

POSSIBILIDADES E LIMITES DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO
VIVIDO ENTRE OS SERVIDORES DA IMPRENSA UNIVERSITÁRIA/UFSC

Ana Elise Meira de Albuquerque

Aprovado Pelo DSS
Em 15/12/94

KRYSTYNA MATYS COSTA
Chefe do Depto. de Serviço Social
CSE-UFSC

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

POSSIBILIDADES E LIMITES DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO
VIVIDO ENTRE OS SERVIDORES DA IMPRENSA UNIVERSITÁRIA/UFSC

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Assistente Social pela acadêmica Ana Elise Meira de Albuquerque, sob orientação da Professora Catarina Maria Schmickler.

Florianópolis, dezembro de 1994.

*Mais do que máquinas,
precisamos de humanidade.*

*Mais do que inteligência,
precisamos de afeição e doçura.*

*Sem estas virtudes, a vida será de violência,
e tudo estará perdido."*

Charles Chaplin

AGRADECIMENTOS

- Aos meus pais, Paulo e Marlene, pelo apoio e carinho em todos os momentos difíceis desta caminhada;
- Aos meus irmãos, Paulo Augusto e Lara, pelo apoio;
- À orientadora, Catarina Maria Schmickler, pela atenção e dedicação demonstrada em todos os nossos encontros;
- À supervisora, Corina, que contribuiu para a minha formação profissional;
- À A.S. Deborah Cristina Amorim, pelo apoio e ajuda na construção deste trabalho;
- Aos servidores da Imprensa Universitária, que forneceram condições para a concretização deste trabalho;
- Às minhas colegas de sala de aula, em especial à Kethyn, pela nossa amizade durante a vida acadêmica;
- À minha querida amiga Fabiana, que compartilhou e incentivou os meus momentos de alegria e angústia na vida acadêmica e pessoal. Obrigada amiga!
- A todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

A todos vocês, meu sincero
muito obrigada!

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	iv
APRESENTAÇÃO	1
CAPÍTULO I	
RESGATE HISTÓRICO DA IMPLANTAÇÃO DA IMPRENSA UNIVERSITÁRIA - I.U. DA UFSC	
1.1 - Histórico da criação da Universidade Federal de Santa Catarina	3
1.2 - Breve histórico da implantação da Imprensa Universitária	15
1.3 - Inserção do Serviço Social na Imprensa Universitária	19
CAPÍTULO II	
TERCEIRIZAÇÃO: UMA PRÁTICA DE ADMINISTRAÇÃO MODERNA DOS ANOS 90 E O SERVIÇO SOCIAL	
2.1 - Considerações gerais	26
2.2 - A realidade da terceirização no cotidiano de vida e trabalho dos servidores da Imprensa Universitária	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
BIBLIOGRAFIA	74
ANEXOS	

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo dos servidores	43
Tabela 2 - Data de admissão dos servidores	43
Tabela 3 - Grau de instrução dos servidores	45
Tabela 4 - Renda mensal dos servidores em salários mínimos (SM)	47
Tabela 5 - Renda familiar dos servidores em salários mínimos (SM)	49
Tabela 6 - Forma de ingresso na UFSC	55
Tabela 7 - Adicional de insalubridade, serviço extraordinário e adicional noturno recebidos pelos servidores . .	56
Tabela 8 - Número de servidores que já gozaram licença-prêmio	57
Tabela 9 - Número de servidores que exercem outra atividade remunerada fora da UFSC	59
Tabela 10- Nível de satisfação profissional dos servidores .	60
Tabela 11- Alternativa para superação de problemas decorrentes de relacionamento entre os servidores	61
Tabela 12- Identificação de problema de comunicação na I.U. .	62
Tabela 13- Avaliação do relacionamento entre chefia e servidores, do relacionamento entre servidores e da autoridade das chefias no setor de trabalho dos servidores	63
Tabela 14- Soluções encontradas pelos servidores quando possuem dificuldades particulares	64
Tabela 15- Avaliação das condições de trabalho pelos servidores	66
Tabela 16- Número de servidores que conhecem seus direitos e deveres enquanto trabalhadores	67

APRESENTAÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso é o resultado de nossa experiência de estágio curricular realizado na UFSC, onde começamos a atuar, em abril de 1993, na Seção de Atendimento ao Servidor - SEAS/Divisão de Serviço Social - DISS, e mais especificamente na Imprensa Universitária - I.U., desta instituição, no período de julho de 1993 a outubro de 1994.

De todo o processo de formação profissional realizado neste período, optamos por relatar o nosso trabalho desenvolvido na Imprensa Universitária.

A I.U. é um órgão suplementar vinculado à Pró-Reitoria de Administração - PRA - da UFSC, que supre as necessidades de publicação de todos os impressos utilizados pela instituição.

A I.U. possui, atualmente, 51 servidores em seu quadro de pessoal, sendo que desse total, 40 são servidores da UFSC e 11 são contratados pela Fundação de Amparo à Pesquisa e Extensão Universitária - FAPEU. Sua estrutura organizacional é composta pela Direção e Secretaria, dois supervisores, duas divisões e seis seções, conforme o organograma em anexo (1).

O interesse por trabalhar o objeto de estudo em análise neste trabalho surgiu principalmente quando, durante o período de estágio realizado na I.U., aplicamos a pesquisa "Caracterização do Servidor da UFSC".

Nessa oportunidade, observamos uma grande insatisfação e até desestímulo por parte dos empregados da FAPEU, que atuam nesse setor, com relação à sua situação empregatícia e social.

As diferenças salariais e de benefícios entre esses trabalhadores terceirizados e os servidores da UFSC que trabalham na I.U. mostravam-se bastante expressivas, gerando uma série de dificuldades que, por sua vez, influenciavam de modo significativo as condições de vida e as relações de trabalho.

O presente trabalho tem como tema "Possibilidades e limites do processo de terceirização vivido entre os servidores da Imprensa Universitária/UFSC".

O resultado deste estudo será apresentado em dois capítulos. No primeiro evidenciaremos o histórico da criação da Universidade Federal de Santa Catarina. Em seguida, situaremos a implantação da Imprensa Universitária, sua estrutura organizacional e suas dificuldades. Mostraremos ainda, como o Serviço social foi implantado, ressaltando a sua atuação nesse setor.

O segundo capítulo será exposto em dois itens. No primeiro, abordaremos algumas considerações teóricas sobre a prática da terceirização e, num segundo momento, serão apresentados os dados da pesquisa, que nos permitiram conhecer qual a realidade de vida e trabalho dos servidores da Imprensa Universitária, e algumas considerações sobre a atuação do Serviço social na I.U. frente à essa questão.

No item "Considerações finais" faremos uma síntese do conteúdo aqui exposto, seguida de sugestões que possam nortear a atuação do Serviço Social, face à problemática apresentada.

E, por fim, apresentaremos a bibliografia utilizada em nosso estudo, e que nos auxiliou em tal análise. Seguem-se os anexos pertinentes.

CAPÍTULO I

RESGATE HISTÓRICO DA IMPLANTAÇÃO DA IMPRENSA UNIVERSITÁRIA - I.U. DA UFSC

1.1 - Histórico da criação da Universidade Federal de Santa Catarina

A criação da Universidade Federal de Santa Catarina coincide com um período muito importante da história de nosso país, o período populista, compreendido em duas fases distintas: a primeira, que se inicia em 1930 até 1945 e a segunda, que vai de 1945 a 1964.

A primeira fase é marcada por alterações nas classes políticas dirigentes. A crise cafeeira, provocada pela crise mundial de 1929, e a conseqüente transferência dos capitais de investimentos para outros setores produtivos, tendo em vista a queda do preço do café e as restrições impostas às importações de bens de consumo, caracterizam-se como fatores que contribuíram significativamente para o fortalecimento da produção industrial no Brasil. Essas mudanças, além de possibilitarem a concentração e diversificação da produção de bens, anteriormente importados, determinaram um processo de reestruturação do poder estatal. Assim o poder político, que até então estava sob o domínio dos latifundiários cafeicultores, passa a ser dividido com a nova classe burguesa que estava surgindo. (Simionatto, 1983, p. 30.)

No final de 1930, o Governo Provisório de Getúlio Vargas, com o objetivo de colocar em prática alguns dos princípios básicos que fundamentava o novo regime - o capitalismo - implantado a partir da Revolução de 1930, procurou estabelecer condições de infra-

estrutura administrativa para os setores educacional e de saúde. Nesse sentido foram criados novos ministérios e ainda nesse mesmo ano foi instituído o Ministério da Educação e Saúde Pública. Seu primeiro ministro, Francisco Campos, procurou ordenar o ensino nacional por categorias: o ensino superior, o secundário e o comercial. Francisco Campos criou ainda em 1930 o Conselho Nacional de Educação e estabeleceu suas funções. Esse Conselho exigia a existência de, no mínimo, três estabelecimentos de ensino superior para poder se constituir uma Universidade.

O Decreto nº 19.851, instituído em 1931, adota o regime universitário e cria o Estatuto das Universidades Brasileiras. Esse Estatuto estabelecia padrões de organização de ensino superior em todo o país, definindo a estrutura didático-administrativa que deveria ser seguida, a partir desse momento, no ensino superior.

Segundo FINGER (1983, p. 23),

"A ação de Francisco Campos representa a primeira ação mais planejada do governo federal em relação ao ensino superior. A estrutura prevista e implantada através dos textos legais visualizava uma universidade mais bem organizada, fundamentada agora em uma globalização e não mais na figura de instituições isoladas, meramente agrupadas, como era o caso da Universidade do Rio de Janeiro."

No entanto, se a Reforma Francisco Campos teve seus méritos, introduzindo alguns conceitos na estrutura administrativa das universidades, através do estatuto criado durante o mandato de seu idealizador, como a Reitoria, os Conselhos e a Administração de Unidades, e que até hoje são seguidos, por outro lado ela apresentou algumas falhas e contradições, como o estabelecimento de um modelo único de universidade, em nível nacional, existindo pouca liberdade ou autonomia para que as instituições de ensino superior se adaptassem à realidade e às peculiaridades regionais e locais;

a dependência administrativo-burocrática, com as universidades estando muito atreladas em todos os aspectos ao poder burocrático central; a estrutura acadêmica que não sofreu nenhuma alteração substancial, persistindo a prática de currículos rígidos e enciclopédicos, a falta de liberdade dos alunos na composição de seus planos de estudo, demonstrando com isso a total dependência dos alunos e conteúdos à instituição e a continuação da velha concepção aristocrática de ensino.

"O ensino, que antes era apenas aristocrático, passou a seletivo, uma vez que poucas mudanças foram operadas na estrutura interna do projeto educacional e os antigos padrões de escola foram mantidos, transferindo-se assim para os níveis primário e médio." (SIMIONATTO, 1983, p. 223.)

Além disso, a educação oferecida à população brasileira nessa época não correspondia às necessidades de expansão econômica e da crescente industrialização, que demandava mais recursos humanos especializados e qualificados.

O ensino acadêmico predominava sobre o técnico, e a seletividade era demonstrada através de treinamentos de pessoal, no qual somente eram admitidas pessoas que estivessem dentro das necessidades e do grau de produtividade exigido pela economia (SIMIONATTO, 1983, p. 224). O que se pode concluir então é que esse processo de ensino rígido e discriminatório na verdade obedecia à lógica do poder político e econômico vigente, ou seja, o que esse poder desejava era manter a dominação e a alienação da população, pois não investindo no aumento do nível de escolaridade, evitariam a tomada de consciência, pelos setores populares, da exploração a que estavam sendo submetidos, impossibilitando também que as classes trabalhadoras organizassem manifestações ou reivindicações por melhores salários.

Após a promulgação da Reforma Francisco Campos, em 1931, o número de instituições universitárias no país aumentou significativamente, e o ensino passou a funcionar de forma mais estruturada ficando, porém, um longo período sem sofrer grandes alterações. Nessa época o país sofria profundas transformações sociais e políticas, cujos reflexos iriam influir no setor educacional. A queda e novamente ascensão de Getúlio Vargas, os movimentos internos, a Segunda Guerra Mundial e todas as conseqüências do pós-guerra criaram novas situações sociais para o país. Em 1947 é apresentado ao Congresso Nacional um novo projeto que objetivava reformar o sistema de ensino em nível global. Durante 14 anos esse projeto foi discutido e somente em 20 de dezembro de 1961 foi aprovado, transformando-se na Lei nº 4024/61 que fixa as diretrizes e bases da educação nacional.

A estrutura do ensino foi praticamente mantida, sendo apenas criado o Conselho Federal de Educação como órgão deliberativo e, em decorrência, foram organizados os Conselhos Estaduais de Educação, responsáveis pelas decisões educacionais em nível estadual.

"No tocante à educação universitária, a Lei nº 4024/61 não apresentou uma grande preocupação. Apenas determinou a forma estrutural e composição de cursos para a criação de universidades."
(FINGER, 1983, p. 34.)

A segunda fase do período populista (1945-1964) corresponde, segundo SIMIONATTO (1983, p. 33), "a aceleração e a diversificação do processo de substituição de importações". A penetração maciça do capital externo nesse período em nossa economia representou a abertura de novas fontes de investimentos, contribuindo para o projeto nacional desenvolvimentista. Por outro lado, entretanto, provocou muitos descontentamentos para a classe média, profissionais liberais e forças armadas, que além de pauperizadas

pela inflação, tiveram destruídos todos os mecanismos de ascensão social, sentindo-se ainda excluídos de todos os processos decisórios do Estado populista.

A década de 60 surgiu apresentando profundas transformações em todos os setores da vida nacional. O setor político é marcado pelo início do governo militar, logo após a renúncia de Jânio Quadros e a derrubada de seu vice, João Goulart. No setor econômico ocorre a reorganização da produção industrial, a introdução de tecnologia moderna que iria garantir o aumento da produtividade, e a transferência de multinacionais para o Brasil, que investiam em nosso mercado, considerado muito atraente e promissor. Esse investimento na produção de determinados bens aconteceu pois, além de haver um excedente de mão-de-obra, o que permitia manter os salários mais baixos, assegurava ainda a obtenção de uma taxa de lucro maior do que as verificadas nos seus países de origem. Na realidade essa nova situação vai exigir que toda a sociedade seja reorganizada para atender aos interesses das empresas estrangeiras, ficando submetida às determinações do capital externo que aqui é aplicado. O trabalhador, considerado mão-de-obra barata, continua sendo explorado, recebendo uma remuneração insuficiente pelo trabalho que realizou e, em consequência disso, não terá todas as suas reais necessidades de sobrevivência atendidas.

No setor educacional o final dos anos 50 e início da década de 60 é marcado pela crise da universidade. No período de 1964 a 1968, a crise da educação em nosso país se agrava, em função das pressões internas e externas que demandavam uma expansão da oferta de ensino. Essa situação se torna mais crítica quando o novo regime, tendo em vista a crise econômica da década de 60, adota uma política econômica de contenção, impedindo a expansão do ensino. A Lei nº 4.024, promulgada em 1961, também já não atendia às

necessidades da época, em nível de ensino superior. A sociedade brasileira, nos seus mais diversos segmentos, começa a tomar posição em relação ao problema da educação no Brasil, e discussões a esse respeito adquirem expressão nacional, crescendo também as insatisfações com a estrutura universitária vigente na época. Frente a todas essas pressões, que vão se tornando cada vez mais freqüentes, uma série de medidas foram tomadas no sentido de reformular o ensino universitário. Com esse objetivo o projeto governamental da reforma universitária é formalizado com a Lei nº 5.540, em 28 de novembro de 1968.

"O modelo proposto vinha com a justificativa de dotar o país de uma universidade mais ágil, mais dinâmica e mais centrada no aluno. Ao contrário das reformas anteriores, esta se preocupou com o conteúdo da universidade, ao mesmo tempo que lhe modificava a forma estrutural." (FINGER, 1983, p. 37.)

Quanto à organização, a reforma de 1968 define que o ensino superior deve ser ministrado preferencialmente em universidades, e em alguns casos excepcionais seria oferecido em estabelecimentos isolados. Segundo a Lei nº 5540/68 as universidades podem ser estruturadas em dois modelos opcionais:

- 1º) Administração central (reitoria, conselho universitário, conselho de ensino e conselho de curadores) e departamentos;
- 2º) Administração central, centros e departamentos.

Outras mudanças implantadas através dessa Reforma foram o regime de créditos no ensino superior, a promoção de cursos de graduação, pós-graduação, extensão, aperfeiçoamento e especialização nas universidades e ainda a unificação do vestibular.

"Como uma segunda ação planejada do governo no sistema de ensino superior, a Reforma Universitária trouxe consigo grandes perspectivas em sua concepção. A maneira como foi implantada, porém, apresenta distorções gravíssimas que aliadas a outros fatores da nação, resultaram no quadro atual do ensino superior." (FINGER, 1983, p. 44.)

Se a reforma de 1968 representou um importante avanço para o ensino superior, pois estabeleceu mudanças significativas na estrutura administrativa das universidades e procurou ainda modificar a concepção da universidade que até então era utilizada, ela também apresentou alguns defeitos, como a busca de autonomia universitária, o que não foi concretizada; a falta de continuidade e as improvisações características do sistema e a não-participação ativa dos acadêmicos. Todos esses fatores, aliados ao grande poder centralizador do Ministério da Educação em termos econômicos e políticos, acabou mostrando, mais uma vez, que o governo nunca teve, e até hoje não tem, interesse em investir não só na educação, mas também em todos os outros setores da economia brasileira, pois isso representa excessivos gastos e, em última instância pode se constituir numa ameaça ao seu poder. Assim, o futuro de um país fica totalmente comprometido em função do descaso e até mesmo indiferença das classes dominantes.

Após 1968, o Governo Federal toma a iniciativa de liberar o ensino. Nesse sentido, criou centenas de escolas particulares isoladas e, em consequência disso, houve um crescimento considerável da educação superior no Brasil.

De acordo com as estratégias do governo, o aumento no número de vagas, criado com a abertura das novas instituições de ensino superior, representava uma medida muito vantajosa para o poder, pois além de atenuar as pressões de milhares de estudantes insatisfeitos com o sistema de ensino, evitando assim maiores

reivindicações que pudessem perturbar a ordem vigente, pretendia também reduzir gastos adicionais do governo com a educação superior. Como resultado, o ensino do 3º grau passou a ser responsabilidade do setor privado, que detinha aproximadamente 70% das vagas destinadas a esse nível de ensino.

A realidade atual da educação brasileira demonstra claramente que esse setor não sofreu nenhuma alteração nesses últimos 20 anos.

Num país como o Brasil, em que a maioria da população vive num estado de extrema miséria e carência, privando-se dos meios de sobrevivência e do usufruto dos benefícios do progresso, a educação superior aparece para sua população como algo inatingível. Na verdade a educação, que deveria ser direito de todos e dever do Estado, é apenas privilégio das classes média e alta, que possuem recursos financeiros para ter acesso a um ensino superior de boa qualidade.

No entanto, se a elitização do ensino traz vantagens econômicas para o governo, pois com isso diminui o percentual de seu orçamento que seria destinado à educação, para a população isso representa um impedimento ao exercício pleno da cidadania, já que muitos de seus direitos sociais e políticos não lhe são assegurados.

O sistema de ensino superior no Brasil precisa ser reformulado. No aspecto formal já existem vários planos, projetos e programas com esse objetivo, mas muitos não possuem condições de serem colocados em prática. A crise da educação, que já persiste há mais de 20 anos, no entanto, somente será superada, e ainda com muitas dificuldades, se houver por parte do governo federal um planejamento mais estruturado do ensino, incluindo uma melhor

ordenação dos recursos existentes que permitam atender à realidade das universidades. Por outro lado, se todos os setores da sociedade civil interessados no futuro de nosso país também se organizarem e lutarem ativamente por melhores condições de ensino e pela garantia do acesso de todas as classes aos diferentes níveis de ensino, poderemos, talvez em algum tempo futuro, possuir um sistema de ensino de qualidade e que seja adequado à realidade do país.

Para melhor entendermos o histórico da criação da UFSC voltaremos, cronologicamente, à década de 1910, quando surgiram as primeiras instituições de nível superior no estado de Santa Catarina.

Em nível estadual, o ensino superior em Santa Catarina teve seu início em 1917, com a criação do Instituto Politécnico por um grupo de profissionais de várias áreas, coordenados por José Arthur Boiteux. Esse instituto compreendia os cursos de Farmácia, Odontologia, Agricultura, Engenheiros Geógrafos e de Comércio.

Em 11 de fevereiro de 1932, foi fundada, por José Boiteux, a Faculdade de Direito. Organizada inicialmente como instituto livre, foi oficializada por Decreto Estadual em 1935. Teve expressivo papel político a partir de 1937, com o Estado Novo, demonstrando forte oposição à ditadura.

Com o desaparecimento do Instituto Politécnico, a área de saúde ficou deficiente. Várias tentativas foram sendo feitas com o objetivo de criar uma faculdade nessa área em Santa Catarina. Porém, somente em 1948 é que essa meta foi atingida, com a criação da Faculdade de Farmácia e Odontologia.

Em 1943 foi fundado o curso superior de Administração e

Finanças, sendo 12 anos depois transformado em Faculdade de Ciências Econômicas.

O crescimento cada vez maior do estado de Santa Catarina na década de 50 exigia a criação de novas áreas de formação universitária e um sistema de ensino com novos e qualificados professores, principalmente em nível de primeiro grau, para alfabetização.

Diante dessa necessidade surgiu, então, em 1951, a idéia da criação de uma Faculdade de Filosofia. No entanto, seu funcionamento só foi autorizado em dezembro de 1954.

Em 1955 o professor Henrique Fontes conseguiu que o governo do estado aprovasse a criação de uma Fundação Universidade de Santa Catarina, que além de manter os cursos já existentes, encarregar-se-ia também da execução do plano da Cidade Universitária, localizada em terreno da Fazenda Assis Brasil, no bairro da Trindade.

Em 1959 foi fundada a Faculdade de Serviço Social, mantida pela Fundação Vidal Ramos, e em 1960 foi criada a faculdade de Medicina.

Contando com o apoio do governo do estado, através de seu titular Heriberto Hülse, a idéia da federalização de nossa Universidade começava a ser materializada. Em 18 de dezembro de 1960, pela lei nº 3.849, assinada pelo presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira, foi criada então a Universidade Federal de Santa Catarina, reunindo as faculdades de Direito, Medicina, Farmácia, Odontologia, Ciências Econômicas, Serviço Social e Escola de Engenharia Industrial.

Em janeiro de 1961, após a doação pelo governo do estado à União dos terrenos localizados no bairro da Trindade, iniciou-se a construção do Campus Universitário. A instalação da universidade deu-se somente um ano após, em 12 de março de 1962.

Criada e instalada a Universidade Federal, foi nomeado como seu primeiro Reitor o professor João David Ferreira Lima, que instalou a reitoria num imóvel situado na rua Bocaiúva, no centro de Florianópolis. Ainda em 1962, esse Reitor assinou um convênio com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul para o empréstimo de professores gaúchos, a fim de dar início à Faculdade de Engenharia.

Após João David Ferreira Lima, ocuparam o cargo de Reitor os senhores Roberto Mündell de Lacerda (1972-1976), Caspar Erich Stemmer (1976-1980), Ernani Bayer (1980-1984), Rodolfo Pinto da Luz (1984-1988), Bruno Rodolfo Schlemper Júnior (1988-1992) e atualmente o professor Antônio Diomário de Queiroz, que permanecerá no cargo até 1996.

Com a Reforma Universitária foram extintas as faculdades e a Universidade, através do Decreto nº 64.824, de 15 de julho de 1969, adquiriu a atual estrutura didática e administrativa possuindo, hoje, 57 departamentos e 2 coordenadorias especiais, os quais integram 11 unidades universitárias. São oferecidos 28 cursos de graduação com 51 habilitações, 10 cursos de doutorado e 29 de mestrado.

Apesar de a Universidade estar estruturada hoje para atender a todos os graus de ensino (1º e 2º graus, graduação e pós-graduação) objetivando a busca de uma educação integral e procurando oferecer um ensino de qualidade, é sem dúvida na graduação que a Universidade concentra o seu maior potencial. Isso

pode ser comprovado através de dados quantitativos a respeito do corpo discente da UFSC, onde se tem que, de um total de mais de 17.000 alunos, 14.453 estão matriculados nos cursos de graduação, além dos 1.500 alunos nos 1º e 2º graus e mais 1.500, aproximadamente, no de pós-graduação.

A estrutura administrativa da Universidade é composta dos seguintes órgãos:

- ◆ Órgãos deliberativos centrais: compreende o Conselho Universitário (CUN), Conselho de Ensino e Pesquisa (CEPE) e Conselho de Curadores (CC).
- ◆ Órgãos executivos centrais: do qual fazem parte a Reitoria, a Secretaria Especial de Planejamento (SEPLAN), Vice-Reitoria, Pró-Reitoria de Ensino e Pós-Graduação (PREG), Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPG) Pró-Reitora de Assuntos da Comunidade Universitária (PRAC), Pró-Reitoria de Administração (PRA) e Pró-Reitoria de Cultura e Extensão (PRCE);
- ◆ Órgãos deliberativos setoriais: Conselho Departamental e os departamentos que constituem os 11 centros de ensino na UFSC;
- ◆ Órgãos executivos setoriais: são as diretorias de centro e as chefias dos departamentos;
- ◆ Órgãos suplementares: constituídos por nove unidades: Biblioteca Universitária (BU), Restaurante Universitário (R.U.), Imprensa Universitária (I.U.), Museu Universitário, Hospital Universitário (H.U.), Núcleo de Processamento de Dados (NPD), Escritório de Assuntos Internacionais (ESAI), Editora Universitária (E.U.) e Biotério Central.

A UFSC possui ainda um Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) - educação infantil de três meses a seis anos; o Colégio de Aplicação (ensino de 1º e 2º graus) ligado ao Centro de Ciências da

Educação e dois colégios agrícolas, oferecendo ensino de 2º grau: Colégio Agrícola de Camboriú e Colégio Agrícola Senador Gomes de Oliveira, em Araquari, atualmente vinculado à Pró-Reitoria de Ensino de Graduação - PREG.

Além da organização acima descrita, a UFSC dispõe de uma infraestrutura comparável a uma pequena cidade, atendendo a cerca de 20.000 pessoas, entre alunos, professores e servidores. Possui uma Prefeitura responsável pela administração do Campus Universitário, órgãos de prestação de serviços, hospital (H.U.), gráfica (Imprensa), biblioteca, creche, centro olímpico (Centro de Desportos), editora, bares e restaurantes, teatro experimental, horto botânico, museu, área de lazer e um Centro de Convivência, com agências bancárias, serviço de correios, auditório, galeria, salão de beleza e livraria. Ainda dentro do Campus, existem algumas farmácias e outros bancos para servir toda a comunidade universitária.

Após fazermos um resgate histórico da criação da UFSC e sua contextualização com a realidade social, política e econômica de nosso país, apresentaremos, no próximo item, o histórico da Imprensa Universitária, sua estrutura organizacional e os principais problemas enfrentados pelos funcionários desse local no seu cotidiano laboral.

1.2 - Breve histórico da implantação da Imprensa Universitária

Instalada a UFSC em junho de 1962, a sua administração superior sentiu a necessidade da criação de um setor gráfico capaz de atender às demandas dessa instituição quanto aos impressos usados nos diversos órgãos de administração. A idéia, no entanto, não pôde ser concretizada logo, pois os recursos financeiros destinados às

Universidades, nessa época, eram bastante escassos.

Com o passar do tempo, a necessidade de editar e imprimir livros didáticos, técnicos e científicos, teses, trabalhos e encadernação de impressos dentro da UFSC aumentou, porque eram excessivos os gastos da Universidade com o pagamento de serviços gráficos executados por empresas particulares.

Diante dessa situação o então Reitor João David Ferreira Lima solicitou ao secretário geral da UFSC, Aluizio Blasi, em abril de 1963, um estudo sobre a criação da Imprensa. Esse planejamento incluía a aquisição de máquinas essenciais para dar início às atividades do novo setor, como impressoras, máquinas para cortar, picotar e furar papel e outras para grampear blocos e cadernos, sendo todas adquiridas através de concorrência pública. Surgiram logo as primeiras dificuldades: a escolha de um local adequado para sua instalação foi uma delas. Decidiu-se então pela construção de um prédio, em julho de 1964, na rua Bocaiúva, no centro da cidade, onde já funcionava a Universidade. Uma série de problemas ainda apareceu, posteriormente, como a falta de material de construção, o que fez com que o prédio fosse interrompido várias vezes. Para economizar material e tempo, o arquiteto Gama D'Eça planejou a obra com armação estrutural de madeira de lei e vidros, totalmente desmontável, que poderia ser ampliada na medida das necessidades.

Finalmente, em janeiro de 1965, o prédio foi inaugurado. Tinha 330 metros quadrados e estava praticamente pronto: espaço físico e máquinas. Mas faltavam funcionários, e não se podia contratá-los, pois havia a proibição de contratação de pessoal para o Serviço Público Federal. Com o objetivo de movimentar as máquinas e, definitivamente, dar início às atividades da Imprensa, o reitor em exercício, professor Roberto Mündel de Lacerda admitiu, em 2 de

julho de 1965, 14 gráficos de reconhecida capacidade para pagamento contra-recibo¹, por serviços prestados à Universidade. A partir desse momento estava criada e em pleno funcionamento a Imprensa Universitária.

Em outubro de 1978, a Imprensa Universitária foi transferida para o Campus Universitário, localizado no bairro da Trindade, onde foi instalada e funciona até hoje.

A Imprensa Universitária é um órgão suplementar ligado à Pró-Reitoria de Administração da UFSC. Tem por objetivo atender toda a comunidade universitária, suprimindo as necessidades de publicação de todos os impressos utilizados pela instituição. Além de confeccionar todo o material administrativo solicitado pelos diversos setores da UFSC, a Imprensa ainda imprime cartazes de encontros, seminários e congressos acadêmicos, cartões de apresentação, folders, fichas, formulários, certificados, timbres, blocos de passe para o Restaurante Universitário - R.U., revistas periódicas, agendas e todos os livros da Editora Universitária.

Atualmente a Imprensa Universitária conta com 51 servidores em seu quadro de pessoal, sendo que desse total 40 são servidores da UFSC e 11 são contratados pela Fundação de Amparo à Pesquisa e Extensão Universitária (FAPEU). Sua estrutura organizacional é composta da seguinte forma, conforme organograma em anexo (1):

¹ O pagamento "contra-recibo" refere-se ao pagamento a favor de terceiros por serviços prestados a título de pró-labore, sendo esses executados em um determinado prazo e sem vinculações com a legislação trabalhista. Em outras palavras, são serviços realizados por profissionais qualificados durante um certo período de tempo definido entre o empregador e o empregado. Esse último não tem nenhum direito trabalhista assegurado e também não possui vínculo empregatício com aquele que contratou seus serviços.

- * Direção
 - Secretaria
- * Supervisor de Controle de Qualidade
- * Supervisor Gráfico
- * Divisão de Serviços Técnicos, que se subdivide em:
 - Seção de Composição
 - Seção Fotolito
 - Seção de Revisão
- * Divisão Operacional, que se subdivide em:
 - Seção de Impressão Off-set
 - Seção Tipográfica
 - Seção de Encadernação e Acabamento.

Por estar vinculada à estrutura administrativa da UFSC, portanto subordinada às suas determinações enquanto órgão público, a Imprensa Universitária apresenta todos os reflexos da crise do Serviço Público Federal. Nesse sentido, uma das maiores dificuldades enfrentadas hoje na Imprensa Universitária é a falta de mão-de-obra especializada e suficiente para atender às demandas de trabalho e produção gráfica da Universidade, situação essa imposta pela existência de uma política governamental que não autoriza a contratação de novos funcionários para os órgãos públicos.

O problema da falta de verbas, bastante evidente hoje em muitos órgãos públicos, pode ser explicado não pela inexistência de recursos financeiros, mas sim pelo constante desvio e desperdício de verbas, pelo governo que, ao invés de aplicá-las em setores essenciais da economia, utiliza-as de acordo com os interesses da classe dominante que está no poder.

Face a essa realidade, diversos órgãos públicos estão procurando criar alternativas para dar continuidade às suas

atividades. No caso da UFSC, a prática da terceirização - que significa a transferência de determinadas atividades não-essenciais para terceiros - surge como uma forma de resolver problemas emergenciais criados por impedimentos legais às novas contratações e também pela morosidade nos concursos públicos para a reposição de pessoal. Essa prática de administração já vem sendo utilizada há alguns anos na UFSC em diversos setores. Atualmente, além dos 2.901 servidores do quadro da UFSC, mais de 700 outros são contratados pelas fundações de apoio à Universidade como a FAPEU, a Fundação de Ensino de Engenharia em Santa Catarina (FEESC), a Fundação do Ensino e Pesquisa Sócio-Econômica (FEPESE), a Fundação CERTI, a ORSEG/CASGO e o Colégio Agrícola de Camboriú, e ainda por empresas de prestação de serviços como a CONSERVEX e a SERLIMVI. A Imprensa Universitária mantém contrato com a FAPEU e a CONSERVEX.

Um estudo mais aprofundado sobre a terceirização será apresentado no próximo capítulo, onde procuraremos também analisar, na prática, quais os efeitos dessa técnica de administração moderna no cotidiano de vida e trabalho dos funcionários da Imprensa Universitária.

A seguir, procuraremos mostrar como o trabalho do Serviço Social foi implantado na Imprensa Universitária e qual a sua atuação frente à realidade apresentada.

1.3 - Inserção do Serviço Social na Imprensa Universitária

A crise do Serviço Público Federal, como já foi mencionado, atinge hoje de forma significativa diversos órgãos públicos, como a UFSC e, por extensão, também a Imprensa Universitária. A falta de recursos financeiros para a aquisição de materiais gráficos e a falta de servidores especializados e qualificados para atender às

exigências impostas pelo ritmo de produção industrial, como é o caso verificado na Imprensa Universitária, geram um grande acúmulo de trabalho. Esse excesso traz conseqüências muito sérias para os servidores, como o cansaço, a falta de motivação e satisfação com aquilo que produzem, influenciando até mesmo nas relações de trabalho entre os próprios servidores daquele setor.

Essa situação ainda se agrava mais nos setores da UFSC, como a Imprensa, que possui funcionários terceirizados. O que se percebe é que, num mesmo local de trabalho, a situação social dos servidores UFSC e dos terceirizados difere, pois mesmo desempenhando as mesmas funções, não usufruem dos mesmos direitos. Assim, os empregados da FAPEU e das empresas de limpeza e conservação, além de muitas vezes trabalharem mais que os da UFSC, recebem salários mais baixos, não têm garantia de emprego e não dispõem de acesso a muitos benefícios que a UFSC oferece.

A ação do profissional de Serviço Social na Imprensa foi solicitada à Divisão de Serviço Social - DISS/PRAC em 5 de março de 1993, pelo Diretor daquele órgão, quando então afirmava enfrentar algumas dificuldades de relacionamento entre os servidores desse setor, o que prejudicava o desenvolvimento de seus trabalhos cotidianos. Após entendimentos decidiu-se que, a partir de 21 de julho deste mesmo ano o Serviço Social começaria a atuar no setor através da permanência de uma estagiária de Serviço Social, sendo essa supervisionada por uma Assistente Social lotada na Divisão de Serviço Social/Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária (PRAC)².

² Os profissionais de Serviço Social da DISS/PRAC desenvolvem suas atividades de maneira descentralizada, atendendo às demandas apresentadas pelos servidores dos diversos setores da UFSC. Assim, não existe um profissional atendendo exclusivamente cada órgão, mas sim programas de atendimento aos servidores que deles necessitam.

Em nossa atuação, procuramos inicialmente conhecer a estrutura organizacional da Imprensa, o processo e a dinâmica de trabalho e, ainda, através do contato com alguns servidores, perceber as principais dificuldades enfrentadas por eles no seu ambiente de trabalho e na sua vida particular. Concomitantemente a essas atividades, sentimos a necessidade de aplicar um formulário, enquanto instrumento de coleta de dados, que tinha como objetivos principais conhecer a realidade vivenciada pelos servidores da UFSC através da caracterização de suas condições de vida e trabalho; identificar as questões emergentes, estabelecendo estratégias conjuntas de superação das mesmas e, ainda, informar os recursos disponíveis na UFSC e na comunidade que possibilitassem o atendimento das questões levantadas pelos servidores.

Nesse sentido o Serviço Social buscou através de um trabalho educativo, participativo e consciente, valorizar o servidores, enquanto ser sujeito dentro de seu ambiente de trabalho. É ainda papel do Serviço Social garantir aos servidores os direitos sociais que lhe são devidos, possibilitando um processo de fortalecimento e ampliação desses direitos, condição básica para o exercício da cidadania.

A atuação do Serviço Social na Imprensa Universitária não está somente voltada ao atendimento das questões imediatas ligadas à assistência direta, mas também à intervenção nas relações de trabalho propriamente ditas, onde tanto a instituição tenha seus objetivos alcançados como os próprios servidores sintam-se valorizados e produtivos em seu trabalho. A resposta do Serviço Social expressa-se, dessa forma, basicamente no exercício da mediação, sendo essa categoria expressão das relações concretas.

Segundo OLIVEIRA (1988, p. 82), a mediação é uma categoria histórica e

"se efetiva através de instâncias e movimentos contraditórios, onde diferentes interesses e forças das classes se fazem presentes tentando chegar a uma direção e noutra dentro da totalidade que a inclui."

Ainda conforme afirma OLIVEIRA (1988, p. 81), "a mediação é (...) entendida como instância e passagem que se gestam no cerne das relações sociais capitalistas de produção".

O homem, em sua essência, é um ser social, e por isso não vive isoladamente. Ele possui necessidade de se relacionar, de criar vínculos com os seus semelhantes, e de produzir e reproduzir os meios de vida e de produção necessários à existência humana.

Essas relações que se estabelecem, dão-se basicamente através do trabalho. É nesse espaço, na vida em sociedade da qual esse homem faz parte, que ele se relaciona e evolui.

"O trabalho, como todos os processos vitais e funções do corpo, é uma propriedade inalienável do indivíduo humano." (BRAVERMAN, 1987, P. 55.)

O trabalho constitui-se em uma característica inerente, própria e essencial ao ser humano. Nesse sentido, o homem trabalha para conseguir satisfazer suas necessidades fundamentais, garantindo a sua sobrevivência e a preservação da espécie.

"Para viver, os indivíduos necessitam suprir suas necessidades agindo coletivamente e se relacionando, seja na forma como utilizam os elementos da natureza, ou na forma como os produtos são apropriados e distribuídos." (MOTA, 1985, p. 20.)

No atual estágio de nossa organização social, é o modo de

produção capitalista que determina as relações sociais de produção. Essas relações muitas vezes são conflituosas, e toda essa situação é gerada pela própria estrutura imposta pelo capitalismo.

"No sistema capitalista de produção, o processo de trabalho apresenta duas características importantes: primeira, o trabalhador trabalha sob o controle capitalista, a quem pertence o seu trabalho; segunda, o produto (bem como os objetos e os meios de trabalho) é propriedade do capitalista, e não do produtor imediato, o trabalhador." (RICO, 1982, p. 49.)

Dentro da produção capitalista, o que existe realmente é a compra e venda da força de trabalho, que se torna uma mercadoria. O trabalhador se vê obrigado a vendê-la ao capitalista em troca de uma remuneração, para poder ter acesso ao produto que ele mesmo produziu, e no qual ele objetivou a sua vida, mas que, no entanto, não lhe é próprio.

Segundo BRAVERMAN (1987, p. 56),

"O que o trabalhador vende e o que o capitalista compra não é uma quantidade contratada de trabalho, mas a força para trabalhar por um período contratado de tempo."

O trabalhador é considerado um objeto, já que a força de trabalho, algo que lhe pertence enquanto ser humano, é negociada, podendo ser comprada em quantidade e qualidade indeterminadas. Constitui-se, ainda, em meio essencial para a acumulação cada vez maior de capital pelo capitalista.

Dentro do processo produtivo, as relações nem sempre são satisfatórias, principalmente porque os indivíduos, por natureza, pensam e agem de maneiras diferentes. Situações externas que influenciam indiretamente no cotidiano pessoal ou do trabalho, e até mesmo as relações de poder existentes nas organizações, podem

ser motivos de desentendimentos entre os trabalhadores.

"Os conflitos nas relações de trabalho existem sempre à medida que há uma hierarquia, os papéis são diferenciados e, principalmente, onde a repartição do poder é desigual." (FLEURY, 1985, p. 163.)

O poder nas organizações se expressa, muitas vezes, através da implantação de políticas que procuram ocultar as contradições inerentes às relações de trabalho. Esses mecanismos de controle e dominação objetivam não só subordinar economicamente os trabalhadores, com a introdução de benefícios e vantagens, mas também mantê-los sob o seu domínio em termos ideológicos, tentando reproduzir certos valores e princípios que o legitimam, através de vários meios, impondo a interiorização de certas condutas. As organizações privilegiam as relações sociais em nível individual, praticando políticas de integração aos indivíduos, para controlar, prevenir e antecipar conflitos ou manifestações coletivas nas relações de trabalho.

"A organização é um espaço de relações sociais que significa que certa situação organizacional é constituída antes de tudo de relações de poder. A um nível global e formal, essas relações constituem-se no sistema de relações profissionais (industriais) cujo objetivo é reger os atores sociais na vida de trabalho e nas suas relações mútuas gerais." (FLEURY, 1985, p. 166.)

Com o objetivo de reduzir os conflitos ao nível das relações interpessoais, as instituições vêm procurando organizar e implantar cursos de relações humanas para integrar o indivíduo à organização e garantir "boas" relações de trabalho.

Nesse sentido, o Assistente Social, enquanto profissional que atua no processo de reprodução das relações sociais do trabalho, é procurado por instituições estatais, privadas e outras para

intervir no sentido de manter a "máquina" funcionando, de poder acompanhar as modificações sociais e, ao mesmo tempo, assegurar seu espaço de produtividade no mercado.

Sobre a atuação do Assistente Social afirma IAMAMOTO (1992, p. 99) que esse profissional

"reproduz, pela mesma atividade, interesses contrapostos que convivem em tensão. Responde tanto às demandas do capital como do trabalho, e só pode fortalecer um ou outro pólo pela mediação de seu oposto. Participa tanto dos mecanismos de dominação e exploração como, ao mesmo tempo e pela atividade, da resposta às necessidades de sobrevivência da classe trabalhadora e da reprodução do antagonismo desses interesses sociais, reforçando as contradições que constituem o motor básico da história."

O Assistente Social, vinculado às organizações públicas ou privadas no seu exercício profissional, além de dedicar-se ao planejamento, operacionalização e viabilização dos serviços sociais à população, exerce também funções técnicas, de suporte à "racionalização do funcionamento dessas entidades" (IAMAMOTO, 1992, p. 100). É ainda papel do Assistente Social esclarecer à população todos os direitos e serviços prestados pela instituição, dos mecanismos de acesso a esses benefícios e também orientar a população sobre seus deveres para com as organizações.

Conforme já mencionado anteriormente, passaremos, no capítulo seguinte, a tecer as considerações teóricas sobre a temática em análise, ou seja, o processo da terceirização.

CAPÍTULO II

TERCEIRIZAÇÃO: UMA PRÁTICA DE ADMINISTRAÇÃO MODERNA DOS ANOS 90 E O SERVIÇO SOCIAL

2.1 - Considerações gerais

O Brasil vive, há mais de uma década, uma grave crise econômica e social. A realidade atual de nosso país revela que grande parte da população brasileira encontra-se hoje numa situação de pobreza severa e de muitas carências. Muitos não possuem moradia em condições apropriadas de habitação, há desigualdades no acesso às oportunidades de emprego e renda, o que influi negativamente nas condições de saúde, e ainda não têm amparo público adequado nas questões referentes à legislação trabalhista e ao sistema previdenciário.

A pauperização da população brasileira, entretanto, não pode ser compreendida somente como um problema de origem conjuntural, mas também de ordem estrutural, isto é, gerada pela existência do modo de produção vigente em nossa sociedade - o capitalismo - que contém um processo intrínseco de espoliação das grandes parcelas da população.

Nesse sentido, afirma ABRANCHES (1985, p. 30)

"O padrão de desenvolvimento das últimas décadas consolidou focos estruturalmente duros de pobreza, de difícil erradicação. As pessoas no estado de absoluta carência estão aprisionadas em uma cadeia de privações, oriunda da própria operação da ordem social e econômica, que reduz suas chances reais de acesso a recursos que tornem possível saírem de sua miserável condição."

O Estado capitalista brasileiro representa os interesses dos segmentos hegemônicos e, enquanto poder político, pode ser

considerado um Estado autoritário, centralizador e burocrático. Possui ainda interesses de classe contraditórios, pois ao mesmo tempo que cria políticas sociais para atender às necessidades sociais básicas da classe trabalhadora, por outro lado, produz e reproduz profundas desigualdades sociais e econômicas, com extrema concentração de renda.

Na verdade, a atual estrutura da máquina pública no Brasil tem dificultado a prestação de serviços sociais básicos ao exercício da cidadania. A maior parte dos recursos públicos são aplicados de maneira inadequada e em quantidade insuficiente, ou muitas vezes até consumidos na auto-reprodução da máquina administrativa. Essa má distribuição e ausência de controle sobre as verbas disponíveis pelo governo federal fazem com que setores primordiais como a saúde, educação, habitação, agricultura e outros enfrentem muitas dificuldades no seu desenvolvimento, afetando toda a população. No setor industrial também são inexpressivos os investimentos destinados à sua expansão ou à modernização de seus sistemas produtivos. Em consequência disso, a maioria das empresas brasileiras são muito burocratizadas, "inchadas", ou seja, com excesso de pessoal, o que muitas vezes reduz a eficiência do processo produtivo. Possuem ainda estruturas rígidas e hierarquizadas, são muito normativas, centralizadoras, sem nenhuma flexibilidade e sem processos participativos.

Frente a todos esses problemas conjunturais e diante da necessidade de buscar constantemente maiores índices de qualidade e produtividade e menores custos, em função da competição internacional e da recessão no mercado interno, as empresas brasileiras vêm procurando encontrar novas alternativas que garantam um melhor desempenho e desenvolvimento de seus projetos, uma maior agilidade e competitividade empresarial.

Nesse ambiente, a adoção de novos modelos de gestão, como a **terceirização**, têm sido implantados nas grandes empresas de nosso país como forma de responder às grandes transformações que vêm ocorrendo nos anos 90.

QUEIROZ (1992, p. 25) define a terceirização da seguinte forma:

"É uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas concentrarem-se no seu negócio, ou seja, no objetivo final."

Em outras palavras, o processo da **terceirização** consiste na transferência de determinadas atividades ou serviços que não fazem parte da essência dos negócios de uma empresa (atividade-fim), para outras, que geralmente são menores, mais ágeis e especializadas, também chamadas "terceiras". Assim, a empresa que contrata serviços de terceiros, além de tornar-se mais específica, produzindo apenas aquilo que estiver ligado à sua verdadeira vocação e competência, concentrando assim seus recursos em áreas estratégicas e essenciais à sua produção, obterá maiores lucros com a racionalização dos altos custos representados pela manutenção das atividades-meio (ou não essenciais) da empresa e com o pagamento de pessoal. Traz ainda muitas outras vantagens, como a melhoria na qualidade do produto ou serviço terceirizado, o aumento da competitividade e conseqüentemente da produtividade, maior especialização na prestação dos serviços e maior agilidade decisória e administrativa.

A terceirização não é novidade no mundo dos negócios, e já existe como prática desde o início do século. Originou-se nos Estados Unidos por volta de 1940, logo após a eclosão da Segunda

Guerra Mundial. Como as indústrias bélicas da época precisavam concentrar-se no desenvolvimento da produção de armamentos a serem utilizados contra as forças aliadas, decidiram passar algumas atividades de suporte a empresas prestadoras de serviços, mediante a sua contratação. Terminada a guerra, essa técnica administrativa, que tinha se mostrado muito eficiente, evoluiu e dessa época até hoje vem sendo largamente utilizada em muitas empresas públicas e privadas em todo o mundo.

No Brasil, a terceirização foi gradativamente implantada com a vinda das primeiras multinacionais automobilísticas, que adquiriam as peças de outras inúmeras empresas, guardando para si a atividade fundamental de montagem dos veículos.

O surgimento da terceirização no Brasil, há mais de dez anos, deu-se num contexto de forte crise econômica e recessão. O mercado que se mostrava cada vez mais restrito, acabou determinando a diminuição das oportunidades e gerando muitas outras dificuldades na área econômica para as grandes organizações.

O cenário era o ideal. Diante de tantos problemas a terceirização apresentou-se como a solução mais eficiente, possibilitando a abertura de novas empresas, a geração de mais empregos, o que fez diminuir o impacto social da recessão e do desemprego.

Atualmente, empresas de grande porte como a IBM, Xerox, Phillips, Brahma, Kodak, Souza Cruz, Riocell, Ericsson, Orion, Weg, Villares, Metrô/RJ, Furnas e muitas outras já adotaram o processo de terceirização como variável na formação de valor de seus produtos e serviços.

As atividades terceirizáveis mais comuns que hoje têm sido utilizadas em empresas públicas e privadas são: administração de mão-de-obra, administração de restaurantes, serviços de limpeza e conservação, serviços de vigilância e segurança, serviços de transporte, processamento de dados, microfilmagem, serviços de arquivo ativo e inativo, telemarketing, manutenção de máquinas, serviços jurídicos e de contabilidade. Esse processo é ainda aplicado em segmentos como o da indústria têxtil e indústria gráfica, na área bancária, no setor agropecuário e área educacional.

A técnica de terceirização pode ser aplicada das seguintes formas: a mais simples, quando a matéria prima é adquirida de terceiros que se encarregam de industrializá-la para o fabrico dos produtos-fim; a prestação de serviços quando o terceiro intervém na atividade-meio do tomador (ou empresa contratante), executando o seu trabalho nas instalações deste ou onde for determinado; a franquia, quando uma empresa concede a terceiro o uso de sua marca, comercializando seus produtos ou serviços; a compra de serviços, quando terceiros especialistas prestam serviços de manipulação de materiais; a nomeação de representantes, com a contratação de profissionais especializados para venderem produtos ou prestarem serviços para empresas; a concessão, quando uma empresa atua em nome de outra, cedendo sua marca para comercializar os seus produtos e a locação de mão-de-obra, ou também chamado trabalho temporário (QUEIROZ, 1992, p. 36).

Nos órgãos públicos, a implantação da terceirização possibilita o crescimento do Estado como um todo, dando também condições plenas para a abertura de novas empresas, aumento da oferta de mão-de-obra, gerando mais receita para o Estado.

Segundo GIOSA (1993, p. 61),

"A terceirização, neste ambiente, deve provocar mudanças que terão reflexos administrativos e políticos, pois gerarão mudanças de postura com um processo de gestão que levará, naturalmente, à revisão da missão dos órgãos públicos, modernização da máquina administrativa, condições otimizadas de gerenciamento, estímulo à criatividade, redução de custos e, por conseqüência, uma melhoria dos serviços públicos, com reflexos no atendimento à sociedade."

União, estados e municípios também usam, há muito tempo, os serviços de terceiros na construção de estradas, coleta de lixo, transporte público e no recebimento de taxas e impostos.

Apesar de o fenômeno da terceirização estar avançando rapidamente e de forma cada vez mais abrangente nos últimos anos em nosso país, muitas empresas ainda têm demonstrado algumas resistências em adotar essa nova técnica. As principais preocupações referem-se à possibilidade da queda no padrão de qualidade do produto ou serviço terceirizado; a dificuldade de localizar parceiros (ou terceiros) qualificados; a necessidade de grandes investimentos na qualificação dos parceiros; a eventual perda do segredo tecnológico; resistências internas ao processo e a possibilidade de ocorrência de problemas legais ou trabalhistas.

Outros fatores que podem inviabilizar a implantação do processo de terceirização são os custos das demissões iniciais; o risco que as empresas contratantes correm ao coordenar as atividades de terceiros, e com isso perder seu poder de execução; a dificuldade de conscientização da alta administração e a relação de conflito que se estabelece com os sindicatos.

Diante de um mercado bastante discriminatório, onde a produtividade e a qualidade devem ser as premissas básicas para se

alcançar a competitividade, a adoção de posturas modernizantes nas empresas brasileiras hoje, realmente, é um desafio. No entanto, a modernização dos sistemas produtivos e da estrutura de uma empresa é necessária, pois o atraso levará à perda do mercado e, em última instância, ao seu desaparecimento.

A decisão ou não pela terceirização faz parte de um leque de outras tantas medidas que toda empresa capitalista toma constantemente. Contudo, se a opção escolhida for a implantação deste processo, uma série de itens deve ser analisada e aplicada de maneira correta para que a empresa obtenha êxito e sucesso. REIS et al. (1994, p. 19) afirmam que deve haver, inicialmente, um amplo trabalho de conscientização da empresa como um todo, incluindo a participação efetiva de todos os níveis hierárquicos e do corpo gerencial, sendo todos eles preparados e bem informados sobre todas as transformações que ocorrerão na empresa. Além disso, é fundamental a realização de treinamentos constantes para que todos os funcionários permaneçam sempre atualizados, que a tecnologia seja aplicada de maneira exata, visando ao aprimoramento do seu produto ou serviço, que haja definição clara das atividades que serão terceirizadas, estabelecendo-se também um padrão de qualidade na empresa.

"Com a terceirização dos serviços, toda uma nova filosofia organizacional é implantada na empresa. Far-se-á uma revisão constante de suas metas, objetivos e valores, à luz de um plano de gestão que contemple o novo processo. Todo o corpo funcional, incluindo a alta administração, deverá estar conscientizado para os novos tempos que a empresa irá perseguir." (REIS et al., 1994, p. 34.)

A terceirização pode ser analisada sob dois pontos de vista: o da empresa que contrata serviços de terceiros e dos sindicatos.

Sob o ponto de vista empresarial, a terceirização tem como

objetivo principal a determinação do "foco" de atuação da empresa, ou seja, trata-se de definir claramente seu papel, abandonando sistemas produtivos complexos, que convivem num mesmo espaço físico e com a mesma administração.

A empresa que terceiriza suas atividades não-essenciais (ou atividades-meio) visa, basicamente, reduzir os custos; aumentar a flexibilidade, ou seja, criar uma estrutura organizacional baseada em equipes autônomas de trabalho; aumentar a qualidade, produtividade e, portanto, a competitividade.

A terceirização possibilita a criação de micro e médias empresas, a melhoria e incremento daquelas já existentes no mercado, o surgimento de novos empregos e do trabalho autônomo.

Nesse sentido, afirma LEIRIA (1992, p. 25)

"O que se constata é a ampliação do mercado de trabalho regional. A terceirização jamais diminui o número de empregos numa comunidade. Ao contrário, a criação de novas empresas, com livre atuação, estimula cada vez mais a necessidade da mão-de-obra especializada e, portanto, melhor remunerada."

A relação entre a empresa contratante e a prestadora de serviços deve ser fundamentada na parceria, já que ambas possuem interesses iguais. Assim, deve evitar-se a subordinação e preservar a autonomia e independência de ambas, onde o compromisso e o respeito entre as empresas são as palavras de ordem.

"As tendências mundiais de terceirização enfocam as parcerias, o redimensionamento das estruturas, a desverticalização, as associações, as alianças estratégicas, as uniões de empresas, a busca do empreendedor interno e externo. As conseqüências são muito vantajosas, proporcionando melhorias empresariais importantes e sensíveis no desenvolvimento das organizações." (QUEIROZ, 1992, p. 14.)

Segundo a visão do sindicato dos metalúrgicos do ABC (São Paulo) a terceirização traz uma série de ameaças e dificuldades para os funcionários terceirizados, como a redução do número de empregos, a degradação das condições de trabalho, o arrocho salarial, a redução das conquistas sindicais, a falta de políticas de treinamento e a perda de alguns direitos sociais e trabalhistas.

Diante do atual contexto recessivo de nosso país, a redução do número de empregos representa uma das principais medidas tomadas pela empresa contratante com o objetivo de reduzir os custos. Ao contrário do que afirmam os empresários, a terceirização gera desemprego, pois além de a demanda de empregados demitidos nas empresas contratantes muitas vezes ser maior do que a demanda de trabalhadores absorvidos pela empresa prestadora de serviços, o trabalho nessas últimas é organizado de forma a necessitar um número menor de funcionários para o mesmo nível de produção. Com a terceirização não há melhoria no nível geral de emprego, mas uma maior utilização de máquinas ociosas, maior exploração da mão-de-obra, com o aumento das horas extras e do ritmo de trabalho nas empresas. O excesso de trabalho pode afetar a saúde do trabalhador, causando inúmeras doenças como o estresse, a depressão, problemas cardíacos, de pele e, em alguns casos, a perda de identidade com o seu trabalho, com sua classe e consigo mesmo. Como se isso não bastasse, os funcionários terceirizados recebem salários inferiores àqueles oferecidos para os trabalhadores das grandes indústrias e não possuem amparo assistencial da previdência social, tanto no que se refere ao recebimento de benefícios quanto à prestação de serviços assistenciais. Quando esses funcionários são demitidos da empresa contratante, e contratados pelo novo fornecedor, eles acabam perdendo todos os direitos trabalhistas que antes lhes eram garantidos.

As condições de trabalho nas empresas prestadoras de serviço são geralmente piores do que nas empresas contratantes. Além do excesso de barulho, falta de iluminação e espaço físico adequado, as condições de higiene são precárias.

Nesse contexto, a tática dos sindicatos tem sido aliar firmeza e flexibilidade. Assim, apesar de se mostrarem irredutíveis quanto ao processo da terceirização, não aceitando-a, principalmente nos termos em que ela vem sendo implantada, compreendem a importância de negociar e discutir todos os aspectos relacionados à essa questão, sem contudo abrir mão da greve e de outros instrumentos similares de pressão, quando necessários. Para isso estão estruturados no sentido de organizar, mobilizar e conscientizar os trabalhadores atingidos pelo avanço da terceirização, procurando mostrar-lhes a importância de seu apoio, de sua resistência e participação, enquanto cidadão que deve lutar pelos seus direitos, para que esse processo não evolua de modo tão rápido como vem acontecendo.

Existem, no entanto, outros objetivos da terceirização que geralmente ficam ocultos, mas que são evidentes e trazem conseqüência muito sérias para os funcionários terceirizados: referem-se ao combate às organizações e às conquistas sindicais, à desmobilização e promoção de maiores dificuldades para os movimentos grevistas. O trabalhador, mais uma vez, além de explorado, torna-se um indivíduo alienado das relações de produção, da qual é peça fundamental, servindo como objeto de manipulação ideológica dos donos do capital.

Uma questão se sobressai diante disso: como a terceirização pode ser considerada uma prática de administração moderna, pregando o discurso da descentralização, da gestão participativa,

ênfatizando sempre a preocupação em valorizar os talentos humanos, se ainda tem em sua essência um caráter tão retrógrado a ponto de explorar e subordinar os trabalhadores a empregos mal remunerados, reforçando um dos maiores problemas sociais e estruturais de nossa história?

O governo, através do Ministério do Trabalho, ainda não se posicionou oficialmente sobre a terceirização e as relações trabalhistas envolvidas neste processo. No entanto, existem as seguintes leis que interferem nessas questões:

♦ Lei 6019, de 3 de janeiro de 1974: regulamentou a contratação de mão-de-obra temporária. Estabelece os seguintes direitos para o trabalhador temporário:

- salário igual aos dos funcionários da empresa contratante que exercem a mesma tarefa;
- jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com adicionais de 50% para horas extras;
- férias proporcionais, acrescidas de um terço;
- repouso semanal;
- adicional noturno;
- seguro-desemprego, se o contrato for quebrado pela empresa;
- 13º salário proporcional;
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Essa lei também prevê a contratação de mão-de-obra temporária somente em dois casos:

- para substituir pessoas em férias, licença médica, licença-maternidade ou para suprir o afastamento de outros funcionários;
- para atender casos de acúmulo imprevisto de trabalho.

♦ Lei 7102, de 26 de julho de 1983, regulamentou o serviço de vigilância nos estabelecimentos financeiros;

♦ Enunciado 256, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), dispõe que somente os casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, previstos nas leis 6019/74 e 7102/83 são legais. Fora desses casos, qualquer contratação de trabalhadores por empresa interposta forma o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços é ilegal;

♦ Artigo 455 da CLT: consagra a responsabilidade solidária do empreiteiro com o subempreiteiro, excluindo o proprietário;

♦ Lei 8219/91, artigo 30: estabelece que para as obrigações previdenciárias, a responsabilidade é solidária, incluindo o proprietário.

No próximo item, apresentamos os resultados da pesquisa realizada junto aos servidores da I.U. - UFSC, que nos permitirão conhecer qual a realidade gerada pelo processo de terceirização no cotidiano de vida e trabalho desses servidores.

2.2 - A realidade da terceirização no cotidiano de vida e trabalho dos servidores da Imprensa Universitária

Neste item faremos, inicialmente, algumas considerações sobre a prática de estágio realizada na IU/UFSC, a metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa aplicada com os servidores deste local e, ainda, apresentaremos a análise dos dados obtidos a partir dessa pesquisa que estiverem relacionados com a temática abordada neste trabalho.

A IU tornou-se campo de estágio para os alunos do curso de Serviço Social em março de 1993. Nessa data, o Diretor desse órgão

solicitou à Divisão de Serviço Social - DISS/Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária - PRAC, a atuação do Serviço Social nesse setor, afirmando enfrentar, em seu cotidiano, muitos problemas sociais que prejudicavam a continuidade de seus trabalhos.

Orientada pela professora supervisora do Núcleo do Trabalho do Departamento de Serviço Social, entramos em contato com a Assistente Social Corina Martins Espíndola, na DISS/PRAC, a fim de obter maiores informações sobre a possibilidade de ingressar no referido campo de estágio.

Após entrevista realizada com a Assistente Social Corina, ficou decidido que no dia 27 de abril daquele ano iniciáramos o estágio curricular na seção de Atendimento ao Servidor/Divisão de Serviço Social, sob a sua supervisão. Antes porém de iniciarmos a prática no campo de estágio, fez-se necessária a leitura de algumas bibliografias sobre Serviço Social em empresas e trabalho, e também de documentos e relatórios da Imprensa.

Em 15 de julho de 1993, realizamos um contato inicial com o diretor da IU, Sr. Ricardo Tadeu Dias. Na oportunidade, apresentamos a proposta da implantação de um trabalho do Serviço Social nesse setor, podendo esse ser desenvolvido através da permanência de uma estagiária de Serviço Social, supervisionada por uma profissional de Serviço Social vinculada ao DISS/PRAC.

Após expormos nossos objetivos, o diretor procurou nos repassar todos os problemas enfrentados por ele no dia a dia de trabalho, como o absenteísmo, a falta de pessoal para atender as demandas de produção gráfica de toda a Universidade e ainda, problemas de relacionamento entre os servidores.

Ao final desse primeiro contato, foi marcada para o dia 20 de julho daquele ano a nossa apresentação para todos os servidores e, para o dia seguinte, 21 de julho, o início da prática de estágio.

Durante o estágio supervisionado na IU, procuramos inicialmente conhecer a estrutura organizacional desse setor, assim como observar o processo e a dinâmica de trabalho. Paralelamente a essas atividades, mantivemos contatos informais com alguns servidores, oportunidade em que esses manifestaram como percebiam a rotina de trabalho, as principais dificuldades vivenciadas por eles dentro da realidade da Imprensa; realizamos visitas domiciliares, acompanhamos casos individuais de servidores e, sempre que possível, participamos das reuniões setoriais ou com todos os servidores desse local.

O aprendizado e a experiência adquiridos durante o período de estágio foram muito importantes para a nossa formação profissional, porém todo esse processo foi permeado de uma série de dificuldades. A maior delas referia-se à falta de um profissional de Serviço Social atuando diretamente no campo de estágio para acompanhar a estagiária em suas atividades diárias. Apesar de o processo de supervisão ter ocorrido sempre que necessário, com uma constante troca de conhecimentos entre a supervisora e a estagiária, esta se deparava com determinadas situações que lhe causavam insegurança quanto aos encaminhamentos que deveriam ser dados. Outra dificuldade encontrada foi a falta de uma sala individual para o Serviço Social, o que, algumas vezes, impossibilitava a realização de atendimentos individuais e de entrevistas com os servidores.

Além das atividades realizadas pelo Serviço Social na Imprensa, já anteriormente citadas, sentimos a necessidade, em nossa atuação, de aprofundarmos o conhecimento da realidade de vida

e trabalho dos servidores. Em algumas supervisões discutimos a possibilidade da aplicação de um formulário, enquanto instrumento de coleta de dados, com os servidores da I.U., através de contatos individuais.

Com a realização desta pesquisa pretendíamos, basicamente, ampliar o conhecimento da situação econômica, social, política e cultural dos servidores da I.U., através da caracterização de suas condições de vida e trabalho; identificar as questões emergentes e, diante das dificuldades apresentadas por eles, procurar informá-los sobre os recursos disponíveis na UFSC e na comunidade que possibilitassem o atendimento dessas questões.

Os temas abordados na pesquisa intitulada "Caracterização do Servidor da UFSC" foram os seguintes: identificação, situação empregatícia, aposentadoria, saúde, habitação, transporte, informação e relações de trabalho.

O formulário foi composto por perguntas abertas, fechadas e duplas. As abertas eram aquelas em que os servidores responderam com suas próprias palavras, as fechadas eram as que apresentavam alternativas fixas para resposta, e as duplas reuniam uma pergunta aberta e outra fechada.

Todas as questões do formulário foram perguntadas e anotadas por nós, enquanto pesquisadora, numa situação face a face com o servidor, o que permitiu uma maior proximidade entre pesquisador e pesquisado.

No dia 5 de outubro de 1993, marcamos uma reunião com o Diretor da I.U. a fim de esclarecermos os propósitos da pesquisa. Inicialmente colocamos que era fundamental conhecermos mais

detalhadamente a realidade na qual estávamos atuando e, em seguida, explicamos como pretendíamos realizar esta pesquisa. Ressaltamos ainda que o formulário seria aplicado pela estagiária de Serviço Social, sob a orientação da Assistente Social Corina, através de contatos individuais com os servidores desse setor. Após uma breve análise do formulário, o Diretor aprovou sua aplicação.

Por fim, marcamos para o dia 13 daquele mês uma reunião com os servidores para esclarecermos os objetivos da pesquisa e motivá-los a dela participar.

Dos 53 servidores que trabalhavam na I.U. nessa época, 49 participaram da pesquisa. Quatro servidores não foram pesquisados pois apresentavam deficiência auditiva.

Para a realização da pesquisa adotamos o seguinte critério: seguindo uma relação com os nomes de todos os servidores da I.U. e os empregados da FAPEU, organizada por ordem alfabética, começamos a pesquisar o primeiro dessa relação e, posteriormente, todos os outros servidores que pertenciam ao mesmo setor.

Antes porém de iniciarmos a pesquisa, contactávamos o chefe do setor a fim de que ele autorizasse a saída do servidor. Em seguida, conversávamos com esse último e, de acordo com a sua disponibilidade de tempo e serviço, marcávamos então uma hora para aplicar o questionário. No início da aplicação desse, esclarecíamos todos os objetivos da realização da pesquisa, procurando sempre mostrar ao servidor a importância das suas informações para a obtenção dos dados. Esse procedimento se repetia sempre que terminávamos de aplicar os formulários com um setor, e isso ocorreu sucessivamente, até concluirmos as pesquisas com todos os servidores da I.U. e empregados da FAPEU.

Apesar de ter havido resistências por parte de alguns servidores, todos eles concordaram em realizar a pesquisa.

Tendo em vista as situações apresentadas pelos servidores da I.U. e empregados da FAPEU, durante a aplicação dos formulários sentimos a necessidade de obter mais informações a respeito das questões relacionadas com o cotidiano de vida e trabalho desses servidores.

Após algumas discussões entre a supervisora de estágio, a professora supervisora do Núcleo do Trabalho e a estagiária de Serviço Social, concluiu-se que deveríamos incluir mais algumas perguntas ao formulário, possibilitando assim um maior conhecimento das relações de trabalho dos servidores que trabalham na I.U.

Quando dessa decisão, já havíamos realizado a pesquisa com 15 servidores da I.U. e com quatro empregados da FAPEU, utilizando o formulário "antigo" (anexo 2). Após a definição da inclusão de mais seis questões ao formulário, outros 23 servidores da I.U. e sete empregados da FAPEU responderam ao formulário "novo" (anexo 3).

A seguir, apresentaremos a análise dos dados da pesquisa, relativos ao cotidiano de vida e trabalho dos servidores da I.U. e dos empregados da FAPEU, realizada no período de novembro de 1993 a outubro de 1994.³

³ Os dados coletados que serão aqui apresentados tem como fonte a pesquisa "Caracterização do Servidor da UFSC". Esses estão colocados em tabelas que mostrarão a realidade de vida e de trabalho dos servidores da UFSC e dos empregados da FAPEU que trabalham na I.U. Alguns dados, porém, não serão apresentados em tabelas, pois são informações que, para os limites deste trabalho, não nos interessa analisar mais profundamente.

Tabela 1 - Sexo dos servidores

SEXO	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Freqüência	%	Freqüência	%
Masculino	31	81,6	09	81,8
Feminino	07	18,4	02	18,2
TOTAL	38	100	11	100

Conforme os dados acima apresentados, podemos observar que a grande maioria dos servidores que trabalham na I.U. pertencem ao sexo masculino. Esse resultado se explica pela própria natureza dos trabalhos desenvolvidos nesse setor. Ou seja, os serviços gráficos, por serem ofícios que necessitam do emprego de força física para operar máquinas pesadas e complexas, são geralmente executados por homens.

Tabela 2 - Data de admissão dos servidores

DATA DE ADMISSÃO	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Freqüência	%	Freqüência	%
Até 1970	08	21,0	-	-
De 1971 a 1980	11	29,0	01	9,1
De 1981 a 1990	17	44,7	08	72,7
Após 1990	02	5,3	02	18,2
TOTAL	38	100	11	100

Analisando os dados da tabela 2, referentes à data de admissão dos servidores pesquisados na I.U., podemos perceber que o período de maior contratação foi na década de 80, ou seja, 44,7% dos servidores da I.U. e 72,7% dos empregados da FAPEU foram admitidos na I.U. nos anos 80.

Esses dados podem ser explicados se analisarmos o histórico da I.U. Em outubro de 1978 a I.U. deixou de atuar na rua Bocaiúva,

no centro da cidade, e passou a funcionar no Campus Universitário, localizado no bairro Trindade, onde já tinham sido instalados outros órgãos da UFSC.

Com uma infra-estrutura maior e em melhores condições físicas, a I.U., apesar de ter permanecido com praticamente todo o seu quadro funcional quando dessa transferência para as novas instalações, necessitava contratar mais funcionários para atender a demanda, cada vez maior, de serviços gráficos solicitados pelos diversos setores da UFSC. Sendo assim, foram admitidos mais 25 servidores, sendo 17 contratados pela UFSC e 8 pela FAPEU.

Se observarmos ainda a tabela 2, percebemos que na década de 90 foram admitidos apenas 4 servidores, 2 deles pela UFSC e dois contratados pela FAPEU.

Esses dados, na verdade, confirmam um dos principais problemas hoje enfrentados na I.U.: a falta de mão-de-obra qualificada e suficiente para produzir. Em função da proibição de contratação de pessoal pelo Governo Federal, muitos servidores da I.U. têm que desempenhar várias atividades ao mesmo tempo, a fim de atender às exigências de produção. Esse excesso de trabalho traz sérias conseqüências para a sua saúde, provoca insatisfações com o seu trabalho, influenciando até mesmo nas relações de trabalho entre os servidores.

Tabela 3 - Grau de instrução dos servidores

GRAU DE INSTRUÇÃO	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Frequência	%	Frequência	%
Mestrado	01	2,6	-	-
Especialização	01	2,6	-	-
3º grau completo	01	2,6	-	-
3º grau incompleto	01	2,6	-	-
2º grau completo	10	26,3	06	54,5
2º grau incompleto	04	10,6	-	-
1º grau completo	06	15,8	03	27,3
1º grau incompleto	14	36,9	01	9,1
Outros	-	-	01	9,1
TOTAL	38	100	11	100

A tabela que apresenta os dados de grau de instrução dos servidores pesquisados na I.U. oferece-nos alguns elementos para analisarmos a questão da educação nesse órgão.

Se analisarmos mais detalhadamente os dados dessa tabela, podemos observar que há uma diferença significativa de escolaridade entre um grupo e outro. Enquanto 36,9% dos servidores da I.U. possuem o 1º grau incompleto, apenas 9,1% dos empregados da FAPEU, que trabalham na I.U., tem o mesmo nível de instrução. Ao contrário, enquanto 54,5% dos empregados da FAPEU afirmaram ter o 2º grau completo, somente 26,3% dos servidores da I.U. possuem esse grau de instrução.

Essa diferença talvez se justifique pelo fato de os empregados da FAPEU serem trabalhadores terceirizados, necessitando, por isso, de uma determinada qualificação para o desempenho de suas funções.

Outro elemento que pode explicar o baixo nível de instrução

entre os servidores da I.U. refere-se ao fato de 50% deles terem sido contratados até o ano de 1980, período em que não se exigia uma qualificação maior ou uma especialização rígida para o ingresso da UFSC. Sabe-se, no entanto, que a UFSC procurou oferecer alguns cursos supletivos com o objetivo de atingir esses servidores. Entretanto, é possível que muitos não tenham sido informados a esse respeito, ou que em função da ausência de um plano de cargos e salários adequado à sua realidade de vida, eles não tenham se sentido motivados a se capacitarem, a fim de melhorarem o seu nível de instrução. Outros, talvez, não conseguiram concluir a escolaridade mínima devido à necessidade de se lançarem ao mercado de trabalho para reforçar a renda familiar. Contudo, o que se pode concluir é que, possuindo um baixo nível de escolaridade, o servidor terá uma série de dificuldades. As possibilidades de acesso a melhores oportunidades de emprego e renda tornam-se cada vez mais reduzidas, o que ainda influenciará no seu nível de vida.

Com relação aos dados apresentados na tabela 2, podemos observar que apenas um servidor afirmou possuir grau de instrução diferente dos demais pesquisados. Trata-se de um empregado contratado pela FAPEU que possui ensino especial, sendo portador de uma deficiência mental leve.

Devemos aqui salientar que a I.U. é importante campo de trabalho para as pessoas portadoras de deficiências físicas e mentais. Com o apoio da FAPEU, a Imprensa tem hoje em seu quadro funcional 3 servidores surdos-mudos, que desenvolvem seus trabalhos dentro de suas possibilidades físicas e mentais.

Tabela 4 - Renda mensal dos servidores em salários mínimos (SM)

RENDA MENSAL (SM)	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Freqüência	%	Freqüência	%
02	04	10,5	03	27,3
03	03	7,9	02	18,1
04	04	10,5	03	27,3
05	03	7,9	01	9,1
06	06	15,8	01	9,1
07	01	2,6	-	-
08	07	18,4	-	-
09	03	7,9	01	9,1
10	02	5,3	-	-
12	03	7,9	-	-
Acima de 13	02	5,3	-	-
TOTAL	38	100	11	100

A renda mensal dos servidores pesquisados na I.U. corresponde ao que recebem por seu trabalho na instituição.

Analisando os dados da tabela 4 e comparando a renda mensal dos servidores da I.U. com a dos empregados da FAPEU, podemos concluir que, enquanto 52,6% dos servidores da I.U. recebem somente de 2 a 6 salários mínimos, 90,9%, portanto a grande maioria dos empregados da FAPEU, estão na mesma faixa salarial.

Ainda nessa lógica, ao mesmo tempo que 26,4% dos servidores da I.U. percebem 9 salários mínimos ou mais, apenas 9,1% dos empregados da FAPEU possuem renda mensal equivalente.

Esses números evidenciam uma realidade contraditória, e revelam que as desigualdades salariais entre os servidores da I.U. e os empregados da FAPEU são bastante expressivas.

Na verdade, toda essa situação é gerada pelo fato de os empregados da FAPEU fazerem parte de uma instituição privada que

não aplica a política salarial correta e definida para setor privado. Ou seja, essa fundação, ao invés de cumprir as normas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - regime ao qual estão vinculados seus empregados - no que se refere à questão salarial, utiliza-se apenas de algumas das regras, como a do reajuste salarial, previstas pelo Regime Jurídico Único (RJU) - regime ao qual estão ligados os servidores públicos federais.

Assim, após o ano de 1990, os empregados da FAPEU passaram a ser regidos da seguinte forma: na questão salarial estavam subordinados ao RJU e nas questões relativas aos direitos e garantias sociais, à CLT.

Dessa forma, os empregados da FAPEU só tinham reajuste salarial quando esse era também concedido pelo governo aos servidores públicos federais. Essa medida inicialmente trazia vantagens para ambos os setores. Porém, em determinado momento, o governo federal adotou outras medidas salariais para os funcionários regidos pela CLT, e então os empregados da FAPEU tiveram perdas salariais significativas. Em função disso, muitos servidores da UFSC e empregados da FAPEU, que atuavam na I.U. e exerciam a mesma função, passaram a perceber salários diferentes.

Essas desigualdades salariais entre os servidores da I.U. e os empregados da FAPEU fazem com que muitas vezes esses últimos tenham que envolver alguns integrantes de sua família para trabalharem a fim de que eles contribuam no orçamento doméstico.

Apesar de todas as dificuldades sociais e econômicas, os empregados da FAPEU possuem uma situação relativamente boa, em termos de salários e benefícios, se comparadas às condições de vida e trabalho da maioria da população brasileira. Em nosso país

existem atualmente 5 milhões de pessoas que trabalham e não são remuneradas, e mais de 25 milhões que ganham menos de 2 salários mínimos, o que demonstra o estado de pobreza e de carências significativas vividas pela nossa população.

Tabela 5 - Renda familiar dos servidores em salários mínimos (SM)

RENDA FAMILIAR (SM)	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Frequência	%	Frequência	%
02	03	7,9	-	-
03	02	5,3	-	-
04	03	7,9	04	36,4
05	02	5,3	03	27,2
06	04	10,5	-	-
07	01	2,6	01	9,1
08	09	23,6	02	18,2
09	02	5,3	01	9,1
10	04	10,5	-	-
12	02	5,3	-	-
13	02	5,3	-	-
15	01	2,6	-	-
Acima de 15	03	7,9	-	-
TOTAL	38	100	11	100

A renda familiar refere-se ao salário recebido pelo servidor mais os vencimentos de todas as pessoas que moram no mesmo ambiente e contribuem para a manutenção da casa.

Com relação à renda familiar, o que podemos perceber através dos dados é que se 63,1% do total de servidores da I.U. pesquisados possuem uma renda familiar de até 8 salários mínimos, esse mesmo patamar é atingido por 90,9% dos empregados da FAPEU.

Dos 38 servidores da I.U. pesquisados, 57,9% sustentam com apenas seu vencimento toda a sua família, composta geralmente pela

mulher e mais 2 ou 3 filhos.

Essa situação se inverte quando analisamos a questão da renda familiar dos empregados da FAPEU: 72,7% deles possuem integrantes de sua família trabalhando para contribuir no orçamento da casa. Isso ocorre porque o salário que recebem não é suficiente para cobrir as despesas de toda a sua família, com alimentação, moradia, educação, saúde, vestuário e outras.

Segundo a avaliação do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), referente a outubro de 1994, o trabalhador deveria receber, hoje, um salário mínimo no valor de R\$ 740,83, para manter uma família composta pelo casal e dois filhos menores.

Analisando os dados da tabela 5 e considerando a avaliação do DIEESE, inferimos que 78,9% dos servidores da I.U. têm renda familiar inferior ao mínimo necessário para a aquisição da cesta básica. Assim, apenas oito servidores, ou seja, 21,1% dos que participaram da pesquisa e que apresentam renda igual ou superior a 12 salários mínimos, teriam condições hoje para adquirir bens e serviços necessários à manutenção de um casal e duas crianças.

No entanto, o mesmo não se aplica aos empregados da FAPEU. Conforme os dados apresentados, observamos que a renda familiar desses não ultrapassa a 9 salários mínimos, o que é insuficiente para a aquisição da cesta básica.

Diante dessa constatação, podemos concluir que os empregados da FAPEU, que trabalham na I.U., estão bem distantes de atingir o status de cidadãos, uma vez que, mesmo somando os proventos de todos os integrantes da família que trabalham, esses não conseguem garantir o acesso mínimo aos bens e serviços necessários para a sua

manutenção e de sua família. O salário que recebem, em troca de seu trabalho, representa o mínimo necessário para se manterem enquanto força de trabalho. Essa situação é fruto da sociedade capitalista em que vivemos, que desumaniza o homem ao submetê-lo a um mecanismo de produção que o impede de ultrapassar os limites sociais impostos. Limites esses que estão restritos ao valor do salário pago, e que vai determinar que tipo de bens e serviços o trabalhador vai poder consumir, influenciando, em última análise, na sua cidadania. Cidadania aqui entendida não só como acesso a direitos sociais, mas também aos direitos políticos e civis, que são também determinados pelos salários e alcançados qdo o homem tem suas necessidades de subsistência (alimentação, saúde, moradia, lazer, etc...) atendidas.

Apesar de não trabalharmos esses dados em tabelas, consideramos relevante focar, mesmo que superficialmente, alguns aspectos relativos à saúde, habitação e transporte dos servidores da I.U. e dos empregados da FAPEU, com o objetivo de apresentarmos alguns elementos importantes para a compreensão do seu cotidiano de vida.

Na questão relativa à saúde, procuramos saber dos servidores da I.U. se eles possuíam problemas de saúde na família. Do total, 52,6% responderam que sim, e 54,5% dos empregados da FAPEU também afirmaram ter algum problema de saúde em casa. Considerando esses dados, podemos inferir que os dois grupos possuem um gasto significativo para a manutenção e/ou restabelecimento de sua saúde e de seus familiares.

Questionamos ainda qual o convênio mais utilizado para o tratamento da saúde, e 50% dos servidores da I.U. responderam que usam com mais frequência o convênio que possuem com a UNIMED; dos

empregados da FAPEU, 91% afirmaram que recorrem ao Sistema Único de Saúde (SUS), procurando, na maioria das vezes, o Hospital Universitário (H.U.). Como vemos, os servidores da I.U. tem um maior acesso a convênios, que possibilitam atendimentos de melhor qualidade e mais eficientes. O empregado da FAPEU tem que, muitas vezes, submeter-se aos atendimentos demorados e ineficientes do sistema de saúde pública.

Dos servidores da I.U., 71,1% afirmaram que nunca sofreram acidente em serviço. Apenas 28,9% já sofreram algum tipo de acidente dessa natureza, sendo que os casos apresentados com maior freqüência referem-se a cortes ou fraturas nos dedos e doenças de pele, causadas pelo ritmo excessivo de trabalho e pelo manuseio de produtos tóxicos. Já 72,7% dos empregados da FAPEU afirmaram que nunca tiveram qualquer acidente em serviço.

Em seguida perguntamos se os servidores já tinham sofrido alguma doença proveniente do trabalho que exerciam, sendo que 18,7% dos servidores da I.U. disseram que já tiveram dores de cabeça, dores de coluna, problemas respiratórios e de hérnia, problemas de estômago, perda parcial da visão, tendo que utilizar óculos de grau. Os empregados da FAPEU, na sua totalidade, afirmaram que nunca possuíram qualquer tipo de doença proveniente do trabalho executado na I.U.

Com relação à questão da habitação, obtivemos os seguintes dados: 68,4% dos servidores da I.U. moram em casa própria, e 31,5% em casa alugada, cedida, co-habitada ou financiada. Todos os empregados da FAPEU afirmaram possuir casa própria.

Quanto ao tipo de construção das casas dos servidores da I.U., 79% são de alvenaria e 20,1% de madeira ou mista. Das casas

dos empregados da FAPEU, 81,8% são de alvenaria e 18,2% são de madeira ou mista.

Quanto à instalação sanitária, 84,2% das casas dos servidores da I.U. têm a saída de esgoto canalizada diretamente para a rede geral, e 13,2% apresentam fossa séptica e em apenas 2,6% delas há fossa negra. Nas casas dos empregados da FAPEU, 81,8% possuem rede geral e em 18,2% delas existe fossa séptica.

Considerando-se o abastecimento de água, 97,4% das casas dos servidores da I.U. são servidas por água da CASAN, enquanto apenas 2,6% delas têm água de poço. Em 90,9% das casas dos empregados da FAPEU o abastecimento de água também se dá pela CASAN, e 9,1% possuem água de poço ou ponteira.

Das residências dos servidores da I.U., 97,3% têm instalação elétrica com medidor, e apenas 1 deles afirmou não ter medidor em sua casa. Todas as casas dos empregados da FAPEU possuem instalação elétrica com medidor.

Quanto à condição da rua onde moram, 73,7% dos servidores da I.U. afirmaram residir em rua calçada, e 26,3% em estrada de chão ou asfaltada. Dos empregados da FAPEU, 54,5% disseram morar em rua calçada, e 45,5% em estrada de chão ou asfaltada.

Considerando-se os dados relativos à questão da habitação dos servidores pesquisados na I.U., pode-se afirmar que, em geral, as condições de moradia, tanto dos servidores da I.U. quanto dos empregados da FAPEU, são boas. Na maioria das residências, como se pode observar, existe a infra-estrutura mínima necessária para a habitação.

Comparando-se o índice salarial aos dados de moradia, parece haver uma contradição nas informações, principalmente com relação aos empregados da FAPEU, que ganham um salário muito baixo. No entanto, deve-se levar em conta a localização e a forma de construção de suas casas. A maioria mora em bairros distantes, onde o custo de vida é relativamente mais barato. Além disso, muitos servidores construíram, eles próprios, as suas casas, ou com a ajuda de amigos e familiares, o que, de certa forma, reduz os gastos de construção.

Procuramos saber ainda dos servidores que trabalham na I.U., qual o meio de transporte mais utilizado para vir à UFSC trabalhar: 63,2% dos servidores da I.U. nos responderam que utilizam ônibus, 26,3% usam carro ou motocicleta próprios e apenas 10,5% disseram que vão ao serviço a pé ou usam bicicleta. Dos empregados da FAPEU, 90,9%, portanto a maioria, utiliza ônibus, e somente 9,1% do total de pesquisados vão trabalhar de bicicleta. Como podemos observar, tanto os servidores da I.U. quanto os empregados da FAPEU preferem utilizar o ônibus, pois possuem o subsídio do vale-transporte, que desconta apenas 6% do seu salário.

Os empregados da FAPEU que trabalham na IU têm direito ao vale-transporte por estarem incluídos no Projeto nº 364, instituído pela Pró-Reitoria de Administração - PRA - desta Universidade.

No entanto, se o vale-transporte significa um benefício para os servidores, pois reduz o valor das passagens utilizadas e desconta um valor pequeno de seu salário, para a administração da UFSC, nesse caso, a concessão desse tipo de vale representa mais vantagens ainda, pois é mais fácil garantir esse subsídio aos servidores do que aumentar seus salários.

Tabela 6 - Forma de ingresso na UFSC

COMO INGRESSOU NA UFSC	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Freqüência	%	Freqüência	%
Concurso	23	60,6	04	36,4
Convite	13	34,2	06	54,5
Transferência	01	2,6	-	-
Seleção	01	2,6	01	9,1
TOTAL	38	100	11	100

Conforme os dados apresentados na tabela acima, podemos observar que 60,6% dos servidores da I.U. ingressaram na UFSC mediante concurso público, através do Estatuto dos Funcionários Públicos e Civis da União (1952), ou até mesmo pelo Regime Jurídico Único, aprovado em 1990. Desses servidores, 34,2% informaram ter ingressado na Universidade através de convite, e apenas 5,2% entraram por transferência ou seleção.

Até o ano de 1990 o funcionalismo público era regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos e Civis da União, instituído pela Lei 1711, de 28 de outubro de 1952. Não havia obrigatoriedade da realização do concurso público e, sendo assim, era comum as pessoas serem convidadas a ingressar nos órgãos públicos. Muitas delas eram contratadas para prestar serviços à UFSC e, em seguida, eram convidadas a ingressar no seu quadro de pessoal, ou faziam concurso, sendo posteriormente efetivadas.

Porém, após a aprovação do Regime Jurídico Único, através da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990 (regime que passou a reger os servidores públicos federais), as pessoas só poderiam ingressar na UFSC como servidores, se prestassem concurso público e fossem aprovadas mediante as normas nele estabelecidas.

Com relação aos empregados da FAPEU, 54,5% ingressaram na UFSC através de convite, sendo, após 3 meses (período de experiência), contratados por essa Fundação. Desses, 45,5% afirmaram entrar na Universidade mediante concurso ou seleção.

Tabela 7 - Adicional de insalubridade, serviço extraordinário e adicional noturno recebidos pelos servidores

RECEBE ALGUM TIPO DE ADICIONAL	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Freqüência	%	Freqüência	%
Sim	30	78,9	11	100
Não	08	21,1	-	-
TOTAL	38	100	11	100

Na questão referente aos adicionais, podemos perceber que 78,9% dos servidores da I.U. recebem algum tipo de adicional e apenas 21,1% disseram que não recebem nenhum adicional. Todos os empregados da FAPEU pesquisados afirmaram receber apenas o adicional de insalubridade.

Segundo o Regime Jurídico dos Servidores Públicos e Civis, das Autarquias e das Fundações Públicas e Privadas (RJU), o adicional de insalubridade é direito dos servidores que trabalham em locais insalubres ou em contato permanente com substância tóxicas, radioativas ou com risco de vida (artigo 68). O servidor regido pelo RJU pode receber insalubridade em 3 níveis: mínimo = 5%, médio = 10% e máximo = 20%, sendo esses valores calculados sobre o salário-base.

O serviço extraordinário é remunerado com acréscimo de 50% em relação à hora normal de trabalho, e o limite máximo para execução do serviço é de 2 horas por jornada (artigos 73 e 74 - RJU).

O serviço noturno é aquele prestado em horário compreendido entre as 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, com acréscimo de 25% sobre cada hora, que corresponde a 52 minutos e 30 segundos (artigo 75 - RJU).

Através das visitas aos setores de trabalho da I.U., ou até mesmo a partir das colocações dos servidores pesquisados, constatamos que alguns deles não utilizavam equipamentos de proteção, como luvas, jalecos, protetores de ouvidos e outros. Muitos alegavam que esses equipamentos demoravam muito para chegar até eles, outros afirmavam não utilizá-los por se mostrarem inadequados nas medidas. Existe também o fato de os servidores não utilizarem tais equipamentos por falta de esclarecimentos ou até por negligência, causando muitas vezes acidentes de trabalho. O pagamento dos adicionais representa menores gastos para a Universidade. Porém, essa contenção acaba se revertendo em maiores gastos, quando a instituição precisa tratar os servidores acidentados, situação imposta, muitas vezes, pelas más condições de trabalho.

Tabela 8 - Número de servidores que já gozaram licença-prêmio

LICENÇA-PRÊMIO	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Frequência	%	Frequência	%
Já gozaram	31	81,6	-	-
Não gozaram	07	18,4	-	-
Não tem direito	-	-	11	100
TOTAL	38	100	11	100

Perguntamos aos servidores da I.U. se eles já tinham gozado licença-prêmio por assiduidade, e 81,6% afirmaram que já haviam usufruído desse direito, sendo que 65,8% deles ainda possuíam

licenças acumuladas.

Porém, quando questionamos os empregados da FAPEU a esse respeito, todos afirmaram que nunca haviam gozado licença-prêmio por assiduidade, pois esse direito não lhes era assegurado, enquanto empregados vinculados a uma instituição privada.

O direito à licença-prêmio por assiduidade é uma prerrogativa dos funcionários públicos federais, que são regidos pelo RJU.

Com o objetivo de reivindicar alguns de seus direitos sociais e trabalhistas, os empregados da FAPEU vêm se organizando politicamente. Nesse sentido, alguns representantes da FAPEU, da UFSC e do Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina - SINTUFSC, já começaram a discutir e negociar, desde junho deste ano, e sob a intermediação da Delegacia Regional do Trabalho - DRT/SC, um acordo coletivo de trabalho. O objetivo desse acordo é regularizar a situação desses empregados quanto aos seus direitos trabalhistas e sociais, já que esses não lhes são garantidos pela Fundação a qual estão vinculados.

Alguns desses direitos, previstos pela CLT, são:

- vale-transporte;
- vale-alimentação;
- anotação e registro em carteira de trabalho;
- estabilidade no emprego;
- licença-prêmio;
- adicionais de insalubridade;
- adicionais de insalubridade e periculosidade.

Na pauta de reivindicações desse acordo estão, além do vale-

transporte, vale-alimentação e os adicionais de insalubridade e periculosidade, a definição de uma data-base, a recuperação das perdas salariais e aplicação de uma política salarial correta para o setor privado, já que a FAPEU é uma instituição privada.

Essas reivindicações já estão sendo analisadas e negociadas. Cabe agora aos empregados da FAPEU, com o apoio do Sindicato, enquanto órgão representativo de classe, participarem de todas as etapas desse processo de negociações e lutarem cada vez mais pela garantia de seus direitos, exercendo assim sua cidadania de forma plena e objetiva.

Tabela 9 - Número de servidores que exercem outra atividade remunerada fora da UFSC

EXERCE ATIVIDADE REMUNERADA FORA DA UFSC	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Frequência	%	Frequência	%
Sim	05	13,2	03	27,3
Não	33	86,8	08	72,7
TOTAL	38	100	11	100

Analisando os dados da tabela 9, constatamos que a maioria dos servidores da I.U., ou seja, 86,8% não exercem outra atividade remunerada fora da UFSC. Apenas 13,2% deles afirmaram ter alguma outra fonte de remuneração, além do salário que recebem na I.U., pois possuem famílias grandes, com 3 ou mais filhos em idade escolar, o que representa maiores gastos.

Os empregados da FAPEU pesquisados, 72,7% afirmaram que não exercem outra atividade remunerada fora da UFSC. Porém, 27,3% deles disseram possuir outro emprego, geralmente em gráficas particulares, pois o salário que percebem é insuficiente para

cobrir todas as suas despesas e de sua família com alimentação, saúde, moradia, vestuário, educação, lazer e outras. Esse resultado demonstra claramente que, em função do baixo salário que recebem, os empregados da FAPEU se vêem obrigados a procurar outros empregos, como forma de aumentar seus vencimentos, já que com o que recebem em troca de seu trabalho na I.U., não conseguem ter o acesso mínimo aos bens e serviços necessários à sua manutenção e de sua família.

Tabela 10 - Nível de satisfação profissional dos servidores

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Frequência	%	Frequência	%
Estão satisfeitos	37	97,4	11	100
Não estão satisfeitos	01	2,6	-	-
TOTAL	38	100	11	100

Conforme os dados da tabela acima, podemos observar que a maioria dos servidores da I.U. e dos empregados da FAPEU estão contentes e satisfeitos com sua profissão.

Apesar das dificuldades geradas em função da falta de condições materiais e humanas no ambiente de trabalho, o que, segundo eles, torna seu trabalho cansativo e desestimulante, os servidores entrevistados afirmaram gostar do que fazem. Acreditam que os trabalhos que realizam são interessantes e criativos, além de possibilitarem novos conhecimentos, isto é, sempre estão aprendendo coisas novas.

Diante dessa constatação, podemos inferir que os problemas de relacionamento entre os servidores da I.U. não são causados tanto

pela insatisfação com o trabalho em si, mas geralmente por diferenças pessoais entre os servidores, que convivem no ambiente de trabalho.

Tabela 11 - Alternativa para superação de problemas decorrentes de relacionamento entre os servidores

SUPERAÇÃO DE PROBLEMAS RELACIONAMENTO	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Frequência	%	Frequência	%
Trabalhar as questões que afetam os servidores	05	13,2	01	9,1
Trabalhar as questões que afetam as chefias	04	10,5	01	9,1
Trabalhar com os dois segmentos	27	71,1	09	81,8
Outras sugestões	01	2,6	-	-
Não informaram	01	2,6	-	-
TOTAL	38	100	11	100

Analisando os dados da tabela acima, podemos observar que a grande maioria dos servidores da I.U. e dos empregados da FAPEU acredita que, para se superar os problemas de relacionamento, haveria a necessidade de trabalhar as questões que afetam os servidores e as que afetam as chefias, de maneira conjunta e integrada.

Esses dados revelam que os servidores possuem consciência dos problemas de relacionamento existentes na Imprensa e apresentam, segundo a nossa compreensão, a alternativa correta para superar tais problemas, uma vez que, se são dificuldades que envolvem os dois segmentos, não podem ser tratadas de forma desarticulada. Acreditamos que essa é a maneira mais eficiente para verificarmos quais os fatores que geram e determinam os conflitos nas relações de trabalho.

Dos servidores da I.U., 13,2% afirmaram que, na sua opinião, os problemas de relacionamento seriam superados se fossem trabalhadas apenas as questões que afetam os servidores; 10,5% disseram que deveriam ser trabalhadas as questões que dizem respeito às chefias; 2,6% sugeriram a realização de cursos de relações humanas.

Dos empregados da FAPEU pesquisados, 18,2% acreditam que esses problemas podem ser superados se as questões forem trabalhadas separadamente, ou seja, trabalhar somente com as dificuldades dos servidores ou apenas as apresentadas pelas chefias.

Tabela 12 - Identificação de problema de comunicação na I.U.

PROBLEMAS DE COMUNICAÇÃO NA I.U.	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Frequência	%	Frequência	%
Identifica	34	89,5	10	90,9
Não identifica	04	10,5	01	9,1
TOTAL	38	100	11	100

Perguntamos aos servidores da I.U. e aos empregados da FAPEU se identificavam problemas de comunicação no seu setor de trabalho, e a maioria respondeu positivamente. Entre os principais problemas de comunicação apontados estavam a falta de respeito e a falta de educação entre eles, muitas intrigas e discussões, inveja e, ainda, a especulação da vida alheia. Algumas pessoas colocaram que muitas vezes não há uma boa comunicação entre os servidores e as chefias.

Somente 10,5% dos servidores da I.U. afirmaram não identificar problemas de comunicação no setor. Comparando esse

resultado às respostas dadas pelos servidores pesquisados, na questão anterior (tabela 11), parece haver uma contradição entre os dados, uma vez que, apesar de não identificarem problemas, os servidores apontam soluções. Talvez pelo fato de o formulário permitir a identificação dos servidores eles podem ter se ressentido em expressar seus sentimentos no que diz respeito às relações que ocorrem no ambiente de trabalho.

Tabela 13 - Avaliação do relacionamento entre chefia e servidores, do relacionamento entre servidores e da autoridade das chefias no setor de trabalho dos servidores

QUES-TÕES	SERVIDORES I.U.										EMPREGADOS FAPEU									
	ÓTIMO		BOM		REGULAR		RUIM		TOTAL		ÓTIMO		BOM		REGULAR		RUIM		TOTAL	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
Relaciona- mento entre chefia e servidor	08	21,1	20	52,6	09	23,7	01	2,6	38	100	05	45,4	05	45,4	-	-	01	9,1	11	100
Relaciona- mento entre servidores	-	-	15	39,5	21	55,2	02	5,3	38	100	-	-	05	45,4	06	54,6	-	-	11	100
Autoridade das chefias no setor de trabalho	07	18,4	26	68,5	04	10,5	01	2,6	38	100	02	18,2	07	63,6	02	18,2	-	-	11	100

Na questão referente ao relacionamento entre chefia e servidor, 52,6% dos servidores da I.U. afirmaram que a relação entre eles e o chefe de seu setor é boa. Porém, 26,3% responderam que não estão contentes com o seu relacionamento com a chefia imediata, pois, segundo eles, há a falta de diálogo e de compreensão e em determinadas ocasiões, existe excesso de uso de autoridade. Diante desse último dado, sugerimos a realização de cursos de relações humanas, a fim de que essas questões sejam trabalhadas e não causem problemas mais graves no futuro.

Quando questionados a esse respeito, a maioria dos empregados

da FAPEU que trabalha na I.U. respondeu que considera entre bom e ótimo o seu relacionamento com o chefe do setor onde atua.

Quanto ao relacionamento entre os servidores desse local, podemos perceber que uma grande parte dos servidores da I.U. e dos empregados da FAPEU acreditam que esse é regular. Dentre os principais motivos apresentados, conforme já explicitado na análise da tabela anterior, referem-se à falta de educação, às intrigas e discussões, o egoísmo e a falta de entrosamento entre eles o que, algumas vezes, dificulta a convivência no mesmo ambiente de trabalho.

Na avaliação sobre a autoridade da chefia no setor de trabalho, 68,5% dos servidores consideraram-na boa. Esses afirmaram que não há autoritarismo no seu setor de trabalho e que a relação existente entre o servidor e o seu chefe geralmente é baseada na amizade, na cooperação e no respeito mútuo. Dos empregados da FAPEU, 63,6% também avaliaram como boa a autoridade das suas chefias, apresentando os mesmos motivos dos servidores da I.U..

Tabela 14 - Soluções encontradas pelos servidores quando possuem dificuldades particulares

COMO SOLUCIONA DIFICULDADE PARTICULAR	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Freqüência	%	Freqüência	%
Vem ao trabalho	23	60,6	06	54,5
Pede dispensa ao chefe	09	23,7	02	18,2
Falta ao serviço	04	10,5	02	18,2
Conversa com os colegas	-	-	01	9,1
Procura o Serviço Social	01	2,6	-	-
Outros	01	2,6	-	-
TOTAL	38	100	11	100

Perguntamos aos servidores pesquisados na I.U. o que eles costumavam fazer quando tinham alguma dificuldade particular. A maioria dos servidores da I.U. e empregados da FAPEU responderam que vêm ao trabalho, procurando resolvê-la em outro horário. Dos servidores da I.U., 23,7% disseram que preferem obedecer às normas da Instituição e pedem dispensa ao chefe, assim como 18,2% dos empregados da FAPEU. No entanto, muitos deles afirmaram que procuram não se ausentar com frequência em seu trabalho.

Enquanto 10,5% dos servidores da I.U. faltam ao serviço, 18,2% dos empregados da FAPEU fazem o mesmo. Já 9,1% preferem conversar com os colegas para encontrar alguma solução.

Apenas 2,6% dos servidores da I.U. procuram orientação no Serviço Social. Esse resultado pode estar relacionado ao fato de que como o trabalho de Serviço Social existe há pouco tempo na Imprensa, e não há uma profissional dessa área atuando diretamente no local, os servidores talvez se sintam inseguros em ser atendidos pela estagiária de Serviço Social. Por outro lado, essa atitude pode estar ligada à auto-capacitação e auto-determinação do servidor que acredita que ele por si só é capaz de resolver suas questões cotidianas.

Conforme já mencionado anteriormente neste trabalho, durante a realização da pesquisa sentimos a necessidade de incluir algumas perguntas ao formulário. Até aquele momento, já tínhamos realizado a pesquisa com 19 servidores que trabalham na I.U. Após essa decisão, outros 23 servidores da I.U. e 7 empregados da FAPEU que atuam no local responderam a essas novas questões. Os dados

coletados evidenciam o que se expõe nas tabelas, apresentadas a seguir.

Tabela 15 - Avaliação das condições de trabalho no setor pelos servidores

COMO AVALIA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SEU SETOR	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Freqüência	%	Freqüência	%
Ótima	-	-	-	-
Boa	08	34,8	01	14,3
Regular	11	47,8	06	85,7
Ruim	04	17,4	-	-
TOTAL	23	100	07	100

Analisando os dados da tabela 15, podemos observar que a grande maioria dos servidores que realizaram a pesquisa na I.U., consideravam de regular a ruim as condições de trabalho no seu setor.

Os principais problemas levantados, tanto pelos servidores da I.U. quanto pelos empregados da FAPEU que atuam no setor, referem-se à falta de manutenção para as máquinas existentes e que ainda funcionam, o que impossibilita o andamento dos serviços de forma adequada; a falta de materiais gráficos e de expediente de melhor qualidade; a falta de profissionais mais qualificados e especializados; a falta de espaço físico, hoje comprometido com o excesso de máquinas sem função; a necessidade de microcomputadores mais novos e mais eficientes e a falta de iluminação e ventilação adequadas nos setores de trabalho.

Toda essa situação é gerada pela crise do serviço público federal, que atinge hoje diversos órgãos públicos, inclusive a

UFSC. O problema da falta de verbas faz com que a Imprensa Universitária enfrente hoje sérias dificuldades como a falta de materiais, em quantidade e qualidade suficientes, e a falta de mão-de-obra qualificada para atender às demandas de produção gráfica de toda a Universidade.

Diante disso, a Imprensa, hoje, funciona dentro de suas possibilidades, e apesar de todas as dificuldades bastante evidentes, procura sempre produzir serviços de boa qualidade, a fim de responder, da melhor maneira, às expectativas da instituição como um todo.

Tabela 16 - Número de servidores que conhecem seus direitos e deveres enquanto trabalhadores

CONHECE SEUS DIREITOS E DEVERES	SERVIDORES I.U.		EMPREGADOS FAPEU	
	Frequência	%	Frequência	%
Sim	18	78,3	06	85,7
Não	05	21,7	01	14,3
TOTAL	23	100	07	100

De acordo com a tabela acima, verificamos que um número bastante considerável dos servidores pesquisados na I.U. conhece seus direitos e deveres.

Os servidores da I.U. afirmaram conhecer, enquanto servidores públicos federais regidos pelo RJU, os seguintes direitos: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias, salário-família, aviso-prévio, 13º salário, auxílio natalidade, auxílio-funeral, licença-prêmio por assiduidade, licença por motivo de doença em pessoa da família e adicionais como insalubridade, periculosidade e serviço extraordinário.

Dos servidores da I.U. pesquisados, apenas 38,8% afirmaram conhecer, além dos seus direitos, também os seus deveres, tais como: ser assíduo e pontual ao serviço, zelar pela conservação do patrimônio público, probidade, comportamento ético, observar as normas legais e regulamentares, cumprir as ordens superiores.

Dos empregados da FAPEU que trabalham na I.U., 85,7% conhecem os seguintes direitos, enquanto trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho: FGTS, salário-família, férias proporcionais, aviso prévio, vale-transporte e o adicional de insalubridade.

O direito ao vale-transporte e ao adicional de insalubridade, apesar de serem previstos pela CLT, não são concedidos a muitos dos empregados da FAPEU que trabalham nos diversos setores da UFSC. No entanto, todos os empregados da FAPEU que atuam na Imprensa têm direito a esses dois benefícios.

O Serviço Social, em sua atuação na I.U., buscou conhecer detalhadamente a realidade vivenciada pelos servidores desse setor, que procuravam, nos trabalhos realizados por esses profissionais, alternativas concretas para a superação de suas dificuldades. Nossa ação não se limitou apenas a ultrapassar as questões imediatas apresentadas pelos usuários do Serviço Social, mas, ao contrário, procuramos aprofundá-las, desencadeando um processo de discussão e reflexão conjuntas das situações por eles vivenciadas. Através de um trabalho educativo, procuramos estimular os servidores a participarem das discussões de interesses individuais e coletivos, e a se organizarem, enquanto sujeitos ativos, participativos, críticos e criativos, capazes de conquistar os direitos sociais

inerentes à condição de cidadão.

Dessa forma, nossa atuação profissional não se baseou no mero assistencialismo, mas sobretudo, na assistência, enquanto direito do cidadão, direito que pode e deve ser por ele reivindicado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho, procuramos mostrar quais as possibilidades e limites do processo de terceirização vivido entre os servidores da Imprensa Universitária/UFSC.

Para tanto buscamos, inicialmente, resgatar o histórico de criação da Universidade Federal de Santa Catarina, contextualizando-o com a situação econômica, social, política e do ensino superior em nosso país, quando do surgimento desta instituição. Em seguida, procuramos situar a Imprensa Universitária, sua criação, estrutura física e de pessoal, seu objetivo. Ressaltamos, ainda, as principais dificuldades que esse setor enfrenta, em função da crise do serviço público federal, da qual faz parte, por estar vinculada à estrutura administrativa de um órgão público.

Embasados teoricamente, discorreremos sobre a prática da terceirização, em nível mais amplo. Diante de uma série de dificuldades impostas pela má distribuição de verbas, ou até mesmo ausência de investimentos por parte do governo federal, muitos órgãos públicos, inclusive a UFSC, adotam a terceirização como uma forma alternativa para superar, emergencialmente, problemas relativos às contratações, para reposição de pessoal, sem a realização de concursos públicos. Na UFSC, essa prática de administração já vem sendo utilizada há alguns anos, em diversos setores. Hoje existem aproximadamente 700 trabalhadores contratados pelas fundações de apoio à Universidade, pelos colégios vinculados à UFSC, ainda por empresas de contratação de serviços. A Imprensa mantém contrato com a Fundação de Apoio à Pesquisa e Extensão Universitária - FAPEU, e com a empresa de limpeza e conservação CONSERVEX.

Averiguando os dados coletados na pesquisa "Caracterização do Servidor da UFSC", podemos inferir que a realidade vivenciada pelos servidores da I.U., e principalmente pelos empregados da FAPEU, é bastante precária. Esses recebem baixos salários, apresentando, em consequência, uma renda familiar incompatível com a possibilidade de aquisição de cesta básica, de acordo com os dados do DIEESE. O acesso a serviços essenciais, como a saúde, é insatisfatório pois, em geral, utilizam-se dos serviços morosos e ineficientes prestados pelo Estado, o que influencia nas suas condições de saúde e de sua família. Auferindo baixa renda, a maioria deles utiliza o ônibus como meio de transporte, por ter seu custo diminuído através do vale-transporte.

Os empregados da FAPEU, que atuam na Imprensa, apesar de terem um elevado grau de instrução, se comparado ao nível de escolaridade da maioria dos servidores da I.U., muitas vezes não têm condições financeiras para fazer cursos de aperfeiçoamento profissional, a fim de obterem maior qualificação para desempenhar suas funções.

Em decorrência do baixo salário que recebem, alguns empregados da FAPEU vêm-se obrigados a procurar outro emprego, além do trabalho na UFSC, ou envolver integrantes de sua família no mercado de trabalho, para aumentar a renda familiar, e assim cobrir os seus gastos e de toda a sua família com alimentação, moradia, educação, saúde, lazer e outras.

Embora considerando as situações anteriormente citadas, a maioria dos servidores afirmaram gostar do que fazem e se identificam com a sua profissão.

Com relação à questão das relações de trabalho, a maioria dos

servidores pesquisados afirmaram identificar problemas de comunicação na I.U. Esses possuem consciência dos problemas de relacionamento e apontam soluções para os mesmos.

Quanto às condições de trabalho no setor, os servidores pesquisados afirmaram que essas, na sua maioria, não são boas. No entanto, ao questionarmos como eles se organizavam para reivindicar melhorias das condições de trabalho, uma grande parte deles afirmou que apenas procurava o seu chefe imediato. Esses dados nos revelam que os servidores são um tanto acomodados e não se organizam de forma adequada para lutar por seus direitos.

Todos esses dados levantados na pesquisa foram indispensáveis para revelar e confirmar os efeitos da terceirização na realidade de vida e trabalho dos empregados da FAPEU, que atuam na Imprensa Universitária.

Na verdade, se a prática da terceirização, no contexto da UFSC, representa, para a administração superior dessa instituição, uma possibilidade ou alternativa frente à crise do serviço público federal, para os trabalhadores terceirizados ela significa tão somente limites, ao explorá-los enquanto mão-de-obra barata, e reduzir ou eliminar os direitos e benefícios sociais que lhes são devidos enquanto cidadãos.

Nesse sentido, verifica-se que o caráter de uma "nova" e "moderna" prática de administração não procede enquanto tal, já que essa reproduz todas as contradições básicas resultantes do nosso sistema de produção.

Nesse sentido, é papel do Serviço Social estimular a participação e organização desses trabalhadores para a modificação

de sua realidade de vida e trabalho, sempre valorizando-o enquanto ser de múltiplas possibilidades e potencialidades, capazes de lutar pela sua cidadania.

Diante desta exposição, propomos a adoção das seguintes iniciativas:

- Resgate dos dados da pesquisa que não foram abordados neste trabalho;
- divulgação dos dados da pesquisa aos servidores;
- permanência de uma Assistente Social na I.U. para acompanhar a realidade de trabalho dos servidores desse setor;
- possibilitar um espaço físico ao Serviço Social, para uma atuação mais adequada;
- realização de cursos de relações humanas;
- esclarecimento e orientação sobre o uso de Equipamentos de Proteção Individuais (EPI), e melhoria das condições dos Equipamentos de Proteção Coletivos (EPC).

BIBLIOGRAFIA

- AMORIM, D. C.; ESPINDOLA, C. M.; KOWALSKI, D. H. P.;- **Caraterização do Servidor da PU:** Contribuições para uma aproximação da realidade. Monografia apresentada ao curso de especialização em Serviço Social. Florianópolis: UFSC, 1994.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista:** A degradação do trabalho no século XX. 3. ed. São Paulo : Guanabara, 1987.
- CASTANHEIRA, J. A corrida ao pote de ouro. **Revista Exame Empresas,** São Paulo, ano 25, n. 17, p. 48-54, 18 ago. 1993.
- FERNANDES, S. P. A terceirização em nossos dias. **Revista Brasileira de Administração.** São Paulo, ano III, n. 8, ago./nov. 1992.
- FINGER, A. P. **Planejamento do ensino superior.** Florianópolis : Editora da UFSC, 1983.
- FLEURY, M. T. M.; FISCHER, R. M. **Processo e relações de trabalho no Brasil.** 2. ed. São Paulo : Atlas, 1987.
- GAINO, L. S. Da escravidão à terceirização: o hiato da produtividade. **Folha de São Paulo,** Opinião Econômica. 22 de novembro de 1993.
- GIOSA, L. A. **Terceirização:** Uma abordagem estratégica. São Paulo : Pioneira, 1993.
- GUIA Acadêmico de Graduação 1994: Normas e procedimentos. 2. ed. Florianópolis : UFSC, 1994.

- IAMAMOTO, M. V. **Renovação e conservadorismo no Serviço Social**. São Paulo : Cortez, 1992.
- JUBAR, J. Carreira e sucesso nos anos 90. **Revista Cláudia**, ano 33, n. 6, jun. 1993.
- LEIRIA, J. S. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial**. 5. ed. Porto Alegre : Sagra, 1992.
- MAIA, D. O modelo de terceirização invade as organizações. **Ser Humano**, São Paulo, n. 3, p. 20-22, [19--].
- MOTA, A. E. da. **O feitiço da ajuda: As determinações do Serviço Social na empresa**. São Paulo : Cortez, 1985.
- NETO, I. D. A. Um exército jovem e bem treinado. **Revista Exame Administração**, São Paulo, ano 25, n. 17, p. 100-102, 18 ago. 1993.
- OLIVEIRA, R. N. C. A mediação na prática profissional do Assistente Social. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, Cortez, v. 9, n. 26, p. 79-91, abr./1988.
- OS TRABALHADORES e a terceirização. São Paulo : Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1993.
- QUEIROZ, C. A. R. S. de. **Manual da terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. 5. ed., São Paulo : SIS, 1992.

REGIME Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais. UFSC : Florianópolis, 1991.

REIS, D. S. O.; GODINHO, N. S.; BITTENCOURT, R. J. R. A terceirização dos serviços no estado de Santa Catarina. **Monografia apresentada ao curso de especialização em Serviço Social**. Florianópolis : UFSC, 1994.

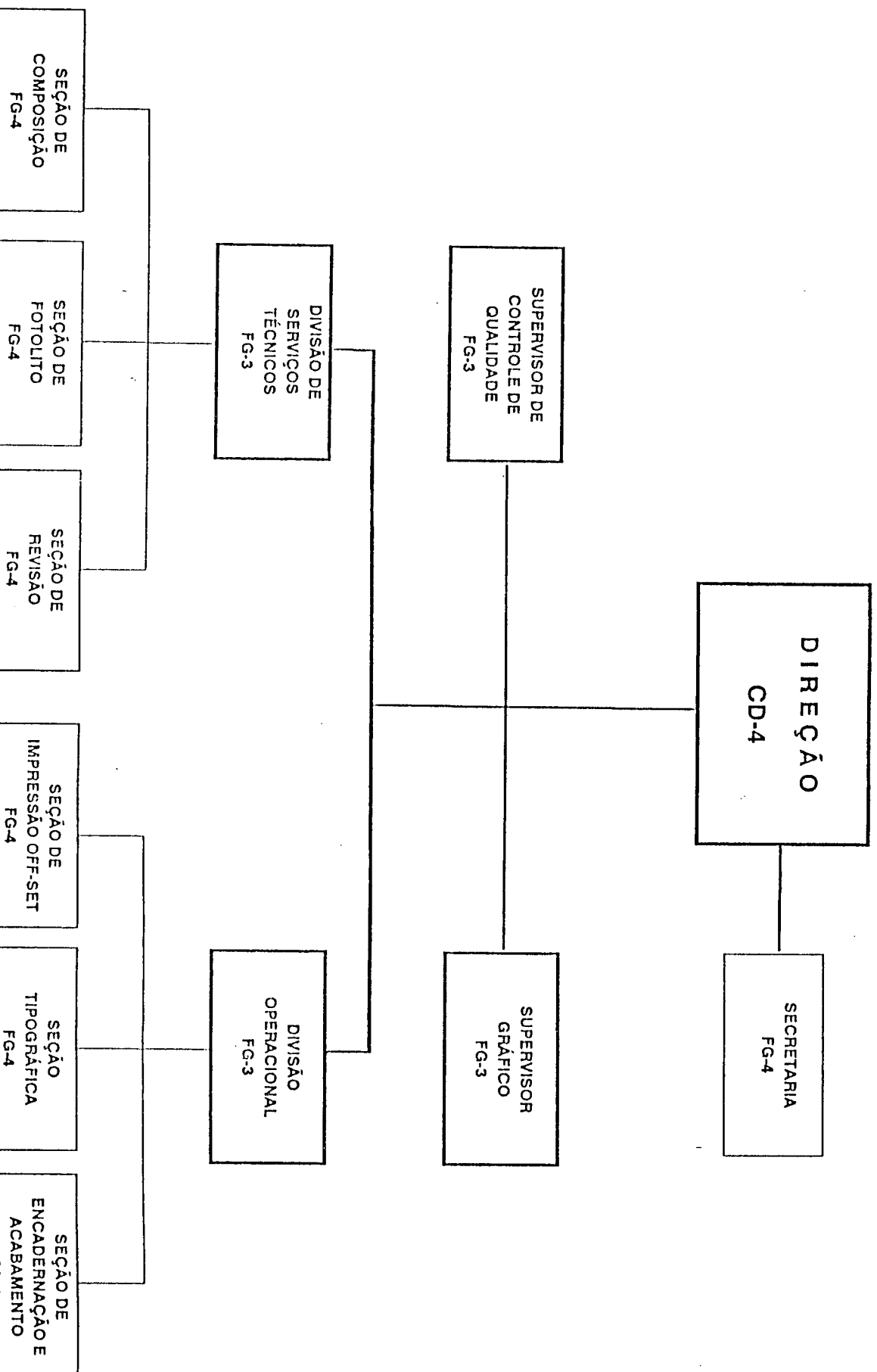
SIMIONATTO, I. A participação da universidade no desenvolvimento nacional. **Dissertação de mestrado apresentada ao curso de pós-graduação em Administração**. Florianópolis : UFSC, 1983.

VALE, G. M. V. Terceirização e competitividade. **Revista Rumos do Desenvolvimento**, v. 17, n. 97, p. 18-22. set./out./1992.

A N E X O S

A N E X O - 1

IMPrensa UNIVERSITÁRIA
ORGANOGRAMA



A N E X O - 2

II - SITUAÇÃO EMPREGATÍCIA

14. () COMO INGRESSOU NA UFSC?
1. Concurso 2. Convite 3. Transferência 4. Seleção
5. Redistribuição 6. Reversão 7. Reintegração
15. LOCAL DE TRABALHO: _____
16. SETOR: _____ ADMISSÃO ___/___/___
17. PARA QUAL CARGO FOI CONTRATADO? _____
18. QUAL SEU CARGO ATUAL? _____
19. QUAL ATIVIDADE QUE DESEMPENHA? _____
20. QUAIS OS CARGOS OCUPADOS ANTERIORMENTE?
20.1. Na UFSC: _____
20.2. Em outro Local: _____
21. () JÁ EXERCEU ALGUM CARGO DE CHEFIA? 1. Sim 2. Não
21.1. Quanto Tempo: _____
22. () EXERCE ALGUM CARGO DE CHEFIA? 1. Sim 2. Não
22.1. Há Quanto Tempo? _____
23. () JÁ RECEBEU ALGUM TIPO DE ADICIONAL? 1. Sim 2. Não
() Insalubridade () Periculosidade
() Serviço Extraordinário () Adicional Noturno
24. () RECEBE ALGUM TIPO DE ADICIONAL? 1. Sim 2. Não
() Insalubridade () Periculosidade
() Serviço Extraordinário () Adicional Noturno
25. () EXERCE OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA FORA DA UFSC 1. Sim 2. Não
25.1. Qual? _____
26. () VOCE GOSTA DO QUE FAZ? 1. Sim 2. Não
26.1. Por quê? _____
26.2. O que Gostaria de Fazer? _____
27. () () () TEMPO DE REGISTRO EM CARTEIRA ANTERIOR A CONTRATAÇÃO DA UFSC
28. () () () TEMPO DE REGISTRO EM CARTEIRA A PARTIR DA CONTRATAÇÃO/UFSC
29. () () () TOTAL DE ANOS SEM REGISTRO EM CARTEIRA NA ÁREA RURAL
30. () () () TOTAL DE ANOS SEM REGISTRO EM CARTEIRA NA ÁREA PESQUEIRA
31. () JÁ AVERBOU O TEMPO DE SERVIÇO ANTERIOR A CONTRATAÇÃO DA UFSC?
1. Sim 2. Não
32. () VOCE JA GOZOU ALGUMA LICENÇA PRÊMIO POR ASSIDUIDADE?
1. Sim 2. Não
33. () VOCE TEM LICENÇAS ACUMULADAS?
1. Sim 2. Não Quantas: _____

III - APOSENTADORIA

34. () () () O QUE SIGNIFICA APOSENTADORIA PARA VOCE? (em ordem de prioridade)
1. Inatividade
 2. Período Reservado para Descanso
 3. Período para Realizar Novas Atividades
 4. Dedicção à Família
 5. Rompimento com o Ambiente de Trabalho
 6. Outros: _____

35. () TEM VONTADE DE APOSENTAR-SE?
1. Sim 2. Não
36. () POSSUI PLANOS PARA QUANDO APOSENTAR-SE?
1. Sim 2. Não Quais: _____
37. () CONHECE ALGUM TIPO DE PROGRAMA PARA PRÉ-APOSENTADOS?
1. Sim 2. Não
38. () COMO VOCÊ AVALIA ESTE TIPO DE PROGRAMA?
1. Ótimo 2. Bom 3. Regular 4. Ruim
39. () () () QUAIS OS 03 TIPOS MAIS FREQUENTES DE ATIVIDADES QUE VOCÊ COSTUMA FAZER NAS HORAS DE LAZER?
- | | | |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Viagem | 2. Jogos de Salão | 3. Praia |
| 4. Cinema | 5. Leitura | 6. Assistir TV |
| 7. Jogar Futebol | 8. Esportes | 9. Pescar |
| 10. Frequentar Bares | 11. Descansar em Casa | 12. Trabalhar em Casa |
| 13. Outros: _____ | | |

IV - SAÚDE

40. EM CASO DE EMERGÊNCIA AVISAR:
Nome: _____ Fone: _____
Médico: _____ Fone: _____
Especialidade: _____
41. () () GRUPO SANGUÍNEO: FATOR RH
1. O 2. A 3. B 4. AB 1. Positivo 2. Negativo
42. () É DOADOR DE SANGUE? 1. Sim 2. Não
43. () É DOADOR DE ÓRGÃOS? 1. Sim 2. Não Quais: _____
44. () O(a) Sr(a) E SUA FAMÍLIA POSSUEM PROBLEMAS DE SAÚDE?
1. Sim 2. Não Quem? _____
Qual? _____
45. () É ALÉRGICO A ALGUM MEDICAMENTO? 1. Sim 2. Não Qual? _____
46. () QUAL O CONVENIO QUE COSTUMA UTILIZAR PARA TRATAMENTO DE SAÚDE?
1. SUS 2. UNIMED 3. GOLDEN CROSS 4. Outros _____
47. () POSSUI ALGUMA DEPENDENCIA QUÍMICA? 1. Sim 2. Não Qual? _____
48. () JÁ SOFREU ALGUM ACIDENTE EM SERVIÇO? 1. Sim 2. Não Qual? _____
49. () FOI NOTIFICADO? 1. Sim 2. Não
50. () JÁ FOI AFASTADO PARA TRATAMENTO DE ACIDENTE OCORRIDO EM SERVIÇO? 1. Sim 2. Não Tempo: _____
51. () COMO FOI SEU RETORNO AO TRABALHO? 1. Satisfatório 2. Insatisfatório Por que? _____
52. () JÁ SOFREU ALGUMA DOENÇA PROVENIENTE DO TRABALHO QUE EXERCE? 1. Sim 2. Não Qual? _____
53. () FOI NOTIFICADA? 1. Sim 2. Não
54. () POSSUI ALGUM TIPO DE SEGURO DE VIDA? 1. Sim 2. Não Quais? _____

V - HABITAÇÃO

55. () QUAL SEU TIPO DE MORADIA?
1. Própria 2. Alugada 3. Cedida 4. Cohabitada 5. Financiada
56. () QUAL O TIPO DE CONSTRUÇÃO?
1. Alvenaria 2. Madeira 3. Mista
57. () QUAL O TIPO DE INSTALAÇÃO SANITÁRIA?
1. Rede Geral 2. Fossa Séptica 3. Fossa Negra 4. Outros
58. () QUAL O TIPO DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA?
1. CASAN 2. Poço 3. Ponteira 4. Outros _____
59. () QUAL O TIPO DE INSTALAÇÃO ELÉTRICA?
1. Não tem Energia Elétrica 2. Sem Medidor 3. Com Medidor
60. () QUAL O DESTINO DO LIXO?
1. COMCAP 2. Céu Aberto 3. Queima
61. () QUAL A CONDIÇÃO DA RUA ONDE MORA?
1. Estrada de chão 2. Calçada 3. Asfaltada

VI - TRANSPORTE

62. () () () QUAIS AS TRÊS MAIS FREQUENTES CONDUÇÕES QUE COSTUMA USAR PARA VIR A UFSC?
1. Ônibus 2. Carro 3. Carona 4. Moto 5. A Pé 6. Bicicleta
* No caso de utilizar ônibus, de quantos depende? _____
63. () QUAL O TEMPO GASTO PARA O TRANSPORTE CASA - UFSC? (EM MINUTOS)
1. Menos de 30' 2. Menos de 60' 3. Mais de 60'

VII - INFORMAÇÃO

64. CONHECE OS SEGUINTE SERVIÇOS OFERECIDOS A COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA?
1. Sim 2. Não
- () Assistência Jurídica
() NETI
() HU
() Psicologia
() Associação dos Volantes
() SINTUFSC
() Grupos de Ajuda Mútua
() Atividades desportivas
() Serviço Social
() SESMT
() RU
() Odontologia
() PPA
() Outros _____

65. () () () QUAIS OS TRES MAIS FREQUENTES VEICULOS DE INFORMAÇÃO QUE VOCE TEM ACESSO?

1. Rádio 2. TV 3. Jornais 4. Revistas 5. Boletins Internos
6. Escola 7. Cursos 8. Outros _____
-

VIII - RELAÇÕES DE TRABALHO

66. () VOCE IDENTIFICA PROBLEMAS DE COMUNICAÇÃO NA UFSC?

1. Sim 2. Não Quais? _____
-

67. () VOCE IDENTIFICA PROBLEMAS DE COMUNICAÇÃO NO SEU LOCAL DE TRABALHO

1. Sim 2. Não Quais? _____
-

68. AS PERGUNTAS SEGUINTE DEVE SER RESPONDIDAS ATRAVÉS DO SEGUINTE CRITÉRIO:

1. Ótimo; 2. Bom; 3. Regular; 4. Ruim.

() Como se dá o Relacionamento entre Chefia e Servidor?

() Como se dá o Relacionamento entre Servidores?

() Como você avalia a Autoridade no seu Setor de Trabalho?

69. () PARA VOCE, QUAL SERIA A MELHOR MANEIRA DE SUPERAÇÃO DOS PROBLEMAS DECORRENTES DE RELACIONAMENTOS?

1. Trabalhar as Questões que Afetam os Servidores
2. Trabalhar as Questões que Afetam a Chefia
3. Trabalhar Conjuntamente com os dois Segmentos
. Outros - Quais? _____
-

70. () QUANDO TEM ALGUMA DIFICULDADE PARTICULAR COMO PROCURA SOLUCIONÁ-LA

1. Vem ao Trabalho. 2. Pede Dispensa ao Chefe
3. Falta ao Serviço 4. Conversa com os Colegas
5. Procura o Serviço Social 6. Outros _____
-

71. () VOCE ENCONTRA DIFICULDADES NO DESEMPENHO DO SEU TRABALHO?

1. Sim 2. Não Quais: _____
-

72. COMO VOCE FAZ PARA SUPERA-LAS _____

PREENCHIDO EM ____/____/____

DURAÇÃO: _____

POR: _____

COMO VOCE VE A ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL DENTRO DA INSTITUIÇÃO?

X - AVALIAÇÃO

A N E X O - 3

CARACTERIZAÇÃO DO SERVIDOR DA UFSC

I - IDENTIFICAÇÃO

01. NOME: _____ Matricula: _____

02. APELIDO: _____

03. ENDEREÇO: Rua: _____ N. _____ Bloco: _____ Apto.: _____

Bairro: _____ Cidade: _____

Ponto de Referência: _____

Três Últimos Domicílios fora de Fpolis: _____

04. () SEXO: 1. Masculino 2. Feminino

05. () () () DATA DE NASCIMENTO (Dia, Mês, Ano)

06. () NATURALIDADE: _____

07. () ESTADO CIVIL: 1. Casado; 2. Solteiro; 3. Divorciado;
4. Concubinato; 5. Separado Judic. 6. Viúvo;

08. () GRAU DE INSTRUÇÃO:
1. Analfabeto 2.10. Grau Incompleto 3.10. Grau Completo
4.20. Grau Incompleto 5.20. Grau Completo 6.30. Grau Incompleto
7.30. Grau Completo 8. Especialização 9. Mestrado
10. Doutorado 11. Pós-Doutorado.

09. QUADRO FAMILIAR:

N O M E	PATENT	EST. CIV.	IDADE	GRAU INSTR.	PROFISSÃO	SALARIO	OUTRAS RENDAS

OBS.: Valor do Salário mínimo no momento da pesquisa R\$ _____

10. (_____) TOTAL DA RENDA FAMILIAR (em salários mínimos)

11. (_____) RENDA MENSAL DO SERVIDOR (em salários mínimos)

12. () ONDE COSTUMA ALMOÇAR?
1. RU 2. Em Casa 3. No Setor 4. Outros

13. () POSSUI BENS MOVEIS E/OU IMOVEIS?
1. Sim 2. Não Quais _____

II - SITUAÇÃO EMPREGATÍCIA

14. () COMO INGRESSOU NA UFSC?
1. Concurso 2. Convite 3. Transferência 4. Seleção
5. Redistribuição 6. Reversão 7. Reintegração
15. LOCAL DE TRABALHO: _____
16. SETOR: _____ * ADMISSÃO ___/___/___
17. PARA QUAL CARGO FOI CONTRATADO? _____
18. QUAL SEU CARGO ATUAL? _____
19. QUAL ATIVIDADE QUE DESEMPENHA? _____
20. QUAIS OS CARGOS OCUPADOS ANTERIORMENTE?
20.1. Na UFSC: _____
20.2. Em outro Local: _____
21. () JÁ EXERCEU ALGUM CARGO DE CHEFIA? 1. Sim 2. Não
21.1. Quanto Tempo: _____
22. () EXERCE ALGUM CARGO DE CHEFIA? 1. Sim 2. Não
22.1. Há Quanto Tempo? _____
23. () JÁ RECEBEU ALGUM TIPO DE ADICIONAL? 1. Sim 2. Não
() Insalubridade () Periculosidade
() Serviço Extraordinário () Adicional Noturno
24. () RECEBE ALGUM TIPO DE ADICIONAL? 1. Sim 2. Não
() Insalubridade () Periculosidade
() Serviço Extraordinário () Adicional Noturno
25. () EXERCE OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA FORA DA UFSC? 1. Sim 2. Não
25.1. Qual? _____
26. () VOCE GOSTA DO QUE FAZ? 1. Sim 2. Não
26.1. Por quê? _____
26.2. O que Gostaria de Fazer? _____
27. () () () TEMPO DE REGISTRO EM CARTEIRA ANTERIOR A CONTRATAÇÃO DA UFSC
28. () () () TEMPO DE REGISTRO EM CARTEIRA A PARTIR DA CONTRATAÇÃO/UFSC
29. () () () TOTAL DE ANOS SEM REGISTRO EM CARTEIRA NA AREA RURAL
30. () () () TOTAL DE ANOS SEM REGISTRO EM CARTEIRA NA AREA PESQUEIRA
31. () JÁ AVERBOU O TEMPO DE SERVIÇO ANTERIOR A CONTRATAÇÃO DA UFSC?
1. Sim 2. Não
32. () VOCE JÁ GOZOU ALGUMA LICENÇA PREMIO POR ASSIDUIDADE?
1. Sim 2. Não
33. () VOCE TEM LICENÇAS ACUMULADAS?
1. Sim 2. Não Quantas: _____

III - APOSENTADORIA

34. () () () O QUE SIGNIFICA APOSENTADORIA PARA VOCE? (em ordem de prioridade)
1. Inatividade
 2. Período Reservado para Descanso
 3. Período para Realizar Novas Atividades
 4. Dedicção à Família
 5. Rompimento com o Ambiente de Trabalho
 6. Outros: _____

35. () TEM VONTADE DE APOSENTAR-SE?
1. Sim 2. Não
36. () POSSUI PLANOS PARA QUANDO APOSENTAR-SE?
1. Sim 2. Não Quais: _____
37. () CONHECE ALGUM TIPO DE PROGRAMA PARA PRE-APOSENTADOS?
1. Sim 2. Não
38. () COMO VOCE AVALIA ESTE TIPO DE PROGRAMA?
1. Ótimo 2. Bom 3. Regular 4. Ruim
39. () () () QUAIS OS 03 TIPOS MAIS FREQUENTES DE ATIVIDADES QUE VOCE COSTUMA FAZER NAS HORAS DE LAZER?
1. Viagem 2. Jogos de Salão 3. Praia
4. Cinema 5. Leitura 6. Assistir TV
7. Jogar Futebol 8. Esportes 9. Pescar
10. Frequentar Bares 11. Descansar em Casa 12. Trabalhar em Casa
13. Outros: _____

IV - SAUDE

40. EM CASO DE EMERGENCIA AVISAR:
Nome: _____ Fone: _____
Médico: _____ Fone: _____
Especialidade: _____
41. () () GRUPO SANGUINEO: FATOR RH
1.0 2.A 3.B 4.AB 1. Positivo 2. Negativo
42. () E DOADOR DE SANGUE? 1. Sim 2. Não
43. () E DOADOR DE ORGAOS?
1. Sim 2. Não Quais: _____
44. () O(a) Sr(a) E SUA FAMILIA POSSUEM PROBLEMAS DE SAUDE?
1. Sim 2. Não Quem? _____
Qual? _____
45. () E ALERGICO A ALGUM MEDICAMENTO?
1. Sim 2. Não Qual? _____
46. () QUAL O CONVENIO QUE COSTUMA UTILIZAR PARA TRATAMENTO DE SAUDE?
1. SUS 2. UNIHED 3. GOLDEN CROSS 4. Outros _____
47. () POSSUI ALGUMA DEPENDENCIA QUIMICA?
1. Sim 2. Não Qual? _____
48. () JA SOFREU ALGUM ACIDENTE EM SERVIÇO?
1. Sim 2. Não Qual? _____
49. () FOI NOTIFICADO? 1. Sim 2. Não
50. () JA FOI AFASTADO PARA TRATAMENTO DE ACIDENTE OCORRIDO EM SERVIÇO?
1. Sim 2. Não Tempo: _____
51. () COMO FOI SEU RETORNO AO TRABALHO?
1. Satisfatório 2. Insatisfatório Por que? _____
52. () JA SOFREU ALGUMA DOENÇA PROVENIENTE DO TRABALHO QUE EXERCE?
1. Sim 2. Não Qual? _____
53. () FOI NOTIFICADA? 1. Sim 2. Não
54. () POSSUI ALGUM TIPO DE SEGURO DE VIDA?
1. Sim 2. Não Quais? _____

V - HABITAÇÃO

55. () QUAL SEU TIPO DE MORADIA?
1. Própria 2. Alugada 3. Cedida 4. Cohabitada 5. Financiada
56. () QUAL O TIPO DE CONSTRUÇÃO?
1. Alvenaria 2. Madeira 3. Mista
57. () QUAL O TIPO DE INSTALAÇÃO SANITÁRIA?
1. Rede Geral 2. Fossa Séptica 3. Fossa Negra 4. Outros
58. () QUAL O TIPO DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA?
1. CASAN 2. Poço 3. Ponteira 4. Outros _____
59. () QUAL O TIPO DE INSTALAÇÃO ELÉTRICA?
1. Não tem Energia Elétrica 2. Sem Medidor 3. Com Medidor
60. () QUAL O DESTINO DO LIXO?
1. COMCAP 2. Céu Aberto 3. Queima
61. () QUAL A CONDIÇÃO DA RUA ONDE MORA?
1. Estrada de chão 2. Calçada 3. Asfaltada

VI - TRANSPORTE

62. () () () QUAIS AS TRÊS MAIS FREQUENTES CONDUÇÕES QUE COSTUMA USAR PARA VIR A UFSC?
1. Ônibus 2. Carro 3. Carona 4. Moto 5. A Pé 6. Bicicleta
* No caso de utilizar ônibus, de quantos depende? _____
63. () QUAL O TEMPO GASTO PARA O TRANSPORTE CASA - UFSC? (EM MINUTOS)
1. Menos de 30 min 2. Menos de 60 min 3. Mais de 60 min

VII - INFORMAÇÃO

64. CONHECE OS SEGUINTE SERVIÇOS OFERECIDOS A COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA?
1. Sim 2. Não
- () Assistência Jurídica
() NETI
() HU
() Psicologia
() Associação dos Volantes
() SINTUFSC
() Grupos de Ajuda Mútua
() Atividades desportivas
() Serviço Social
() SLSMT
() RU
() Odontologia
() PPA
() Outros _____
-
-

65. () () () QUAIS OS TRES MAIS FREQUENTES VEICULOS DE INFORMAÇÃO QUE VOCE TEM ACESSO?

1. Rádio 2. TV 3. Jornais 4. Revistas 5. Boletins Internos
6. Escola 7. Cursos 8. Outros _____
-

VIII - RELAÇÕES DE TRABALHO

66. () VOCE IDENTIFICA PROBLEMAS DE COMUNICAÇÃO NA UFSC?

1. Sim 2. Não Quais? _____
-

67. () VOCE IDENTIFICA PROBLEMAS DE COMUNICAÇÃO NO SEU LOCAL DE TRABALHO

1. Sim 2. Não Quais? _____
-

68. AS PERGUNTAS SEGUINTE DEVE SER RESPONDIDAS ATRAVES DO SEGUINTE CRITERIO:

1. Otimo; 2. Bom; 3. Regular; 4. Ruim.

() Como se dá o Relacionamento entre Chefia e Servidor?

() Como se dá o Relacionamento entre Servidores?

() Como você avalia a Autoridade no seu Setor de Trabalho?

69. () PARA VOCE, QUAL SERIA A MELHOR MANEIRA DE SUPERAÇÃO DOS PROBLEMAS DECORRENTES DE RELACIONAMENTOS?

1. Trabalhar as Questões que Afetam os Servidores

2. Trabalhar as Questões que Afetam a Chefia

3. Trabalhar Conjuntamente com os dois Segmentos

Outros - Quais? _____

70. () QUANDO TEM ALGUMA DIFICULDADE PARTICULAR COMO PROCURA SOLUCIONA-LA

1. Vem ao Trabalho

2. Pede Dispensa ao Chefe

3. Falta ao Serviço

4. Conversa com os Colegas

5. Procura o Serviço Social

6. Outros _____

71. () VOCE ENCONTRA DIFICULDADES NO DESEMPENHO DO SEU TRABALHO?

1. Sim

2. Não

Quais: _____

72. () COMO VOCE AVALIA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SEU SETOR?

1. Otima

2. Boa

3. Regular

4. Ruim

Por quê? _____

73. COMO VOCE SE ORGANIZA PARA REIVINDICAR MELHORIAS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SEU LOCAL DE TRABALHO?

74. QUE SUGESTOES VOCE APRESENTA PARA SUPERAR AS PRINCIPAIS DIFICULDADES MATERIAIS E HUMANAS DE TRABALHO?

75. () CONHECE SEUS DIREITOS E DEVERES ENQUANTO TRABALHADOR?

- 1. Sim 2. Não

Quais: _____

76. () VOCE PARTICIPA DE REUNIOES, ASSEMBLEIAS, DEBATES QUE DISCUTEM ASSUNTOS DE INTERESSE DA SUA CATEGORIA?

- 1. Sim 2. Não

Com que Frequência? _____
Por quê? _____

77. () COMO VOCE VE A ATUAÇÃO DO SEU SINDICATO COMO ORGAO REPRESENTATIVO DA SUA CATEGORIA?

- 1. Otima 2. Boa 3. Regular 4. Ruim

Por quê? _____

Sugestões: _____

PREENCHIDO EM ____ / ____ / ____

DURAÇÃO: _____

POR: _____

IX - SERVIÇO SOCIAL

COMO VOCE VE A ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL DENTRO DA INSTITUIÇÃO?

Lined writing area for section IX.

X - AVALIAÇÃO

Lined writing area for section X.