o meu pós-doutorado. Então, a gente fica um pouco afastado. Não tenho o hábito de frequentar as assembleias, não tenho o hábito mesmo.

Henrique: tudo bem. Então, assim, a gente termina o eixo 1, tá? Agora nós vamos para o Eixo 2, que é Trabalho *versus* Qualidade de Vida, que é essa relação entre trabalho e qualidade de vida e a pergunta é: a sua rotina de trabalho na UFRJ compromete o seu tempo livre? E de que forma? São duas perguntas, né?

E 07: bem, e você se refere a esse período agora que nós estamos vivenciando, ou...?

Henrique: eu vou até, foi até bom você perguntar, porque eu desdobrei esse eixo em dois momentos. Então, essas duas primeiras perguntas são do momento anterior à pandemia. E depois eu vou fazer duas perguntas. Foi até bom você fazer esta intervenção, que, quando eu for entrevistando outras pessoas, eu já vou deixando claro para poder a pessoa poder pensar, né? Então, a pergunta 1 e a pergunta 2, que essa primeira que eu fiz vale para antes da pandemia e depois eu vou fazer mais duas perguntas já à luz da pandemia. Então, antes da pandemia, a sua rotina de trabalho comprometia o seu tempo livre e de que forma?

E 07: não, eu cumpria a rotina do departamento [de Radiologia]. O departamento tinha um horário flexível. Então, eu conseguia ter o meu fazer e desenvolver minhas atividades, cumprir com todas. Em nenhum momento, houve uma cobrança pela gestão superior, que seria ali a Faculdade de Medicina, nem as cobranças de tarefas não cumpridas pelo meu departamento, Departamento de Radiologia, né, ou questão de horário, questão de atribuições e eu fazia o doutorado. Então, eu conseguia talvez, pelo meu jeito de ser, muito criteriosa, tudo muito organizado, eu conseguia dar conta das minhas tarefas, integrando o trabalho e o estudo, eu não tinha nenhuma interferência que comprometesse a minha qualidade de vida, não.

Henrique: tá ok., aí, a segunda pergunta, ainda antes da pandemia também, de quais atividades do sindicato, caso você tenha participado de algumas dentre as oferecidas para melhorar a sua qualidade de vida, você chegou a fazer alguma atividade?

E 07: não, eu nunca frequentei nenhuma atividade do sindicato.

Henrique: eu estou anotando a minutagem porque depois isso me ajuda, né? Na hora de transcrever e ouvir de novo. Agora, então, ainda dentro deste eixo, vamos passar para o momento da pandemia. Como você enxerga o seu trabalho na universidade à luz da pandemia do novo coronavírus? Fazendo assim um resumo desse um ano, né, como é que está o seu trabalho dentro da pandemia?

E 07: temos conseguido caminhar bastante dentro daquilo que foi proposto, nosso departamento, ele foi voluntário para iniciar um trabalho remoto com alunos voluntários também. Então, nós começamos a atuar antes da elaboração do PLE (Plano Letivo Excepcional) e conseguimos. Quando veio realmente, então ali, a convocação para que fosse realmente dentro das possibilidades de cada departamento, de cada disciplina, atuar no remoto, nós já estávamos com um trabalho integrado e penso que nós conseguimos, tivemos uma surpresa que nós mesmos aprendemos junto com o aluno, né, nós ainda não tínhamos essa familiaridade com o ensino remoto. A gente às vezes ficava pensando, será que vai dar certo, como vai ser?

Henrique: e vocês tiveram esse pioneirismo porque, por exemplo, lá onde eu curso o mestrado, nós só retomamos em agosto de 2020. Ficou aquele período de março até agosto para realmente saber o que fazer. Então, é interessante, eu estou até tomando nota disso aqui porque isso é interessante. É um dado interessante.

E 07: nós retomamos em abril. Logo em meados de abril. No início de abril, estávamos planejando as coisas, como seria e aí em meados de abril nós já estávamos aprendendo junto com o aluno, tentando buscando a melhor maneira, desenvolvendo estratégias. O grupo, ele é muito integrado, isso é muito bom. Não digo aquela integração da amizade, de conviver, porque são muitos, mas, eu digo mesmo em relação à atividade do trabalho, existe aqui uma vontade de desenvolver, de fazer. Então, nós já estávamos, quando veio o convite da UFRJ. Para isso, no remoto, nós já estávamos atuando, buscando as saídas, as estratégias. E a gente ficava, aí, será que vai dar certo? Não pode ser! E na minha disciplina tivemos um estágio que eu supervisiono junto com outro grupo de professores, o Estágio do Internato Integrado dos alunos de Medicina. Então, eles fazem relatórios e nós nos surpreendemos com o quanto dar a eles realmente uma troca e a produção de conhecimentos daquilo que nós propomos, daquilo que nós queríamos fazer. E teve muito elogio, obviamente teve crítica também, faz parte, mas contribui com o crescimento também, então, tem dúvida para você reorganizar, então com relação a outra disciplina, inclusive essa disciplina do internato integrado, nós tivemos ontem a avaliação de nove alunos do M10 e M11, que se formaram. Então, eles estão obrigados a fazer relatórios semanais, fazer Diário de Campo Semanal e, ao final, faz um relatório. Então, você vê eles agradecendo o quanto eles aprenderam e a gente discute semanalmente com eles a semana na reunião virtual. Então, foi muito bom! E na outra disciplina também, que é a M3, como eles eram muito novinhos, a gente falava assim: “Não vai dar certo!” E também foi assim uma questão, eles aprovaram muito como foi organizado. Tem um plano prático, de discussões, prático, de eles estarem fazendo as ligações de telemonitoramento de pacientes com Covid. Nós fazemos isso! Então, nós estamos supervisionando e fazemos a discussão de cada caso, de cada paciente contactado. Então, também teve o meu projeto que conseguiu se engrenar! Tanto que

agora eu estou com mais um, eu acho que foi proveitoso! Não resta dúvida que aumentou um pouco as atividades, até para organizar. São mais de 100 alunos em cada disciplina, tem rodas de conversa, eles fazem o telemonitoramento do paciente com tuberculose também. Então, a gente discute caso por caso. Demandou um acréscimo de carga horária, mas nada que seja assim sofrido, nada que seja forçado porque a opção de atuar no projeto é minha. Escrever, coordenar dois projetos, então, também me dá um prazer!

Henrique: e você pensa, aí já terminando esta parte da Covid, da pandemia, em relação a trabalho e qualidade de vida, você acha que a sua família foi afetada por essa rotina de trabalho remoto ou a sua qualidade de vida e da sua família foi afetada? Para dar uma síntese ao assunto...

E 07: não, pois nós somos muito unidos, né, todo mundo trabalha muito, mas a gente sempre se falou muito por celular, muito integrado, todo final de semana juntos. Com a pandemia e o isolamento social, como nós cumprimos rigorosamente o isolamento social, nós ficamos rigorosamente em casa e só saímos nas demandas muito relevantes, eu e meus familiares somos assim, então, isso nos possibilita ir na casa de um do outro. Isso não interfere nos nossos encontros. Obviamente quando eu estou trabalhando, eu não posso estar com eles, nem falando com eles. Mas a gente não teve esse afastamento porque, com um carro, um pode ir na casa do outro, pois temos um terraço. É um espaço grande onde nós podemos nos reunir. A gente senta, conversa, brinca, não teve essa quebra em nosso convívio. Mas houve uma grande disciplina! Às terças, quartas e quintas-feiras, eu estou em casa e estou trabalhando. Da mesma forma que outros que também trabalham no remoto, estudam no remoto, um tempo equilibrado para todos. Mantendo todos os protocolos com álcool, máscara etc., podemos nos encontrar.

Henrique: assim terminamos o Eixo 2 e vamos para o Eixo 3, Condições de Trabalho. Aqui vamos falar de um modo geral antes e depois da pandemia. Você fica à vontade até para sintetizar as suas condições de trabalho de modo geral na UFRJ.

E 07: olha, assim, no antes da pandemia, em questões de estar atuando lá na prática, trabalhava antes como técnica de laboratório, fazia exames, então, aquilo de que eu precisava eu tinha para o trabalho. Às vezes, eu via alguns colegas, em alguns setores, em que faltava material, equipamento, estrutura, mas dentro da minha função, eu tinha o meu microscópio, eu tinha as minhas lâminas para leitura. Eu tinha os meus afazeres, eu tinha toda estrutura para isso. Eu era contemplada pela instituição. Para mim, na UFRJ, apesar de eu saber que tem pessoas que não têm condições de trabalho ideal, falta material, tem problemas estruturais, o que interfere no seu próprio rendimento, mas eu nunca passei por essa questão de faltar material etc. Eu já trabalhei no Instituto de Biologia, trabalhei no Departamento de Patologia [Anatomia Patológica], também na Radiologia. O que eu penso que ocorre dentro da UFRJ é uma desarmonia entre as pessoas. Eu penso que há pessoas que não se integram, não são abertas a uma integração, a uma mudança, a um diálogo, a uma conversação, a uma partilha de tarefas. Quando eu trabalhei no Instituto de Biologia e eles descobriram que eu era bióloga, eles falaram que eu tinha que ir mesmo para Biologia. E eu saí de lá pois a minha chefe foi embora para os Estados Unidos. Eu vi sempre muito uma competição grande entre os colegas de trabalho. Falta muito a ser humanizado entre os colegas de trabalho! Os próprios funcionários! Esse processo de humanização tem que nascer de cada um, não é assumir esta tarefa de propor a humanização, as próprias pessoas individualmente devem ter essa atitude de assumir a tarefa de propor uma humanização. De entender a necessidade de se integrar, de compartilhar, de conviver juntos. A necessidade de se empenhar para um bom trabalho. Para o desenvolvimento das suas atividades. Para um bom convívio em um ambiente de trabalho porque isso só contribui na hora de desenvolver suas funções. Você respeitar o outro, o espaço do outro. E aqui, eu não estou falando do sindicato, eu estou falando da UFRJ de modo geral. Falta trabalhar muito esse lado dentro da universidade. Não é o fato de você estar na melhor universidade, naquela que detém muitas premiações, você tenha que viver competindo com os seus colegas de trabalho e atropelando uns aos outros. Pelo contrário, temos que nos integrar cada vez mais para dar um retorno à sociedade, para dar um retorno aos pacientes, para dar um retorno entre nós mesmos. Práticas que engrandecem, que permitam um bom convívio. As pessoas devem se empenhar

para nascer de cada um esse sentimento. Porém, atualmente, dentro da pandemia, nós temos conseguido fazer um trabalho bem diferenciado dentro do que eu sempre fiz. Mas antes eu me envolvia muito com a papelada dos outros. Agora eu me envolvo com meus próprios papéis! Minhas aulas, meus projetos, meus processos. Eu ficava feliz quando conseguia êxito com os processos dos outros! Mas agora eu vejo as minhas papeladas!!! Os meus alunos! Os meus projetos! E o êxito deles! Em casa também eu tenho uma boa estrutura, eu tenho computador. Eu improvisei um escritório e faço o meu trabalho. Eu penso que a comunicação melhorou um pouco nesse momento da pandemia. Eu ainda não sei muito trabalhar com processo eletrônico no Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Estamos aprendendo ainda, a gente vai desenvolvendo o trabalho remoto, que exigiu muitos resultados. Por meio de desenvolver muitas habilidades, sejam de comunicação, habilidades dialógicas, do científico com o popular. Nós estamos em casa e lidando com pacientes, a gente desenvolveu competências que nem sabíamos que tínhamos!

Henrique: então, agora, para sintetizar, a sua relação de trabalho com os seus colegas, com a sua chefia e com a comunidade tem caminhado nesse momento para uma maior harmonia?

E 07: sim, a gente se fala bastante, ontem tive reunião de departamento, temos também reuniões de coordenação de disciplinas, temos bastante diálogo nesse momento principalmente. Porque, às vezes, a gente precisa desenvolver essas estratégias, tem sempre um ou outro que discorda das posições porém, como um todo, a gente tem conseguido caminhar. Temos conseguido dar essa contribuição no ensino e na saúde dentro dos limites impostos pela pandemia. Não dá para se resolver tudo, mas a maior parte temos conseguido resolver.

Henrique: assim, damos o fechamento ao Eixo 3 e vamos passar ao Eixo 4, que é o eixo de Formação Humana especificamente, que vem a ser o cerne do meu trabalho. Vamos retomar algumas questões para dar o fechamento da entrevista. Nesse sentido, você acredita que o sindicato em algum momento já tenha contribuído para o seu processo de formação educacional de um modo geral? Você chegou a fazer algum curso oferecido pelo sindicato?

E 07: não, nunca fiz nenhum curso que tenha sido oferecido pelo sindicato. Até pelas questões de horário como eu já ressaltai anteriormente, eu sempre estive muito envolvida com meu trabalho e com os meus estudos. Para não deixar nenhuma brecha no meu trabalho, inclusive, já ouvi isso da direção da Faculdade de Medicina. E essa situação sempre exigia uma dedicação maior de tempo. Por isso, enquanto eu estava dentro da UFRJ, eu estava sempre envolvida com meu trabalho ou os meus estudos. Com horário bastante apertado! Além de tudo, eu moro distante do meu local de trabalho e nesse momento eu nem saberia dizer se há atividades remotas sendo realizadas pelo sindicato!

Henrique: eu também, neste momento, não saberia dizer precisamente sobre essas atividades pois pelo sindicato ser o meu objeto de estudo, eu tive de me afastar das atividades do sindicato. Por uma questão ética. Ainda antes do decreto da pandemia, eu já havia me afastado um pouco do Sintufrj por ser o meu objeto de estudo. Inclusive o idealizador do meu curso de Mestrado chama-se Michel Thiollent, ele é bastante conhecido no meio acadêmico pois ele preconiza uma metodologia chamada pesquisa-ação, em que se torna possível que o pesquisador se envolva até certo ponto com o seu objeto de estudo, mantendo a cientificidade do trabalho acadêmico.

E 07: sim, eu o conheço!

Henrique: também um colega nosso do CCMN que cursou o mestrado na Unicarioca aqui no Rio Comprido citou o nome desse professor em sua defesa de dissertação e sua orientadora também citou o nome do professor, ressaltando a questão da pesquisa-ação. Você é um pesquisador que estuda o campo e pode ter uma proximidade com o próprio campo dentro dos limites mínimos para que o trabalho não perca o caráter científico. Existe toda uma discussão acerca da neutralidade da ciência, por isso, a importância da pesquisa-ação e de seus limites.

E 07: sim, com certeza, eu concordo com ele e conheço a pesquisa-ação.

Henrique: nesse momento, eu precisarei investigar algumas informações no site do sindicato, examinar documentos, por ser o meu objeto de estudo, porém eu tenho estado mais afastado das atividades e do cotidiano do Sintufrj. Nós temos o site do Sintufrj, nós temos o site do

sindicato, com bastantes documentos e informações sobre tudo que tem acontecido na esfera do sindicato. Terei que recorrer agora a essas informações para completar a minha pesquisa. Agora eu digo que é a pergunta de ouro para terminarmos a entrevista! Para poder sintetizar todas as informações das pessoas que têm contribuído na minha coleta de dados. Eu quis dar um fechamento pois o meu trabalho tem um referencial teórico alinhado com a Escola de Frankfurt, a teoria crítica, os autores críticos. Como hoje a pós-graduação é marcada por estudos transversais, você mesma deve ter esbarrado com esses autores nos seus estudos de pós-graduação, também lá no meu curso nós falamos de Paulo Freire, da Escola de Frankfurt, autores como Marcuse, autores de viés filosófico. E o meu orientador trabalha muito também com Florestan Fernandes, com Marx, Lukács, Mészáros, com Ricardo Antunes que já é nosso, é brasileiro, mas tem essa inspiração, que vai na análise do Capital. Esse foi o primeiro livro que eu tive de ler, quase arranquei os cabelos!!! De tão profundo e difícil de fazer a síntese do conhecimento. Logicamente, um estudo sério, né, não frases soltas como temos esbarrado por aí! A questão da dialética etc., primeiro você poder entender toda essa questão da análise dialética, a primeira impressão que eu tive e fiz a relação para poder entender foi como pegar uma cebola descascá-la, tirar cada camada, ir até o final das camadas, atritar o conhecimento e depois voltar até a casca da cebola. Assim eu fiz para me apropriar desse conhecimento dialético!!! Assim eu fiz para entender!!! Inclusive para entender o conhecimento como um movimento em espiral. O Capital, ele usa a questão da mercadoria e do valor de uso e valor de troca como base para desenvolver a teoria preconizada por Marx, e assim podemos minimamente entender e nos apropriarmos desta obra tão densa. Daí vem o Lukács e o meu referencial teórico é bastante denso na medida em que eu recorro a Mészáros, que é autor já sucessor de Marx e Lukács para poder referendar o que seus antecessores preconizavam. Depois, quando tiver depositada na biblioteca, te passarei uma versão da minha dissertação de Mestrado, faço questão!!!!

E 07: claro, obrigada!

Henrique: o Ricardo Antunes, ele foi orientando do Mészáros, pessoa física inclusive, agora ele está bastante em voga por conta da situação da precarização do trabalho do modo geral, e o próprio Mészáros compara o sistema capitalista de produção com um organismo vivo que se reproduz de forma sociometabólica. Assim, eu conduzo o meu referencial teórico. E a minha dissertação vai cotejando esses autores para poder sintetizar o referencial teórico. Inclusive com o coronavírus e toda a crise gerada pela pandemia, ele me contempla pois eu consigo enxergar toda a teoria desses autores na vida prática. Esse sistema se reproduz inclusive independentemente do capitalista e o Estado passa a ser um mero gestor dos negócios da burguesia. É bastante profundo, estou falando aqui em linhas gerais. Eu fiz essa divagação com você pois enriquece a entrevista e você pode conhecer um pouco do meu estudo.

E 07: claro, assim eu consigo entender um pouco mais da sua pesquisa!

Henrique: eu também trabalho com Saviani que é um autor que você com certeza conhece por ser oriunda da Fiocruz. Ele entra para dialogar na questão da formação politécnica.

E 07: sim!

Henrique: o meu trabalho começou inspirado em Saviani e Marx, que falam de uma educação politécnica com perspectiva intelectual, corporal e tecnológica. E cheguei ao conceito de formação omnilateral. E aí o meu orientador ressaltou que, como um dos eixos do projeto guarda-chuva é formação humana, ficou sugerido que eu trabalhasse esse conceito no meu projeto para desenvolver a dissertação. E a partir daí fui buscando os autores a partir de Marx. E da Teoria Crítica pois o meu programa de mestrado é de Tecnologia para o Desenvolvimento Social, que fica dentro do CT da UFRJ, Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social, que tem uma proposta de desconstruir a engenharia dura!!!

E 07: difícil essa proposta!!!

Henrique: foi uma luta muito grande no Consuni para convencer os Acadêmicos da Engenharia a implantar este núcleo dentro do CT. Assim, a pergunta final é: você entende que o sindicato

à luz de tudo que discutimos aqui na entrevista, por meio de suas atividades, formar cidadãos conscientes e capazes de enfrentar os desafios do sistema capitalista?

E 07: olha, Henrique, é como eu digo, eu não tenho uma convivência dentro do sindicato. Mesmo quando era presencial, eu não tenho uma proximidade tão grande. E agora com o remoto ficou mais difícil ainda. Mas, apesar disso, eu acho sinceramente que não! Volto a dizer, vai ter um viés aí na minha resposta pelo meu desconhecimento do assunto como eu já havia falado. O pouco convívio que eu tive com o sindicato, que eu consideraria nenhum, eu fui lá uma única vez para ver uma questão de plano de saúde, um colega que trabalhava comigo me levou ao sindicato pois ele tinha bastante envolvimento com o sindicato. Conversei longamente com o servidor que atuava no sindicato, que me convidou para ir lá outras vezes, desenvolver algum tipo de projeto na época... Mas eu acho que o sindicato não tem toda essa contribuição, não! Talvez ele tenha algumas realizações isoladas, algumas tratativas, mas eu não vejo que ele tenha essa contribuição efetiva!

Henrique: essa pergunta é para fechar a entrevista, mas no seu caso, você já havia, em outras falas anteriores, falado dessa questão do seu desconhecimento e da sua falta de contato mesmo com o sindicato. Essa pergunta é para dar o fechamento a entrevista, por isso, eu não deixei de fazê-la a você. É uma pergunta bem contundente para ao final a pessoa poder explicitar a sua visão sobre o sindicato.

E 07: mas, eu repito a você que eu não tenho um conhecimento sólido para dar uma resposta exata. Dentro do meu conhecimento sobre o assunto e sobre o sindicato, eu digo “não”, mas não deixo de ressaltar a minha falta de conhecimento mais profundo sobre o assunto para dar uma resposta mais precisa a você.

Henrique: como a gente também escolheu trilhar esse caminho da pós-graduação, temos que fazer escolhas e essas escolhas acabam nos afastando do sindicato.

E 07: exatamente! Principalmente no meu caso que escolhi fazer o mestrado e o doutorado na Fiocruz cuja carga horária é bastante grande. O programa do curso é muito extenso. Eram muitos créditos a cumprir eu nem sei hoje como está, mas inclusive o programa sofria bastantes críticas por conta disso na Fiocruz. Por isso, também eu não cheguei a frequentar muito o sindicato até por essa questão de tempo, como eu já havia mencionado.

Henrique: você gostaria de fazer ainda alguma colocação ou você acha que já está contemplada na entrevista? Da minha parte, eu já finalizei!

E 07: eu só gostaria de ressaltar que precisamos de trabalhos como seu para que a gente possa investigar de forma mais esmiuçada esse assunto tão importante, da questão da humanização, que é tão importante para a gente e que a gente tanto pleiteia, tanto na área da Educação como na área da Saúde. Então, eu acho que trabalhos como o seu vêm para contribuir para isso e isso engrandece muito o ser humano, que para ali para acompanhar assuntos como esse dentro desse grupo de pesquisa que você integra. A humanização se faz necessária, por isso, eu vejo como bastante importante o seu trabalho. Parabéns pelo seu trabalho!

Henrique: eu que te agradeço pela sua disponibilidade de poder contribuir com as reflexões, com a sua experiência. É o meu objetivo poder estudar melhor algo com o que eu tive contato no caso o sindicato. Conforme você falou ainda agora. Isso também se deve a um interesse pessoal e uma tradição familiar de ligação com o serviço público, a maior parte da minha família é oriunda do serviço público. Os meus pais são servidores públicos aposentados, a minha mãe trabalhou na UFRJ, a minha avó é aposentada do município do Rio de Janeiro. Por isso, eu tenho uma trajetória, e isso está no meu trabalho, ligada ao serviço público. Eu fui aluno do Colégio Pedro II, da UERJ e hoje trabalho na UFRJ. A minha inquietação é antiga e agora estou colocando em prática.

E 07: isso mesmo, terei muito prazer depois em saber que você ingressou no Doutorado. Acho muito legal manter essa linha de trabalho e pesquisa.

Henrique: muito obrigado e vou encerrar aqui a gravação!

## APÊNDICE IX – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 08

Henrique: pronto, então, bom dia, então hoje eu tenho o grande prazer de entrevistar o E 08 que conheci em cursos que fizemos juntos na Praia Vermelha, é uma pessoa muito positiva, né, de quem eu gosto muito e eu o convidei para contribuir na coleta de dados da minha pesquisa de Mestrado na UFRJ porque eu penso poder dar muitas contribuições, né, interessantes, até pela vivência dentro da universidade. Então, primeiro eu gostaria de agradecer a sua disponibilidade, tá? De conceder a entrevista e eu vou pedir o seu consentimento para a gravação.

E 08: sim, claro, bom dia! É um prazer!

Henrique: ok.! Então, como eu já tinha falado anteriormente, a pesquisa, ela tem quatro eixos, que são os temas do projeto que eu desenvolvo, que são: Consciência de Classe, Trabalho e Qualidade de Vida, Condições de Trabalho e Formação Humana. E formação humana, como eu te falei, formação do cidadão, que contempla toda a vida do cidadão, da pessoa desde a sua casa, porque a minha pesquisa, ela pretende averiguar como o sindicato, o Sintufrj, ele pôde contribuir ou não para essa formação do servidor TAE. E aí, por isso, formação humana engloba tudo! Muito bem, então, no Eixo 1, Consciência de Classe, eu pergunto, como você entende, no seu caso, você já está aposentado, como você entendia a importância do seu trabalho perante a universidade e a sociedade em geral?

E 08: como o meu trabalho influenciava?

Henrique: como você entendia a importância do seu trabalho para a universidade e para a sociedade, exato!

E 08: bem, como eu comecei na universidade atendendo aluno, todo mundo precisava de nós! A gente tinha que orientar todos os alunos... Os alunos que estavam começando, que entravam pelo Vestibular, eu sou antigo, ainda era Vestibular, antes do Enem, e eles precisavam de um tudo, de toda maneira, de toda a informação de todos os funcionários da universidade, para entrar, para estudar, como eles deveriam se comportar, como eram os períodos, o que eles iriam estudar, o que eles deveriam fazer, toda essa parte foi muito, é, assim, como é que eu vou dizer, enobrece o ser humano, né, ajudando o outro você também se ajuda, é uma via de duas mãos, né, o rapaz e a moça que estão entrando, eles pedem muito a sua ajuda e você também aprende com eles, como você precisa incentivar eles para estudar, determinado momento da vida, né, eles querem desistir, você tem que incentivar, isso é muito bom para a universidade, para a sociedade, né? Para nossa vida como um todo!

Henrique: como um todo, né? Isso aí, muito bem, agora a segunda pergunta, você acredita que os trabalhadores sindicalizados da UFRJ têm a percepção de que pertencem a uma mesma classe, quer dizer, a classe trabalhadora, de um modo geral, você acredita?

E 08: acredito, sim, apesar de na universidade terem muitas discussões, a nossa universidade é muito discursiva, em tudo, tudo, tem muitas competições entre nós, né? Mas isso não é uma coisa ruim pois faz você chegar a um ponto positivo de muitas coisas, né, por isso que nós lutamos, por salários melhores, por vidas melhores, vidas e salários bem melhores, né, e o governo nos ajuda nesse sentido, que não é só você ter estabilidade, né, você tem que fazer cursos, tem que continuar estudando e a universidade, ela te ajuda, ela cobra de você isso! Para que você estude, ela cobra que você continue estudando. Entendeu, então, isso é muito bom, a universidade é maravilhosa e o sindicato também ajuda, ajuda bastante a quem quer seguir carreira, para quem quer continuar se tornando um bom funcionário, até mesmo quem não quer, as pessoas, e o sindicato, ele vai empurrando... Você não tem como sair, se você quiser realmente trabalhar e sustentar sua família, você vai! Você acaba se dando, você acaba aprendendo de um tudo! A universidade é um universo, é enorme!

Henrique: puxa, maravilhosa resposta!!! Então, já nessa mesma linha, você acha que o sindicato, ele consegue construir um sentimento de união entre os trabalhadores, até dentro disso aí que você falou?

E 08: sim e não! O sindicato é polêmico, né? Ele bota, faz com que a gente bote para fora as nossas discordâncias [inaudível], as nossas discordâncias políticas, sociais, que fazem com que a gente cresça cada vez mais, né? O sindicato é uma coisa relativamente boa! Eu acho que o sindicato veio para somar! Embora ele não atenda a todo mundo, ele não vá agradar a todo mundo porque ninguém agrada a todo mundo em momento nenhum! Mas ele consegue fazer com que a gente se empenhe quando tem que fazer greve, quando tem que lutar pelos nossos salários, pela nossa vida, pela nossa Medicina, por tudo né? O sindicato sempre vai ajudar! Por menor que seja a realidade, o ser humano, ele sempre vai melhorar! A melhora é muito maior que a negativa.

Henrique: ah, certo, que bom, e você costumava frequentar as Assembleias Gerais do Sintufrij?

E 08: às vezes, eu não frequentava muito porque, como você sabe, eu trabalhava, eu trabalhei 35 anos na Praia Vermelha! Fiz cursos no Fundão, fiz algumas participações em algumas reuniões no Fundão, mas era muito difícil porque na Praia Vermelha é muito carente de funcionários, quase ninguém gosta muito de trabalhar na Praia Vermelha por ser longe de muita coisa. Então, a Praia Vermelha exigia muito da gente, né, como o horário do trabalho, a gente não tinha muita folga e não tinham muitos ônibus para ir, para levar, agora está melhor! Mas antigamente não existia muito, então, eu participei de algumas, sim, como falei, eram bem polêmicas as nossas reuniões, mas a gente sempre saía, né, fazendo paralisações e depois partia para as greves que nos interessavam e o governo sempre nos ouviu! Sempre nos ouviu, dificilmente o governo não escuta, ele pode fingir que não escuta, mas escuta! Porque a universidade faz bastante barulho, se comunica verbalmente, por escrito, por alto falantes, de todos os modos possíveis e imagináveis.

Henrique: puxa, muito bom, está riquíssima sua entrevista, estou gostando muito! Agora, dentro do Eixo 2, Trabalho e Qualidade de Vida, tá, aí no seu caso, como você já está aposentado, eu vou perguntar sempre relativo ao tempo da ativa! Então, naquele tempo, a sua rotina de trabalho na universidade comprometia o seu tempo livre? E de que forma?

E 08: ah, no início, comprometia sim, porque todo início de trabalho, com estabilidade ou sem estabilidade, você tem que aprender, certo? Ter uma rotina, são horários, são cursos que você tem que fazer, mesmo porque eu vinha de empregos celetistas, de Economias Mistas, eu vinha de uma área [inaudível], então era uma outra visão, né? Ali é uma universidade, onde se educam alunos e alunas, e trabalhar com professores, pessoas que vão educar. Então, é um olhar diferente, é um trabalho diferente, e você tem que olhar diferente. Então, você tem que fazer muitos cursos, você tem que fazer palestras, você tem que assistir para os seus chefes, então, ocupava, sim! Mas não é igual ao celetista, né? Que são 12/14 horas. A gente trabalhava há algum tempo atrás, eram oito horas, entendeu? Não tinham essas leis que nós temos hoje de trabalhar sete horas, seis horas, a gente trabalhava bem mais horas, entendeu, é, mas depois você tinha suas compensações, pois tinha os cursos em que você podia aprender, né? E foi muito bom, foi ótimo, para você aprender, hoje não compromete, não, pois tem todo um lado, tem a gratificação que você no futuro vai ganhar, gratificação por você estar aprendendo mais, você estar trabalhando mais, tinham horas-extras também, então, tudo isso incentivava e incentiva o funcionário a trabalhar, porque você vai deixar a sua vida particular provida, porque, como você vai ganhar hora-extra, você tem como pagar uma pessoa, no caso de filhos, ou de mãe, para fazer uma faxina em casa, alguém para deixar uma comida para sua mãe ou para seu filho, alguém levar seu filho para a escola, ou um condutor, então, você vai ter como, e tem um lado e ajuda o outro. Você vai ficar fora de casa por um tempo, mas você vai ter como amenizar isso, e sem contar que final de semana a gente não trabalha! E o nosso calendário escolar, nós temos férias, e antigamente, a gente podia partir as férias em 15 e 15 dias, se nós precisássemos, nós podíamos antigamente vender nossas férias, antigamente a gente podia vender dez dias de férias, e tirar 20, nós podíamos barganhar as férias, nós podíamos tirar 15 e 15 dias, e os empregados, depois de cinco anos, antigamente a gente tinha muito menos doenças e muito mais capacidade de trabalhar, e dificilmente a gente ficava cinco anos, podíamos trabalhar cinco anos direto e isso nos gerava três meses de licença, gratuitas, a gente ganhava por trabalhar

cinco anos sem ficar doente, eu mesma trabalhei cinco anos sem ficar doente, sem nenhum problema, era nova, tinha meus 20 e poucos anos, 29, não era tão nova mas... tinha a maior disposição! Eu trabalhei em uma época em que eu tinha a maior disposição, maior prazer em trabalhar em uma universidade federal! Era um prazer muito grande ser funcionário público... Era um prazer, você era muito respeitado! Eu era muito respeitado! Entendeu?

Henrique: é, a minha mãe também foi dessa época!

E 08: a Faculdade de Administração e Contabilidade que eram faculdades antigas, né? Tinham um peso muito grande na época, na sociedade também! E esses três meses, você só era incentivado, né, a trabalhar cada vez mais e a estudar mais. Bom, mas quem tinha problema de família, não podia fazer grandes cursos, como faculdade, eu não consegui fazer faculdade! Fiz muitos cursos, mas, isso são problemas pessoais, entendeu? Que você não consegue resolver ao longo do tempo, isso não tem muito a ver com a faculdade, a faculdade te ajuda a fazer tudo o que você pode! Eu vejo a universidade como uma mãe, um pai!

Henrique: muito bem, entendi, e dentre as atividades oferecidas pelo sindicato, você chegou a participar de alguma? Aí especificamente do que era oferecido pelo sindicato para melhorar a sua qualidade de vida!

E 08: muito pouco, o sindicato fazia muito, como eu já falei, eles faziam muito, isso era muito forte, no Fundão! De uns tempos para cá, se fez, uma pessoa lá na Praia Vermelha, e em outros locais também começaram a fazer por causa dessas queixas, do distanciamento muito grande... Também, eu peguei uma época, no ano de 2000, que começaram a fazer isso e colocaram inclusive lá no “campinho” onde hoje tem o restaurante, tinha também do sindicato um restaurante, e colocaram salão de dança, salão de ginástica, que já não existe mais outra vez! Mas existiu para quem tinha problemas cardíacos, problemas que você sai de doenças terminais e você precisa se locomover, não pode ir ao Fundão, então tinha essa parte, não bem de fisioterapia, mas essas ginásticas fisioterapêuticas, uma ginástica com bola que você fazia movimentos devagar, movimentos parados, não muito rápidos, sabe? E tinha as aulas de dança para iniciantes [friso da fala], para quem não sabia nada! Então, em 2000, 2001, até 2003, não foi muito tempo! Infelizmente o processo não continuou, o projeto acabou, politicamente não sei o que houve, e infelizmente acabou! E aí, ficou no Fundão! Eu fiz, eu aproveitei, foi maravilhoso, e outros cursos também, fiz cursos no Fundão, que com essa nova [inaudível] de ônibus também, a gente poderia ir de ônibus da Universidade e voltar, isso foi uma outra melhora também do sindicato, porque você tirar do seu bolso, ir lá no Fundão, fazer o curso e voltar é um tempo enorme que você gasta e fica caro, você tem de tirar do seu bolso, [trecho inaudível], certo? Há de se separar as coisas... Mas como um todo, o funcionário acaba ganhando...

Henrique: olha, muito bom, é bom porque eu estou...

E 08: foi uma pena esse projeto acabar! Era uma professora, uma senhorinha, eu acho até que ela já faleceu, Profa. Margarida, professora de Educação Física, uma professora maravilhosa, para cima, que, não tenho certeza se ela fez parte desse projeto, mas ela é uma professora muito antiga lá, ela dominava o espaço, né, e tinha a piscina, que hoje em dia não funciona, mas tínhamos a piscina, né, lembrando que a Praia Vermelha tem uma piscina, e o sindicato dava aula de piscina também para quem era estudante, tá? A profa. Margarida, não sei se ela fez parte do projeto, mas ela fez parte de alguma coisa assim... Os outros professores, eu não estou lembrada... Tinha funcionários e professores, eram professores de dança, professores dessas coisas que você precisa, né? Tinha outros professores também, de fisioterapia que eu não estou lembrada agora do nome deles...

Henrique: é, agora, há pouco tempo, antes da pandemia, também eles tinham lá no Espaço Saúde, né, Yoga, Pilates, eu acredito que já de uns dois ou três anos para cá ou quatro, já estava tendo uma reativação de um espaço lá no Fundão...

E 08: eu recentemente, eu estava fazendo um curso, existiu um curso, um projeto de curso para quem vai se aposentar, né? Para você se antenar que você está se aposentando, que você não pode parar completamente, você tem de sair todo dia nem que seja para ir ao mercado ou à

farmácia, seja lá para onde você gosta, caminhar etc., para você manter as atividades e os horários que você fazia quando trabalhava para que você não sofra tanto!!! Entendeu? E existiu esse curso no Fundão, eu fiz esse curso no Fundão, a chefia deixou eu fazer, que eu estava para me aposentar, e dentro desse curso, existia também um curso financeiro para você aprender como você financeiramente se antenar que você vai ter uma perda salarial, foi muito bom também esse curso, também foi oferecido pelo sindicato, mas lá no Fundão, ele ainda não foi para a Praia Vermelha... Outro projeto também que teve e que eu estava dentro, antes de me aposentar, foi um projeto de fisioterapia pois eu tive um problema sério de coluna e eu fiquei sabendo através dessa professora que eu não lembro agora o nome, chefe da antiga DVST, que agora tem uma outra sigla, um curso de fisioterapia muscular, no Hospital Escola São Francisco, na Presidente Vargas, tinha um curso de fisioterapia para as pessoas da comunidade e pessoas da universidade que precisavam de, como é que se diz, de fazer aquela fisioterapia de deitar, levantar, fisioterapia para a coluna, esse projeto também acabou, deu uma paralisação! São projetos do sindicato que atendia [inaudível] não só ao Fundão, estavam indo para o HESFA (Hospital Escola São Francisco de Assis), que fica ali na Presidente Vargas, que atende a muita gente pois fica ali no meio do caminho, e ele ia para a Urca, para a Praia Vermelha, mas parou! Henrique: nossa, muito boas contribuições que você está me dando! Pois meu trabalho também tem um viés dessa parte assim de Educação Física, e de saúde, porque meu orientador é da EEFD, eu faço o curso no CT, mas o meu orientador, ele é lá da EEFD.

E 08: a EEFD hoje em dia [parte inaudível], essa professora que eu te falei, a Margarida, ela trabalhou na Praia Vermelha e trazia ou dava aula para alguns alunos da UFRJ, pois houve uma época em que a Educação Física era obrigatória como disciplina, não sei se hoje em dia é mais, e tinha o pessoal da Praia Vermelha que não tinha como ir ao Fundão! Por isso lá tinha piscina, por isso lá tinha um campo, agora não sei como está mais!

Henrique: olha, bem interessante, muito bom! Então, continuando aqui, na parte de Condições de Trabalho, como eram as suas relações de trabalho, aí, eu desdubro em três: entre você e os seus colegas de setor; entre você e a sua chefia; e entre você e a comunidade atendida?

E 08: você quer saber especificamente o quê?

Henrique: como era o seu relacionamento com essas pessoas...? Se era uma relação amistosa, se tinha problemas competições...? Aí você pode falar: entre você e os seus colegas de setor; entre você e a sua chefia; e entre você e a comunidade atendida.

E 08: isso tem na universidade inteira, competições, isso é normal! Nós não seríamos normais se não tivesse competição, né??? Não existe a meu ver você não competir! Uns mais outros menos, mas... Eu não dava muita bola para isso, não, mas é uma realidade! Eu sou chato, né? Eu gostava de chegar na minha hora né, eu sou um chato pois eu não gostava de faltar, eu só faltava se minha mãe estivesse doente, que já faleceu... Se a minha tia estivesse doente, eu não era de faltar não! Eu não gostava de ser chamado a atenção.

Henrique: certo, e a sua chefia, era tranquila?

E 08: como eu disse, como eu não gostava de faltar, por ser o chato, se eu faltar, eu trago o atestado porque minha mãe está doente, então, eu não era muito bem visto, né? Isso é tido como uma pessoa puxa-saco! Eu não acho isso puxa-saco, mas eu acho que isso é vestir a camisa da universidade! Porque você tem compromisso e você está dizendo: “coloca uma pessoa no meu lugar que eu vou faltar”! Você está avisando antecipadamente, sempre que possível, pois quando uma doença vem e você não sabe, uma dor de coluna, uma enxaqueca etc. que você não sabe pois vem de repente, aí é diferente, é inevitável! Por isso, somos seres humanos...

Henrique: e a comunidade atendida, os alunos, era tranquila essa relação?

E 08: normal, os alunos sempre foram chatos, e o aluno da universidade federal, ele acha que tem direito a tudo, né? São muito exigentes, mas são excelentes alunos, alunos de ponta! Dificilmente você tem problemas com esses alunos... É só você ter uma postura de: “Eu sou funcionário e você é aluno! Você tem livre-arbítrio, mas você não pode dizer que eu não te disse!” Você tem de deixar bem claro isso, pois “o seu direito vai até onde o meu termina!”

“Você pode ir na Direção fazer qualquer queixa e reivindicação, mas você não pode dizer que eu não te avisei!”

Henrique: isso aí, a gente tem de se posicionar mesmo, isso aí!!!

E 08: tem que deixar bem claro pois como é tudo de graça... Ele acha que você [inaudível], mas você é empregado do Estado, você não é nem mãe nem pai dele! Você está aí para orientar em tudo o que o aluno precisar! Você não é empregado dele, como eu já ouvi várias vezes: “é o meu dinheiro que paga o seu salário!!!” “A sua liberdade vai até onde começa a minha!”

Henrique: agora para sintetizar tudo o que a gente já falou, a gente vai para o Eixo 4, de Formação Humana. Não vou repetir algumas perguntas pois você já falou como o sindicato contribuiu para o seu processo de formação humana etc. Para terminar essa entrevista, eu vou fazer uma pergunta que é para sintetizar mesmo: você entende que o sindicato, por meio de suas atividades, formar cidadãos conscientes, esclarecidos, e capazes de enfrentar os desafios impostos pelo sistema capitalista, de modo geral? A partir do sindicato, você consegue alcançar uma formação cidadã e consciente? Qual a sua opinião sobre isso para a gente terminar?

E 08: o sindicato faz o possível e o impossível para fazer com que o trabalhador, desde a portaria até o PhD, ele se conscientize da sua posição na universidade, como cidadão etc., mas isso vai de cada um! O sindicato faz o possível e o impossível! De maneira falada, escrita, faz de um tudo, mas é muito complicado, né, Henrique? É muito complicado pois você abrange a muita gente ao mesmo tempo e nem todo mundo tem o mesmo entendimento.

Henrique: verdade, é muito complexo, né?

E 08: é muito complexo, pois você fala para um porteiro uma coisa e ele vai enxergar da maneira dele, né, vai enxergar de outro jeito. O sindicato faz o papel dele, mas se ele consegue ou não, aí, é outro assunto!

Henrique: mas o empenho é muito grande, né?

E 08: tanto do sindicato como da universidade, né? A universidade é muito grande, né? E uma grande educadora, grande educadora!!! E tem um projeto do sindicato também para os servidores vestibulandos, esse projeto existe até hoje!

Henrique: é o Projeto Universidade para os Trabalhadores! E eu fiz esse curso e consegui ingressar no Mestrado através desse curso!

E 08: ajuda a muita gente, mas depende da vontade também, do livre-arbítrio de cada um... A universidade também faz o possível e o impossível, né? Agora, se ela vai conseguir, aí é outro patamar! É uma outra vertente de entendimento em que você vai pegar por classe social, cada um tem um entendimento, cada um tem uma reivindicação, cada um tem uma postura diferente, uma necessidade etc.

Henrique: e você tem, assim, mais alguma consideração final?

E 08: adorei a sua pesquisa! Eu lembrei dos projetos que a UFRJ deveria continuar na Praia Vermelha, no HESFA, deveria sair um pouco do Fundão...

Henrique: por isso, eu mesmo disse, eu preciso ouvir as pessoas da Praia Vermelha também! Pois eu sempre trabalhei no Fundão e fico com a noção muito próxima da Administração Central e é importante também a gente ver os outros *campi*, né?

E 08: não só a Praia Vermelha, mas o IFCS etc. Tem uma biblioteca perto da Praça Mauá também, que eu conheci no curso para a aposentadoria... São pessoas que têm que buscar, né? Pois tem a internet, né, ela ajuda, mas não adianta você ver as informações na internet se algumas coisas são físicas, né? Não tem outra maneira...

Henrique: então, eu queria de novo te agradecer pela sua disponibilidade e vou encerrar a gravação!

E 08: de nada! Tá ok.!

## APÊNDICE X – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA – ENTREVISTADO E 09

Henrique: bem, boa tarde! Então, hoje segunda-feira, dia 29 de março de 2021, eu tenho o grande prazer de entrevistar a E 09, como parte da pesquisa de dissertação do discente Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia para o Desenvolvimento Social, do CT, da UFRJ. Então, bem-vinda!

E 09: obrigada!

Henrique: obrigado, já de antemão por você já me ter auxiliado no Questionário e agora nós vamos fazer perguntas bem rápidas somente para complementar as informações à luz do que você entende a partir da formação humana, né, porque, na verdade, meu trabalho, ele foca mais na formação humana do servidor sindicalizado e eu pretendo averiguar como o sindicato ajudou e continua ajudando no processo de formação do cidadão, tá ok.? Então, vamos lá, então, o Eixo 1, como você já leu lá e respondeu ao Questionário, é Consciência de Classe. Então, dentro do eixo 1, eu faço a seguinte pergunta: “Como você entende a importância do seu trabalho perante a universidade e a sociedade de modo geral?” Por favor!

E 09: ah, eu entendo da seguinte forma: eu acho que toda e qualquer atividade tem a sua importância, tem seu grau de importância, quer dizer, todas têm a sua importância dentro da medida daquilo que está desenvolvendo, né, então, eu acredito que a minha atividade, eu contribuo para o cidadão que está estudando na universidade a solucionar atos acadêmicos e também... estou nervosa!

Henrique: não, se acalme, fica tranquila, tá?

E 09: assim, eu procuro fazer o melhor possível para contribuir, assim, no sentido de solucionar as questões problemáticas que porventura existirem, né, com os alunos e assim contribuir como um todo para a UFRJ, né?

Henrique: certo, com certeza!

E 09: eu respondi?

Henrique: sim, respondeu, muito bem! É isso mesmo, não fica nervosa, não! Fica tranquila! Não se preocupe, tá?

E 09: tá, mas você achou que eu respondi?!

Henrique: sim, respondeu, respondeu, estou contemplado sim! Obrigado! Aí a segunda pergunta é: “Você acredita que os trabalhadores sindicalizados, aqui eu estou falando do Sintufrj, do nosso Sintufrj, da UFRJ, têm a percepção de que pertencem a uma mesma classe, a classe trabalhadora?” O que você, como é que você pode...?

E 09: sim, pertencem a uma classe trabalhadora, sim! Até porque eu acho muito importante todas as classes trabalhadoras terem um sindicato, né? Para lutar pelo desenvolvimento do plano de cargos e salários, para contribuir no desenvolvimento técnico, no desenvolvimento de capacitação, oferecendo cursos, né? Eu acho muito importante, sim! Dessa forma!

Henrique: ah, que bom, é isso aí, tá vendo como você está...

E 09: está respondido?

Henrique: sim, está respondido! Não, está ótimo! É exatamente isso! Cada um contribui de uma maneira, a partir do seu prisma, é isso que é a riqueza da pesquisa! Aí, continuando aí no, nessa Consciência de Classe, como você enxerga a relação do sindicato com os partidos políticos? Aí você pode fazer uma síntese...

E 09: aí já é complicado... Porque nem sempre depende só do sindicato, né, dos agentes envolvidos, dos membros do sindicato, né, porque muitas das vezes a política, ela interfere negativamente, né, assim, no sentido de que às vezes até o próprio político não quer nem atender ao sindicato, não quer nem ouvir o que o sindicato tem a dizer... Existe assim uma certa, um certo bloqueio por parte da política, dos agentes políticos para fazer um acordo, aí você sabe que política é muito complicado...

Henrique: é, verdade, por isso, eu deixo a pessoa bem à vontade também...

E 09: é muito complicado, nem sempre eles estão dispostos, né? E depois, dependendo do governo atuante do momento, né, se é um governo muito ditador, aí é que complica mais ainda, né? Agora, se é um governo mais democrático, assim, mais acessível, aí já melhora um pouquinho... Assim, na relação sindicato e política, né? Com os políticos... Tá bom?

Henrique: perfeito, perfeito! Agora continuando, como você enxerga o Sintufrj na construção da união entre os trabalhadores? Entre nós, né, a nossa classe de técnicos-administrativos, como é que você pode ver isso?

E 09: olha, eu vejo o nosso sindicato, assim, ele tenta unir os servidores, mas nem todo mundo pensa de forma igual, né, tem muitos servidores que discordam com os critérios, com as..., como é que eu vou dizer..., com as coisas que o sindicato fala, né, nem todo mundo está de acordo, mas eu vejo o sindicato, assim, tentando mobilizar os servidores para que fiquem todos de forma unificada, lutando por um mesmo objetivo, que é para o bem, para o desenvolvimento de todos nós, servidores da UFRJ.

Henrique: certo, com certeza!

E 09: eu acho que o sindicato, ele trabalha para isso, nesse sentido! De unir os servidores e não, nunca, desunir! Não é esse o objetivo do sindicato em relação aos servidores, eu acho que o objetivo é unir os servidores. Agora, tem muitos servidores que não concordam, uns concordam, outros não concordam, né, com a Diretoria que está no momento, né? Aí depende da cabeça de cada um, né? Mas, assim, no meu ver, o objetivo do sindicato em relação a nós, servidores da UFRJ, é unir!!! É a união!!! E é assim, o objetivo claro, uma coisa para o bem de todos nós!

Henrique: muito bem, ótimo! Adorei a sua resposta, muito boa! Viu como é? É tranquilo, é...

E 09: mas eu estou nervosa!!! [risos]

Henrique: não, não, fica tranquila... Pode ficar tranquila!

E 09: tem mais???

Henrique: sim, ainda tem mais! Ainda nesse eixo 1, “você frequenta as Assembleias Gerais do Sintufrj? Você costuma frequentar?”

E 09: eu costumo frequentar, sim! Eu não estou frequentando agora pois, como a gente está em trabalho remoto, eu tenho a maior dificuldade, eu tenho muita dificuldade com a internet, essas coisas assim, eu não tenho frequentado...

Henrique: certo, certo!

E 09: mas, assim, presencialmente, eu frequento, sim! Hoje em dia, menos! Porque eu já frequentei mais, nos anos 1980 e nos anos 1990, aí eu ia assiduamente. Hoje em dia eu vou, eu digo que eu participo de 50% das assembleias...

Henrique: tá bom, tá ótimo! É isso aí, respondido!

E 09: foi?

Henrique: foi, foi! Então, agora, a gente termina o Eixo 1 e vai passar para o Eixo 2, que é Trabalho e Qualidade de Vida. Nesse eixo, Trabalho e Qualidade de Vida, eu vou dividir, antes da pandemia e durante a pandemia, tá? Para a gente poder, no nosso caso, que eu também estou em trabalho remoto, né? Então, para a gente poder responder ao antes e ao agora.

E 09: tá!

Henrique: vamos lá! A sua rotina de trabalho na UFRJ, antes da pandemia, comprometia o seu tempo livre? E de que forma? O seu tempo de lazer...

E 09: não, não comprometia, não! Porque, na verdade, a minha carga horária é de 8 horas por dia, é, são 40 horas semanais!

Henrique: isso!

E 09: e o meu lazer normalmente é no final de semana, então, não comprometia, não! Antes da pandemia!

Henrique: certo! E de quais atividades do sindicato, você chegou a participar de alguma atividade oferecida pelo sindicato naquela época antes da pandemia? Para melhorar a sua qualidade de vida?

E 09: olha, eu participei de uma campanha de saúde, de Esporte e Saúde, no Espaço Saúde que o sindicato tem, eu não lembro agora o nome exatamente!

Henrique: certo, certo!

E 09: e já participei também de vários cursos...

Henrique: e cursos, assim, de formação educacional também, que você queira dizer?

E 09: de formação educacional e de capacitação!

Henrique: e cursos também ligados ao Espaço Saúde, né?

E 09: é, do Espaço Saúde! Inclusive eu uso o Espaço Saúde, né, mas quando, foi antes da pandemia, né?

Henrique: mas era na Praia Vermelha? Ou você tinha de se deslocar até o Fundão?

E 09: na Praia Vermelha, tá?

Henrique: então, continua tendo lá o Espaço Saúde, né? Antes da pandemia?

E 09: sim, continua! Eu fiz pilates, lá no Espaço Saúde, fiz RPG, fiz um monte de coisas...

Henrique: maravilha, é isso mesmo o que eu quero averiguar! Tá vendo como é tranquilo?

Porque justamente eu preciso dessas informações! E aí agora para terminar essa questão, já agora dentro do momento atual da pandemia, como você enxerga o seu trabalho com a questão da pandemia? Como é que, assim, você pode fazer um comparativo?

E 09: olha, eu tenho muita dificuldade com o trabalho remoto porque o meu “lance” é assim, eu não deveria usar essa palavra “lance”, né? [risos]. Eu gosto das coisas presenciais, eu gosto da vivência do presencial. Então, eu não curto nada assim na internet, eu não... Mas, enfim, eu tenho que trabalhar remotamente, então, eu estou trabalhando remotamente, mas a mesma coisa, dentro do meu horário normal de trabalho, de segunda a sexta-feira, e com pausa nos finais de semana, né? Sábado e domingo, eu não trabalho! Entendeu?

Henrique: certo, maravilha! Sempre respeitando...

E 09: mas, assim, essa coisa de virtual, eu tenho uma certa resistência! Mas eu tenho que fazer, né, os processos de tudo, lá da Seção de Ensino, então, claro, eu estou trabalhando normalmente, inclusive no nosso Sistema Eletrônico de Informações, que é o SEI, que a universidade já começou a usar!

Henrique: certo, perfeito!

E 09: agora, então, eu estou trabalhando remotamente no SEI!

Henrique: perfeito, tá ótimo! Aí, tá bem, aí terminamos... Olha, já estamos na metade, já terminamos o Eixo 2, vamos para o Eixo 3, viu como é rapidinho? Eu falei, é só porque realmente é para complementar as informações. Agora o Eixo 3, que é Condições de Trabalho, tá, aí eu quero saber sobre as suas condições de trabalho quando é o trabalho presencial lá na universidade. Aí você pode falar de infraestrutura, mobiliário, né, material de expediente, material de consumo, material permanente, tudo o que envolva condições de trabalho na sua visão! Como é que você explica isso?

E 09: é, lá na Seção, eu sou do CFCH, do Centro de Filosofia e Ciências Humanas, né, e eu trabalho na Seção de Ensino.

Henrique: certo!

E 09: Lá na nossa Seção, nós temos um mobiliário bom, né, que são os móveis, as gavetas, os gaveteiros, as cadeiras, as mesas, e temos os computadores, né, assim, a infraestrutura é, não acho que seja muito boa, de primeira ponta, não!

Henrique: certo!

E 09: eu diria assim que médio! Entendeu? Até porque a nossa impressora é bem antiga, nós não temos scanner, é... Nós só temos uma impressora, atualmente a gente só tem dois computadores e somos três na Seção, mas só temos dois computadores, que também são bem antigos, precários, a impressora também não é muito boa, de vez em quando ela pifa... Aí não temos scanner, não temos infraestrutura de linha, não, de ponta não!

Henrique: tá, tá certo!

E 09: mas, assim, dentro dessas condições, dá para a gente trabalhar e atender ao público, entendeu? A gente não deixa ninguém sem resposta!

Henrique: ah, tá certo, tá ok.!

E 09: das necessidades e dos problemas que a gente tiver que resolver... Entendeu?

Henrique: tá bom!

E 09: até porque, a gente também pede auxílio para as outras Seções, a Superintendência também nos ajuda bastante, nos apoia bastante, porque isso também, Henrique, significa dinheiro liberado do Governo Federal para esse fim, entendeu?

Henrique: sim, com certeza!

E 09: e atualmente a verba para a Educação está muito precária, né? O governo não tem liberado tanta verba, a verba necessária, ao contrário, tem é cortado, tem cortes, né? Na Educação e na Saúde!

Henrique: isso, nós sabemos!

E 09: agora, nós sabemos que em termos de ambiente, assim, a parede é pintadinha, a iluminação é boa, a ventilação é boa, o ar condicionado funciona...

Henrique: certo, certo, ai que bom!

E 09: entendeu? O ambiente com os colegas de trabalho é muito bom!

Henrique: então, já aproveitando o gancho do que você está falando, você falou um pouco, assim, em síntese, as suas relações de trabalho, entre você e os seus colegas, entre você e a sua chefia?

E 09: é nota dez! Nota dez! Um ajuda o outro, um apoia o outro, quando um não sabe, o outro vai lá e ajuda... Um complementa o outro e quando a Seção, a equipe da Seção não consegue resolver ali na Seção, recorre à Superintendência, que está sempre disposta também, sempre solicita a nos ajudar, a nos apoiar, entendeu? Os demais colegas de trabalho também das outras Seções também, a convivência é muito boa e com o Decano também, que é o nosso superior, o Dirigente Superior, né, da Unidade, que também tem um relacionamento bem democrático, ele também é bem solícito, nos ouve e procura assim nos atender, não só a Seção de Ensino, mas também o CFCH como um todo, dentro da medida do que ele pode também fazer, né?

Henrique: claro, claro! E a comunidade atendida, também você lida bem com eles?

E 09: Henrique, repete que eu não ouvi, por favor!

Henrique: a comunidade que você atende, né? A sua relação com a comunidade também é boa assim?

E 09: ah, também, muito boa! Adoro atender ao público! Adoro atender ao público! [frisou]. Ao público externo, ao público interno da UFRJ, ao público externo, adoro! Amo atender ao público! Também estou puxando a sardinha para o meu lado, né? [risos]. Estou me elogiando, né? Adoro trabalhar com o público e atender ao público!!!

Henrique: que bom, que bom!

E 09: a gente até recebe uns elogios de vez em quando! É raro, mas recebe!

Henrique: a gente sabe que de vez em quando vem, né? Exatamente, eu bem sei, eu também lido com o público, com os meus lá e eu sei como é que é! Muito bem, e como é que você enxerga, assim, de um modo geral o sindicato nessa parte de condições de trabalho? A atuação do sindicato para as melhorias de condições de trabalho, como é que você pode enxergar isso assim?

E 09: olha, eu enxergo da seguinte forma, olha, como eu já havia te falado, o sindicato, ele oferece muitos cursos, inclusive curso de pré-vestibular para os servidores, né? Que eu acho isso ótimo! Eu acho que ele participa nesse sentido! Estimula nesse sentido, oferecer cursos para melhorar a capacitação dos servidores!

Henrique: é até bom você já tocar nesse assunto, nesse ponto porque agora a gente já vai para o Eixo 4, para finalizar a entrevista, viu? É só para a gente poder sintetizar, o eixo de formação humana, e aí formação humana, eu no meu trabalho eu pego a concepção do Paulo Freire, né, que a gente já dialogou antes, eu e você, sobre o Paulo Freire, né? Toda a questão da Pedagogia Crítica, mas uma pedagogia dialógica, né, que estabeleça essa comunicação, esse diálogo. Essa formação educacional, né, que vai levar a uma consciência cidadã, né? Então, nesse momento em que você fala desse curso, você poderia falar um pouco mais dessa experiência, ou da sua experiência, ou do que você conhece sobre esses cursos?

E 09: Henrique, o que eu conheço é assim: tem cursos para todas as áreas da UFRJ, pelo menos a maioria, né? Na área da Saúde, na área da Educação, na área da Ciência e Tecnologia, tem cursos para todas as áreas praticamente.

Henrique: certo, e o sindicato, ele oferece no caso, né?

E 09: o sindicato oferece muitos cursos, oferece sim, inclusive esse pré-vestibular que eu te falei, eu acho, assim, de suma importância, entendeu? E assim vai capacitando os servidores, aos pouquinhos vai capacitando, inclusive tem agora curso preparatório para o Mestrado e para o Doutorado, curso de redação acadêmica, para quem já vai fazer o Mestrado e para quem vai fazer um Doutorado. Eu acho que a contribuição do sindicato é muito importante, muito válida! Nesse sentido dos cursos de formação acadêmica e pedagógica do servidor!

Henrique: esse projeto, como a gente também já conversou, é o Projeto Universidade para os Trabalhadores, eu estou deixando registrado até para depois me facilitar para a análise da sua fala! Que eu também fui parte dele, vamos dizer assim, eu consegui ingressar no Mestrado também com a contribuição desse curso de redação, né, de projeto. Então, ele é, como você disse, eu aqui também coloco a minha opinião me coadunando com você, da extrema importância desse curso! Com certeza, né?

E 09: exatamente!

Henrique: e também nas atividades de lazer e práticas corporais, como você já citou o Espaço Saúde!

E 09: ah, claro! Lazer também! Ah, desculpe, esqueci de falar no sentido do lazer também, que proporciona assim um bem-estar, né, físico e mental, para os servidores, essa parte da saúde do sindicato, que eles oferecem pilates, eles oferecem massagem com pedras quentes, drenagem linfática, eles oferecem exercícios funcionais, alongamento, eles oferecem também, como se diz? Essas práticas de atividades físicas, né?

Henrique: atividades físicas, Yoga...

E 09: Yoga, isso! Isso tudo!!! Isso eu acho que colabora muito para a saúde e o bem-estar do servidor! Para o servidor trabalhar mais feliz, né?

Henrique: e é bom que esse Espaço também está na Praia Vermelha! Pelo que você me falou...

E 09: está, tá na Praia Vermelha, sim!

Henrique: então, agora, já chegando ao final realmente, eu vou fazer uma pergunta, assim, fica bem tranquila!!! Mas é uma pergunta que dá um fechamento de todo o nosso diálogo e aí como você falou do seu gosto por Paulo Freire, aí até você possa usar os seus conhecimentos acerca do autor para me dizer, na sua visão, você entende que o nosso sindicato consegue por meio de suas ações/atividades formar cidadãos conscientes e capazes de enfrentar os desafios impostos pelo sistema capitalista? É uma pergunta que parece um pouco difícil, mas...

E 09: sim, eu acho que consegue, sim, Henrique, eu só não sei se vou saber desenvolver essa resposta agora...

Henrique: certo, mas assim, dentro do que você pode entender, dentro da sua compreensão, você queria fazer algum comentário? Até para sintetizar mesmo a entrevista!!!

E 09: eu acho que o sindicato faz muito bem para o servidor, sabe? Em todos os sentidos! Nos sentidos que a gente já falou de oferecer, de ofertar cursos para a capacitação, isso dá uma formação melhor, uma visão melhor de mundo também, entendeu?

Henrique: isso! É nesse sentido mesmo, que eu queria saber!

E 09: uma visão melhor da sociedade, do mundo em que a gente está vivendo, das situações adversas do governo, o que o governo faz com o servidor público, entendeu, acho que dá uma conscientização, sim!

Henrique: isso, seria uma compreensão melhor da realidade?! Vamos colocar assim?!

E 09: dá sim! Consegue sim! Eu acho que o sindicato consegue, sim, fazer isso! Consegue atingir esse objetivo de dar uma clareza maior para o servidor, entendeu, assim uma compreensão melhor do mundo, né? Da vida política inclusive!

Henrique: perfeito, era isso aí, tá vendo como você respondeu bem à beça?

E 09: ai, Henrique!

Henrique: é uma descontração! A gente já está vivendo um momento tão difícil, né??? Que a minha entrevista está sendo uma forma de contato com o mundo, né? A gente está tão confinado!

E 09: eu estava pensando assim: “o que o Henrique vai me perguntar?” “Como eu vou responder?” “Ele tinha de me dar as perguntas previamente!” [risos].

Henrique: então, eu vou desligar aqui o gravador, você tem ainda alguma consideração final a fazer? Ou está contemplada?

E 09: não, eu só quero agradecer também por ter participado, por você ter me convidado a participar da sua pesquisa, para responder ao questionário, para fazer a entrevista, né, fico muito lisonjeada e grata por você ter me convidado, de ter lembrado da minha pessoa! Fico muito contente de poder contribuir com a sua pesquisa e espero que você tenha muito sucesso!

Henrique: muito obrigado!