

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

**SUBSÍDIOS PARA ESTUDO DA REALIDADE DE TRABALHO
DO SERVIDOR DA PREFEITURA UNIVERSITÁRIA - UMA CONTRIBUIÇÃO
PARA O SERVIÇO SOCIAL**

RECEBIDO POR
Em 02/08/94

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:

LARISSA DE ESPÍNDOLA PEREIRA


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

Florianópolis, agosto de 1994.

Se quisermos romper as grades de ferro da gaiola de uma sociedade totalmente conduzida, nossa imaginação deve ser livre o bastante para cometer enganos.

Se quisermos jogar, teremos que perder alguns jogos. As apostas, porém, são nada menos do que a vida oscilante do espírito humano; assim, alguns de nós preferem arriscar-se a perder em vez de não jogar.

MARILYN FERGUSON

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais - Osni e Izabel - que me propiciaram chegar até aqui.

Aos meus irmãos - Daniela e Gabriel - pelo incentivo.

Ao Fábio, pelo carinho, dedicação e compreensão nos momentos mais difíceis.

À supervisora e amiga Deborah, pela sua dedicação e estímulo, e também, forma de entender os momentos de angústia e incerteza.

À equipe de estágio - Rita, Valéria, Cristina e Alexandra - pelo crescimento decorrente da nossa vivência em conjunto.

À orientadora - Heloísa - que soube transmitir seus conhecimentos e experiência.

Aos servidores da Prefeitura Universitária - que pelo carinho e amizade me forneceram condições para a realização deste trabalho.

À Bernadete, pela atenção e envolvimento com a estrutura redacional deste.

Às minhas colegas de sala de aula, em especial a Elaine e Daniela, pelo apoio dado em todos os momentos.

Aos meus familiares que, de alguma forma, contribuíram para minha formação.

Aos meus amigos, em particular ao Luiz Carlos, que sempre me incentivou e acreditou em minha proposta de trabalho.

A todas as pessoas que contribuíram, direta ou indiretamente, para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso.

A todos vocês meu sincero muito obrigado!

"A separação é uma consequência natural da convivência. No entanto, o adeus não quer dizer esquecimento, pois um sentimento verdadeiro perdura através do tempo e da distância."

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I - CONTEXTUALIZAÇÃO ACERCA DO TRABALHO	9
1.1 O TRABALHO HISTORICAMENTE SITUADO	10
1.2 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	16
1.3 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA ENQUANTO EMPREGADORA	25
CAPÍTULO II- A PRÁTICA DO SERVIÇO SOCIAL E A PERCEPÇÃO DA REALI- DADE DE TRABALHO DO SERVIDOR DA PREFEITURA UNI- VERSITÁRIA	33
2.1 A PRÁTICA DE ESTÁGIO NO SERVIÇO SOCIAL DA PREFEITU- RA UNIVERSITÁRIA	34
2.2 SUBSÍDIOS PARA ANÁLISE DA REALIDADE DE TRABALHO DO SERVIDOR DA PREFEITURA UNIVERSITÁRIA	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	55

BIBLIOGRAFIA	58
ANEXOS	60

INTRODUÇÃO

Este trabalho é o resultado de nossa experiência de estágio, realizada na Prefeitura Universitária (PU) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no período de julho de 1992 a maio de 1994.

A PU constitui-se num setor da UFSC que possui 175 servidores trabalhando em prol da conservação e manutenção das instalações da instituição.

A PU possui, além da administração, 4 divisões e 17 seções conforme organogramas em anexo.

Sendo a PU nosso campo de estágio, aplicamos uma pesquisa denominada "Caracterização do Servidor da Prefeitura Universitária" com o intuito de fornecer ao Serviço Social uma gama de dados necessários para sua atuação na PU.

Porém, para a sistematização deste trabalho teórico, abordaremos somente as questões referentes à realidade de trabalho do servidor da PU, devido ao pouco tempo para a confecção deste trabalho e o grande número de informações para serem exploradas.

Desta forma, elaboramos o trabalho em dois capítulos, sendo que o primeiro se refere a considerações teóricas sobre o trabalho, e o segundo evidencia a análise teórico-prática do Serviço Social, acerca da realidade de trabalho do servidor da PU.

No primeiro capítulo, situaremos o trabalho, enquanto categoria histórica mostrando a evolução do mesmo nas diferentes épocas. Abordaremos a regulamentação do trabalho, no Brasil, através das Constituições historicamente situadas. Mostraremos a UFSC como empregadora, evidenciando os serviços que presta ao servidor; nos cabe ressaltar que a UFSC não é autônoma, pois depende de verbas do Governo Federal para funcionar.

No segundo capítulo, faremos exposições sobre o campo de estágio, cujo espaço foi conquistado, a atuação do Serviço Social na PU e a metodologia usada para a realização da pesquisa, demonstrando o cotidiano da ação do Serviço Social. Faremos a exposição dos dados da pesquisa referentes à realidade de trabalho do servidor da PU, procurando evidenciar algumas questões que refletem seu cotidiano para que possa subsidiar a atuação do Serviço Social no setor.

O item Considerações Finais encerra este trabalho, sintetizando as principais idéias acerca do tema estudado. Apresentaremos, ainda, algumas sugestões indicando alternativas para uma prática de Serviço Social voltada cada vez mais aos interesses e aspirações do servidor da PU.

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZAÇÃO ACERCA DO TRABALHO

1.1 O TRABALHO HISTORICAMENTE SITUADO

O trabalho é determinado pelo contexto de cada sociedade e constitui-se na capacidade que o homem possui de intervir na natureza, transformando-a e de estabelecer relações com outros homens.

A sociedade na qual os homens mantêm relações uns com os outros, é fruto do próprio trabalho.

Antes de serem formadas as primeiras sociedades, os homens eram nômades, ou seja, não se fixavam na terra, apenas colhiam o que a natureza lhes oferecia - o suficiente para sua sobrevivência: construindo uma organização social precária.

Com o passar dos tempos, o homem sentiu a necessidade de diversificar sua alimentação, passando a se dedicar à caça e, posteriormente, à agricultura.

Inicia-se, dessa forma, seu apego à terra, passando de uma vida nômade a uma vida mais voltada para a mesma, criando uma forma de organização social um pouco mais evoluída. E, assim, foram surgindo os clãs, as tribos, as comunidades.

Nestas formas de organização, iniciam-se a confecção de objetos para auxiliar a caça e a agricultura. Juntamente com a evolução destas atividades, vão se desenvolvendo a organização e a cooperação social.

"O trabalho deve, então, ser entendido como a atividade fundamental para o estabelecimento de relações sociais entre os homens." (TOMAZI, 1986:13)

O sustento da comunidade se dá através da agricultura, criação de animais, caça e pesca. Os trabalhos são distribuídos de acordo com a idade, sexo e parentesco.

A formação da comunidade se dá pela relação recíproca entre diversos trabalhadores protegendo-se contra invasões externas.

As comunidades foram evoluindo, colonizando e se expandindo territorialmente. Com isso, foram ocorrendo mudanças significativas nas culturas, modificando e aprimorando as formas de trabalho.

"(...) por meio da expansão e da colonização do território da cidade, que, por sua vez, implicou a alteração cidadania-trabalho (...)" (ANGIONI, 1992).

Neste contexto de expansão e colonização para ampliar os territórios, ocorreram guerras.

Os derrotados nas guerras são transformados em escravos.

O escravo é visto como propriedade jurídica que realiza trabalho e que pode ser comercializada.

Com a queda do escravismo, ocorre um declínio demográfico e uma retração comercial, fazendo com que a população se desloque das grandes cidades para o campo, como alternativa de sobrevivência, fazendo com que as cidades percam a maior parte das suas funções administrativas.

Desta forma, surge, no séc. IX, o FEUDALISMO que é um modo de produção no qual as relações sociais de produção se traduzem pelo trabalho compulsório, sob relações de domínio e servidão.

As relações de produção, no sistema feudal, baseavam-se na propriedade do senhor sobre a terra e num grande poder sobre o servo. O servo era o indivíduo que cultivava um pedaço de terra cedido pelo dono das grandes propriedades, sendo obrigado a pagar ao senhor impostos, rendas, e ainda, trabalhar nas terras que o proprietário conservava para si. Esta forma de exploração dos camponeses é o aspecto principal do FEUDALISMO.

O feudalismo foi marcado por duas fases: a primeira se caracterizou por um grande vazio demográfico, ocasionado, pela fome, epidemias e guerras; a segunda registrou uma elevação da curva demográfica, ampliação das áreas de cultivo devido aos desmatamentos, aproveitamento do solo, secagem de pântanos e da colonização de grandes áreas.

Com a expansão agrícola e com o crescimento demográfico, ocorreram inovações de nível técnico nas forças produtivas.

A dissolução do feudalismo lançou massas de homens de mão-de-obra servil disponíveis no mercado de trabalho.

"A separação dos produtos de seus meios de produção, convertendo-os em trabalhadores livres, implica a transição do feudalismo para o modo de produção capitalista, sistema produtivo fundado no trabalho assalariado." (ANGIONI, 1992)

A Revolução Industrial trouxe sérias alterações na relação capital-trabalho, desvalorizando o homem e super valorizando a máquina.

Na sociedade moderna, estruturalmente materializada e cruelmente competitiva, o homem trabalha geralmente para satisfazer, apenas, suas necessidades mais prementes, abdicando, com freqüência, os seus valores pessoais e humanos.

O capitalismo acelerou mais o desenvolvimento das forças produtivas mais do que as outras formas de produção anteriores, pois tem como um dos principais aspectos a grande produção mecânica.

É na produção mecânica que o trabalhador vende a sua força de trabalho ao capitalista sob forma de mercadoria.

Na relação capital x trabalho surgem as contradições sociais e é no trabalho atividade fundamental para o estabelecimento das relações sociais entre os homens, que encontramos as bases para as desigualdades sociais.

Sendo assim, existem, basicamente, duas classes distintas no capitalismo: a burguesia, detentora dos meios de produção, e o proletariado - que vende a sua força de trabalho. O capitalismo é marcado pela luta entre essas classes.

A sociedade é sempre um conjunto de relações dos homens entre si e com a natureza por intermédio do processo de trabalho para a produção da vida.

Segundo Tomazi:

"Produção da vida, aqui, significa a vida como um todo, em seus aspectos materiais e ideológicos os quais constituem a cultura de cada sociedade" (1986:13)

Primeiramente, para sobreviver, o trabalhador necessita de alimentação, pois esta constitui-se em uma necessidade básica para recompor as suas forças para poder trabalhar. Seguindo estas existem: vestuário, habitação, transporte, educação e lazer.

O trabalho é uma condição imanente à existência da espécie humana e desde suas formas mais rudimentares, associa-se à técnica e à divisão social do trabalho.

A atividade fundamental do trabalho é estabelecer relações sociais entre os homens e dar condições para ter uma vida digna. O modo de produção capitalista baseia-se na compra e venda da força de trabalho, fazendo do homem uma mera mercadoria. Para sobreviver, ele se submete vendendo sua força de trabalho, a qual recebe um valor que é colocado sob a forma de salário.

O salário pago ao trabalhador cobre, apenas, uma pequena parte de suas necessidades, o suficiente para mantê-lo vivo para produzir para o sistema. As crianças, os velhos, os enfermos e os desempregados não estão previstos no orçamento do capitalista, pois não contribuem para a produção. O capitalista apropria-se do trabalho excedente, que é a mais-valia.

A jornada de trabalho pode ser dividida em duas partes: o "trabalho necessário", em que o trabalhador cria um valor equivalente ao do gasto de sua força de trabalho durante a jornada total-valor que lhe é devolvido sob a forma de salário; e o "trabalho suplementar" em que o trabalhador cria um valor excedente ao da sua força de trabalho, valor que é apropriado pelo capitalista sem retribuição, constituindo um sobre-valor que é denominado mais-valia. Desta forma, a mais-valia gera lucro para o dono dos meios de produção.

"Neste sistema o trabalhador só possui uma liberdade, a de trabalhar ou de morrer de fome" (TOMAZI, 1986:25).

Para não morrer ele vende a sua força de trabalho ao preço que o capitalista lhe impõe, pois existe um exército de reserva que espera vender a sua força de trabalho também.

Com receio de perder o emprego, o trabalhador trabalha cada vez mais, muitas vezes em locais insalubres e perigosos, mal alimentado e sem condições adequadas de trabalho, provocando, desta forma, a velhice precoce e a morte prematura.

O excesso de trabalho degrada as capacidades psíquicas e físicas do corpo do trabalhador.

"No ambiente de trabalho, ele está produzindo, direta ou indiretamente, a mais-valia, requerida para a acumulação cada vez maior do capital. Fora, o trabalhador se encontra, enquanto consumidor, inserido no processo de consumo das mercadorias, muitas vezes produzidas por ele mesmo, mas as quais, somente, têm acesso através do salário, o qual limita suas possibilidades de adquirir bens e serviços necessários à sua sobrevivência". (TOMAZI, 1986:33)

O trabalhador não é o dono do que produz. Para ter acesso a produtos que atendem suas necessidades, precisa pagar por eles. Como o salário cobre apenas uma parte das suas necessidades, o trabalhador muitas vezes se vê obrigado a procurar auxílios ou conviver com a realidade imposta pelo sistema.

No item a seguir, abordaremos a regulamentação do trabalho, tomando como parâmetro as constituições brasileiras, evidenciando seus avanços e recuos no que se refere à legislação de proteção ao trabalhador.

1.2 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

No item anterior, descrevemos sobre a história do trabalho. Comentamos sobre o seu surgimento, as transformações que foi sofrendo até chegar ao modo de produção capitalista.

A partir deste sistema de exploração do trabalho que a grande massa de trabalhadores resolveu lutar para organizar de uma forma mais justa as relações de trabalho. Estas lutas é que deram origem à regulamentação do trabalho enquanto direitos e deveres.

Neste item, procuramos descrever a história da regulamentação do trabalho no Brasil.

Desde o Brasil colonial, procurou-se organizar a sociedade através de leis. A primeira manifestação desta idéia ocorreu com a Constituição outorgada, em 25 de março de 1824, que procurou afastar a camada popular da vida política, condicionando a capacidade eleitoral à venda em dinheiro. A escravidão era mantida e protegida. A alforria de um escravo podia ser revogada pelos antigos senhores.

A organização do poder central e provincial possibilitava ao imperador o controle absoluto de todas as decisões, pois era ele quem fazia as nomeações para os cargos mais importantes e quem exercia o poder de juiz quando havia algum conflito entre os vários poderes. Na verdade, como Poder Executivo, o imperador era parte interessada em qualquer conflito e, como Poder Moderador, era também o juiz. Esta situação singular fazia com que os conflitos fossem, sempre, julgados a favor do Poder Executivo.

A administração pública era estruturada em 4 poderes:

Poder Legislativo;

Poder Judiciário;

Poder Executivo;

Poder Moderador.

Abolida a escravidão e proclamada a República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho, caracterizado por algumas iniciativas que contribuíram para o desenvolvimento de nossa legislação.

A Constituição Republicana, de 24 de fevereiro de 1891, inspirou-se no modelo norte americano, ao contrário da Constituição Imperial, que seguiu o exemplo europeu, notadamente, o francês. Esta nova Constituição não estava voltada para a questão social e as suas fundamentais omitiram-se do problema trabalhista que, ainda, não conseguia sensibilizar, na dimensão necessária, determinado núcleo do pensamento político da época.

Estabeleceu como forma de governo o regime representativo em que o povo exerce o poder indiretamente, através de seus representantes eleitos, em pleito direto, por todos os cidadãos do sexo masculino e maiores de 21 anos. O presidente da República, também, seria eleito pelo voto direto para um mandato de 4 anos.

A Constituição confirmou, ainda, a medida do Governo Provisório que transformou províncias em Estados e previu, em seu artigo 3º, a transferência da capital federal para o planalto central. A nova Constituição estabeleceu, claramente, o princípio da Federação, pois a União só podia intervir nos Estados para manter a ordem, a forma republicana de governo e o cumprimento das leis ou para reprimir invasão estrangeira.

Além dos brasileiros natos ou filhos de brasileiros, poderiam ser considerados cidadãos brasileiros os estrangeiros residentes no país, que dentro de 6 meses, a partir da promulgação da nova Constituição, não manifestassem o desejo de conservar sua nacionalidade de

origem, e os estrangeiros que atendessem a uma das seguintes condições: possuísssem bens imóveis no Brasil, fossem casados com brasileiros, tivessem filhos brasileiros.

Os Estados seriam, praticamente, autônomos, pois cabia-lhes elaborar suas próprias leis, desde que não conflitassem com a Constituição e decretar impostos sobre suas exportações, imóveis, indústrias, profissões e transmissão de propriedade. Caberiam à União os impostos sobre as importações e as taxas de correios e telégrafos.

A administração pública tinha a seguinte estrutura:

Poder Executivo;

Poder Legislativo;

Poder Judiciário.

De 1889 a 1930, durante a chamada República Velha, o Brasil experimentou grande progresso material, graças, especialmente, a borracha da Amazônia e a riqueza gerada pelo café no centro-sul criando bases sólidas, fomentando o avanço da indústria e da urbanização.

O ano de 1930 marcou o início da "Era de Vargas", período em que a sociedade brasileira passou por mudanças substanciais. Tais mudanças, na esfera política, caracterizam-se pela superação do caráter descentralizado da República Velha.

Na legislação brasileira, o direito ao trabalho foi mencionado pela primeira vez na Constituição de 03 de maio de 1934, nos moldes do liberalismo. Esta carta preservava o federalismo, o presidencialismo com mandato de quatro anos, e a independência dos poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário.

A grande novidade foi a legislação referente ao trabalho. A classe dominante começou a se dar conta da presença dos trabalhadores.

Desde os primórdios da revolução de 1930, era nítida a preocupação com o trabalhador, antes, simplesmente, ignorado e destituído de qualquer direito.

Criou-se o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio em 26 de novembro de 1930. Em 1932, regulamentaram-se os grandes sindicatos, a jornada de trabalho, a carteira de trabalho, o trabalho dos menores e das mulheres.

No texto constitucional, no artigo 121, proibiram-se as diferenças salariais com base em diferenças de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil. Foram estabelecidos salários mínimos regionais, jornada de trabalho de oito horas, descanso semanal, férias anuais remuneradas, indenização do trabalhador em caso de demissão sem "justa causa", regulamentação das

profissões, proibição de trabalho de menores de quatorze anos, de trabalho noturno para menores de dezoito anos e às mulheres.

A razão principal que levou a nova classe dominante a se importar com o mundo do trabalho, foi a preocupação em controlar e frear a formação de um operariado organizado, com ideologia própria.

Tratava-se de um documento liberal-democrático que assegurava as liberdades de pensamento, de crenças religiosas e de organização partidária.

As leis que se seguiram, procuraram proteger o trabalho, mas em nenhum momento a legislação brasileira declarou o trabalho como um direito.

Com receio de perder o poder, o governo da época caminhou para o fortalecimento do Poder Executivo, baseado nas Forças Armadas e numa burocracia civil cada vez mais numerosa. Estas tendências autoritárias ganharam força, a partir de 1935, consolidando-se, em 1937, com a Constituição da ditadura do Estado Novo.

Baseada na Constituição polonesa, estabeleceu a ditadura na teoria e na prática. A carta outorgada, de 10 de novembro de 1937, caracterizou-se pelo predomínio do Poder Executivo.

O presidente passou a ter completo controle sobre os estados, podendo, a qualquer momento, nomear interventores. Instituiu-se, ainda, o estado de emergência, que permitia ao presidente suspender as imunidades parlamentares, prender, exilar e invadir domicílios; instaurou-se a censura para os meios de comunicação, jornais, rádio e cinema.

As principais modificações introduzidas pela nova Constituição foram as seguintes:

- o presidente podia dissolver o Congresso e expedir decretos-leis;
- os partidos políticos foram extintos;
- aboliu-se a liberdade de imprensa com a instituição da censura prévia;
- os estados passaram a ser governados por interventores.

Após o governo de Getúlio Vargas, surgiu em 18 de setembro de 1946, a quarta Constituição Republicana, a quinta do Brasil. Embora tenha mantido a federação e o presidencialismo, a nova Constituição, como a de 1934 fugiu bastante às linhas doutrinárias de 1891.

Os direitos trabalhistas do período getulhista foram incorporados ao texto constitucional.

Seguindo as tendências liberais que venceram o nazismo e o fascismo, a Constituição de 1946 deu grande autonomia aos estados e reestabeleceu como forma de governo, a República Federativa e Democrática, formada por cinco territórios e vinte estados, cada um destes com sua Constituição e um governo eleito pelo povo.

As eleições seriam diretas em todos os níveis. Assim, Presidente da República, governadores, senadores, deputados, prefeitos e vereadores deveriam ser escolhidos pelo povo com eleições diretas e secretas.

Os princípios mais importantes da nova Constituição eram os seguintes:

- igualdade de todos perante à lei;
- liberdade de manifestação de pensamento, sem censura, a não ser em espetáculos e diversões públicas;
- inviolabilidade do sigilo de correspondências;
- liberdade de consciência, de crença e de exercício dos cultos religiosos;
- liberdade de associações para fins lícitos;
- proibição de organização, registro e funcionamento de qualquer partido político ou associação cujo programa contrariasse o regime democrático;
- inviolabilidade da casa como asilo do indivíduo;
- direito de propriedade;
- prisão só em flagrante delito ou por ordem escrita da autoridade competente;
- garantia ampla de defesa do acusado.

O período, desde a queda do Estado Novo (1945) ao movimento militar de 1964, ficou conhecido como Populismo. Foi um fenômeno latino-americano do pós-guerra resultado da crise política e do desenvolvimento econômico.

Durante este período populista, ocorreram grandes mudanças de ordem política e econômica.

Em 1953, inicia-se a política econômica nacionalista, opondo-se aos interesses imperialistas norte-americanos criando a Petrobrás.

Em 1956, inicia-se a política desenvolvimentista com abertura para o capital estrangeiro, o Brasil passa a se enquadrar às exigências do capitalismo internacional, fortalecendo a dependência econômica e a proliferação das multinacionais.

Em 1964, acontece a superação da República Populista através do movimento militar de 1964.

Inicia-se uma reformulação da política econômica para combater a inflação crescente que teve suas origens no período desenvolvimentista.

No período de 1964 a 1966, o regime militar foi muito além da liberação da remessa de lucro para as multinacionais. Ele criou as condições para que esses lucros aumentassem cada vez mais. As multinacionais levaram mais dólares do que trouxeram e desenvolveram seus projetos com incentivos fiscais, ou seja, com dinheiro do povo brasileiro.

O objetivo do governo militar se resumia a duas palavras: desenvolvimento e segurança. O desenvolvimento beneficiou, apenas, uns poucos, realizado à custa da miséria da fome e da morte de muitos brasileiros. A segurança do Estado e seus representantes foi promovida à custa da insegurança da população. Apesar da repressão, os operários, ainda manifestavam e protestavam contra a política do governo. O regime militar não foi aceito passivamente pela nação.

Durante o regime militar amplos setores da população como: políticos, trabalhadores, estudantes e organizações da sociedade civil opuseram-se ao governo e lutaram contra a repressão e pela defesa dos ideais democráticos. Neste processo de resistência muitas pessoas morreram ou desapareceram na luta contra o regime militar. Neste contexto, inicia-se a elaboração de uma nova Constituição que deveria ser promulgada em 24 de janeiro de 1967, mas devido a uma crise entre o Congresso e o Executivo ocorreu em 13 de dezembro de 1968, com a edição do Ato Institucional nº 5: "Autorização do presidente da República para:

- decretar recesso do Congresso Nacional, das Assembléias Legislativas e das Câmaras de Vereadores;
- decretar intervenção nos estados, municípios e territórios;
- cassar mandatos eletivos federais, estaduais e municipais, e suspender direitos políticos por dez anos;
- decretar o estado de sítio e prorrogá-lo."

A Constituição incluiu, também, a Lei de Imprensa e a Lei de Segurança Nacional. Essas leis garantiram ao presidente poderes ilimitados que levaram a oposição a denunciar "institucionalização da ditadura". O poder Executivo foi ampliado e centralizado. Com isso,

diminuiu a participação popular e o poder dos estados; foram mantidas eleições indiretas para a presidência e governos estaduais.

Houve uma reformulação na Constituição de 1968 que deu origem à Constituição de 17 de outubro de 1969, revogando o AI-5. O período, de 1964 a 1985, foi marcado, fundamentalmente, pela presença dos militares na vida política. Instalados no poder, os militares e seus aliados civis suprimiram inúmeros aspectos da organização nacional, baseado na Constituição de 1946, estabelecendo um regime autoritário centralizador em relação aos estados, conservador em muitos aspectos e modernizador em outros tantos. Tal regime baseado no modelo econômico que aumentou a concentração de renda e realizou ampla abertura ao capital estrangeiro, teve seu grande momento entre os anos 1967 e 1973.

Após 1973 o regime militar entrou em fase de progressiva crise econômica e de lenta abertura democrática culminando com a promulgação de uma nova Constituição.

Em decorrência do processo de abertura democrática, é promulgada, em 05 de outubro de 1988, uma nova Constituição que consagra a liberdade com o fim da censura prévia e condena a tortura. Modifica, em alguns aspectos, o sistema jurídico de relações de trabalho.

Nos capítulos dos direitos trabalhistas, a Constituição estabeleceu a jornada de trabalho de quarenta e quatro horas, liberdade sindical, amplo direito de greve e proibição da discriminação de cor, sexo, idade e estado civil. A fim de dificultar a demissão arbitrária, estabelece o pagamento de 40% sobre o último salário no caso de desligamento sem "justa causa".

Somente, nesta Constituição, o trabalho é admitido como um direito. Os trabalhadores conquistam a partir desta, uma legislação mais próxima da realidade, mas, ainda, existem contradições entre patrão e empregado.

A Constituição Federal de 1988 prevê os seguintes direitos sociais que são aplicados a todos os trabalhadores:

- salário mínimo;
- irredutibilidade de salário;
- garantia de salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável;
- 13º salário, inclusive, para os aposentados;
- remuneração do trabalho noturno superior ao do trabalho diurno;
- salário família para os dependentes;
- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias;

- repouso semanal remunerado, preferencialmente, aos domingos;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% ao do normal;
- gozo de férias anuais remuneradas, com pelo menos, um terço a mais do salário normal;
- licença de 120 dias à gestante;
- licença paternidade de cinco dias;
- adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres e perigosas;
- proibição da diferença de salários de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Em 1989, o Congresso Nacional aprovou a Lei de Greve, a Lei sobre Política Salarial e a Lei sobre Salário Mínimo. A Lei sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço foi aprovada em 1990. Embora a Constituição tenha previsto todos os direitos já mencionados, no Brasil, a situação dos trabalhadores assalariados mostra o quanto eles são excluídos, socialmente, e os casos mais gritantes referem-se às pessoas submetidas às condições de subemprego que nem chegam a ganhar um salário mínimo mensal que é garantido pela Constituição Federal de 1988.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 1994, podemos descrever a situação do trabalho, no Brasil, da seguinte forma:

Existem 23 milhões de trabalhadores com carteira assinada e 14 milhões de trabalhadores sem carteira assinada.

A população empregadora é de 2,8 milhões de pessoas, a população de funcionários públicos (civis e militares) é de 2,5 milhões, a população que trabalha por conta própria chega a 14 milhões. Existem, ainda, 5 milhões de pessoas que não são remuneradas.

O trabalho, também, atinge as crianças. Cerca de 2 milhões de crianças, de 10 a 13 anos, trocam a sala de aula pelo trabalho para garantir seu sustento e a sobrevivência da família; embora o trabalho de menores de 14 anos seja proibido pela Constituição Federal de 1988.

O trabalho de menores, na área rural, está longe de ser um produto da crise brasileira. Os meninos e meninas mais humildes sempre trabalharam. No campo, eles são sempre parte efetiva da força de trabalho familiar, e esse é um hábito que passa de geração a geração, independente do que a Constituição Federal diga a respeito do assunto.

Muitas pessoas se sujeitam ao fenômeno do subemprego, dependendo de biscates para sobreviver. O emprego formal, no Brasil, aquele em que o trabalhador tem seus direitos assegurados pelas leis do país, é ainda privilégio de poucos.

Desta forma, podemos analisar que existe uma distribuição injusta de renda e de oportunidades.

No próximo item, procuraremos situar a UFSC, enquanto empregadora, e expor o que oferece quanto aos direitos trabalhistas a seus servidores, uma vez que estes são garantidos, legalmente, pela Constituição Federal e pelo Regime Jurídico Único.

O Regime Jurídico Único (RJU) foi instituído, em 1990, constituindo-se num regulamento exclusivo para todos servidores públicos e estabelece direitos e deveres que regulam a vida trabalhista dos servidores públicos federais, como é o caso dos servidores da PU.

1.3 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA ENQUANTO EMPREGADORA

Neste item abordaremos a legislação que garante os direitos sociais dos servidores, desde a criação da UFSC, até os dias de hoje.

O Estado brasileiro criou a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), pela lei 3849, de 18 de dezembro de 1960, concretizando o projeto de reunir as faculdades isoladas que existiam em Florianópolis, colocando-as em uma estrutura física mais ampla e melhor organizada, permitindo, assim, a expansão e a criação de novos cursos, contribuindo para a formação intelectual e profissional dos estudantes.

Com a criação da UFSC, houve a necessidade de contratar trabalhadores para fazê-la funcionar; deste modo, começaram a ser admitidos servidores docentes e técnico-administrativos.

Nesta época, vigorava, no Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A CLT, no Brasil, foi aprovada pelo decreto-lei 5452, de 1º de maio de 1943, com vigência a partir do dia do trabalhador.

Antes de 1967, os funcionários públicos eram nomeados, efetivamente ou provisoriamente, pelo presidente. A CLT passou a reger o Serviço Público Federal a partir de 1967.

Após o decreto-lei 200/67 foi implantada a reforma administrativa no Serviço Público Federal. Sendo que, entre 1967 e 1970, os funcionários públicos federais puderam optar pelo regime celetista ou pelo regime estatutário.

O Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União foi instituído pela lei 1711, de 28 de outubro de 1952, com vigência a partir do dia do funcionário público.

Até o ano de 1990, o funcionalismo público era regido pela lei 1711. Em 1990 passou a existir outro estatuto aprovado pela lei nº 8112/90, o RJU.

O regimento da CLT foi abolido, em 1990, no Serviço Público Federal; permaneceram no regime celetista, apenas, os estrangeiros que não possuem visto permanente no país. Com esta nova legislação (RJU) para ingressar na UFSC como servidor, deve-se prestar concurso público e ser aprovado mediante as normas estabelecidas pelo mesmo.

A Constituição Federal de 1988 previu o Regime Jurídico Único que foi instituído pela lei 8112, de 11 de dezembro de 1990, conforme previsto no artigo 39 da Constituição Federal de 1988: "A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituíram, no âmbito de sua competência, o Regime Jurídico Único e Planos de Carreira para os Servidores da Administração Pública Direta das Autarquias e das Fundações Públicas".

O Plano de Carreira previsto no artigo 39 da Constituição Federal, de 1988, ainda, não foi instituído, porém os servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC são regidos, atualmente, pelo Regime Jurídico Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, previsto na lei 7596 de 10 de abril de 1987, regulamentada pelo decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

Anterior a este Plano de Carreira, o servidor era regido pelo Novo Plano de Classificação de Cargos, criado pela lei 5645/70 e implantado em 1º de novembro de 1974.

De todos os direitos sociais consignados em 34 incisos do artigo 7º da Constituição Federal de 1988; apenas estes são destinados aos servidores públicos.

Além dos direitos sociais, anteriormente, citados, o Regime Jurídico Único acrescenta outros como:

- licença por motivo de doença em pessoa da família;
- licença por afastamento do cônjuge;
- licença-prêmio por assiduidade;
- licença para o desempenho de mandato classista;
- afastamento remunerado para estudo no Brasil ou no exterior.

A Universidade Federal de Santa Catarina possui em sua estrutura organizacional:

- Órgão Executivo Central:

Reitoria,

Vice-Reitoria e

Pró-Reitorias de:

Ensino de Graduação;

Pesquisa e Pós Graduação;

Assuntos da Comunidade Universitária;

Administração e

Cultura e Extensão.

- Órgãos Deliberativos Centrais:

Conselho Universitário,

Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e

Conselho de Curadores.

- Órgãos Deliberativos Setoriais:

Conselho Departamental,

Departamentos e

Centros e respectivos Departamentos de Ensino.

- Órgãos Executivos Setoriais:

Diretorias de Centro e

Chefias de Departamento.

- Órgãos Suplementares:

Biblioteca Universitária,

Restaurante Universitário,

Imprensa Universitária,

Museu Universitário,

Hospital Universitário,

Núcleo de Processamento de Dados,

Escritório de Assuntos Internacionais,

Editora Universitária e

Biotério Central.

No presente trabalho, enfatizamos a Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária (PRAC) criada, em 1984, que se constitui em um órgão de administração superior que tem como objetivo tratar as questões referentes aos estudantes e aos servidores docentes e técnico-administrativos de forma conjunta, promovendo a integração da comunidade universitária.

A estrutura da PRAC se constitui em:

- Coordenadoria de Apoio as Políticas da PRAC (CAP);
- Coordenadoria de Apoio a Eventos e Informações (CAEI);
- Departamento do Pessoal (DP);
- Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH);
- Departamento de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (DSHST);
- Departamento de Ação Comunitária (DeAC); e
- Restaurante Universitário (RU).

No presente trabalho, abordaremos as ações dos departamentos e órgãos que atuam na área de benefícios aos servidores, são eles: Hospital Universitário - HU, Departamento de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho - DSHST, Departamento do Pessoal - DP e Departamento de Ação Comunitária - DeAC.

O Hospital Universitário (HU) oferece aos servidores da UFSC o Serviço de Atenção a Saúde da Comunidade Universitária (SASC), que é o órgão responsável pela assistência à saúde dos servidores da UFSC.

O SASC atende os servidores técnico-administrativos, docentes e estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação e pós-graduação da UFSC.

Este serviço conjuga o interesse da UFSC em prestar atendimento de saúde à comunidade universitária e da própria comunidade em dispor de um serviço que possa facilitar, de maneira sistematizada e mais rápida, a resolução de seus problemas de saúde.

Em relação à saúde, à higiene e à segurança no trabalho, o setor responsável é o DSHST . Este departamento possui duas divisões:

- Divisão de Medicina no Trabalho (DMT); e
- Divisão de Engenharia e Segurança no Trabalho (DEST).

Na DMT atuam 2 médicos e 2 enfermeiros especializados e na DEST atuam 1 engenheiro do trabalho e 3 técnicos de segurança no trabalho.

Com relação às questões de insalubridade e periculosidade, segundo a Portaria nº 0934/GR/91: "O Reitor da Universidade Federal de Santa Catarina, no uso de suas atribuições, considerando as disposições contidas no Decreto nº 97458 de 15 de janeiro de 1989, Instrução Normativa nº 02/SAF/PR, de 12 de julho de 1989, resolve: artigo 1º - Compete aos Diretores de Centro de Ensino e Diretores de Unidades Administrativas emitir as Portarias de que trata o Decreto nº 97458 de 15 de janeiro de 1989, artigos 4º, 5º e 6º mediante informação explícita da chefia imediata do servidor com base no laudo pericial vigente".

Sendo assim, após um estudo feito em local de trabalho e a partir de um laudo pericial pode ser emitida uma Portaria mostrando o grau de insalubridade e ou periculosidade do ambiente de trabalho.

O servidor, regido pelo regime celetista, pode receber insalubridade em 3 níveis: mínimo = 10%, médio = 20% e máximo = 30%. Estes valores sobre o salário mínimo sendo que a periculosidade é computada 40% sobre o salário base.

O servidor regido pelo RJU pode receber insalubridade em 3 níveis: mínimo = 5%, médio = 10% e máximo = 20%. Estes valores são calculados sobre o salário base e a periculosidade é computada em 10% sobre o salário base.

O RJU ainda não tem normatizado o aspecto de medicina no trabalho, por isso os estudos dos locais insalubres e ou perigosos são feitos com base na legislação da CLT.

O DSHST é o responsável, após fazer o laudo pericial, pela distribuição dos equipamentos de proteção individual (EPI) que são referentes ao trabalho em si; e pela instalação dos equipamentos de proteção coletiva (EPC) referentes ao meio ambiente de trabalho.

O DSHST é responsável pelo levantamento para a compra do EPI e do EPC.

O objetivo deste departamento é dar condições salubres e seguras para que as pessoas possam trabalhar; modificando o meio para evitar o aparecimento de condições propícias para a incidência de acidentes e doenças do trabalho.

O DSHST, além dos trabalhos ligados diretamente às questões de segurança do trabalho, ainda, oferece ao servidor trabalhos preventivos ao uso de drogas através de duas comissões:

- Comissão de Prevenção ao Uso Indevido de Drogas; e
- Comissão de Prevenção a AIDS e Acompanhamento dos Portadores do Vírus HIV.

Ainda ligado à PRAC existe o DeAC que centralizou os serviços que eram prestados anteriormente à comunidade universitária, dando enfoque aos princípios da assistência social.

A PRAC foi criada em 1984 face a necessidade de dar tratamento conjunto às questões que diziam respeito a servidores, alunos e professores. Desta forma, evoluiu a idéia do Serviço Social organizar-se em forma de coordenadoria na estrutura organizacional da PRAC, criando-se em 12 de agosto de 1988 a coordenadoria de Serviço Social (COSS), subordinada a PRAC e conseqüentemente o Projeto de Serviço Social na PU passou a ser vinculado a esta coordenadoria.

Sendo que, ao assumir, a nova administração da UFSC em maio de 1992 reestruturou o organograma da PRAC. Desta forma, foi criado o Departamento de Ação Comunitária (DeAC), cuja finalidade é administrar e desenvolver programas de caráter sociais, recreativos e assistenciais destinados aos estudantes e servidores da UFSC.

O DeAC está estruturado para atender as questões apresentadas pelos servidores técnico-administrativos e docentes, pelo corpo discente e também aquelas provenientes da comunidade externa. Está estruturado com duas divisões que atuam nas suas áreas específicas, mas que conjuntamente levam a alcançar o objetivo do mesmo, são elas:

- Divisão de Serviço Social; e
- Divisão de Apoio aos Programas.

A Divisão de Serviço Social (DISS) ficou dividida em:

- Seção de Atendimento ao Servidor; e
- Seção de Atendimento aos Estudante.

Os servidores recebem auxílios que lhes são conferidos na forma de salário indireto, subsidiando seu salário mensal.

Esses benefícios são repassados de forma diferenciada, de acordo com sua natureza.

Assim, o vale-transporte é responsabilidade do DP que, mediante um desconto de 6% do salário base do servidor oferece os "passes" necessários ao seu transporte.

O DP é responsável, ainda, pelo auxílio creche que é repassado ao servidor que tiver filhos ou crianças sob sua responsabilidade, desde que comprovado judicialmente. As crianças beneficiadas são aquelas com idade compreendida entre 0 e 6 anos.

O DeAC é responsável pelo fornecimento do vale-alimentação. Este benefício é repassado a todos os servidores devidamente contratados pela UFSC. São repassados 22 tickets e descontados entre 2% e 7%, dependendo da faixa salarial.

Ainda, sob responsabilidade do DeAC, estão os benefícios eventuais como auxílio para compra de medicamentos, óculos, exames, auxílio funeral. Estes benefícios são repassados a partir de um estudo social realizado pelo Serviço Social - Seção de Atendimento ao Servidor. Este estudo se baseia no nível de renda familiar e formação familiar, considerando-se a situação imediata que a família vem enfrentando.

O auxílio de isenção de taxas e emolumentos é um direito do servidor que recebe até 4,5 salários mínimos, sendo que há a necessidade de comprovação de renda, através de um atestado fornecido pelo Serviço Social.

Além destes benefícios, existe na UFSC, o Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) que aceita criança de 2 meses até 6 anos. Sempre é feita uma seleção e os critérios são:

- tempo de trabalho na UFSC;
- número de filhos; e
- faixa salarial.

O número de vagas é limitado, sendo dividido entre filhos de alunos, de servidores docentes e de servidores técnico-administrativos.

A UFSC também oferece ensino de 1º e 2º graus no Colégio de Aplicação; a seleção é feita através de sorteio.

No próximo capítulo faremos considerações sobre o campo de estágio e a pesquisa realizada com servidores da PU, procurando evidenciar sua realidade de trabalho.

CAPÍTULO II

A PRÁTICA DO SERVIÇO SOCIAL E A PERCEPÇÃO DA REALIDADE DE TRABALHO DO SERVIDOR DA PREFEITURA UNIVERSITÁRIA

2.1 A PRÁTICA DE ESTÁGIO NO SERVIÇO SOCIAL DA PREFEITURA UNIVERSITÁRIA

Neste item, faremos algumas considerações sobre o campo de estágio, a atuação do Serviço Social na Prefeitura Universitária e a metodologia que usamos para o desenvolvimento da pesquisa sobre a realidade de trabalho do servidor da Prefeitura Universitária.

O interesse pelo campo de estágio se deu durante o curso, a partir de exposições feitas por professores, explicando o desempenho do Serviço Social nas diferentes áreas de ação profissional.

Durante essas explicações, identificamo-nos mais com a área do Serviço Social do Trabalho, por se tratar de um campo de ação que lida com trabalhadores e as questões que envolvem seu cotidiano.

Sendo assim, procuramos informações sobre campos de estágio na esfera do trabalho, conseguindo, posteriormente, uma vaga no setor de Serviço Social da Prefeitura Universitária.

A PU tornou-se campo de estágio para o Serviço Social, no segundo semestre, de 1983. Isto se deu a partir de uma solicitação do Prefeito Antônio Simões Hamad ao Departamento de Serviço Social, quando este, em sua gestão, sentiu a necessidade do desenvolvimento de um trabalho social com os servidores, haja vista a grande incidência de problemas sociais por eles enfrentados. Desde esse período, através de um projeto de extensão, o Departamento de Serviço Social da UFSC coordenou o trabalho social no setor.

A partir de 1987, considerando a necessidade de ter um Assistente Social (AS) na PU, tendo em vista a necessidade de se dar continuidade sistemática aos trabalhos desenvolvidos, que sofriam rupturas ao término do estágio curricular das alunas do curso de Serviço Social, a coordenadora do Projeto, Heloísa Maria José de Oliveira e o Prefeito Fernando Cherem Fonseca passaram a verificar a possibilidade da permanência da formanda Rosane Bach, na PU como Assistente Social. Devido a inviabilidade de novas contratações na UFSC, não foi possível a permanência da mesma tentando-se então outro caminho. A coordenadora do Projeto, contactou com o Pró-Reitor de Assuntos da Comunidade Universitária, professor Gilberto Vieira Ângelo para verificar a possibilidade desta Pró-Reitoria assumir a coordenação do Projeto surgindo na ocasião o nome da AS Corina Martins Espíndola, que, sendo servidora da UFSC, assumiu e passou a desenvolver suas atividades como AS da PU, em 25 de julho de 1988.

Sendo a PU um campo de estágio para os alunos de Serviço Social, entramos em contato com a AS - Corina Martins Espíndola - responsável por este setor, para averiguarmos a possibilidade de ingressar no campo de estágio. Assim, após uma entrevista realizada, em 06 de julho de 1992, fomos apresentadas em alguns setores da PU como tal.

A convivência com a AS - Corina Martins Espíndola - não foi duradoura, pois esta precisou afastar-se, em agosto de 1992, por motivo de licença maternidade.

Desta forma, a AS da Divisão de Serviço Social (DISS) - Andrea Branco Simão - assumiu o Serviço Social da PU até dezembro de 1992.

Em função das alterações ocorridas com a equipe de Serviço Social da UFSC, a AS - Deborah Cristina Amorim - ingressa na instituição, em dezembro de 1992 e em janeiro de 1993 encarrega-se dos trabalhos na PU, dando continuidade aos projetos de Serviço Social.

Iniciado o estágio, o maior e mais intenso contato com os servidores se deu através dos "Exames Periódicos de Saúde" que estavam sendo realizados com os servidores da PU.

Estes exames são previstos por lei para averiguar as condições de saúde do trabalhador. Os exames foram iniciados pelo Serviço de Atenção a Saúde da Comunidade Universitária (SASC) e contou com o apoio do Serviço Social.

O Serviço Social divulgou, procurou esclarecer dúvidas e agendou a marcação de consultas e exames para os servidores da PU.

Foi um trabalho difícil, enquanto estagiárias, pois tínhamos pouco tempo de prática e muito o que aprender.

Durante este processo dos exames periódicos de saúde a AS da PU era Andrea Branco Simão. Nesta época, conversávamos sobre o tema que seria escolhido para abordagem no Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Devido ao contato com os servidores, durante os "Exames Periódicos de Saúde", no estágio de observação, constatávamos, a priori, que muitos servidores deveriam estar em fase de aposentadoria. Então, surgiu a idéia de fazermos um projeto com pré-aposentados, mas esta idéia não foi muito longe, pois não existia na PU um levantamento que mostrasse a quantidade de servidores que estariam em período de pré-aposentadoria.

Desta forma, tivemos que mudar de idéia para elaborar o projeto, uma vez que não tínhamos dados suficientes. Assim, surgiu a idéia de se fazer um projeto de "Caracterização do Servidora Prefeitura Universitária".

A AS, responsável pela PU à época, passa a ser Deborah Cristina Amorim; que acompanhou todo o desenvolvimento do trabalho, desde a elaboração do projeto até o término do TCC.

Elaboramos o projeto de "Caracterização do Servidor da Prefeitura Universitária" e estruturamos um formulário para entrevistar os servidores da PU, com o objetivo de suprir a carência de informações mais detalhadas e embasar a atuação do Serviço Social.

Ao mesmo tempo, ao longo da nossa experiência com o Serviço Social, acompanhamos casos individuais de servidores, participamos de reuniões setoriais, lidamos com processos de aposentadoria, problemas de alcoolismo, absenteísmo, problemas de relacionamento entre servidores e outras situações que envolvem o processo de trabalho.

No seu cotidiano, o Serviço Social procura perceber a realidade, captando as contradições objetivas que são as relações econômicas, sociais e políticas; e as subjetivas que são as condições apresentadas pelos próprios servidores.

No seu papel de educador, o Serviço Social procura estimular a participação e organização dos servidores para que juntos possam garantir melhores condições de trabalho e de vida.

Em sua ação cotidiana, o Serviço Social da PU procura trabalhar as contradições resultantes da relação capital x trabalho, buscando desvelar a relação direitos e deveres existentes entre a instituição e os servidores; ou seja, a instituição não é absolutamente ruim, explorando e massacrando o trabalhador, assim como os servidores não são completamente ingênuos, submetendo-se aos desmandos do empregador. Existe uma relação de sujeitos que muitas vezes entram em conflito pela própria relação estrutural e conjuntural que estão inseridos. É neste jogo de relações que o Serviço Social se coloca, procurando resgatar a necessidade do trabalho como um dos aspectos importantes para a conquista da cidadania.

Este papel junto à PU procura desvincular-se do caráter assistencialista, buscando a participação do servidor nas situações em que ele se encontra envolvido. No agir profissional, é necessário que o Serviço Social esteja atento às exigências da realidade onde trabalha, possibilitando, assim, uma atuação mais condizente com a mesma.

O Assistente Social é um administrador de recursos institucionais, pelos quais deve responder. É um técnico, um intelectual que não aplica receitas, mas busca a coerência entre as situações e as respostas que apresenta.

Para uma atuação profissional com a realidade dos servidores e da instituição, deve-se apresentar competência interpessoal, flexibilidade e padrões éticos de exercício profissional.

O aprendizado, no campo de estágio, foi gratificante, porém difícil. A maior dificuldade encontrada foi a falta de AS diretamente no campo de estágio, para acompanhar mais de perto o estagiário nas suas atividades diárias. Somando-se a isso, podemos acrescentar a falta de sala individual para a realização de entrevistas, a falta de um ramal exclusivo para o Serviço Social e a falta de material de expediente.

Embora as dificuldades citadas, anteriormente, o processo de supervisão ocorreu, sempre que necessário, com uma constante troca de informações entre supervisora e estagiária.

Para desenvolver o projeto de Caracterização do Servidor da Prefeitura Universitária foi necessário um embasamento teórico, que já foi relatado no primeiro capítulo do presente trabalho, e uma metodologia que explicaremos a seguir. A metodologia escolhida definiu

e possibilitou o desenvolvimento de nossa prática. Assim, ela nos permitiu estruturar a lógica do processo de conhecimento que se desenvolveu no decorrer da pesquisa realizada.

Os procedimentos metodológicos utilizados durante a pesquisa foram os seguintes:

Optamos por uma "pesquisa explicativa" pois tem, como preocupação central, de identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência de fatores sociais. É um tipo de pesquisa complexa, que busca aprofundar o conhecimento da realidade. O número de pessoas escolhidas para a pesquisa foi o "universo", ou seja, trabalhamos com os dados de todos os servidores da PU, procurando ter uma visão geral dos servidores deste setor portanto dispensamos qualquer tipo de amostra.

O instrumento de coleta de dados foi o "formulário", constituindo-se num rol de questões que foram perguntadas e anotadas por nós, enquanto entrevistadores, numa situação face a face com o servidor, o que permitiu uma maior proximidade entre entrevistador e entrevistado. O formulário foi composto por perguntas abertas, fechadas e duplas, como podem ser observadas em anexo. As perguntas abertas foram aquelas em que os servidores responderam com suas próprias palavras, sem qualquer restrição; as perguntas fechadas foram aquelas em que se apresentam em certo número de opções para a resposta, e as perguntas duplas reuniram uma pergunta fechada e outra aberta.

Aplicamos um "pré-teste" com a equipe de Serviço Social da PU no qual identificamos possíveis dificuldades nas respostas e percebemos o tempo gasto nas entrevistas.

Depois do projeto e do formulário prontos, procuramos o prefeito, a fim de esclarecer os propósitos da pesquisa.

Colocamos que era fundamental conhecermos mais detalhadamente a realidade na qual iríamos intervir e explicarmos como pensávamos realizar a pesquisa. Entendíamos que não podíamos, simplesmente, pedir aos servidores que respondessem ao formulário, mas que, ao contrário, achávamos importante ouvi-los com relação à questão.

Desta forma, pretendíamos realizar reuniões setoriais para esclarecer dúvidas quanto ao formulário, trocar idéias quanto à importância da pesquisa e organizar junto a eles um cronograma para a realização das entrevistas.

O prefeito, concordando com a nossa proposta, pediu para que esclarecêssemos o procedimento junto aos diretores e chefias, respeitando a questão hierárquica, para, então, marcar as reuniões setoriais.

Entramos em contato com os respectivos diretores das divisões que também compreenderam o propósito do Serviço Social e nos recomendaram que conversássemos com as chefias imediatas para marcar as reuniões de esclarecimento sobre a pesquisa a ser realizada.

A partir deste procedimento de informação hierarquizada, marcamos reuniões com cada setor e explicamos o propósito da referida pesquisa.

As reuniões foram marcadas com os setores, separadamente. Ao término de cada reunião, era elaborado um cronograma de entrevistas de acordo com a disponibilidade de tempo dos servidores.

Quando estávamos próximo de terminar as entrevistas com um setor, marcávamos reunião com outro setor e assim ocorreu, sucessivamente, até concluirmos o último setor da PU.

As entrevistas, em sua maioria ocorreram normalmente, sendo que alguns servidores demoraram a entender o propósito da pesquisa e alguns servidores não quiseram participar.

A "análise e interpretação dos dados" foi feita após o término da aplicação dos formulários. Teve como objetivo organizar os dados levantados a respeito da realidade de trabalho do servidor da PU. A interpretação tencionava a procura do sentido mais amplo das respostas que foi feita mediante ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos. A tabulação dos dados foi realizada, manualmente, pela equipe de estágio da PU.

Após o processo de preparação, realização e tabulação da pesquisa, obtivemos um considerável número de dados.

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

Em decorrência do grande número de informações que foram identificadas e em função do curto espaço de tempo para que pudéssemos trabalhar os dados levantados pela pesquisa, optamos por analisar, apenas, as questões que estavam relacionadas com a realidade de trabalho do servidor da PU, as quais passaremos a relatar e a analisar no próximo item deste capítulo.

2.2 SUBSÍDIOS PARA ANÁLISE DA REALIDADE DE TRABALHO DO SERVIDOR DA PREFEITURA UNIVERSITÁRIA

Neste item, apresentaremos a análise dos dados da pesquisa referentes à realidade de trabalho dos servidores da PU, realizada durante a experiência de estágio na instituição.

A PU possui 175 servidores, trabalhando na conservação manutenção da UFSC. Porém, deste universo, 26 servidores optaram por não participar da pesquisa e 149 aceitaram.

O universo pesquisado foi de 149 servidores. Os dados que serão apresentados estão colocados em quadros que mostrarão a situação social vivenciada pelos servidores da PU.

Analizamos a realidade de trabalho dos servidores da PU, com o objetivo de averiguar os direitos sociais referentes ao trabalho , buscando ouvir a opinião dos mesmos, destacando os direitos sociais que a UFSC oferece, enquanto empregadora.

Desta forma, os dados coletados evidenciam o que se expõe nos quadros a seguir.

QUADRO 1 - Renda mensal dos servidores da PU, em Salários Mínimos, nos anos de 1993 e 1994.

SALÁRIOS MÍNIMOS	SERVIDORES	PORCENTAGEM
02	24	16,11%
03	32	21,48%
04	29	19,49%
05	21	14,09%
06	12	8,05%
07	09	6,04%
08	06	4,02%
09	01	0,67%
10	04	2,68%
11	05	3,35%
NI*	06	4,02%

* NI: Não Informou.

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

A renda mensal dos servidores é referente ao que recebem por seu trabalho na instituição. Sendo que, evidencia-se uma concentração na faixa salarial compreendida entre 2 a 5 salários mínimos, totalizam 106 servidores, recebendo salários nesta faixa; 9 servidores recebem 10 salários mínimos ou mais, o que é um número bastante pequeno, se considerarmos os 149 servidores que participaram da pesquisa.

Percebemos que todos os servidores ganham mais de 1 salário mínimo por mês, que é o que determina a Constituição Federal de 1988, porém o valor atribuído pelo governo ao salário mínimo é irrisório, conclui-se, desta forma, que a maioria dos servidores da PU são de baixa renda.

QUADRO 2 - Renda Familiar dos servidores da PU em Salários Mínimos nos anos de 1993 e 1994.

SALÁRIOS MÍNIMOS	SERVIDORES	PORCENTAGEM
02	15	10,06%
03	15	10,06%
04	18	12,18%
05	13	8,72%
06	13	8,72%
07	21	14,09%
08	11	7,34%
09	04	2,68%
10	09	6,04%
11	14	9,39%
12	01	0,67%
13	02	1,34%
14	03	2,01%
17	02	1,34%
20	02	1,34%
NI*	06	4,02%

* NI: Não Informou.

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

A renda familiar dos servidores é referente à do servidor mais os proventos dos demais integrantes da família que contribuem para o orçamento da mesma. Evidencia-se que na faixa salarial compreendida entre 2 a 6 salários mínimos, que totalizam 74 servidores, dependem, exclusivamente, do salário recebido pela UFSC para sustentar suas famílias; 75 servidores possuem integrantes de sua família trabalhando para contribuir no orçamento familiar. Este grande

número de integrantes da família, trabalhando para ajudar no orçamento, ocorre porque o salário destes servidores não é suficiente para cobrir as necessidades das mesmas. Entre as necessidades, incluímos alimentação, moradia, vestuário, educação, saúde, que para serem supridas necessitam de um determinado poder aquisitivo que só é alcançado, ou muitas vezes não o é, quando alguns integrantes da família, além do servidor, ajudam no orçamento.

Porém, os servidores que possuem como única fonte de renda o salário da UFSC e ganham até 4 SM têm que procurar os serviços de saúde e educação gratuitos e alternativas para conseguirem moradia e vestuário, sendo que o salário recebido é, praticamente, todo gasto com a alimentação.

Esta situação de baixa renda é um reflexo do que acontece, a nível de Brasil, conforme verificamos no 1º capítulo, e os servidores da PU, embora tenham estas dificuldades sociais, podem-se considerar privilegiados por terem um emprego formal que lhes dá algumas garantias para trabalhar e se manter, pois em nosso país existem 14 milhões de pessoas que trabalham sem carteira assinada e 5 milhões que não são remunerados, o que evidencia uma realidade precária.

QUADRO 3 - Adicionais de insalubridade, periculosidade e serviço extraordinário recebidos pelos servidores da PU.

ADICIONAIS	SERVIDORES	PORCENTAGEM
RECEBEM ALGUM TIPO DE ADICIONAL	108	72,49%
NÃO RECEBEM ADICIONAL	28	18,79%
NÃO INFORMARAM	13	8,72%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Na questão referente aos adicionais, percebemos que 108 servidores recebem algum tipo de adicional. Desta forma, nota-se que existe a atuação do Departamento de Saúde Higiene e Segurança no Trabalho em verificar as condições de locais insalubres e perigosos. Entretanto, durante as entrevistas, os servidores nos colocaram que os equipamentos de proteção individual (EPI) e os equipamentos de proteção coletiva (EPC) não chegam até eles. Existe, também, o fato dos servidores não usarem os equipamentos disponíveis por falta de esclarecimento ou negligência. Muitos servidores preferem ganhar insalubridade e periculosidade para completar o seu salário mensal que é baixo.

Verificamos, no primeiro capítulo, que o DSHST é responsável pela avaliação dos ambientes de trabalho, através de um laudo pericial e pela distribuição dos EPIs e EPCs, sendo que a compra destes equipamentos deve estar prevista no orçamento de cada órgão da UFSC.

Através dos dados apresentados, das entrevistas e visitas aos locais de trabalho constatamos, como já citamos anteriormente, que os EPIs e EPCs não chegam, em sua maioria até os servidores, ou seja, mesmo ganhando os adicionais, eles continuam expostos a locais perigosos e insalubres e que resultam em acidentes de trabalho, ou seja, a UFSC não oferece materiais de proteção necessários aos servidores. Porém, esta contenção de gastos é falsa, pois o que a UFSC economiza em corte de verbas, gasta em tratamento de servidores acidentados ou doentes, causando transtorno para ambas as partes.

QUADRO 4 - Meios de transporte usados pelos servidores da PU.

MEIO DE TRANSPORTE	SERVIDORES	PORCENTAGEM
ÔNIBUS	90	60,44%
CARRO	22	14,77%
MOTO	07	4,70%
A PÉ	19	12,75%
BICICLETA	11	7,34%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Procuramos saber qual o meio de transporte mais usado pelos servidores e concluímos que 90 servidores utilizam ônibus para ir a vir ao trabalho, por isto há necessidade de utilizarem o vale-transporte que é um direito garantido e que a UFSC oferece através do Departamento de Pessoal. Podemos verificar que 30 servidores vão ao serviço a pé ou de bicicleta, pelo fato de morarem nas proximidades da UFSC, não precisando, desta forma, gastar com transporte. Constatamos, outrossim, que 29 servidores possuem condução própria, um número relativamente pequeno, se comparado com o número de servidores que utilizam ônibus.

O vale-transporte é um grande benefício aos servidores, pois são descontados, somente, 6% do salário do servidor para fornecer o número de passes necessários ao transporte.

Sendo assim, os servidores podem deslocar-se do trabalho para casa, sem maiores gastos, uma vez que existem servidores que almoçam em suas casas, devido à existência deste vale que reduz o valor das passagens utilizadas pelos mesmos.

Conseqüentemente, o transporte tem um gasto reduzido no vencimento dos servidores que necessitam de ônibus para se deslocarem até o trabalho, mas, mesmo assim, não deixa de constituir se numa forma de salário indireto - é mais fácil subsidiar do que aumentar o salário.

QUADRO 5 - Forma pela qual os servidores ingressam na UFSC.

INGRESSO POR	SERVIDORES	PORCENTAGEM
CONCURSO	71	47,65%
CONVITE	40	26,85%
TRANSFERÊNCIA	26	17,45%
SELEÇÃO	08	5,37%
REDISTRIBUIÇÃO	01	0,67
NÃO INFORMARAM	03	2,01%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Através dos dados obtidos, podemos concluir que 71 servidores ingressaram na UFSC, mediante concurso público; depois de 1967, através do Estatuto dos Funcionários Públicos e Cíveis da União (1952) ou mesmo do Regime Jurídico Único (1990), pois desde a criação da UFSC, em 1960, até o ano de 1967, os servidores eram nomeados pelo presidente da República, o que explica o número de 40 servidores que ingressaram na UFSC por convite. Constatamos, ainda, que 35 servidores passaram a fazer parte do quadro da UFSC sob forma de transferência, seleção e redistribuição devido a mudanças na conjuntura do Governo Federal tendo que remover grande número de pessoas para outros órgãos federais.

Os 40 servidores admitidos por convite foram nomeados pelo presidente da República, nos anos de 1960 a 1967 e contratados através da Consolidação das Leis Trabalhistas (não possuíam estabilidade de emprego).

No período de 1967 a 1970, foi dado aos funcionários públicos o direito de optarem pelo regime celetista ou estatutário. A partir de 1970, os servidores só ingressaram na UFSC, através de concurso público o que explica o número de 71 servidores terem ingressado por concurso.

O regime estatutário garante a estabilidade de emprego entre outras vantagens já enumeradas no 1º capítulo.

QUADRO 6 - Nível de satisfação profissional dos servidores da PU.

NÍVEL DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	SERVIDORES	PORCENTAGEM
ESTÃO SATISFEITOS	134	89,94%
NÃO ESTÃO SATISFEITOS	12	8,05%
NÃO INFORMARAM	03	2,01%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Na questão "gosta do que faz" averiguamos que 134 servidores estão contentes e gostam de sua profissão; isto é positivo, pois a grande maioria dos servidores sentem-se bem com o trabalho e isto se reflete no relacionamento profissional e familiar. Porém, 12 servidores nos afirmaram que estão desestimulados, por não gostarem da atividade que desempenham. Isto é negativo e acarreta problemas de relacionamento devido ao nível de insatisfação ao qual estão submetidos.

Em nossas considerações, no primeiro capítulo, discursamos sobre o trabalho e podemos concluir que além do homem trabalhar para satisfazer suas necessidades básicas, é através das relações de trabalho que se fazem e se estabelecem relações.

O trabalho é uma atividade fundamental, pois os servidores passam mais tempo de suas vidas trabalhando do que em casa ou realizando uma outra atividade qualquer.

Por isto é necessário o servidor estar satisfeito com sua profissão, para poder trabalhar bem e, conseqüentemente, ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho.

Logo, o número de 134 servidores satisfeitos com o seu trabalho mostra que a realização profissional não é o maior problema encontrado na PU. Mas é necessário trabalhar com os 12 servidores que se encontram insatisfeitos, a fim de atuar nos problemas de relacionamento causados pela insatisfação profissional.

QUADRO 7 - Identificação de problemas de comunicação na PU.

PROBLEMA DE COMUNICAÇÃO NA PU	SERVIDORES	PORCENTAGEM
IDENTIFICA	71	47,65%
NÃO IDENTIFICA	78	52,35%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Perguntamos aos servidores se identificavam problemas de comunicação na PU, 71 servidores responderam que identificavam e comentaram que a dificuldade se encontra na falta de informações sobre assuntos que dizem respeito ao servidor e serviços que a UFSC oferece; mas 78 servidores responderam que não identificam problema de comunicação e estão sempre informados a respeito do que acontece na UFSC.

Desta forma, percebemos que a comunicação na PU, a nível de informação está ocorrendo de maneira não satisfatória, dificultando as relações de trabalho dos servidores; que, para se sentirem seguros e terem um bom relacionamento, é fundamental que tenham uma boa comunicação.

Para ser uma pessoa atualizada, é necessário ter acesso a informações que fazem parte da vida diária.

Em relação aos 71 servidores da PU que afirmaram haver problemas de comunicação na instituição, ressaltaram que as situações mais frequentes são referentes a notícias sobre questões judiciais relativas ao trabalho, como as URPs; as mudanças em alguns procedimentos para se receber os auxílios; falta de avisos sobre eventos que ocorrem na UFSC, entre outras situações menos rotineiras. Portanto, deve ser uma questão analisada e trabalhada a fim de que se modifique esta "falta de comunicação" entre os servidores da PU.

QUADRO 8 - Identificação de problemas de comunicação no local de trabalho.

PROBLEMA DE COMUNICAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO	SERVIDORES	PORCENTAGEM
IDENTIFICA	37	24,83%
NÃO IDENTIFICA	112	75,17%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Perguntamos aos servidores se identificavam problemas de comunicação em seu local de trabalho, 112 servidores responderam que a comunicação, em seu local de trabalho, é boa e não identificam problemas; já, 37 servidores responderam que existem problemas de comunicação no local de trabalho, e isto atrapalha o relacionamento com os demais colegas.

O número de servidores com problemas de comunicação, na sua seção de trabalho, é pequeno, se comparado com o total de servidores entrevistados. Mas é preciso que se realize um trabalho de relações humanas com todos os servidores. Conforme comentado, anteriormente, o homem passa a maior parte de sua vida trabalhando, por isto é fundamental a constante troca de informações entre os colegas de trabalho para que se tenha um ambiente agradável e que não interfira, de forma negativa, na satisfação profissional dos servidores.

QUADRO 9 - Avaliação do relacionamento entre chefia e servidor no local de trabalho.

RELACIONAMENTO ENTRE CHEFIA E SERVIDOR	SERVIDORES	PORCENTAGEM
ÓTIMO	42	28,19%
BOM	80	53,69%
REGULAR	24	16,11%
RUIM	03	2,01%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Na questão referente ao relacionamento entre servidores e chefias, 122 servidores responderam que a convivência está entre ótima e boa; porém 27 servidores não estão satisfeitos com o seu relacionamento com a chefia, porque, segundo eles, existe falta de diálogo, de respeito incompreensão por parte, tanto de chefias, como dos servidores.

A partir da avaliação deste quadro, sugerimos a implantação de cursos de relações humanas, pois existem 27 servidores que não têm um bom relacionamento com suas chefias e isto acarreta problemas de relacionamento não só entre eles e suas chefias, mas também entre os outros servidores futuramente.

QUADRO 10 - Avaliação do relacionamento entre os servidores no local de trabalho.

RELACIONAMENTO ENTRE SERVIDORES	SERVIDORES	PORCENTAGEM
ÓTIMO	46	30,87%
BOM	86	57,72%
REGULAR	16	10,74%
RUIM	01	0,67%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Quanto ao relacionamento entre os servidores, 132 responderam que a convivência entre eles está entre boa e ótima; este resultado se justifica, segundo os próprios servidores, pela amizade, cooperação, respeito mútuo e tolerância entre eles, porém 17 servidores não se encontram nesta situação, falam que há falta de respeito por parte de alguns servidores e que isto dificulta a convivência no ambiente de trabalho.

Para este quadro, sugerimos a mesma avaliação do item anterior, uma vez que o relacionamento interfere, diretamente, na produção de serviços e na satisfação profissional dos servidores.

QUADRO 11 - Avaliação da autoridade das chefias no local de trabalho.

AUTORIDADE	SERVIDORES	PORCENTAGEM
ÓTIMA	34	22,82%
BOA	80	53,69%
REGULAR	30	20,13%
RUIM	05	3,36%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Nesta avaliação, 114 servidores afirmaram que a autoridade de suas chefias está entre boa e ótima; este é um bom resultado, pois reflete, diretamente, no relacionamento profissional, aumentando o nível de satisfação com o trabalho; porém 35 servidores avaliaram que a autoridade de suas chefias está entre regular e ruim, comentaram que o regime de trabalho é autoritário e não há companheirismo por parte de suas chefias.

Neste item, analisamos, através das entrevistas, que algumas chefias não possuem uma preparação adequada para lidarem com seus subordinados gerando descontentamento por parte dos servidores.

Observamos, também, que não há uma aplicação efetiva do Regime Jurídico Único, mostrando aos servidores que possuem direitos, mas também possuem deveres a cumprir que estão regulamentados por lei.

A não aplicação das normas gera problemas de descontentamento por parte dos servidores que seguem as normas da instituição, e isto constitui-se num problema sério, pois faz com que as chefias percam a sua autoridade e em consequência o respeito de todos os servidores.

QUADRO 12 - Soluções encontradas pelos servidores da PU quando têm alguma dificuldade particular.

SOLUÇÕES	SERVIDORES	PORCENTAGEM
VÊM AO TRABALHO	36	24,16%
PEDEM DISPENSA AO CHEFE	89	59,74%
FALTAM AO SERVIÇO	04	2,68%
CONVERSAM COM OS COLEGAS	07	4,70
PROCURAM O SERVIÇO SOCIAL	04	2,68
NÃO INFORMARAM	09	6,04%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Nesta questão, procuramos saber o que o servidor costuma fazer quando tem alguma dificuldade particular. Constatamos que 89 servidores preferem acatar as normas da instituição, e obedecer à hierarquia, pedindo dispensa ao chefe para ir resolver seus problemas particulares.

Verificamos que 36 servidores acatam as normas da instituição, porém não pedem dispensa, disseram não ser conveniente levar problemas de casa para o trabalho e nem do trabalho para casa. Sendo que os servidores procuram outras alternativas; 7 servidores preferem conversar com colegas para encontrarem alguma solução; 4 servidores acham melhor procurar orientação do Serviço Social antes de qualquer decisão e 4 servidores preferem faltar e resolver o problema.

Neste item, averiguamos que grande parte dos servidores seguem as normas do Regime Jurídico Único, pois respeitam a autoridade das chefias, antes de tomar qualquer atitude para resolver seus problemas particulares.

Isto nos mostra que a aplicação das normas se fazem necessárias para se manter a organização da instituição acabando com privilégios e mantendo a igualdade entre todos os servidores.

QUADRO 13 - Alternativa para superação de problemas de relacionamento dos servidores da PU.

ALTERNATIVAS	SERVIDORES	PORCENTAGEM
TRABALHAR COM OS SERVIDORES	09	6,04%
TRABALHAR COM AS CHEFIAS	08	5,34%
TRABALHAR COM AMBOS	122	81,88%
OUTRAS SUGESTÕES	08	5,37%
NÃO INFORMARAM	02	1,34%

Fonte: Pesquisa: Caracterização do Servidor da PU/UFSC/1994.

Nesta questão, procuramos saber, através dos servidores, qual a melhor alternativa para a superação dos problemas decorrentes de relacionamento. Chegamos à conclusão de que 122 servidores sugeriram trabalhar com os dois seguimentos (chefias e servidores). Oito (08) servidores sugeriram que fossem realizados cursos de relações humanas na instituição, porém, 9 servidores responderam que devem ser trabalhadas as questões que afetam os servidores e 8 servidores responderam que devem ser trabalhadas as questões que afetam as chefias, ou seja, trabalhar as questões separadamente.

Após a análise dos dados apresentados, detectamos alguns aspectos referentes à realidade de trabalho do servidor da PU que serão relatados no item Considerações Finais deste trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do nosso trabalho, buscamos conhecer e compreender a realidade de trabalho do servidor da PU.

Procuramos situar a prática profissional do Serviço Social e a contextualização acerca do trabalho.

Para tanto, discorreremos desde o surgimento do trabalho a sua regulamentação no Brasil, até chegarmos à UFSC como empregadora.

Estabelecemos a prática de estágio e a metodologia para aplicação da pesquisa, através do projeto de "Caracterização do Servidor da PU/UFSC", por intermédio do qual o Serviço Social procurou conhecer mais a realidade do servidor da PU, sendo que neste trabalho teórico só foram analisadas as questões da pesquisa que tinham relação com a realidade de trabalho do servidor da PU.

Durante o período de estágio, observamos um grande desestímulo por parte dos servidores, pois a crise econômica afeta seus salários e lhes nega oportunidades de se

aperfeiçoarem em suas profissões, pois devido a cortes de verbas no orçamento da instituição, os cursos de aperfeiçoamento não ocorrem mais.

Juntando-se a isto, existe a falta de materiais adequados para os servidores trabalharem na conservação e manutenção da UFSC, que gera acúmulo de serviço e problemas devido à escassez de material.

Pode-se perceber, através da pesquisa relatada, que a maioria dos servidores da PU são de baixa renda e que os locais e os serviços prestados pelos servidores são insalubres e perigosos, haja vista o grande número de servidores que recebem adicionais que só são fornecidos, quando os locais e serviços passam por um estudo prévio.

Por se tratarem, em sua maioria, de pessoas de baixa renda, o meio de transporte mais utilizado é o ônibus, por ter seu custo diminuído através do vale-transporte.

Embora as situações citadas, anteriormente, o servidor da PU, num grande percentual, gosta do que faz e se identifica com a sua profissão.

Com referência ao relacionamento, podemos dizer que a maioria dos servidores possuem uma boa convivência, porém existe um certo número, exposto na presente pesquisa, que precisa ser considerado e trabalhado, como os próprios servidores sugeriram, para se buscar cada vez mais uma maior integração entre os mesmos.

Diante desta exposição, propomos ao Serviço Social a adoção das seguintes iniciativas:

- Implantar treinamento e cursos para aperfeiçoamento profissional condizente com a realidade dos servidores.
- Promoção de cursos de relações humanas.
- Ampliação efetiva do Regime Jurídico Único, esclarecendo direitos e deveres, contribuindo para uma relação transparente entre os servidores.
- Esclarecimento sobre uso de EPIs e instalações de EPCs.
- Permanência da Assistente Social responsável pela PU diretamente no setor para acompanhamento contínuo do cotidiano dos servidores.
- Ampliação do espaço físico do setor de Serviço Social para uma atuação mais adequada.
- Retomar as reuniões setoriais, para acompanhar de perto, as situações vivenciadas pelos servidores em seu ambiente de trabalho.
- Resgate dos dados da pesquisa que não foram levantados.

- Retorno da pesquisa para os servidores.
- Investir na qualidade do trabalho realizado na PU.
- Investir na qualidade de vida do servidor da PU.
- Motivar a mão-de-obra qualificada.
- Averiguar a causa de alguns servidores não participarem da pesquisa.
- Averiguar a causa da insatisfação dos servidores que participaram do processo da pesquisa.

BIBLIOGRAFIA

01. ANGIONI, Marilda. O serviço social face à compreensão do cotidiano do funcionário da PU/UFSC. Florianópolis, UFSC, 1992 (TCC).
02. BRASIL, Constituição federal. Centro Gráfico do Senado Federal: Brasília, 1988.
03. CAMPOS, Raymundo. História do brasil. Atual: São Paulo, 1993.
04. Centro de Estudos Angolanos M.P.L.A. O que é a história da sociedade humana. Global: São Paulo, 1986.
05. DEMO, Pedro. Pobreza política. Cortez: São Paulo, 1988.
06. GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 3ª ed. Atlas: São Paulo, 1991.
07. GUARESCHI, PEDRINHO E RAMOS, ROBERTO. A máquina capitalista. Vozes: Petrópolis, 1988.
08. GUIA ACADÊMICO GRADUAÇÃO 94: NORMAS E PROCEDIMENTOS. Imprensa Universitária: UFSC.
09. JAGUARIBE, HÉLIO et al. Brasil: reforma ou caos. Rio de Janeiro, 1990.

10. KOSHIBA, Luiz e PEREIRA, Denise Manzi Frayze. História do Brasil. Atual: São Paulo, 1993.
11. MOTA, Ana Elizabete. Uma nova legitimidade para o serviço social de empresa. Serviço Social e Sociedade. Cortez: São Paulo, nº 25, abril/1988.
12. NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de direito do trabalho. Saraiva: São Paulo, 1991.
13. OLIVEIRA, HELOÍSA MARIA JOSÉ. Assistência social: do discurso do estado à prática do serviço social. Florianópolis: UFSC, 1989.
14. PILETTI, Nelson. História do Brasil. Ática: São Paulo, 1990.
15. Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União das Alvarquias e das Fundações Públicas Federais. UFSC: Florianópolis, 1991.
16. REVISTA POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS. Vol IX. nº 91. Ed. Ibase: RJ maio/junho 93.
17. REVISTA VEJA. Abril, março 94.
18. Rico, Elisabeth Melo. Palestra: alternativas de prática social para o atendimento das principais necessidades dos empregados. Serviço Social e Sociedade. Cortez: São Paulo, nº 18, agosto/1985
19. Rosa, Maria Inês. Relações de trabalho: o dizimamento da vida do trabalhador. Serviço e Sociedade. Cortez: São Paulo, nº 38 abril/1992.
20. TOMAZI, Zelma Torres. O que todo cidadão precisa saber sobre saúde e estado brasileiro. Global: São Paulo. 1986.

ANEXOS

PROJETO DE INVESTIGAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO ECONÔMICO

CURSO: SERVIÇO SOCIAL - 6ª FASE

DISCIPLINA: ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM SERVIÇO SOCIAL II (DSS5202)

PROFESSORA: HELOÍSA MARIA JOSÉ DE OLIVEIRA

LOCAL DE ESTÁGIO:

PREFEITURA UNIVERSITÁRIA - UFSC

SUPERVISORA:

DEBORAH CRISTINA AMORIM

ACADÊMICA:

LARISSA DE ESPÍNDOLA PEREIRA

(9021618-0)

Florianópolis, agosto de 1993.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	I
TEMA	II
OBJETIVOS (GERAIS E ESPECÍFICOS).....	III
REFERENCIAL TEÓRICO	IV
METODOLOGIA	V
BIBLIOGRAFIA	VI
CRONOGRAMA	VII

I - INTRODUÇÃO

A Prefeitura Universitária é subordinada à Pró-Reitoria de Administração da UFSC e tem como finalidade a manutenção do Campus Universitário. Conta com aproximadamente 250 servidores distribuídos nas seguintes divisões:

- Administração;
- Divisão de Parques e Jardins;
- Divisão de Obras;
- Divisão de Serviços Especializados; e
- Divisão de Oficinas.

Na primeira fase do estágio, que corresponde ao período de observação, constatou-se que haviam poucas informações e documentos sobre os servidores em sua globalidade. A atual equipe que trabalha no Serviço Social da P.U. diante desta dificuldade percebeu que deveria desenvolver um trabalho no qual buscaria conhecimento da realidade dos servidores, que é de fundamental importância, através de levantamento de dados para análise e futuras atuações.

O presente projeto de pesquisa propõe-se a caracterizar o servidor da Prefeitura Universitária para suprir a carência de informações e embasar a atuação do Serviço Social.

Esta pesquisa será desenvolvida no período de março a dezembro de 1993, e será relatada posteriormente no Trabalho de Conclusão de Curso.

II - TEMA

Caracterização do Servidor da Prefeitura Universitária - UFSC

III - OBJETIVOS

OBJETIVOS GERAIS

- Conhecer a realidade dos servidores da PU-UFSC;
- Analisar situações emergentes, buscando formas de atuação para as mesmas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a situação econômica, social, política e cultural dos servidores da P.U.;
- Discutir e problematizar como os servidores da P.U. situações do seu cotidiano;
- Buscar a participação dos servidores da P.U. para superação das dificuldades vivenciadas pelos mesmos;
- Identificar e informar aos servidores da P.U. recursos disponíveis na instituição para o atendimento de questões levantadas.

IV - REFERENCIAL TEÓRICO

Sendo o nosso campo de trabalho a Prefeitura Universitária, percebe-se o conjunto de servidores com os quais trabalhamos formado por homens dotados de experiência de vida e valores pessoais que devem ser respeitados e compreendidos como sujeitos no processo de transformação de suas condições de vida. O homem é um ser concreto que vive em relação com o mundo e com os outros homens e é nesta relação que se dá o amadurecimento. É como pessoa que ele trabalha e realiza diversas ações que fazem parte do processo do trabalho. O trabalho não pode ser visto apenas como um meio para o homem satisfazer suas necessidades básicas e materiais, deve ser algo que também o realize como pessoa. A partir do momento que ocorrer a valorização do seu trabalho o homem buscará a transformação das situações em que for desrespeitado, em que não for reconhecido, porque ao acreditar em si mesmo, passará a agir de maneira mais racional e coerente.

Na sociedade moderna, estruturalmente materializada e cruelmente competitiva, o homem trabalha geralmente para satisfazer suas necessidades mais prementes, abdicando com frequência, de seus mais puros valores pessoais e humanos. A consequência é irremediável:

pouquíssimos homens poderiam afirmar sinceramente: "trabalho porque gosto, porque este trabalho é uma atividade muito importante". Portanto, o homem trabalha para satisfazer suas necessidades fundamentais, porque quem não consegue satisfazê-las além de não produzir para a empresa, torna-se um trabalhador frustrado, acarretando prejuízos para ambas as partes.

A empresa dentro do sistema de economia capitalista é uma unidade de produção, cujo objetivo imediato é a realização de lucro proveniente da diferença entre os preços do custo ou preços dos serviços produzidos. A empresa não é uma organização isolada, ela está incluída dentro da sociedade. Portanto, é dentro das empresas que se dão as relações de trabalho, sistema de idéias, valores, sentimentos coletivos que interferem na eficiência da organização.

O cumprimento do papel assistencial não é apenas uma função delegada pela empresa, mas também pelo sistema em que a empresa está inserida. O profissional em S.S. nestes termos procura garantir melhores condições de vida para o empregado.

O ponto fundamental para um processo de busca de alternativas profissionais, é ter clareza que por trás das vontades individuais, existe uma função do Estado delegada para a nossa profissão. O assistente social está à serviço de uma categoria social, que tem a ver com a nossa própria organização.

O salário, (que é o preço pago pela venda da força de trabalho) mal cobre a alimentação básica dele e de sua família. Itens como moradia, transporte, vestuário, assistência médica, educação e lazer que constituem-se em objetos de consumo coletivo e básico passam a ser supridos através dos programas assistenciais das empresas, ou mesmo diretamente pelas instituições do Estado compondo o elenco dos chamados salários indiretos, isto é, uma modalidade de recompensa ao trabalhador, pela via extra salarial sob a forma de bens e serviços.

A maioria das empresas no Brasil não oferecem equipamentos para proteger a saúde e evitar riscos da vida para seus trabalhadores. Os acidentes de trabalho refletem: o drama da violência urbana, a supervalorização da máquina em detrimento da valorização do homem, o interesse do capital em elevar a produtividade por meio da especialização, em assegurar uma supervisão a qualificação da grande massa de operários e concomitantemente, o preço da mão-de-obra.

O acidente de trabalho está inserido na dinâmica do processo de trabalho. O debate e o estudo acerca da Segurança do Trabalho, possibilita uma reflexão sobre as condições de

trabalho com os trabalhadores. As possibilidades de prevenção e/ou ocorrência de acidentes do trabalho são uma decorrência direta dessas peculiaridades, aliadas ao desgaste sofrido pela extensão da jornada de trabalho, pela intensidade do trabalho, pelas condições ambientais, pelas condições insatisfatórias de saúde e alimentação.

A vida do indivíduo - trabalhador não lhe pertence, é da empresa. Na empresa o trabalhador torna-se um ser supérfluo, descartável, cuja vida além de dizimada pelo trabalho, é apagada pelo produto, pois é este que toma o seu lugar. O produto passa a ter uma vida autônoma como se fosse o sujeito que se move e brilha mediante esta luz, que no interior do processo produtivo, que no mercado. As atenções empresariais se voltam para o produto, à sua qualidade constituindo-se em sujeito e não o trabalhador que produz. Inversão de valores sob a égide desta percepção do homem no regime econômico capitalista. A disciplina na empresa fabrica corpos submissos exercitados, corpos dóceis. A disciplina aumenta as forças do corpo, em termos econômicos de utilidade e diminui essas mesmas forças em termos políticos.

O profissional em Serviço Social deve perceber a realidade, captando as contradições objetivas, que são as relações econômicas, sociais e políticas; e as subjetivas que são as condições dadas pelos próprios homens. O profissional em Serviço Social como educador deve estimular a participação e a organização que são as peças chave na evolução do trabalhador e no desenvolvimento da sociedade.

É fundamental cercar o Estado pela cidadania organizada, antes que nos tornemos uma sociedade cujo ideal seja parasitar no Estado. A participação é o processo histórico de conquista da autodeterminação de um povo. A capacidade de controlar o Estado e a economia é uma insubstituível da cidadania e há a necessidade de organização da sociedade civil para ser competente.

Somente através da organização e da participação é que podemos exercer nossa cidadania e fazer valer os direitos civis e políticos.

V - METODOLOGIA

A metodologia do presente projeto seguirá os seguintes passos:

* Pesquisa explicativa - tem como preocupação central identificar os fatores que determinam ou contribuem para ocorrência de fatores sociais, é um tipo de pesquisa complexa, pois aprofunda o conhecimento da realidade.

* Universo - trabalharemos com os dados levantados junto a todos os servidores da P.U., visto que este projeto pretende ter uma visão geral do servidor na PU-UFSC, dispensando desta forma qualquer tipo de amostra.

* Instrumento de coleta de dados - utilizar-se-á formulário pois constitui-se numa coleção de questões que são perguntadas e anotadas pelo entrevistador numa situação face a face com o servidor. O formulário é composto por perguntas abertas, fechadas e duplas como mostra o anexo. As perguntas abertas são aquelas em que o interrogado responde com suas próprias palavras, sem qualquer restrição; as perguntas fechadas são aquelas para as quais todas as respostas, são fixadas de antemão, e as perguntas duplas reúnem uma pergunta fechada e outra aberta. Aplicar-se-á um pré-teste para identificar possíveis dificuldades nas respostas e para saber

o tempo que será gasto. Para aplicação do formulário será realizada entrevista estruturada, pois desenvolve-se a partir de uma relação fixa de perguntas possibilitando rapidez e tratamento quantitativo dos dados

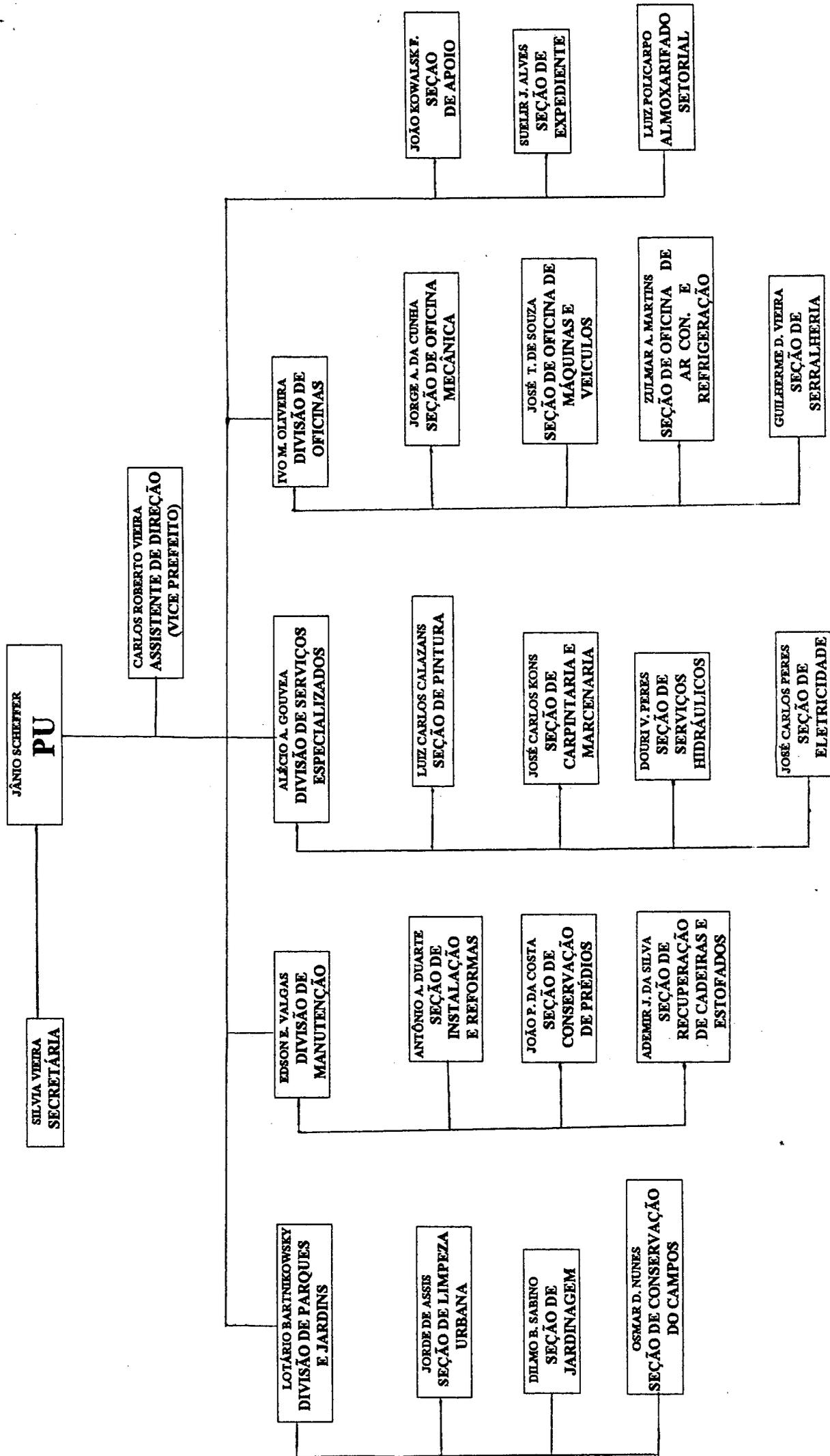
* **Análise e interpretação dos dados** - A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas do tema proposto para investigação. A interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimento anteriormente obtidos. Os processos de análise e interpretação de dados constituem-se na tarefa de identificar e ordenar os passos a serem seguidos. Para analisar as perguntas abertas e duplas se estabelecerá um princípio de classificação no qual se agrupará um grande número de respostas a determinado item em um pequeno número de categorias da análise. Se utilizará a informática tanto para a confecção do formulário como para a tabulação dos dados. O processo de tabulação é constituído de tabulação simples e cruzada, as quais serão utilizadas para grupar e contar os dados que estão nas várias categorias da análise. A tabulação simples consiste na contagem das freqüências das categorias de cada conjunto. A tabulação cruzada consiste na contagem das freqüências que correm juntamente em dois ou mais conjuntos de categorias. Para apresentação de dados utilizar-se-á tabelas, quadros e gráficos futuramente no Trabalho de Conclusão de Curso. Para realização do instrumento de coleta de dados contou-se com a participação das profissionais de Serviço Social da PRAC, de uma Enfermeira de Medicina do Trabalho do HU e de profissional da área de Informática do NPD. O auxílio destes profissionais possibilitou a organização de um formulário amplo que permitirá o levantamento de vários dados relevantes da realidade de vida e trabalho dos servidores da Prefeitura Universitária.

VI - BIBLIOGRAFIA

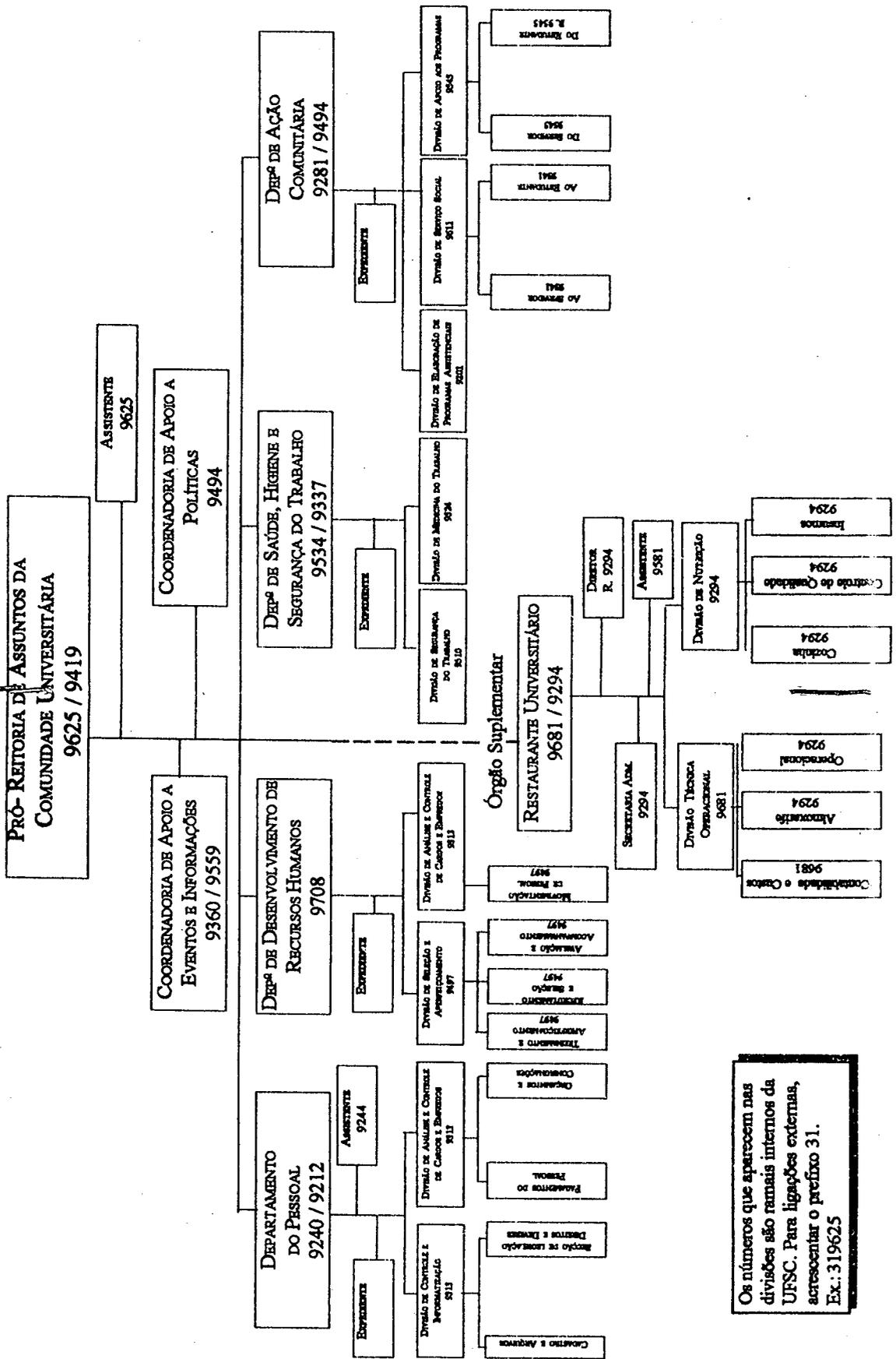
1. BLANES, Denise et al. A segurança do trabalho e o serviço social. Serviço Social e Sociedade. São Paulo, dez/1991, (37) 69-76 p.
2. DEMO, Pedro. Pobreza política. São Paulo: Cortez, 1988.
3. GERRA, Helena. La organización y mobilización social en la Política Social. Caracas, 1979.
4. GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.
5. JUNQUEIRA, Helena. Política social. (mimeo). PUC-SP, 1964.
6. LIMA, Boris Alexis. Reflexiones sobre política social. in: Revista acción crítica. nº 2, julho de 1977.
7. MONTEOLINA, José Maria S.J. O diálogo. São Paulo: Loyola, 1988.
8. MOTA, Ana Elizabete da. Uma nova legitimidade para o serviço social de empresa. Serviço social e sociedade. São Paulo, abr./1988 (25) 139-147 p.
9. ----- . O pacto da assistência: articulações entre empresas e estado. Serviço social e sociedade. São Paulo, maio/ago./1989, (30) 127-136 p.
10. OLIVEIRA, Juarez de. Constituição da República Federativa do Brasil - Série legislação brasileira. São Paulo: Saraiva, 1991.

11. RICO, Elizabeth de Melo. Uma análise da teoria do serviço social de empresa. Serviço social e sociedade. São Paulo, dez/1980 (4) 39-43 p.
12. ----- . Palestra: Alternativas da prática social para o atendimento das principais necessidades do empregado. Serviço social e sociedade. São Paulo, ago/1985 - (18), 51-60 p.
13. ROSA, Maria Inês. Relação de trabalho: o dizimamento da vida do trabalhador. Serviço social e sociedade. São Paulo. abr./1992 - (38) 96-107 p.

ORGANOGRAMA DA PREFEITURA UNIVERSITÁRIA



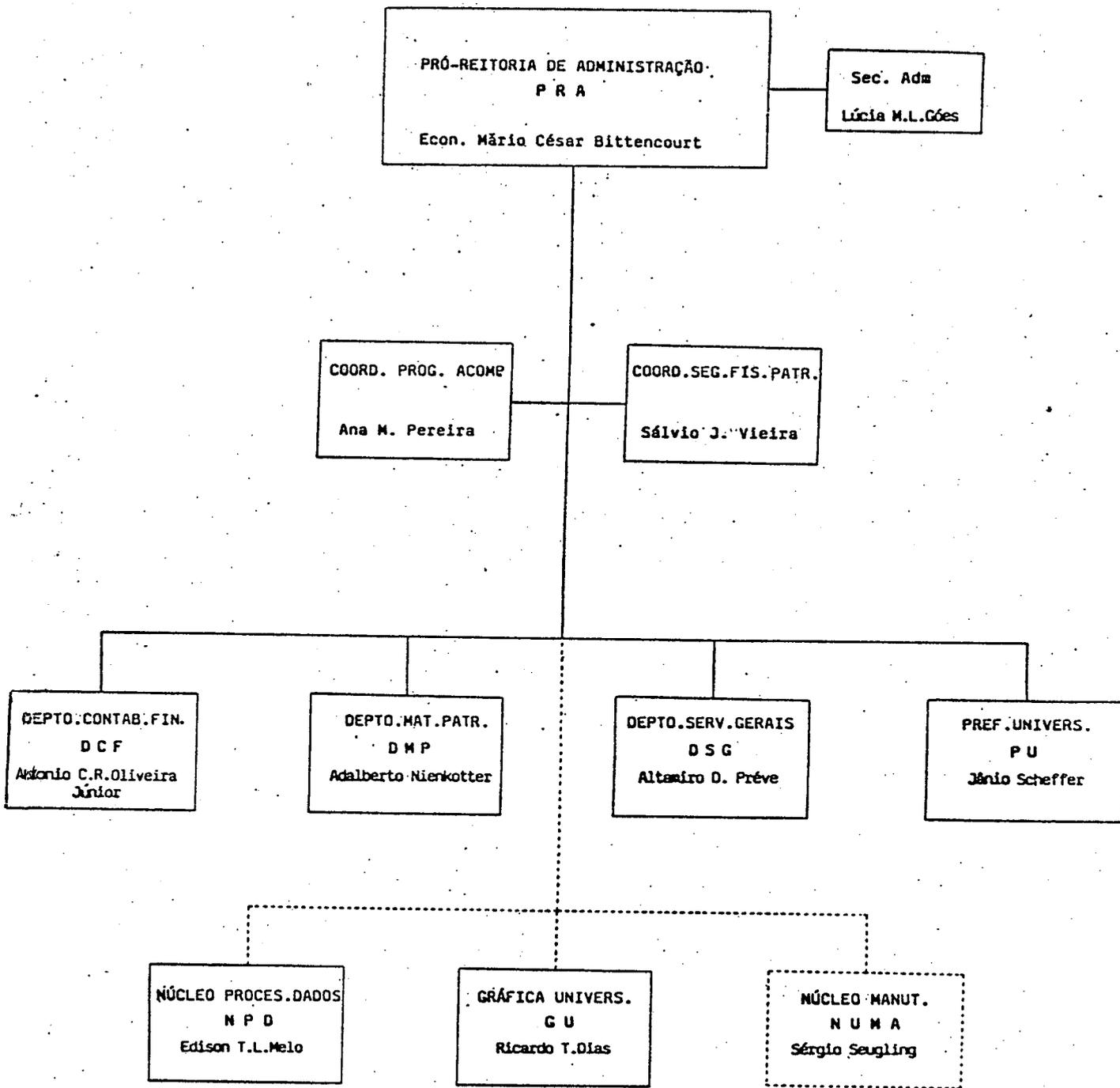
ORGANOGRAMA DA PRAC



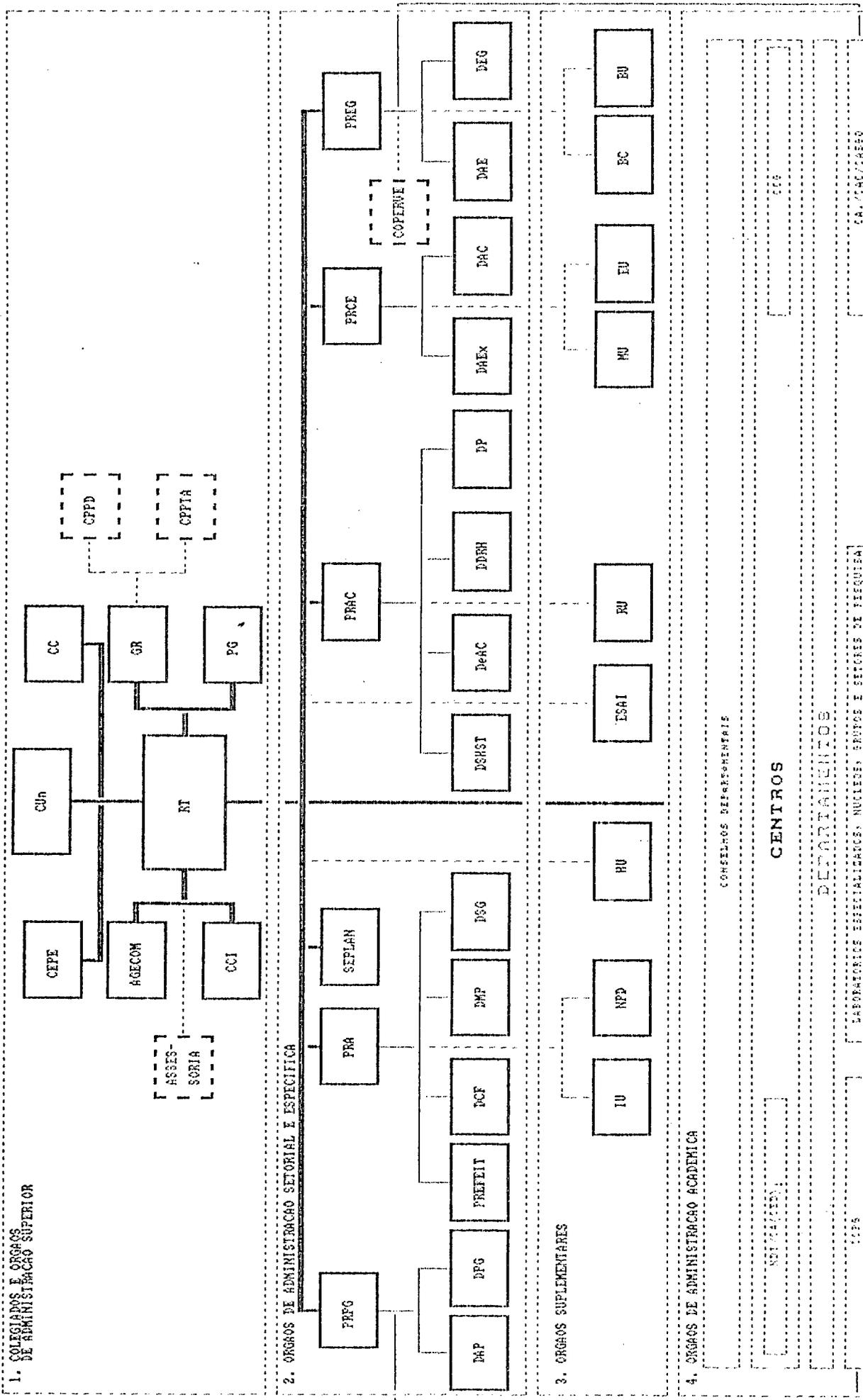
Os números que aparecem nas divisões são ramais internos da UFSC. Para ligações externas, acrescentar o prefixo 31.
Ex.: 319625

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



ORGANOGRAMA DA UFSC



(1) NDI e CA são unidades vinculadas ao CED no campo do ensino; o CA tem supervisão administrativa da PRG, na mesma forma que os Colegiados Específicos

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. () VOCÊ 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 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 - 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 TRÊS MAIS FREQUENTES VEÍCULOS 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. 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: _____

