

ALEXANDRA SILVA

CONDIÇÕES DE TRABALHO: UM AGENTE DETERMINANTE PARA  
A QUALIDADE DE VIDA E DE TRABALHO DOS SERVIDORES DO  
RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO - R.U./UFSC

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento  
de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina  
sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Heloísa Maria José de Oliveira, para  
obtenção do título de Assistente Social.

Aprovado Pelo DSS  
Em 03/08/94

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

Florianópolis, 1994.

***"O que é necessário explicar não é que o faminto roube ou que o explorado entre em greve, mas por que razão a maioria dos famintos não rouba e a maioria dos explorados não entra em greve."***

**Wilheim Reich**

## **AGRADECIMENTOS**

Durante toda a caminhada nesses quatro anos de curso, existiram pessoas que merecem a minha eterna gratidão, e através deste venho expressar meus agradecimentos.

Como será impossível mencionar o nome de todas, agradeço especialmente a:

- Paulo César e Carmem Lúcia, meus pais, pelo carinho, dedicação e esforço inigualáveis. Sem eles seria impossível ultrapassar os obstáculos encontrados em meu percurso.

- Rosana, Paulo, Carlos, Kelly, irmãos que compartilharam comigo os momentos de alegria e de confronto de idéias, os quais muito contribuíram para meu amadurecimento.

- Heloísa Maria José de Oliveira, pela orientação deste trabalho, e pelo apoio que auxiliou no meu crescimento e desenvolvimento profissional.

- Déborah Cristina Amorim, pela imensa ajuda tanto na construção deste trabalho, como em minha formação profissional.

- Corina, Diva, Regina, que contribuíram para o meu desenvolvimento enquanto estagiária.

- Professoras Ivete e Katia pelo apoio bibliográfico.

- Lillian e Nicolau, enfermeiros da Perícia Médica, que tanto ajudaram com seu profissionalismo e dedicação.

**- Servidores do Restaurante Universitário, que possibilitaram a concretização deste estudo e enriqueceram-no através de entrevistas, comentários e histórias de suas vidas, dentro e fora do setor de trabalho.**

**- Edi, Larissa, Marcos, pelo companheirismo e amizade durante toda minha experiência na Universidade.**

**- Adriana, amiga que compartilhou e motivou com paciência e otimismo os meus momentos de aflição e de satisfação em minha vida acadêmica e pessoal.**

**Todas as pessoas que de alguma maneira contribuíram para minha formação profissional.**

**A todos vocês, um afetuoso  
muito obrigada!**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
-------------------------	----------

### **CAPÍTULO 1**

#### **AS CONDIÇÕES DE TRABALHO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA UM TRABALHO DIGNO, SEGURO E DE QUALIDADE**

<b>1.1. O Restaurante Universitário - R.U. da UFSC como campo de investigação sobre a temática condições de trabalho: caracterização e dinâmica de funcionamento</b> .....	<b>10</b>
<b>1.2. Condições de trabalho: considerações teóricas</b> .....	<b>22</b>
<b>1.2.1. Ambiente de trabalho</b> .....	<b>25</b>
<b>1.2.2. Higiene e segurança no trabalho</b> .....	<b>30</b>
<b>1.2.3. Acidente de trabalho</b> .....	<b>33</b>
<b>1.2.4. Saúde do trabalho</b> .....	<b>38</b>

### **CAPÍTULO 2**

#### **AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO DA UFSC E A ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NO SETOR**

<b>2.1. O Serviço Social inserido no Restaurante Universitário da UFSC</b> .....	<b>44</b>
--	-----------

<b>2.2. Condições de trabalho: fator premente nas atividades desenvolvidas no</b>	
<b>Restaurante Universitário/UFSC . . . . .</b>	<b>50</b>
<b>2.2.1. Ambiente de trabalho no R.U. . . . .</b>	<b>52</b>
<b>2.2.2. Higiene e segurança do trabalho no R.U. . . . .</b>	<b>58</b>
<b>2.2.3. Acidente de trabalho no R.U. . . . .</b>	<b>61</b>
<b>2.2.4. Saúde do trabalhador no R.U. . . . .</b>	<b>63</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS . . . . .</b>	<b>67</b>
<b>SUGESTÕES . . . . .</b>	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS . . . . .</b>	<b>71</b>
<b>BIBLIOGRAFIA . . . . .</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS</b>	

## **INTRODUÇÃO**

**Face ao processo desigual das forças produtivas, o trabalho vem se transformando com o desenvolvimento tecnológico, que trouxe mudanças intensas em suas atividades, fazendo com que os trabalhadores deparem-se com maquinários e equipamentos mais complexos do que teriam possibilidade de utilizar. Esse avanço permitiu ao capitalista maior rendimento em menor tempo de trabalho, tendo o trabalhador que intensificar o seu ritmo de produção para poder corresponder à nova exigência e necessidade do capital.**

**O trabalho, dessa forma, é transformado numa atividade cada vez mais arriscada e perigosa, contribuindo para a desqualificação das condições de vida e de trabalho.**

**Essa inserção da tecnologia no meio de produção influenciou na divisão do trabalho, onde as funções passaram a ser executadas em série, ou seja, cada trabalhador faz uma parte de todo o processo.**

**Com isso o trabalhador perdeu a noção da totalidade, tendo que executar o trabalho em parte. Essa perda da totalidade do processo de trabalho, que tem a intenção de agilizar a produção e, conseqüentemente, aumentar o lucro, impossibilitou o trabalhador de criar um produto por completo, tornando-o alienado. Isso se deveu à própria condição que o capital passou a lhe impor.**

**Dessa forma, o trabalhador passa a ser um indivíduo bitolado, conhecendo apenas o**

que o capital lhe permite. Ele está submetido à exploração e exposto a todas as façanhas do mundo capitalista. Esse é um movimento constante, onde o capital cria e recria seus subordinados.

Tais transformações tecnológicas trazem consigo novas situações que repercutem na integridade física, mental e emocional do trabalhador, as quais são diretamente responsáveis pelas boas ou más condições de trabalho.

Essa preocupação foi objeto de estudo no Restaurante Universitário da UFSC, durante o estágio realizado no período compreendido entre maio de 1992 e dezembro de 1993. Tendo em vista a preocupação e necessidade em desenvolver uma intervenção sobre a temática, optamos por estudar as condições de trabalho no R.U./UFSC, baseado em leitura crítica da realidade, além de resgatar a situação do trabalho naquele local.

Com base nesse objetivo, realizamos uma pesquisa através de um formulário preenchido junto aos servidores, a partir de entrevistas individuais com oitenta e oito dos cento e dez servidores do setor.

O resultado desse estudo será apresentado em dois capítulos. O primeiro apresentará um breve histórico do Restaurante Universitário da UFSC, sua dinâmica de funcionamento e suas dificuldades. Em um segundo momento, faremos uma abordagem teórica do tema proposto, subsidiado por questões legislativas e indagações sociais sobre as condições de trabalho.

O segundo capítulo será expresso em dois itens. No primeiro abordaremos as questões relativas à atuação do Serviço Social no R.U., contemplando seus objetivos, aspirações e intervenções, mediante as necessidades do setor. No item seguinte serão



ênfatizados os dados obtidos na pesquisa, relacionando-os com a teoria explanada no capítulo anterior, e as atividades desenvolvidas no R.U.

Abordaremos também as considerações finais, onde faremos uma síntese do conteúdo aqui exposto, seguida de sugestões que possam nortear a atuação do Serviço Social face à problemática apresentada.

E, por fim, apresentaremos as referências bibliográficas, das quais extraímos as citações utilizadas em nosso estudo e as bibliografias que nos deram respaldo para tal análise. Seguem-se os anexos pertinentes.

## **CAPÍTULO 1**

### **AS CONDIÇÕES DE TRABALHO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA UM TRABALHO DIGNO, SEGURO E DE QUALIDADE**

#### **1.1. O RU da UFSC como campo de investigação sobre a temática condições de trabalho: caracterização e dinâmica de funcionamento**

Antes de entendermos as condições de trabalho no Restaurante Universitário é preciso situá-lo na estrutura da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC.

A UFSC enquanto instituição pública federal, é um conjunto de vários setores e departamentos de ensino superior. Dentro dessa hierarquia estão as Pró-Reitorias, que vêm após a administração superior, sendo elas:

- Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação;
- Pró-Reitoria de Cultura e Extensão;
- Pró-Reitoria de Administração;
- Pró-Reitoria de Ensino de Graduação;
- Secretaria de Planejamento;
- Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária.

A essa última está vinculado o Restaurante Universitário.

O Restaurante Universitário - R.U.- da Universidade Federal de Santa Catarina iniciou suas atividades em 1956, funcionando nas dependências da União Catarinense de Estudantes - UCE - sendo que a maioria de suas despesas eram subsidiadas pela UFSC.

Em setembro de 1956, passou a funcionar na Escola Industrial de Florianópolis, hoje Escola Técnica Federal de Santa Catarina - ETFSC - que funcionava de forma bastante precária, sem estrutura física para atender seus usuários e até mesmo sem condições adequadas de trabalho para seus servidores.

Com a instalação de toda a Universidade no Campus da Trindade, com uma estrutura física melhor e com mais espaço, o Restaurante foi transferido para o campus em março de 1970, próximo ao Centro de Convivência, aí permanecendo até os dias de hoje.

Atualmente o Restaurante Universitário é órgão suplementar da Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária - PRAC. O Restaurante Universitário se divide nos seguintes setores e cargos, segundo seu fluxograma em anexo (1).

- \* Administração Geral
- \* Assistente de Direção
- \* Secretaria Administrativa
- \* Divisão Técnica Operacional, que se subdivide em:
  - Contabilidade
  - Almoxarifado
  - Seção Operacional
- \* Divisão de Nutrição, que se subdivide em:

- Cozinha
- Controle de Qualidade
- Insumos

Entretanto, sua estrutura física se apresenta da seguinte maneira:

- plataforma de descarga, destinada ao recebimento de controle de qualidade de mercadorias;

- almoxarifado, área de estocagem de gêneros não perecíveis, material de limpeza, utensílios de cozinha, bem como talheres, uniformes para os servidores e outros materiais de reposição;

- câmara frigorífica, local destinado à conservação dos gêneros perecíveis;

- área de pré-preparo de vegetais, destinada à retirada de cascas dos vegetais a serem utilizados na preparação do cardápio;

- área de pré-preparo de carnes, onde contém moedor de carne e cortes das mesmas;

- área de pré-preparo de saladas, onde são picadas, fatiadas e temperadas as saladas;

- área de pré-preparo de cereais, nessa área é feita a escolha de feijão e a lavagem do arroz;

- setor de sobremesas;

- setor de cocção, área destinada à preparação das refeições, onde estão as panelas industriais que são em torno de doze (12), dois (2) fogões industriais, fritadeiras, polifritas;

- setor de lavação, onde são lavados todos os vasilhames e utensílios utilizados na preparação das refeições;

- três (3) módulos de refeitórios;

- Refeitório A, com duas (2) esteiras, copa, lavação das bandejas, "repeteco"<sup>1</sup>
  - Refeitório B, com uma (1) esteira, "repeteco", copa.
  - Refeitório C, uma (1) esteira, balcão térmico, setor de lavação de bandejas e copa.
  - Setor de manutenção, que é realizado por servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa Universitária - FAPEU.

Para atender toda a demanda universitária, o Restaurante Universitário conta com aproximadamente cento e dez (110) pessoas, distribuídas nos diversos setores, servindo cerca de três mil e setecentos (3700) comensais no almoço e novecentos (900) no jantar.

Para atender tamanha procura o trabalho no Restaurante Universitário se divide em dois (2) turnos:

- O turno da manhã que inicia sua jornada às 7 h e termina às 16 h. Os servidores têm seu horário de lanche das 9 h às 9h15min e horário de descanso das 13h às 14h.
- O turno da tarde, inicia às 10h30min e termina às 19h30min. O lanche é realizado das 16h às 16h15min, horário de descanso das 13h às 14h. Esses horários são específicos dos servidores da produção em geral.

O Restaurante Universitário tem como usuários principalmente estudantes universitários que vêm dos mais diversos pontos do Estado, do País e até do exterior. Todavia, os usuários do Restaurante Universitário não se restringem apenas a estudantes,

---

<sup>1</sup> Repeteco, setor onde o usuário pode repetir alimentos como arroz e feijão.

mas atinge servidores técnico-administrativos e professores, que atualmente freqüentam o Restaurante Universitário em porcentagem bem menor, devido à nova política de tiquete alimentação desde o segundo semestre de 1993, que proporcionou aos servidores, de um lado, liberdade de almoçarem em qualquer lugar, mas por outro, limitou a procura ao Restaurante Universitário, por terem que pagar preço de visitante, que representa mais do que eles pagavam anteriormente. O Restaurante Universitário atende ainda estudantes do Colégio de Aplicação, do Núcleo de Desenvolvimento Infantil - NDI -, visitantes com ou sem autorização, sendo que o preço é estipulado de acordo com a categoria.

Esse setor está aberto à comunidade universitária no almoço das 11h às 13h e no jantar das 17h30min às 19h30min.

Devido à atual situação sócio-econômica pela qual vem passando a sociedade brasileira, a procura nos Restaurantes Universitários está aumentando por parte dos estudantes.

Hoje, no Brasil, há muitos estudantes universitários e, entre eles, registram-se acentuadas diferenças no que concerne à origem social e à condição econômica. Apesar da crescente elitização que vem se instalando no ensino público brasileiro, um número considerável de estudantes é oriundo de famílias de baixa renda, que enfrentam grandes dificuldades durante sua vida acadêmica, agravando as dificuldades financeiras da família com sua entrada na Universidade, para que possa se manter estudando.

Essa dificuldade financeira não é situação de poucas famílias brasileiras como mostra JAGUARIBE (1986, p. 41):

*"Uma situação não muito diferente em relação ao país, onde cerca de 60% da população economicamente ativa brasileira que recebem algum rendimento não ultrapassam a casa de 2 (dois) salários mínimos, isto é, mais de 25 milhões de pessoas ganham de 2 (dois) salários mínimos para baixo."*

Essa situação não é enfrentada somente pelos estudantes que vêm de família de baixa renda, mas pelos estudantes em geral.

Dessa forma o Restaurante Universitário é tão importante para a comunidade universitária quanto a alimentação das famílias em geral, pois o Restaurante Universitário, além de ser ambiente onde fazem as refeições, tão importantes para o organismo, é também o local onde se refazem as energias, onde as pessoas se encontram, onde o ato de sobrevivência liga-se à sociabilidade e ao prazer.

O estudante é para o Restaurante Universitário como para toda a instituição, o objetivo maior de suas atividades, onde recebe condições para manter-se no campus e dedicar-se ao seu propósito de formação.

Em grandes cidades o Restaurante Universitário significa economia de tempo e de energia, em cidades menores ele é, por vezes, a alternativa única para os estudantes de outras regiões.

Contudo, bem organizado, esse setor é um complemento da educação do homem, tanto para estudantes quanto para os servidores ou usuários de qualquer outra categoria.

Mesmo com tamanha importância para as Universidades, os Restaurantes Universitários vêm enfrentando muitas dificuldades financeiras para sua manutenção. Essas dificuldades envolvem desde a falta de utensílios de cozinha até a carência de alimentos para o preparo das refeições. Além disso, o número de servidores é insuficiente para cobrir a escala de folgas, férias, faltas e licenças, o que torna o trabalho estressante e cansativo, contribuindo para o aumento do índice de absenteísmo, além da precariedade na manutenção de seus equipamentos, dentre outras dificuldades.

*"Isso significa a intensificação da capacidade produtiva do trabalhador, para que possa produzir mais valor num mesmo tempo de trabalho. Em consequência, essa forma de apropriação do trabalho excedente provoca no trabalhador desgaste ainda maior, uma tensão redobrada da força de trabalho. O que obriga o trabalhador a condensar o trabalho a um grau que só é possível sustentar durante uma jornada curta, provocando estresse e fadiga." (TOMAZI, 1986, p. 29.)*

Nesse caso tem-se trabalho excedente ou uma mais-valia relativa que significa manter o tempo de trabalho, mas aumentando a produção, pois, com menos servidores e com o aumento da produção, há um desgaste bem maior, do que nos dias em que o quadro funcional está completo.

Esses problemas que os Restaurantes Universitários estão enfrentando ficaram bem explícitos no I Encontro Nacional de Administradores desse setor, realizado em São Luís do Maranhão em julho de 1993, onde foi feito um diagnóstico entre vinte e duas (22) universidades.

Dessas, apenas duas não possuem Restaurante Universitário e em outras duas esse setor está sendo implantado (anexo 2).



Quanto aos dias de atendimento ao público, uma grande parte está aberto de segunda à sexta-feira, outra parte atende de segunda à domingo e um pequeno número de segunda à sábado.

Quanto ao tipo de refeições servidas, os Restaurantes Universitários estão assim divididos: café/almoço/jantar são oferecidos por cinco restaurantes; almoço e jantar por quinze e café/jantar/lanche por um deles.

Quanto à categoria de usuários, 95% atendem a estudantes/ servidores/ professores e visitantes. Para tal atendimento as jornadas de trabalho oscilam entre 30, 36 e 40 horas semanais.

Os dados mais alarmantes diagnosticados nesse encontro foram com relação aos equipamentos onde, num total de vinte e uma Universidades analisadas, treze delas não possuem equipamentos compatíveis com o seu processo de trabalho, e muitas ultrapassam a quinze anos de uso contínuo desses equipamentos, sendo que quatro apresentam reais condições de uso. Para se manter em funcionamento, dezessete dos vinte e um Restaurantes Universitários buscam alternativas através da manutenção periódica. Entretanto, essas dificuldades não são sanadas por completo devido ao tempo de existência desses equipamentos, onde muitos deles têm acima de vinte anos de uso.

Tendo em vista o que foi aqui apresentado, podemos perceber como está a atual situação dos Restaurantes Universitários. Esses, em sua maioria, têm pouca condição de segurança em seu ambiente de trabalho. Equipamentos ultrapassados, falta de pessoal para atender aos usuários, enfim, uma série de problemas que afetam o processo de trabalho, sua qualidade e segurança na produção.

Esses são fatores que ressaltam a falta de condições de trabalho no âmbito institucional, e a segurança dos servidores à medida que esses se expõem a equipamentos tão danificados e sem condições de uso, contribuindo para a ocorrência de acidentes e incidentes no interior dessas instituições.

Essas más condições, as quais os servidores enfrentam na instituição, está vinculada diretamente ao sistema vigente, que tem o lucro como fim único, e o servidor que é a engrenagem para se alcançar o objetivo do capitalismo não é levado em consideração do modo como deveria. O que é levado em conta é o desempenho, a produtividade, favorecendo o sofrimento, a violência física e psicológica dos servidores que são submetidos a simples produtores de mercadorias.

O RU não visa ao lucro, sendo que no dia a dia são procurados mecanismos de minimização das más condições de trabalho através do envolvimento de outros órgãos da UFSC, tais como DHST, HU e CPPTA.

Mas essa dinâmica é realizada a curto prazo, ou seja, é estudada a produção do dia ou da semana, mas nunca como será a produção do ano e que condições existem para que ela aconteça, sem que os servidores corram riscos. Segundo TOMAZI (1986, p. 13):

*"A prevenção da saúde de todos os membros da sociedade só será possível quando os indivíduos deixarem de ser simples peças na engrenagem de produção de mercadorias e passarem a ser parte de um conjunto social onde a produção e a apropriação dos bens produzidos terão por finalidade não o lucro, mas o próprio homem."*

Para que essa prevenção seja possibilitada existe, dentro da Universidade Federal de Santa Catarina, um segmento que tem por objetivo prestar assistência à saúde do servidor no ambiente de trabalho, ou seja, melhorar as condições de trabalho na UFSC, onde, conseqüentemente, será melhorada a saúde do servidor. Esse setor é o

Departamento de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho, o DSHST, criado em 1992.

O DSHST é vinculado à Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária - PRAC, e subdivide-se em:

- Divisão de Medicina do Trabalho, DMT, onde atuam dois médicos do trabalho e dois engenheiros do trabalho.
- Divisão de Engenharia e Segurança do Trabalho, DEST - que conta com um engenheiro do trabalho e três técnicos de segurança.

Ambas as divisões atuam na área de prevenção, com o intuito de modificar o meio para evitar o aparecimento de doenças profissionais e conseqüentemente a eliminação dos acidentes e incidentes no trabalho.

São atribuições do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho desta Universidade, dentre outras (anexo 3):

- aplicar corretamente as normas de periculosidade e insalubridade, previstas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais de 1991, ressaltando-se que os servidores que se expõem a ambientes insalubres ou perigosos têm direito a um adicional sobre o seu vencimento. No caso de servidores gestantes e lactantes, essas devem ser afastadas do ambiente. Esses servidores, expostos a essas condições, deverão fazer exames médicos a cada seis meses;
- assegurar aos servidores técnico-administrativos, professores e alunos desta Universidade assistência integrada de saúde:
  - \* consulta e exames periódicos de saúde;
  - \* prevenção em todos os níveis nas áreas de uso indevido de drogas, doenças sexualmente transmissíveis, AIDS, higiene e segurança do trabalho;

- \* encaminhamento para tratamento especializado sempre que houver indicação;
- \* atendimento odontológico no Departamento de Estomatologia e criação de um consultório odontológico no Hospital Universitário, só para atendimento a servidores;
- \* melhorar as condições gerais de atendimento no serviço de atenção em saúde à comunidade universitária - SASC;
- \* vigilância sanitária em bares e restaurantes da UFSC;
- \* proteção radiológica;
- \* lixo hospitalar;
- Ambulatório de Saúde Ocupacional:
  - ▶ prestar atendimento clínico-laboratorial, visando ao diagnóstico, tratamento e/ou encaminhamento de doentes portadores de patologias ocupacionais;
  - ▶ realizar estudos epidemiológicos e clínicos sobre as patologias ocupacionais prevalentes em nosso meio;
  - ▶ realizar trabalho educativo junto aos servidores para prevenção da doença ocupacional em todos os níveis;
  - ▶ sensibilizar a comunidade universitária e outros setores sociais, relacionadas com a questão saúde, para o problema das doenças ocupacionais;
- Laboratório de Toxicologia Ocupacional;
- Ambulatório de Farmacodependência.

E, segundo declaração do Diretor do Departamento aqui citado, Prof. Sérgio Vieira, o Departamento executa algumas atividades em prol dos que, nesta Universidade, trabalham ou dela usufruem, tais como:

- manutenção e vistoria nas paradas de ônibus dentro do campus, quanto à iluminação, cobertura, placas de sinalização, etc.;
- rebaixamento das calçadas para pessoas portadoras de deficiência;

- curso de prevenção a incêndio e vistoria nos extintores para verificação da existência de placa de sinalização, prazo de validade, local de instalação dentre outros fatores que dificultam a utilização dos mesmos;
- na área de Medicina do Trabalho são feitos exames com os servidores através do médico do trabalho, para verificar as condições de saúde.

O DSHST também executa atividades através de duas comissões. A Comissão de Prevenção a AIDS e de Acompanhamento aos Portadores do Vírus HIV, e a Comissão de Prevenção do Uso Indevido de Drogas, ambas as comissões atendem aos servidores técnico-administrativos da UFSC e pessoas da comunidade<sup>2</sup>.

Ainda, esse Departamento, dentre suas funções e atividades, vem realizando programas para que os servidores da UFSC tenham segurança e saúde em seu trabalho, para que possam alcançar sua cidadania, pois para muitos servidores o labor está relacionado à desgaste, sofrimento, doença e não como uma perspectiva de realizações e motivação para o crescimento pessoal e profissional.

Entretanto, para modificar o quadro atual de saúde no trabalho é necessário que haja melhorias nas condições, no ambiente e no processo de trabalho.

Esse ponto de partida é bem apresentado por RIGOTTO (1993, p. 35), na forma que segue:

*"O ponto de partida é que os problemas de saúde dos trabalhadores, em qualquer sociedade, não caem do céu, ou não são fruto da sorte ou de um azar, ou de um ato inseguro, ou de uma condição insegura simplesmente. Eles são parte, reflexo, sintomas, facetas da relação entre trabalhadores e*

---

<sup>2</sup> Maiores considerações dessas comissões no T.C.C. de Luciana Scussel D'Eça Neves, de 1993.

*empregadores, da relação entre capital e trabalho. São fruto do contexto social onde se dá a produção, onde se dá o trabalho, onde se dá a saúde/doença dos trabalhadores é determinado socialmente."*

É nesse contexto do trabalho coletivo e social que se estabelecem as relações de trabalho e o exercício da cidadania, visto que, à medida que os servidores exigem qualidade de vida no trabalho, através de discussões e negociações contínuas, conseqüentemente estarão exercendo o seu papel de cidadãos participativos dentro da sociedade.

Após o conhecimento do setor em estudo, apresentaremos no item seguinte as considerações teóricas acerca da temática em análise, ou seja, condições de trabalho.

### **1.2. Condições de trabalho: considerações teóricas**

As condições de trabalho implicam um conjunto de condições que determinam a maneira como o trabalho é desenvolvido.

Para entendermos as condições de trabalho é importante falarmos no processo de trabalho, que é atividade fundamental para o estabelecimento das relações sociais entre os Homens. É através do trabalho que o Homem busca o suprimento de suas necessidades básicas (alimentação, vestuário, moradia, saúde, educação e lazer, dentre outros), ou seja, garante a sua sobrevivência. Buscando satisfazer necessidades o Homem vende sua força de trabalho para o capital.

E, nessa busca, segundo TOMAZI,

*"(...) esse mesmo trabalhador não encontra possibilidades objetivas de se repor enquanto força de trabalho, submetendo-se a condições de alimentação, moradia, educação, lazer, ambiente familiar totalmente precárias, a sua volta cotidiana à fábrica ou a lavoura torna-se uma corrida apressada em direção à própria destruição, à destruição de seu corpo e de sua força de trabalho." (1986, p. 33-34.)*

Esse processo de destruição atinge a saúde do trabalhador, provocando o envelhecimento precoce e a morte lenta dos trabalhadores.

*"O trabalho é hoje visto como uma tortura pela grande maioria dos trabalhadores. Isso não é de estranhar se tomarmos em conta as terríveis condições de exploração, de alienação, de insalubridade, de intensidade de baixa remuneração, de monotonia, de periculosidade, de instabilidade, de tensão, de rígida disciplina, de ritmos biologicamente agressivos, etc., a que são submetidos a absoluta maioria dos trabalhadores... Não é o trabalho em si que é uma tortura, são as condições de exploração em que o mesmo é realizado que lhe dão essa característica."*  
(VALENTE, 1991, p. 10, 16.)

Tais condições fazem com que o Homem, aos poucos, vá se degradando. É uma situação que leva o trabalhador ao afastamento de seu processo de trabalho, alcançando instâncias maiores, repercutindo em sua vida, tornando o Homem produtor e produto, deixando de pertencer a si mesmo. Sendo absorvidos pelo capital, os trabalhadores se vêem sujeitos a determinadas condições a que o capital os submete. Esses trabalhadores vão sendo pressionados pelo capital e, conseqüentemente, se vêem obrigados a se submeter, como assalaridos, à venda de sua única mercadoria, sua força de trabalho. Contudo, o salário pago ao trabalhador remunera apenas uma parte de seu trabalho. Apenas a parte permitida pelo capitalista, para que o trabalhador possa se reproduzir enquanto operário. É nesse processo que o trabalhador produz e reproduz o capital, ou seja, cria e recria sua própria dominação, onde o acúmulo da miséria é inversamente proporcional ao acúmulo do capital.

*"A exploração se expressa tanto nas condições de saúde, de habitação, como na degradação moral e intelectual do trabalhador, o tempo livre do trabalhador é cada vez menor, sendo absorvido pelo capital nas horas extras de trabalho, no trabalho noturno que desorganiza a vida familiar."*  
(IAMAMOTO, 1986, p. 66.)

A reprodução ampliada do capital gera as relações de classe, que produz a luta de classes. Essas se intensificam com a industrialização, onde o trabalhador é substituído por máquinas que passam a executar tarefas antes feitas por Homens. Esse avanço tecnológico permitirá um maior rendimento em menos tempo, que implica a exposição a maiores riscos físicos, químicos e biológicos e um maior índice de acidentes de trabalho.

Com a chegada desses novos instrumentos de trabalho, além das agressões que já existiam no processo de produção, o trabalhador passou a se deparar com novas situações que repercutiram na sua saúde. Estando expostos ao barulho ensurdecedor das máquinas em funcionamento o dia inteiro, exigindo uma maior concentração no que estão executando, tendo até que limitar ou eliminar qualquer tipo de comunicação com os colegas para evitar acidentes devido à velocidade em que as máquinas trabalham. Tal situação aumenta o desgaste físico, emocional e mental dos que estão expostos a esses ritmos acelerados.

Esses e outros acontecimentos desencadearam algumas lutas parciais dos trabalhadores, como redução da jornada de trabalho, leis trabalhistas, enfim, melhores condições de trabalho, e conseqüentemente a melhores condições de vida.

A crítica a situações existentes no local de trabalho surgiram de maneira



sutil, com reivindicações pautadas na organização do processo de trabalho, questionando o autoritarismo, o ritmo acelerado dos trabalhos, a falta de equipamentos de segurança e uniformes adequados, o não pagamento extra para quem trabalha em locais insalubres e inseguros, dentre outras.

Condições de trabalho implicam um ambiente saudável, com higiene, segurança, representação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e outros fatores que contribuam para o bom desenvolvimento do trabalho sem prejudicar a saúde e o bem-estar do trabalhador e nem da organização.

A CIPA, entre suas atribuições, tem um cunho educativo, principalmente através de palestras sobre prevenção de acidentes, diagnósticos e intervenção nas causas de acidentes, exigindo o cumprimento das normas de segurança tais como o uso de equipamentos de proteção individual (EPI) e os equipamentos de proteção coletiva (EPC).

A seguir, especificaremos os elementos que compõem o conjunto de fatores que determinam se as condições de trabalho são ou não satisfatórias.

### **1.2.1. Ambiente de trabalho**

O ambiente de trabalho é responsável por inúmeras doenças e mortes de trabalhadores ao longo da história da humanidade.

Segundo FISCHER,

*"Ambiente de trabalho é um conjunto de fatores interdependentes, que atua direta e indiretamente na qualidade de vida das pessoas e nos resultados do próprio trabalho."  
(1989, p. 21.)*

Esse influencia na insatisfação no trabalho, nos baixos desempenhos, nas doenças profissionais e na ocorrência de acidentes e incidentes, expressando um conjunto de todas as condições de vida no local de trabalho.

Para efeito das normas regulamentadoras - NR-9 - consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho e capazes de causar danos à saúde do trabalhador em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição.

#### **a) Agentes físicos**

- Ruído (barulho) - Esse é nocivo pela pressão, combinada com a frequência. Tem como resultado os acidentes e doenças profissionais, levando ao encontro de uma doença grave como a surdez. O ruído exerce seu efeito nocivo, além do sistema auditivo, pois em excesso contribui para aumentar a tensão muscular e a fadiga mental. Certas doenças inespecíficas, como os distúrbios digestivos, úlceras, estados de ansiedade, podem ser atribuídos à ação traumatizante do ruído, causando sérios problemas ao estado físico e psíquico do trabalhador exposto a esse agente.

*"Ruído é uma mistura de sons de diversas frequências, sendo que as mesmas diferem entre si por um valor inferior ao poder de discriminação (em frequência) do ouvido." (FUNDACENTRO, 19-- p. 93.)*

Legalmente o Decreto 8.308 de 24-01-79 da CLT prevê a indenização quando é adquirida deficiência na forma de auxílio suplementar nas situações:

- perda a audição no ouvido acidentado;
- redução da audição em grau médio ou superior em ambos os ouvidos, quando os dois

tiverem sido acidentados;

- redução da audição em grau médio ou superior, no ouvido acidentado, quando a audição do outro está também reduzida em grau médio ou superior.

Ainda segundo a legislação,

*"... o auxílio suplementar é devido a contar da cessação do auxílio-doença, ao acidentado que, após a consolidação das lesões resultantes do acidente, apresenta como seqüela definitiva, perda anatômica ou redução da capacidade funcional, a qual, embora sem impedir o desempenho da mesma atividade, acarreta permanentemente maior esforço na realização do trabalho."*

Dentro dessa característica, o trabalhador que se expõe a um ambiente com ruído excedente a 85 decibéis, medida máxima recomendável para audição humana, deve utilizar proteção nos ouvidos quando exceder esse índice, não se expor por um período de tempo muito longo, pois, com o passar do tempo, isso trará problemas sérios à sua saúde e ao relacionamento com seus colegas de trabalho e familiares.

- Luz - elemento comum nos ambientes de trabalho e de vida, pode provocar efeitos nocivos, caso esteja em falta ou pode danificar o olho através do mecanismo de ofuscamento. As lesões diretas sobre a visão podem ser por radiação infravermelha, que provoca a catarata, e lesões por ultravioleta, que lesam a retina.

- Temperatura, umidade, ventilação: contra esses fatores o organismo se defende através a evaporação.

*"O excesso de calor pode determinar efeitos agudos: diretamente, o colapso por hipertermia, indiretamente, através da diminuição da capacidade de concentração e o aumento da fadiga, o acidente em geral." (ODOONE, 1986, p. 34.)*

A exposição dos trabalhadores em ambientes não adequados quanto à temperatura, umidade e ventilação pode causar nos trabalhadores a sensação de indisposição, como desmaios, tonturas, etc. Por outro lado, as baixas temperaturas, além de exigirem utilização de equipamentos adequados, também atingem diretamente a saúde do trabalhador e conseqüentemente o desempenho de suas funções, principalmente nos locais onde os empregados estão em constante contato com essas duas variações de temperatura, ou seja, sai do quente e vai para o frio, isso especialmente quando cozinha e frigorífico ficam muito próximos, proporcionando mudanças bruscas de temperatura do corpo.

#### **b) Agentes ergonômicos**

A ergonomia é uma parte indispensável, mas não exclusiva, para dar melhorias às condições de trabalho. Esse agente busca a eficácia, o conforto e a saúde do trabalhador através da adaptação dos instrumentos de trabalho ao Homem, devido à importância dessa para o desenvolvimento do trabalho sem que haja prejuízo à sua saúde; sendo que a inadequação do trabalho ao Homem constitui em alterações no seu organismo e no estado emocional. Essas alterações ocorrem devido à monotonia, posições impróprias e viciosas no trabalho, ritmos acelerados e trabalhos repetitivos, etc, afetando a saúde, a integridade física e mental do trabalhador.

#### **c) Agentes químicos**

Caracterizam-se como substâncias nocivas ao ambiente de trabalho, gases, poeiras, vapores, fumos, neblinas e outras. Essas substâncias, mesmo geralmente não sendo tóxicas, podem se tornar perigosas para o organismo, quando atingem um alto nível

de concentração no ar, podendo até provocar asfixia. Isso ocorre de acordo com a concentração e a duração da exposição, que poderá causar distúrbios gerais, cansaço, mal-estar, má digestão, náuseas, e posteriormente, doenças consideradas inespecíficas, além de facilitar os acidentes de trabalho. As principais vias de absorção são a pulmonar, a pele e as vias digestivas, sendo mais freqüente a absorção pela via pulmonar, através do ar que se respira.

Uma das profissões em que isso ocorre com maior freqüência é a dos mineiros, que estão em constante contato com o monóxido de carbono existente na fundição e mineração no subsolo, além da sílica na extração de minérios. Com o tempo, a freqüente exposição a essas substâncias provoca a pneumoconiose, que causa deficiência pulmonar.

### **c) Agentes biológicos**

São micro ou macroorganismos adquiridos na exposição a agentes químicos, como por exemplo, absorção do chumbo, que atinge os ossos.

*"Um efeito biológico pode ser definido como uma alteração bioquímica, funcional ou estrutural que resulta da reação do organismo à exposição." (FISCHER, 1989, p. 136.)*

Isso ocorre de acordo com o tempo de exposição aos agentes químicos. O hábito de fumar e o uso do álcool também influenciam nos efeitos biológicos, podendo interferir diretamente no metabolismo das pessoas.

No Brasil esse tipo de exposição é preocupação desde 1983, quando se determinou limites à exposição dos agentes biológicos como: chumbo, mercúrio e manganês.

Esses agentes, como se pode perceber, ao assumirem índices-limites, com o trabalhador a eles exposto por tempo prolongado, determinam males às vezes irreversíveis que, na maioria das vezes, não são percebidos pelos trabalhadores, por não serem visíveis.

*"E além de se expor cotidianamente a situações insalubres de trabalho como as que foram referidas acima, o trabalhador, ao se ausentar do ambiente de trabalho, se expõe novamente a condições insalubres. Os bairros proletários geralmente não oferecem condições de saneamento básico do meio ambiente. Faltam redes de esgoto ou de água tratada e encanada e, além disso, a própria moradia na maioria das vezes se apresenta insalubre - espaço reduzido na residência, com várias pessoas ocupando um único cômodo, por exemplo." (TOMAZI, 1986, p. 41.)*

Assim, o trabalhador tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho, vive sem condições saudáveis para seu descanso, sem conforto e tranquilidade, além de alimentação inadequada, para repor as energias gastas durante o processo de trabalho.

Além disso, o desgaste no trabalho e a falta de estrutura necessária para a vida em família alia-se à distância entre local de trabalho e residência. A deficiência quanto à qualidade e quantidade dos meios de transporte, interferem na dinâmica da vida social do trabalhador.

A seguir analisaremos a higiene e segurança no ambiente de trabalho, estando ambas diretamente ligadas à saúde/doença do trabalhador.

### 1.2.2. Higiene e segurança no trabalho

O início do que hoje apontamos como higiene (vigilância sanitária) advém da preocupação com a saúde ao nível da coletividade. Seu surgimento está diretamente

relacionado com as endemias<sup>3</sup> e epidemias<sup>4</sup> que preocupam a humanidade.

Após alguns estudos realizados, a questão da higiene e segurança no trabalho subdividem-se em três partes:

Higiene industrial, visa diagnosticar os perigos antes que agridam a saúde do trabalhador. É supervisionada pela Engenharia.

Higiene ocupacional, que está relacionada à Medicina, Engenharia e Saúde Pública.

Higiene do trabalho, está relacionada à Medicina do Trabalho e Engenharia de Segurança do Trabalho. Para que essa exista é necessário verificar:

- características físicas do ambiente de trabalho;
- normas higiênicas sobre poluentes do ambiente atmosférico;
- características toxicológicas de todos os materiais;
- estudo das condições da empresa;
- determinação qualitativa e quantitativa dos poluentes e outros agentes de saúde profissional;
- relação entre o ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde;
- controle para eliminar ou diminuir as condições perigosas;
- participação em comissões de prevenção de acidentes de trabalho;
- manutenção para evitar a poluição das águas, do ar e do solo.

Quanto à segurança no trabalho, alguns estudiosos da área indicam que sejam

---

<sup>3</sup> Doença que existe constantemente em determinado lugar, acometendo número maior ou menor de indivíduos. (BUENO, 1991, p. 408.)

<sup>4</sup> Surto de doença contagiosa que ataca numerosas pessoas ao mesmo tempo. (BUENO, 1991, p. 408.)

tomadas certas providências como:

- cadastramento dos acidentes;
- discussão e informação para evitar a reincidência dos acidentes;
- estudo das condições de trabalho;
- programa educativo para conscientização dos trabalhadores quanto à segurança;
- programas preventivos.

Pode-se perceber que a preocupação com a higiene e segurança no trabalho tem um aspecto preventivo bastante característico.

Quanto à Medicina do Trabalho,

*"É compreendido no sentido moderno e antes de tudo Medicina Preventiva que recorre a conhecimentos multidisciplinares com a finalidade de fornecer ao mundo do trabalho os elementos indispensáveis para atuação primária e à criação de condições de trabalho adaptadas ao homem." (COSTA, 1989, p. 30.)*

Essa se preocupa com a saúde física e mental do trabalhador, tendo em vista protegê-lo dos riscos de agentes nocivos e acidentes inerentes à ocupação que exerce, buscando prevenir tais trabalhadores de doenças profissionais.

Fazer um trabalho preventivo consiste em:

- fazer exames periódicos;
- seleção dos trabalhadores quanto à capacidade física e emocional;
- participação em programas educativos sanitários, etc.

Ou seja, buscar uma maior qualificação dos trabalhadores de acordo com a sua área de atuação, proporcionando-lhes maior segurança e qualidade no ambiente de trabalho.



Esses ambientes de trabalho e suas dependências devem ser conservados sempre em boas condições de limpeza, prevenindo o local de trabalho de insetos e bichos que possam trazer riscos à saúde dos que trabalham nesse ambiente ou dele usufruam.

Para tanto, é necessária uma limpeza adequada do ambiente, dos utensílios de trabalho, e a higiene pessoal os trabalhadores (banho, corte das unhas, cabelos presos, uso de uniformes), principalmente aos que trabalham com a produção de gêneros alimentícios.

Essa prevenção, em muitas empresas, é executada pelo Serviço de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, que tem como fim zelar pela saúde e o bem-estar do trabalhador e contribuir para um bom desempenho da empresa, incluindo ainda proteção contra acidentes de trabalho e prevenção das doenças profissionais, educação sanitária, para que os trabalhadores tenham a sensação de segurança e satisfação no trabalho. Por outro lado, a empresa terá ganhos, quanto à diminuição do absenteísmo, maior rendimento do trabalhador, redução de gastos com seguros e indenização dos acidentes e doenças profissionais e conseqüentemente, aumento da produtividade, que é o maior objetivo do empregador.

### **1.2.3. Acidente de trabalho**

O acidente de trabalho do ponto de vista legal é definido pela Lei nº 8.713 de 24 de julho de 1991, em seu artigo 19:

*"O acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos inciso VII do artigo 11 desta Lei provocando lesão corporal ou perturbações funcionais que causem a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho." (COLETA, 1991, p. 15.)*

A ocorrência cada vez mais acentuada de acidentes de trabalho tem merecido maior atenção e destaque por parte dos profissionais de Medicina, higiene e segurança do trabalho, que procuram proteger os trabalhadores contra os riscos que causam acidentes, tendo como objetivo primordial proteger a saúde do homem no exercício de seu trabalho, decorrente de uma busca por melhores condições de trabalho. Essas preocupações se intensificaram com o acúmulo de grandes concentrações de trabalhadores em locais perigosos e insalubres. Em nosso País a preocupação com os acidentes de trabalho vêm ocorrendo desde 1919, desse período até hoje as legislações a esse respeito garantiram novos direitos aos trabalhadores e, com a ajuda da CIPA, buscaram uma maior fiscalização quanto à segurança dos equipamentos e do local de trabalho como um todo.

Atualmente os acidentes de trabalho vêm acontecendo em maior número na construção civil, pela não utilização de equipamentos adequados, da ausência de informações para o manuseio dos mesmos, tais como capacetes, cintos de segurança, botas, etc. No entanto, esse se intensifica pela natureza das atividades desse setor, onde os trabalhadores estão sempre expostos a riscos profissionais.

Alguns especialistas sobre essa problemática, que atinge grande parte dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho, apontam alguns tipos de lesões sofridas:

- traumatismo craniano;
- perda da visão através dos agentes físicos como a luz;
- perda da audição através de agentes físicos como o ruído;
- problemas de coluna pelas posições incômodas na realização das tarefas;
- amputação e fratura de membros como braço, mão, dedos, pernas, pés, etc. Essas perdas podem ocorrer devido à utilização de equipamentos sem segurança ou com muito tempo de uso, e a não habilitação dos trabalhadores para lidar com certos equipamentos e até

mesmo por falta de atenção, decorrente do desgaste físico e mental no trabalho ou em sua vida familiar;

- doenças de pele, após contato com agentes como radiação e substâncias como mercúrio, chumbo, magnésio. Essas lesões ocorrem principalmente nas grandes indústrias, com ritmo excessivo de trabalho, onde o trabalhador tem um número determinado de produtos a produzir, e nessa intensidade acaba se distraindo e se acidentando.

Os tipos de acidentes:

- **Típico**: quando ocorre dentro do ambiente de trabalho, podendo ser durante a produção, no descanso, nos sanitários, enfim, desde que o trabalhador esteja dentro da empresa.

- **Trajeto**: dá-se durante o percurso regular da residência ao trabalho, mas deixará de existir se durante o trajeto o assalariado desviar do seu caminho habitual, como por exemplo, se o trabalhador decidir passar no supermercado e depois for para casa e se acidentar não é mais considerado acidente de percurso, pois essa atividade não é habitual. A maioria dos acidentes dessa espécie ocorre no interior dos meios de transporte coletivo, utilizado por uma grande parte dos trabalhadores, e por serem precários, pela má condição das estradas e pela duração da viagem, ocasionando desgaste nos condutores desses veículos, dando margem a acidentes e incidentes nas estradas.

Outros acidentes são causados por falhas humanas devido ao desgaste intenso nas tarefas realizadas ou pela própria personalidade do trabalhador, trazida ao longo de sua história de vida como descuido, a não aceitação em mudar hábitos já enraizados no seu dia a dia.

Dessa forma, os acidentes são causados por um conjunto de ações que levam riscos graves ou não à saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Nesses casos o acidentado tem como direito a assistência da previdência através dos seguintes auxílios, de acordo com as Leis Trabalhistas, citadas no Manual de Legislação Atlas, 1993:

- a) **Auxílio-doença:** é a prestação devida ao segurado que se apresenta com lesão ou doença determinante de incapacidade para o trabalho temporária, quando verificada em perícia médica. É concedido a partir do 16º dia do afastamento do trabalho.
- b) **Aposentadoria:** é concedida no caso de incapacidade total e permanente para o trabalho. O trabalhador será pago com o valor do dia do acidente, como consta na carteira do trabalho ou no contra-cheque.
- c) **Pensão por morte:** concedida com o falecimento do trabalhador, causada por evento ocorrido no trabalho ou dele resultante, a seus dependentes.
- d) **Auxílio acidente:** é a prestação devida ao segurado na qual se apure incapacidade para o exercício da profissão anterior ao acidente, mas não para outra.
- e) **Pecúlio** - é a prestação em dinheiro, paga aos dependentes do acidentado que falece em decorrência dele. É uma forma de indenização, destinada a compensar dependentes pelo prematuro afastamento do trabalho de quem os provia de alimentos.

Essas são algumas compensações que o segurado ou seus dependentes têm direito, quando ocorre algum acidente de trabalho. Contudo, para prevenirmos contra os acidentes, é necessária a criação e a manutenção de boas condições de trabalho, incluindo o fornecimento de equipamentos de proteção e segurança para o trabalhador, sendo de responsabilidade da empresa adquirí-los, cabendo aos empregados a sua utilização.

Para a prevenção dos acidentes de trabalho deve haver o envolvimento de vários setores da organização, para garantir melhores condições de trabalho, o máximo de preparação profissional do trabalhador e clima favorável para que a segurança do trabalho

seja prioritária na organização. Para isso é necessário:

- eliminação de riscos graves existentes no ambiente de trabalho como temperatura, iluminação, ventilação e outros fatores que sejam desfavoráveis ao bom andamento do trabalho;
- implantação de uma política de benefícios aos trabalhadores como o lazer, vale-transporte, ticket alimentação, convênio com farmácia, assistência médico-odontológica, ou seja, o mínimo para que o trabalhador execute suas tarefas com mais motivação e satisfação, pois tem seus direitos básicos assistidos, mesmo com o salário indireto;
- um treinamento e formação de mão-de-obra para que os trabalhadores saibam lidar com seus instrumentos de trabalho. Tendo domínio sobre eles, executará com mais perfeição suas tarefas;
- preparar os trabalhadores para o desempenho da função. Esse treinamento é importante que seja feito antes que o servidor se depare com o equipamento, tendo todas as informações da sua funcionabilidade;
- participação de trabalhadores na CIPA, atuando na prevenção de acidentes;
- sistema de atendimento dos acidentados;
- dar informações através de cartazes: frases sobre a segurança no trabalho;
- ter sempre registro e análise de ocorrência de acidentes para que se evitem outros casos;
- programa de uso de equipamentos de proteção individual (EPI) para que se possa reduzir ou eliminar totalmente os riscos de acidentes.

Esse é um argumento que deve ser utilizado com a organização, pois de um lado se garante a produtividade e de outro se assegure o bem-estar do trabalhador, pois a segurança no trabalho não deve ser apenas uma reivindicação do trabalhador, mas uma condição indispensável para o funcionamento de qualquer sistema de trabalho. Para tanto, compete ao Estado elaborar legislação básica que norteie as relações de trabalho e zelar

pelo seu cumprimento.

Como define COLETA (1991, p. 142),

*"O trabalhador é pago para produzir, não para arriscar sua vida e a saúde em um ambiente de trabalho inseguro, muito menos tem que viver o tempo todo fugindo do perigo imposto pela insegurança."*

Sabemos que na realidade brasileira o Homem se expõe a um trabalho com proteção insuficiente, utilizando máquinas antigas e obsoletas, aumentando a probabilidade de acidentes.

Nessa óptica, o trabalhador tem por dever produzir, mas, por outro lado, a organização tem por obrigação dar a esses trabalhadores condições básicas para que produza sem prejuízo a sua saúde.

Diante do que foi até aqui exposto, e como já foi ressaltado, a ausência de dispositivos como segurança, higiene, ambiente de trabalho, expressam um desgaste no processo de trabalho, contribuindo para o aumento dos acidentes, que resultam em sérios problemas para a saúde do trabalhador.

#### **1.2.4. Saúde do trabalhador**

As agressões sofridas pelos trabalhadores no seu local de trabalho influenciam direta e indiretamente na saúde do trabalhador e, nessas condições o trabalho está fazendo mal à sua saúde.

Essa situação está chamando a atenção de estudiosos e profissionais de diferentes áreas.

Como ressalta POSSAS (1989, p. 118-119)

*"As condições de trabalho e de saúde estão estreitamente associadas às condições em que se realiza o processo produtivo e são por elas determinadas. O grau de importância que será dado ao problema da saúde, da doença ocupacional e do acidente do trabalho é determinada pela posição e importância relativa dos trabalhadores como parte desse processo. As condições de saúde estão portanto vinculadas às características do setor da produção em que atua o trabalhador."*

A saúde dos trabalhadores está relacionada com o tipo de agressões físicas e mentais que sofre em seu ambiente de trabalho. Aos desgastes pela distância do trabalho e sua residência, a insatisfação com a vida e com o trabalho e pela sua própria história de vida. E até mesmo pelo salário pago pelo patrão, pois quanto menor o salário, mais o trabalhador terá que se ocupar de trabalhos extras para manter a si e seus dependentes, aumentando assim seu desgaste físico e mental, e afetando a sua saúde.

Conforme VALENTE (1991, p. 14),

*"As questões de saúde do trabalho vão além da discussão exclusiva do salário e da exploração, elas colocam em pauta a questão relativa à qualidade do local de trabalho, das relações com chefias e colegas, da monotonia, do desgaste físico e mental, dos riscos em geral. Em suma, colocam na agenda de discussão o impacto das condições de trabalho sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, em seu conjunto, desde o trabalho ao seu local de moradia, incluindo seu lazer e seu acesso a serviços públicos de educação, saúde, etc."*

Como já foi explanado, além desses agentes trabalhistas, a saúde do trabalhador

também é atingida pelas condições de vida a que estão submetidos, onde muitos deles residem em condições precárias, com falta de saneamento básico (rede de esgoto, água tratada, energia elétrica), agravando mais ainda a sua saúde. Outro fator são os programas de saúde aos quais eles têm acesso. Os programas de saúde dos trabalhadores surgiram e sobrevivem em meio a uma profunda crise do sistema de saúde, expressando a falência das políticas públicas de saúde. A rede hospitalar vive um verdadeiro colapso: falta de verbas, baixa remuneração aos que trabalham nessa área, greves constantes e duradouras, leitos e laboratórios sendo desativados, limitando cada vez mais o acesso aos trabalhadores de baixa remuneração e a população em geral.

A falência da Saúde Pública e a intervenção do Estado fica bem evidente na citação abaixo:

*"A Política de Saúde, assim como as demais, sempre esteve direcionada aos interesses da classe dominante, em detrimento das necessidades da classe dominada, privilegiando a privatização dos serviços de saúde e garantindo a manutenção e reprodução da força de trabalho, através da visão unifatorial da relação saúde/doença." (SILVA, 1992.)*

Além de todas as deficiências no ambiente de trabalho, que influenciam na saúde do trabalhador, na sua vida e em seu bem-estar social, o trabalhador ainda precisa tentar sobreviver diante da política nacional de saúde, que é um direito do cidadão, mas que como em tantos outros direitos, não têm o acesso necessário devido ao contexto sócio-econômico-político a que estamos submetidos.

Nesse sentido, algumas organizações como a UFSC vêm buscando formas alternativas de proteção à saúde através do Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT - e de perícias médicas, que têm como função técnica resolver os



problemas da empresa relacionados com saúde do trabalhador. E através de convênios para atender e controlar acidentes e doenças físicas e mentais que elas mesmas produziram como:

- o ritmo de trabalho, que exige muita atenção;
- o controle exercido pelos supervisores e capatazes, causando tensão psíquica, estresse e esgotamento físico;
- uso de maquinários em espaços reduzidos, que dificultam os movimentos e favorecem os acidentes;
- ruído excessivo, que causa dor de cabeça e surdez;
- temperatura elevada e umidade excessiva;
- ventilação precária;
- contaminação do ar por poeiras e partículas de algodão, por exemplo;
- utilização de substâncias tóxicas que afetam a pele, as vias respiratórias, o sistema nervoso, e causam tensão. Algumas dessas substâncias causam efeitos específicos, como a anilina<sup>5</sup> que diminui a oxidação do sangue, afeta o coração, irrita o sistema nervoso central; a acetona, irrita os olhos, produz queimaduras na pele, irrita os brônquios e causa dor de cabeça. O amoníaco<sup>6</sup>, irrita os olhos, produz queimaduras na pele, inflamação dos brônquios e irrita as vias respiratórias;
- as jornadas rotativas alteram o sono, causando fadiga, ardores no estômago, úlceras, além de desorganizarem a vida familiar e social dos trabalhadores;
- esforços físicos excessivos no transporte de cargas provocam dores musculares, etc.
- nas fábricas de pintura, indústrias metálicas e de automóveis, a exposição e manuseio de solventes orgânicos como o benzeno, o triclorotileno, levam ao surgimento de alterações no sangue, na pele, no sistema nervoso, rins e inclusive desenvolvem anemias e câncer;

---

<sup>5</sup> Matéria corante industrial (BUENO, 1991, p. 99.)

<sup>6</sup> Substância gasosa formada por combinação de um átomo do ozônio e três de hidrogênio. (BUENO, 1991, p. 99.)

- lidar com plástico e borracha podem acarretar problemas aos rins, fígado, sistema nervoso, pele e desenvolver câncer;
- trabalhar muito tempo de pé, causando varizes;
- mudanças bruscas de temperatura, causando problemas circulatórios, reumatismos, etc.

Todas as situações relacionadas com a saúde do trabalhador interferem diretamente no seu poder de organização, na luta contra essas agressões sobre seu corpo e sua mente.

*"Há desarticulação entre as diversas instituições públicas responsáveis pela política nacional de saúde do trabalhador, política esta que envolve uma série de aspectos, a industrialização, a política agrária, a ciência e tecnologia, o meio ambiente, a urbanização, a saúde e a previdência, a educação. Ou seja, há uma série de aspectos que estão interrelacionados mas há uma desarticulação do ponto de vista de políticas públicas para abordarem o problema de forma mais coordenada." (RIGOTTO, 1993, p. 43.)*

É notável que a luta por melhores condições de saúde-trabalho ocorra de modo sutil e frágil, através dos sindicatos, órgãos aos quais grande número de trabalhadores delegam a responsabilidade de lutar por ganhos salariais e adicionais de insalubridade e de periculosidade, os quais têm direito, mas lutar por melhores condições de trabalho não é alvo direto dos trabalhadores. As reivindicações são voltadas para ganhos salariais, isso se explica pelos baixos salários, a nível nacional, onde qualquer adicional contribui e muito para o orçamento das famílias brasileiras.

Em relação a esses adicionais de insalubridade e periculosidade, o nosso país é um dos poucos no mundo que os paga, por nos preocuparmos com as conseqüências e não irmos às causas. Ou seja, pagamos adicionais aos trabalhadores expostos a ambientes insalubres e perigosos, e não tratamos de eliminar as más condições desses ambientes.

Diante de tudo que foi explanado, a saúde do trabalhador é o que mais sofre e interfere diretamente no desempenho de suas funções. Pois sua ausência aumenta o número de atestados médicos e de licenças para tratamento de saúde. Trabalhadores com fome e sem saúde não conseguem produzir, mas se é para isso que são contratados, a empresa deve dar condições tanto ambientais quanto salariais para que os trabalhadores possam conduzir seu trabalho em condições físicas, mentais, emocionais e financeiras adequadas, contribuindo para sua disposição e motivação para o trabalho e para sua vida em família, visto que, segundo o artigo 196 da Constituição Federal de 1988,

*"A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação."*

O direito à saúde, educação, moradia, lazer e condições de trabalho, só serão conquistadas através da mobilização, organização e da conscientização dos trabalhadores e da população como um todo. Dessa forma poderão cobrar de maneira mais eficaz das empresas e do Estado ações mais efetivas para a criação de condições de trabalho mais saudáveis, bem como a criação de melhores condições de vida da população brasileira como um todo.

Para entendermos como esse processo ocorre no R.U. - UFSC e em que nível se encontram as condições de trabalho nesse setor, realizamos uma pesquisa junto a seus servidores. Os resultados dessa pesquisa serão apresentados no capítulo que segue, que contará ainda com uma apresentação do trabalho lá desenvolvido pelo Serviço Social, bem como suas propostas de intervenção frente à realidade constatada.

## **CAPÍTULO 2**

### **AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO, UFSC, E A ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NO SETOR**

#### **2.1. O Serviço Social inserido no Restaurante Universitário - R.U.**

A atuação de profissionais de Serviço Social no Restaurante Universitário - R.U. - teve início em agosto de 1987, através da profissional da Associação dos Servidores da Universidade Federal de Santa Catarina - ASUFSC -, hoje Sindicato dos Trabalhadores - SINTUFSC.

Em setembro de 1988, com a criação da Coordenadoria de Serviço Social - COSS-UFSC, o trabalho do Serviço Social, antes só voltado para alunos, passou a atingir também os servidores da Universidade. Como nesse período o trabalho no RU estava sendo desenvolvido pelo Serviço Social da ASUFSC, passou-se a realizar um trabalho integrado entre as duas instituições.

A partir de 1990, com a contratação da profissional da Associação pela UFSC, estando, lotada na COSS, essa continuou assumindo o trabalho com os servidores do RU.

Em 1992 a COSS foi extinta, e foi criada a Divisão de Serviço Social - DISS. Essa é vinculada à Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária - PRAC -, mais

especificamente ao Departamento de Ação Comunitária - DEAC. O DEAC tem a função de administrar e desenvolver atividades em nível social, destinadas aos servidores e estudantes.

O DEAC se divide em:

- Divisão de Serviço Social
- Divisão de apoio aos programas
- Divisão de elaboração de programas

A Divisão de Serviço Social, que iremos ressaltar, tem entre suas funções, planejar e executar programas de apoio e atendimento social à comunidade universitária, sendo esse o papel da seção de atendimento ao estudante e da seção de atendimento ao servidor.

À Seção de Atendimento ao Servidor compete principalmente desenvolver ações voltadas às questões que englobam as relações sócio-econômicas dos servidores dos diversos segmentos desta Universidade.

Para tanto, o Serviço Social busca através de um trabalho educativo, participativo e consciente, a valorização do servidor enquanto cidadão economicamente ativo dentro da instituição. Visa à garantia dos direitos sociais, sem abdicar a prática assistencial, analisando e intervindo em cada necessidade do servidor, vinculando a sua vida social e política dentro e fora do seu local de trabalho, visto que, de certa forma, suas dificuldades extra labor interferem diretamente nas suas relações de trabalho.

*"Entendida dessa maneira, a reprodução das relações atinge a totalidade da vida cotidiana, expressando-se tanto no trabalho, na família, no lazer, na escola, no poder, etc., como também na profissão." (IAMAMOTO, 1986, p. 73.)*

Nesse sentido, a interferência da instituição vai além do local de trabalho, influenciando diretamente na vida do servidor em seus vários níveis.

Essas questões perpassam as preocupações e objetivos da atuação do Serviço Social do R.U. Busca-se uma maior organização profissional dos servidores, uma integração entre servidores e as chefias, a criação de um espaço para que os servidores discutam acerca das questões de seu interesse, o desenvolvimento de programas de capacitação social e de saúde, entre outros, os quais visam à melhoria de suas relações interpessoais. Essas alternativas de atuação são subsidiadas por atividades como: atendimento individual ao servidor e/ou seus familiares, reuniões com servidores, chefias e direção, visitas domiciliares e/ou hospitalares a servidores e/ou familiares; organização de grupos objetivando à integração e/ou mobilização de acordo com o interesse do servidor.

Tais preocupações e atividades do Serviço Social com os servidores do R.U. têm a intenção de estimulá-los a participarem das discussões de interesses individuais e coletivos, possibilitando um processo de fortalecimento e ampliação de seus direitos sociais e políticos, condições básicas para o exercício da cidadania. Nesse sentido, mais importante que reclamar é se organizar para reagir e ir em busca do coletivo. Dessa forma, a organização é o eixo principal para a participação, ou seja, não basta lutar pela cidadania, é preciso exercê-la, para que se possa alcançar os objetivos que os levaram a lutar.

Nessa busca contínua de superação das dificuldades através da luta pela cidadania, os profissionais do Serviço Social deparam-se com algumas barreiras e limites em sua atuação, tanto por parte dos servidores como na própria instituição. Tais dificuldades se colocam, de um lado, por ser uma instituição pública, onde a distribuição de recursos e benefícios é precária e a própria expectativa profissional que se coloca é voltada ao controle e amenização de conflitos. Por parte dos servidores, a dificuldade é fazer com que esses se engajem na luta por sua cidadania, pois esses, em sua maioria, ou são acomodados com a atuação ou perderam a esperança de lutar por dias melhores, tanto dentro do trabalho como fora dele.

Segundo SERRA (1986, p. 38.)

*"A prática profissional institucionalizada tem seus limites exata e principalmente ou ser institucionalizada e, como tal, sujeita a determinantes de agentes outros que tentam impor as regras, normas e parâmetros para sua execução."*

Nesse sentido, é exigido dos profissionais de Serviço Social uma nova alternativa de ação, diante das dificuldades encontradas em seu meio de atuação.

Por ser o Serviço Social uma profissão que trabalha com as questões sociais, foi chamado pela instituição para intervir nas seqüelas deixadas pelo capitalismo, ou seja, trabalhar com os reflexos do modo de produção.

Para que o Serviço Social faça sempre essa análise de conjuntura é indispensável que esses profissionais estejam em constante contato com a realidade vivenciada em sua atuação e com a realidade de sua instituição, para que possam estar sempre em busca da maturidade profissional, além da importância da atualização teórica que dá subsídios à sua prática.

Isso implica romper com o paternalismo institucional e com o assistencialismo na prestação dos serviços assistenciais, devendo-se pensar a assistência como meio para conquista dos direitos dos servidores e não como favor da instituição.

Os servidores do R.U. como os demais da UFSC, têm direito a:

Sob a responsabilidade do Departamento de Pessoal:

- vale transporte, que é um direito institucional, mas o servidor precisa solicitá-lo freqüentemente até o quinto dia útil de cada mês, sendo descontado no contra-cheque 6% do salário base do usuário.
- Auxílio creche, assistência pré-escolar aos dependentes de 0 a 6 anos de idade, sendo filho ou menor que esteja sob tutela do servidor, o valor a ser pago é de 45 a 57 reais, de acordo com o salário base do solicitante. No caso de dependentes portadores de deficiência será considerado a idade mental correspondente à faixa etária do auxílio, mediante laudo médico.
- Auxílio funeral ao servidor na ativa ou aposentado, a família do servidor recebe auxílio correspondente a um mês de provento ou remuneração para custeio das despesas. É necessário apresentar o atestado de óbito e as notas de despesas para o ressarcimento.

Sob responsabilidade do DEAC:

- Vale alimentação, esse tem o mesmo procedimento do vale transporte, porém o desconto oscila 3% a 7%, dependendo do salário base do servidor.
- Isenção de taxas, devido a todos os servidores que recebem até 4,5 salários mínimos, nesse, o Serviço Social dá uma declaração da faixa salarial do servidor.

Os auxílios que seguem ainda são de responsabilidade do DEAC, porém com estudo social e parecer técnico do Serviço Social.



- Auxílio medicamento, via farmácia do SESI - Serviço Social da Indústria -, localizada no Campus Universitário. O solicitante necessita ter em mãos o xerox da receita médica, com data atual e o preço dos medicamentos, além do xerox do contra-cheque. O auxílio será concedido mediante estudo prévio feito pelo Serviço Social, através de cadastro sócio-econômico do servidor (anexo 4).
- Auxílio para compra de óculos deverá ter o mesmo encaminhamento do auxílio medicamento, porém é necessário ter o orçamento da Ótica Guanabara, que é conveniada à UFSC, além de outras duas óticas, a critério do solicitante.
- Auxílio para pagamento de exames, quando esse exame não é realizado no H.U., e não podendo ser pago pelo servidor deverá ser feito requerimento ao DEAC.

Esses direitos sociais são repassados pela instituição como sendo benefícios. Contudo, para o Serviço Social, esses são elementos compensatórios, salários indiretos pagos para cobrir a defasagem salarial. Deste ponto de vista é fundamental que esses direitos continuem existindo pelo menos até que se tenha um salário compatível, que dê conta de cobrir as necessidades básicas para que os servidores conquistem sua cidadania.

Diante do que foi explanado neste item, os profissionais de Serviço Social da UFSC procuram alternativas de atuação, através de uma prática voltada para análise crítica e política das situações e através da descentralização das intervenções, ou seja, buscam alternativas indo até os servidores, inserido o Serviço Social em setores com maior procura a fim de analisar, constatar e intervir nas dificuldades desses setores, concomitantemente a abertura de novos campos de estágios a alunos do Serviço Social.

Com a abertura de novos campos de estágio tivemos oportunidade de iniciar nossa intervenção no R.U., a qual teve início em maio de 1997 e término em dezembro

de 1993. A partir da intervenção nesse espaço institucional optamos por desenvolver um estudo sobre as condições de trabalho no R.U., estudo esse que apresentaremos no item que segue.

## **2.2. Condições de trabalho: fator premente nas atividades desenvolvidas no R.U. UFSC**

No decorrer do estágio supervisionado houve o conhecimento do seu campo. Foram realizados atendimentos individuais aos servidores e algumas observações no R.U. Elaboramos, durante o período de estágio, um projeto de pesquisa, e a questão que mereceu estudo foi: condições de trabalho. Esse foi colocado em prática através de um formulário (anexo 5) preenchido junto aos servidores, a partir de entrevistas individuais realizadas com oitenta e oito dos cento e dez servidores do setor.

Esse formulário foi composto de perguntas abertas e fechadas. As fechadas apresentavam alternativas fixas e nelas foram abordadas questões relacionadas ao ambiente e relação de trabalho. As abertas se caracterizaram por respostas com frases ou orações que auxiliavam as fechadas.

Paralelamente a esse procedimento, foram feitas leituras e estudos sobre a temática escolhida para melhor análise das situações emergentes. Mantivemos contatos informais com os servidores do R.U. através de reuniões de grupo, quando possível, pois no setor em estudo o ritmo de trabalho se dá em função do tempo e da produção. Realizamos, também, uma constante formulação de relatórios e documentos sobre o R.U. durante todo o estágio.

Mas, antes da apresentação da pesquisa sobre as condições de trabalho no R.U., faz-se necessário apresentar um levantamento feito pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT -, em 1990, e outro feito pelo Serviço Social em 1992, sobre a realidade social dos servidores do setor.

Através desses trabalhos constatamos que o nível de escolaridade dos servidores do R.U. é baixo: desde analfabetos, passando por primeiro grau incompleto e completo, até aos pouquíssimos de nível secundário e, menos ainda, de nível superior; esses, no entanto, executam serviços administrativos. O baixo nível de escolaridade implica desqualificação profissional.

Percebemos, ainda, que o grupo familiar geralmente é incompleto, ou seja, constitui-se por mães e filhos, sem a presença da figura masculina, gerando tensões familiares: mulheres com duplo papel familiar, dupla jornada e responsáveis pelo sustento de uma família composta em média por mais de três filhos, com uma renda mensal de 2 a 5 salários mínimos. Cerca de 74% dos servidores residem em casa própria, 65% em imóvel financiado, 11,7% em casas cedidas e 7,8% alugam. Dessas, 28,6% são construídas em madeira, 52,7% de alvenaria, 18,7% mistas. Todas com saneamento básico domiciliar (rede de esgoto, água tratada, energia elétrica). A grande maioria, ou seja, 68,4% utilizam transporte coletivo como meio de locomoção, 11,2% utilizam veículos próprios e 16,3% deslocam-se a pé de casa para o trabalho.

Os servidores, em sua maioria, alegam gostar da profissão, apesar da desvalorização em relação à importância do trabalho que realizam, e também pela diferença existente em termos de política de pessoal (servidores do R.U. e servidores em geral). Isso ocorre devido à própria natureza do trabalho no setor, que exige horário

especial para que esses possam servir as refeições à comunidade universitária, horário esse já apresentado no Capítulo 1. Essa diferenciação causa sentimento de inferioridade em relação às pessoas que atuam em outros setores da UFSC.

Com relação aos hábitos sociais e ao lazer, 61,2% não desenvolvem nenhum tipo de lazer. Sua rotina é de casa para o trabalho e vice-versa.

Esses aspectos retratam o dia a dia dos servidores que trabalham no R.U. e as suas condições de vida social e econômica.

Para aprofundar o conhecimento dessa realidade dos servidores é que optamos por realizar uma pesquisa sobre suas condições de trabalho.

Os resultados dessa pesquisa serão relatados a seguir, de forma explicativa, tomando como parâmetro as categorias identificadas no Capítulo 1, sendo elas: ambiente de trabalho, higiene e segurança no trabalho, acidente de trabalho e saúde do trabalhador.

### **2.2.1. O ambiente de trabalho no R.U.**

A presente explanação permitirá a divulgação dos resultados levantados através da pesquisa desenvolvida, bem como possibilitará uma reflexão em torno dos assuntos prementes que envolvem o cotidiano de trabalho dos servidores do R.U.

Constatamos, no decorrer da pesquisa, que o ambiente de trabalho no R.U. é considerado por 41,40% dos servidores da produção como satisfatório, e por 40% como bom. Por outro lado, na visão da administração, 63,63% o consideram satisfatório e 27% bom.

As justificativas apresentadas apontam questões relacionadas a agentes físicos, ergonômicos, químicos e biológicos. Com referência aos físicos, foram ressaltados: espaço físico, ruído, luminosidade, temperatura, umidade e ventilação.

O espaço físico foi considerado insuficiente, apresentando condições precárias, o que dificulta as atividades no setor. A circulação de pessoal ocorre no mesmo espaço em que carrinhos e outros utensílios de cozinha são movimentados, ou seja, há um congestionamento entre utensílios de cozinha, equipamentos e pessoas. A falta de estrutura física não se restringe à cozinha e ao almoxarifado, ocorrendo também em outras divisões do setor.

O ruído, que depende do grau de intensidade e do tempo de exposição, pode ser definido como qualquer sensação sonora indesejável ou inoportuna. Pode trazer sérios problemas auditivos aos servidores no R.U. Esse agente físico, no local, encontra-se no limite estabelecido em lei, que é de 85 decibéis. Porém, o tempo de exposição é alto e freqüente, mesmo havendo rotatividade dos servidores. Essa exposição é quase sempre sofrida pelos mesmos servidores devido à escala de serviço.

O setor que apresenta maior propagação de ruído é a cocção, visto que nele há panelas de alta pressão, fritadeiras e polifritas ligadas, principalmente no período da manhã, e pela deficiência e ineficácia do exaustor que, por ora, também produz barulho.

Além desse, as copas de higienização existentes nos três refeitórios também enfrentam problemas com esse agente físico, devido à utilização das máquinas de lavar bandejas, que são ligadas alguns minutos após se começar a servir as refeições. Esse

barulho é incômodo para os servidores que ficam diretamente expostos a ele por aproximadamente uma hora, sendo incômodo aos comensais, os quais ficam também sob a pressão desse agente. Esse problema é igualmente enfrentado na esteira, pela qual passam as bandejas, onde são servidos os comensais, bem como nos setores de corte de cereais e saladas.

Esse limite, como já foi colocado, não está acima do índice de tolerância para audição humana, mas a exposição diária, além de exigir do servidor aumento do tom de voz para se comunicar, o faz ficar irritado, resultando no baixo rendimento da produção. O constante barulho diminui o nível de concentração e atenção, podendo causar acidentes e, com o passar do tempo, provocam a redução da audição.

A luminosidade é outro fator que provoca conseqüências no ambiente de trabalho no R.U. Teoricamente, essa pode ser artificial ou natural, dependendo da atividade desenvolvida. No R.U. a iluminação é inadequada. De um lado, devido à pouca luminosidade das janelas existentes e em número insuficiente nos setores de produção, estão ainda localizadas em uma altura que dificulta a propagação da luz, sendo que, impede ainda mais a passagem desse agente físico. Com relação à iluminação artificial, realizada principalmente através de lâmpadas fluorescentes, a situação também é preocupante. As lâmpadas são insuficientes para iluminar a área a que se destinam; além disso, a sua conservação fica a desejar, sendo essa de responsabilidade da Prefeitura Universitária.

A luminosidade precária causa danos visuais e fadiga nos servidores, além de comprometer a sua saúde. Essa insuficiência poderá interferir na qualidade das refeições servidas, pois a falta de iluminação adequada reduz a visualização, podendo refletir na higiene.

Com a pouca iluminação, os que trabalham sob essas condições têm que forçar a sua visão e com o tempo esse esforço poderá exigir o uso de óculos pela maioria dos servidores do R.U. Dessa forma, a falta de condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho se reflete na saúde do servidor e, conseqüentemente, provoca dificuldades sócio-econômicas devido à necessidade de aquisição de óculos.

Temperatura, umidade e ventilação também são fatores que aparecem nos vários setores do R.U.

A temperatura tem maior concentração na cozinha, onde a utilização das panelas de pressão, polifritas e fritadeiras intensa, sendo que, quando ligadas, causam o acúmulo de vapor e, conseqüentemente, o aquecimento do ambiente.

A temperatura influencia diretamente na execução das atividades físicas e mentais dos servidores. O excesso de calor na cozinha divide espaço com o frio do frigorífico, que apesar de não ter temperatura tão baixa, também provoca agressões ao organismo dos que a ele se submetem. Isso porque os servidores que atuam nessa área estão constantemente sofrendo alterações de calor tendo em vista a necessidade de armazenarem ou retirarem alimentos da câmara frigorífica, sem usarem o uniforme existente.

Essa troca de temperatura brusca e constante, onde o indivíduo ao sair de um ambiente com temperatura elevada e passa para um espaço com uma mais baixa, pode sofrer uma série de conseqüências desastrosas para a sua estrutura física.

Essa variação não se dá apenas pela mudança da temperatura do ambiente, mas pela má circulação do ar e insuficiência de janelas. Tais fatores dificultam o conforto térmico do ambiente, que se torna não compatível com as atividades realizadas.

A mudança de temperatura e a falta de ventilação são perigosas para a saúde do servidor, e somando-se ao excesso de umidade, podem causar conseqüências indesejáveis.

Isso ocorre na cozinha do R.U., onde a exposição aos três agentes é uma constante. Nesse setor há, além de má ventilação e de elevada temperatura, uma concentração excessiva de umidade, especialmente no setor destinado à lavagem dos utensílios necessários para o preparo dos alimentos. Na área onde são lavadas as panelas também não existe grande escoamento de água. Essas condições inadequadas podem provocar acidentes de trabalho, uma vez que a água, ao escorrer para o piso, cria condições favoráveis para acidentes, ocorrendo escorregões e tombos. Sobre esse aspecto já existe um projeto em andamento para construção de um novo setor de lavagem.

Outro fator que pode também contribuir para a incidência de quedas é o acúmulo de gordura, já que as fritadeiras não se encontram sob exaustor. Esses fatores deixam de ser apenas de ambiente, e passam a ser também de segurança, uma vez que podem causar acidentes de trabalho e pela não utilização de Equipamento de Proteção Individual, EPI, como botas de borracha, jaquetas e calças apropriadas, e de Equipamento de Proteção Coletiva, EPC, que seria o exaustor, janelas em maior número e grades de escoamento de água. Segundo o Diretor do setor existe um projeto em andamento para construção do setor de frituras com exaustores próprios.

As mudanças de temperatura também são constatadas no deslocamento dos servidores dos seus setores até os vestiários que ficam em um anexo do prédio principal do R.U. Os servidores que saem do ambiente com excesso de calor, principalmente em dias de mau tempo, também sentem mudanças bruscas na temperatura do corpo, onde a saída encontrada foi a construção de um muro de proteção para deslocamento dos servidores aos vestiários.

Considerando-se o agente ergonômico, temos também algumas inadequações no R.U. Essas estão localizadas especialmente nos setores onde há maior concentração de



trabalho e maior número de servidores. As condições indesejáveis vão desde a altura das painéis, que obrigam os servidores a um esforço superior no momento da cocção, nas esteiras onde o movimento repetitivo pode provocar lesões na musculatura do braço, nas pias que não respeitam uma postura correta para a coluna vertebral, até as vassouras e rodos que apresentam cabos curtos, forçando a postura, entre outros. Dessa forma, os movimentos constantes e o posicionamento incorreto lesam a integridade física do servidor, devido a não adaptação ao ambiente e dos instrumentos de trabalho.

Essas características ambientais do R.U./UFSC influenciam na saúde do servidor e no desenvolvimento do trabalho em si, pois, como já foi ressaltado, essas lesões não aparecem em virtude de um dia de exposição, são, isso sim, somados a muitos anos de exposição, visto que mais de 50% dos servidores trabalham no setor há mais de dez anos, ou seja, dez anos de contato direto ou indireto com os agentes aqui apresentados, acumulando, assim, diversos distúrbios e lesões à saúde dessas pessoas.

Em relação aos agentes químicos, a única evidência constatada do R.U. refere-se ao uso de produtos de limpeza que levam à irritação na pele dos que os utilizam. Isso está também diretamente relacionado à não utilização de luvas, fato a ser abordado no item sobre higiene e segurança.

Os agentes biológicos, fungos, bactérias, e a exposição aos agentes químicos causam nos servidores do R.U., que usam produtos de limpeza, escamação da pele e queimaduras, no caso da soda cáustica.

Tais exposições, segundo a norma regulamentadora - NR15 - da Legislação Trabalhista considera esse ambiente insalubre.

As dificuldades do R.U. não param por aqui; depara-se com outros fatores, como a higiene e segurança no trabalho.

### 2.2.2. Higiene e segurança no R.U.

Com relação à higiene e segurança no trabalho, através das entrevistas realizadas no R.U., 31,10% das colocações o classificaram como péssimo, e 51,70% como satisfatório, classificação essa dada pelos servidores da produção em geral, que estão bem mais próximos dos agentes físicos, ergonômicos, químicos e biológicos. Porém os servidores da administração deram a esse item uma avaliação de 54,55% satisfatória, e os demais o consideraram bom.

Quanto à higiene não se tem grandes problemas comprovados pelas várias fiscalizações da Vigilância Sanitária. Sobre esse aspecto, existe a necessidade de os servidores usarem mais adequadamente a touca, para que não fiquem com o cabelo solto ou do lado de fora da proteção. E, para manter a higiene, é indispensável que se continue fazendo a dedetização freqüente para proteger o setor do ataque de roedores, garantindo assim a salubridade existente. Isso é importante para que haja o controle dos riscos à saúde dos servidores, prevenindo-os contra as doenças ocupacionais, visando proteger sua integridade física, além de garantir a higiene das refeições.

As percentagens constatadas apontam, principalmente, para a segurança no trabalho. Essa deve ocorrer através da prevenção de acidentes para que se possa evitar lesões. Nesse aspecto foram evidenciadas no R.U. questões como a instalação elétrica. Essa é precária, não pela inadequação, mas pelo tempo de uso, necessitando de revisão e reparos periódicos, procedimentos que não ocorrem com freqüência. Tendo sido

instalada na década de 70, desde então não sofreu revisões rigorosas e hoje, em última instância, exige a mudança de toda a fiação elétrica, mesmo porque é através dela que a energia é liberada para os equipamentos e maquinários do setor.

Dessa forma, a instalação precisa estar em excelentes condições de uso, para que se possa afastar riscos de choques, faíscas e incêndios.

Para garantir essa segurança no R.U., como em qualquer outro setor, é indispensável a presença de extintores de incêndio, esse outro problema grave, pois no setor, segundo análise da Divisão de Engenharia do Trabalho, os extintores não estão de acordo com as normas legais, as quais estabelecem que esse equipamento esteja em local de fácil acesso, com sinalização visível e com instruções para uso, a fim de que os servidores maneje-o com segurança e rapidez. Com relação a isso já estão sendo providenciados novos extintores para o setor, para que esses estejam rigorosamente na questão no número, tipo e local de instalação.

Entretanto, existe uma medida importante em caso de incêndio que precisa ser efetivada no R.U., ou seja, as saídas de emergência e alarmes para esvaziamento do prédio. Com a ausência desses elementos não há como evitar o pânico e o tumulto em caso de incêndio.

Outras atribuições foram dadas às situações satisfatórias de segurança no R.U.: utilização de equipamentos e maquinários com muito tempo de uso e com manutenção deficiente; por serem antigos, atingem um alto nível de barulho e, com relação ao conhecimento dos servidores em como utilizá-los, segundo o responsável pelo setor, é dada pouca importância por parte dos servidores, inclusive no que se refere aos acidentes de trabalho. Nesse sentido é necessário analisar o porque dessa "pouca importância".

Esse setor apresenta outro perigo à saúde dos servidores que, por meio de observações, pôde-se constatar, ou seja, a má distribuição dos servidores no exercício de suas funções, em virtude da má distribuição dos utensílios de cozinha, do local onde estão as cozinheiras: as profissionais que estão nas polifritas e fritadeiras trabalham em pé, lado a lado, ficando de costas para aquelas que trabalham no fogão industrial. Todo o equipamento fica ligado simultaneamente, para agilizar as atividades, trazendo como consequência problemas de saúde.

A má distribuição é preocupação dos técnicos da Divisão de Engenharia do Trabalho, que já fizeram estudos a respeito, mas até o momento nenhuma providência foi tomada. As sugestões apresentadas foram encaminhadas ao CEFI para análise técnica e efetivação após a liberação de recursos orçamentários. As preocupações também recaem no espaço físico para a circulação de pessoas ou de objetos de cozinha, que deveriam ter livre movimentação, não só para a execução das atividades, mas inclusive para que se tenha espaço para os reparos, manutenção dos maquinários e dos instrumentos utilizados.

Diante do exposto neste item, as questões de segurança no R.U. estão diretamente relacionadas ao não uso adequado e constante dos EPIs e pela ausência dos EPCs, como o exaustor, e pelo pequeno número de janelas. Mesmo citados nas normas internas do setor, os EPIs, que deveriam ser utilizados são: luvas de borracha, botas, bermudas, jalecos brancos, touca, aventais impermeáveis e as roupas especiais como jaquetas e calças para quem trabalha no frigorífico. De modo geral, esse material não é usado frequentemente, havendo certa resistência por parte dos servidores em utilizá-lo, principalmente em relação às botas, definidas pelos usuários como inadequadas e causadoras de frieiras, por estarem constantemente úmidas, e às luvas, que também concentram água.

Mas se evidencia que dificilmente esses servidores, insatisfeitos ou não com os equipamentos, são consultados antes da sua compra, ou se discuta a sua qualidade para o ambiente de destino. Tampouco sabem que os EPIs são de responsabilidade da empresa, devendo essa distribuí-los gratuitamente e em condições de uso e com qualidade, sendo responsabilidade do servidor usá-los.

As rejeições ocorrem principalmente por parte dos servidores mais antigos na função que, no lugar de botas, usam sandálias de dedo; ao invés de luvas, têm cortes nos dedos, irritações na pele; não que as luvas e botas evitem acidentes, mas protegem contra uma ocorrência mais grave. O mesmo ocorre com os servidores do frigorífico, que usam a jaqueta exigida, mas sem fechá-la adequadamente, usando também bermudas em lugar das calças apropriadas.

Os EPIs exigidos aos que trabalham na cozinha e na produção em geral também devem ser usados pelas nutricionistas e outras pessoas que queiram circular nos locais de produção de alimentos, só que, nesse caso, apenas jaleco e casquete. Apesar disso, essa exigência freqüentemente não é cumprida.

### **2.2.3. Os acidentes de trabalho no R.U.**

Sobre essa questão não foi possível obtermos dados estatísticos, mesmo porque esse não apareceu na fala de nenhum entrevistado. Entretanto, através de algumas observações e conversas informais, houve a possibilidade de entendermos a causa desse item não ter sido abordado pelos servidores, causando uma primeira impressão de que no setor não ocorriam acidentes de trabalho.

Isso não é verdade, pois os acidentes aconteciam, mas não eram denominados como tal. O que ocorria eram cortes nos dedos e mãos, escorregões, queimaduras que, legalmente, são considerados acidentes de trabalho seguido de lesões, essas causadas, como já ressaltado, devido ao não uso de EPIs e pela agitação das atividades, já que o setor trabalha em função da produção de refeições e há um tempo preestabelecido para que estejam prontas.

Dessa forma, esses fatores podem gerar violência dupla, de um lado porque os servidores trabalham em condições não adequadas e por outro, por terem obrigação de prepararem a produção em um tempo determinado, causando desgaste intenso no exercício de suas tarefas, contribuindo assim para ocorrência de acidentes por falhas humanas em função do desgaste físico, mental e emocional sofrido. Outros elementos a serem relevados são a utilização de máquinas e equipamentos obsoletos ou pelo excesso de auto-confiança e teimosia dos operadores.

Para que esses acidentes sejam eliminados, é de suma importância que exista a representação da CIPA, exigindo o cumprimento das normas de segurança no setor e para estimular a consciência quanto à segurança em suas vidas e em seu trabalho.

Porém, sendo a UFSC uma instituição pública federal de ensino superior, com mais de três mil servidores, atualmente não conta com a representação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, devido à reformulação da estrutura e da nova gestão administrativa, que traz algumas propostas em termos de segurança, higiene e saúde do servidor, que ainda não foram regulamentadas e tampouco a construção de um setor específico para que em caso de acidentes o acidentado possa notificá-lo e receber todo o atendimento necessário.

Na ausência desse recurso e outros fatores do ambiente no R.U. há uma interferência direta na saúde/doença no setor.

#### **2.2.4. A saúde do trabalhador no R.U.**

A saúde do servidor é o alvo principal, diante das condições de trabalho apresentadas no R.U.

No R.U. a questão da saúde vem crescendo e se agravando ao longo dos tempos.

Dentre as doenças crônicas constatadas, surge em maior número as cardiopatias, com 32,65% que são doenças do coração, asma, bronquite, podendo ser atribuídas ao estresse, a atividade ocupacional e a hereditariedade.

Os servidores também apresentam queixas como a diminuição da acuidade auditiva, 30,61% dos servidores, provavelmente pela exposição permanente a ruídos no local de trabalho.

Casos de redução visual, 30,53% dos servidores fazem uso de óculos, ocasionada principalmente pela baixa luminosidade do setor.

Outros 30,61% referiram-se à dor, ardência e dificuldade para urinar, visto que o ambiente laboral apresenta umidade, favorecendo as doenças relacionadas à friagem e a mudanças bruscas de temperatura; 36,73 dos que trabalham no R.U., pelo tempo de permanência em pé ou sentando, apresentam problemas reumáticos, circulares e articulares.

Dentre as situações de saúde, os servidores acusam problemas de coluna em 64,29%, devido à posição incômoda e incorreta na execução das tarefas e nos movimentos repetitivos. Esses, devido à ergonomia do setor pela não adequação dos equipamentos utilizados para a produção ao Homem e pelos vícios de postura dos mesmos.

Um número considerável de servidores, 47,42%, apresentam queixas de alergias com lesões descamativas em mãos e antebraço, provavelmente por uso incorreto de produtos químicos (detergentes e desinfetantes) usados na lavagem dos utensílios para produção e na limpeza geral do setor, e sem utilização de EPIs como as luvas de borracha.

Nesses casos que afetam a saúde os servidores tem o Serviço de Atenção à Saúde da Comunidade Universitária - SASC - que atende servidores e estudantes da UFSC. Para consultas e exames, porém, esse setor não notifica os acidentes de trabalho, mas os atende como lesões não decorrentes da atividade laboral. Entretanto, com base nos laudos o médico do trabalho pode encaminhar o servidor à abertura de processos quando não há mais condições de exercer determinada função, de acordo com o seu problema de saúde.

No encaminhamento desses processos o médico pode solicitar o remanejamento do servidor, ou seja, troca de setor com a mesma função, ou a readaptação, que seria a permanência do servidor em seu local de lotação, porém desenvolvendo atividades de acordo com sua capacidade física e mental.

No R.U. há muitos desses processos por vários problemas de saúde. Mas esses não estão sendo efetivados pela própria política de pessoal da UFSC, pois para haver remanejamento de setor é necessário que essa ocorra por permuta; isso significa que o



servidor, para sair do setor, precisa ser substituído. Por outro lado, a readaptação nesse setor não é possível devido à natureza do trabalho, por todas as atividades serem com ritmos e esforços pré-estabelecidos, onde é impossível reduzi-los ou descansar durante cada atividade.

Quando se tenta essa alternativa de readaptação, o próprio servidor sente-se inútil, devido às limitações que sua saúde/doença determinam.

Nesse sentido é imprescindível que haja uma melhoria das condições do meio, para que se elimine os riscos à saúde e, conseqüentemente, a redução desses processos.

Todos os fatores aqui apresentados contribuem para o estresse e a fadiga dentro e fora do local de trabalho, interferindo na satisfação para realização das tarefas, provocando o desejo de sair do setor para outro com ritmo laborativo mais calmo e sem tantos prejuízos à saúde.

No R.U. existe ainda problemas de relacionamento entre chefias e servidores e entre eles próprios, devido à agitação e a dificuldade de comunicação, e também pela própria natureza do trabalho, que exige rapidez na execução das tarefas, não havendo tempo para tratarem esses problemas.

O setor apresenta também alto índice de absenteísmo, estando esse ligado à distância entre trabalho e residência, pois há alguns servidores que precisam levantar às 4 horas da manhã para chegarem ao R.U. às 7 horas, a fim de iniciar o expediente, horário diretamente relacionado com a sua própria norma de funcionamento (anexo 6), além do descontentamento com o ambiente e com a função que exercem.

Com relação à função exercida, estão ocorrendo algumas queixas, principalmente por parte dos servidores que foram contratados mediante o concurso público em 1993, que por terem um maior grau de escolaridade e esclarecimento trabalhista, queixam-se do desvio de função, ou seja, esses, como os mais antigos no setor, foram contratados para serem cozinheiros(as), porém, além dessa atividade, são faxineiros(as) e auxiliares de serviços gerais de todos os tipos, sendo esse mais um fator que contribui para as dificuldades tanto relacionadas às condições de trabalho como à insatisfação pessoal e profissional dos servidores.

Com base nos dados aqui apresentados pode-se perceber a necessidade de se trabalhar a questão das condições no setor. Principalmente por essa problemática não ser compreendida como algo de suma importância para evitar a ocorrência de doenças ocupacionais.

Entretanto, essa problemática deve ser trabalhada sistematicamente, a fim de que os servidores do R.U. compreendam a verdadeira dimensão da questão, trabalhando-a de modo coletivo e criando oportunidade de participação e de conquista da cidadania e de melhores condições de trabalho. Devido à complexidade e a maneira como se apresentam os agentes físicos, ergonômicos, químicos e biológicos no setor, trazendo conseqüências indesejáveis ao bem-estar dos servidores.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No contexto aqui tratado procuramos situar o Restaurante Universitário da UFSC. Através de sua caracterização, traçamos o seu movimento histórico contemplando seu surgimento, estrutura física e de pessoal. Ressaltamos, ainda, quem são seus usuários e qual seu objetivo, relacionando sua estrutura e seu funcionamento com o trabalho coletivo e social onde se dão as relações de trabalho.

Embasados teoricamente, discorremos sobre as condições de trabalho em nível mais amplo, sendo essas decorrentes da situação adequada ou não ao local de trabalho. Tais condições foram apresentadas tomando como ponto de referência a atual natureza do trabalho relacionado com o avanço tecnológico que, em sua maioria, é nocivo à saúde do Homem, fazendo com que o trabalhador, de acordo com a condição de trabalho, se afaste da sua verdadeira essência, que é produzir para obter o suprimento de suas necessidades básicas, passando a ser produzido para dar lucro a quem determina a produção. Ou seja, o trabalhador deixa de trocar sua própria mercadoria para se manter, passando a vendê-la em troca de um ínfimo salário, pago pelo dono do capital.

Além dessa mudança na essência do trabalho, o trabalhador, com o uso da tecnologia, ficou exposto a agentes físicos, ergonômicos, químicos e biológicos dentro das empresas. Essas aderiram à tecnologia, porém não aperfeiçoaram seus trabalhadores e seus responsáveis para tal desenvolvimento. Com isso, houve um favorecimento ao desgaste físico, mental e psíquico dos que nesse meio trabalham.

Nesse contexto, as condições de trabalho se apresentam como elemento que interfere, dependendo de sua qualidade, na vida e no trabalho do Homem.

Situamos também a atuação do Serviço Social dentro da estrutura da UFSC e, conseqüentemente, dentro do R.U., tentando apresentá-la como uma profissão, com o objetivo de lutar pela cidadania, através de um processo que estimule a conscientização, organização e participação de seus usuários, ou seja, dos servidores do R.U., para que possam mudar o quadro atual de sua condição laboral.

E, por fim, seguindo a natureza das atividades desenvolvidas no Restaurante Universitário, apresentamos os dados coletados junto aos servidores no que tange às suas condições de trabalho.

Esses dados refletiram a situação do trabalho no referido setor, onde o trabalho apresentou-se com condições inadequadas perante a atividade desenvolvida, e com um leque de mudanças que se fazem necessárias.

As condições de trabalho existentes no R.U. repercutem na vida e no trabalho de seus servidores, que se expõem a essas condições, trazendo conseqüências desde cansaço físico e mental até distúrbios orgânicos, podendo causar fadiga e estresse.

Essas condições do meio no R.U. estão diretamente associadas ao seu processo produtivo, o qual determina a atual situação do ambiente e das agressões a que estão expostos os servidores.

Agressões essas que vão além do ambiente de trabalho, interferindo na integridade física, mental e emocional do servidor, abalando sua saúde em vários níveis; desde o ritmo acelerado no desenvolvimento das atividades, que se somatizam com ruído, temperatura, ventilação precária, umidade... até mudança em seu comportamento, dentro e fora do setor.

Tendo em vista o acúmulo de tensão, devido à agitação, a rotatividade e a necessidade de produzir de acordo com o tempo pré-estabelecido para alcançar o produto final, que é servir refeições à comunidade universitária.

De acordo com o que foi aqui apresentado, parece-nos evidente a complexidade e a maneira como se apresentam os agentes físicos, ergonômicos, químicos e biológicos para uma melhor condição de trabalho no setor em estudo.

Para tanto, é importante a participação dos servidores no processo de busca de sua cidadania. Dessa forma, é necessária a união de todos os servidores e também das entidades, quais sejam: DSHST, Sindicato e o Serviço Social para que possam desenvolver um trabalho interdisciplinar.

Nesse sentido, o Serviço Social possui um papel de fundamental importância, ou seja, estimular a participação dos servidores para modificação das condições de trabalho. Além de propiciar oportunidades nas quais eles se vejam como seres indispensáveis para o bom funcionamento das atividades no setor em estudo.

## **SUGESTÕES**

- **Divulgação dos dados da pesquisa aos servidores do R.U., e às instâncias maiores, a fim de que se perceba a existência das condições de trabalho no setor.**
- **Construção de uma proposta de intervenção do Serviço Social e de outros profissionais sobre a temática.**
- **Realização de um diagnóstico voltado à percepção dos servidores frente à problemática, para que se abra espaço de discussão e de participação dos servidores a fim de que esses opinem sobre a qualidade dos EPIs e possam lutar por melhores condições de trabalho.**
- **Cursos de relacionamento interpessoal.**
- **Cursos ou palestras sobre os direitos e deveres, e a importância do R.U. como parte integrante de um todo.**
- **Revisão nas contratações, ou seja, os servidores devem exercer as funções específicas do cargo para o qual foram admitidos.**
- **Desenvolver um trabalho junto aos servidores através de palestras sobre primeiros socorros, devido ao número de acidentes seguidos de lesões, tais como: cortes com facas, com máquinas, queimaduras...**

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Atlas, 1989.**

**BUENO, Francisco da Silveira. Dicionário da Língua Portuguesa. 11.ed., Rio de Janeiro: FAE, 1991.**

**CAMPANHOLA, Adriano; CAMPANHOLA, Hilton. Consolidação das Leis do Trabalho: Textos revistos e atualizados. 79. ed., São Paulo : Atlas, 1991.**

**COLETA, José Augusto Dela. Acidente de trabalho. São Paulo : Atlas, 1991.**

**COSTA, Danilo Fernandes. Programa de saúde dos trabalhadores. A experiência da zona norte: uma alternativa em saúde pública. São Paulo : Hucitec, 1989.**

**CURSO de Medicina do Trabalho. [S.l.], FUNDACENTRO, [19--] v.6.**

**FISCHER, Frida Mariana. Tópicos da saúde do trabalhador. São Paulo : Hucitec, 1989.**

**IAMAMOTO, Marilda Vilela; CARVALHO, Raul de. Relações sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica. 5. ed., Lima: Cortez, 1986.**

**JAGUARIBE, Hélio. Brasil 2000: Para um novo pacto social. São Paulo : Paz e Terra, 1986.**

**NEVES, Luciana Scussel D'Eça. Na era do consumismo como ficam os dependentes de uso de drogas? Florianópolis, 1992. Trabalho de Conclusão de Curso - Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.**

**ODOONE, Ivan et alii. Ambiente de trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo : Hucitec, 1986.**

**POSSAS, Cristina. Saúde e trabalho: A crise da Previdência Social. 2. ed., São Paulo : Hucitec, 1989.**

**RIGOTTO, Raquel Maria. Segurança e saúde no trabalho. In: FÓRUM NACIONAL SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR NO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO. São Paulo, v.1, ago/set. 1993.**

**SEGURANÇA e Medicina do Trabalho. 24.ed., São Paulo : Atlas, 1993. v. 16.**

**SERRA, Rose Mary Sousa. A prática institucionalizada do Serviço Social: determinações e possibilidades. 3. ed., São Paulo : Cortez, 1986.**

**SILVA, Salete Maria da. Uma experiência do Serviço Social na área da saúde. Florianópolis, 1992. Trabalho de Conclusão de Curso - Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.**

**TOMAZI, Zilma Torres. O que todo cidadão precisa saber sobre saúde e Estado brasileiro. São Paulo : Global, 1986.**

**VALENTE, Flávio. Saúde, trabalho, lazer e vida. A questão individual e o coletivo. Caderno de Saúde e Nutrição. Florianópolis, n. 1, 1991.**



## **BIBLIOGRAFIA**

**ANGIONI, Marilda. O Serviço Social face à compreensão do cotidiano do funcionário do P.U./UFSC. Florianópolis, 1991. Trabalho de Conclusão de Curso - Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.**

**BRAVERMAN, Harry, Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX. 3. ed., São Paulo: Guanabara, 1987.**

**COHN, Amélia; HIRANO, Sedi. Acidente de trabalho: Uma forma de violência. São Paulo : Brasiliense, 1985.**

**CHANLAT, Jean-François (Org.) O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas. São Paulo : Atlas, 1992.**

**DEMO, Pedro. Pobreza política. 2. ed., São Paulo : Coleção Polêmica de nossos tempos, Cortez, 1990.**

**DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicologia do trabalho. 4. ed., São Paulo : Cortez, 1991.**

**FLEURY, Maria Tereza Leme; FICHER, Rosa Maria. Processo e relações de trabalho no Brasil. 6. ed., São Paulo : Atlas, 1987.**

**FRIDMAN, Georges. O trabalho em migalhas. São Paulo : Perspectiva, 1992.**

**GONÇALVES, Ernesto Lima. A empresa e a saúde do trabalhador. São Paulo : Pioneira, 1988.**

**JAGUARIBE, Hélio. Brasil reforma ou caos. São Paulo : Paz e Terra, 1989.**

**KARSCH, Úrsula M. Simon. O Serviço Social na era dos serviços. São Paulo : Cortez, 1987.**

**KONDER, Leandro. O futuro da filosofia da práxis: O pensamento de Marx no século XIX. São Paulo : Paz e Terra, 1992.**

**LAGES, Amarita G. Valério; SENA, Marisa Alves de O. Saúde do trabalhador. Serviço Social e Sociedade. São Paulo : Cortez, v. 40, p. 42-57, dez. 1992.**

**MESZÁROS, Istaván. Marx: A teoria da alienação. Rio de Janeiro : Zahar, 1981.**

**MOTTA, Ana Elizabete. O feitiço da ajuda. As determinações do Serviço Social na empresa. 2.ed., São Paulo, Cortez, 1987.**

**MOTTA, Ana Elizabete. Uma nova legitimidade para o Serviço Social de empresa. Serviço Social e Sociedade. São Paulo : Cortez, v. 25, p. 139-147, 1988.**

**OFFE, Claus. Trabalho e sociedade: Problemas estruturais e perspectiva para o futuro da "Sociedade do Trabalho". Rio de Janeiro : Tempo Brasileiro, 1989.**

**OLIVEIRA, Heloísa Maria José de. Assistência social: do discurso do Estado à prática do Serviço Social. Florianópolis : UFSC, 1989.**

**FRANCO, Elizabete de Melo. Alternativas da prática social para o atendimento das principais necessidades dos empregados. Serviço Social e Sociedade. São Paulo: Cortez, v. 18, p. 51-60, ago. 1985.**

**RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. Qualidade de vida no trabalho. Evolução e análise no nível gerencial. Fortaleza : UNIFAR, 1991.**

**ROSA, Maria Inês. Relação de trabalho e o desmoronamento da vida do trabalhador. Serviço Social e Sociedade. São Paulo : Cortez, v. 38, p. 96-107, abril. 1992.**

**SÁVTCHEKOV, P. O que é o trabalho? ABC dos conhecimentos sociais e políticos. São Paulo : Progresso, 1987.**

**SOUZA, Herbert José de. Como se faz análise de conjuntura. 10. ed., Petrópolis, Vozes, 1991.**

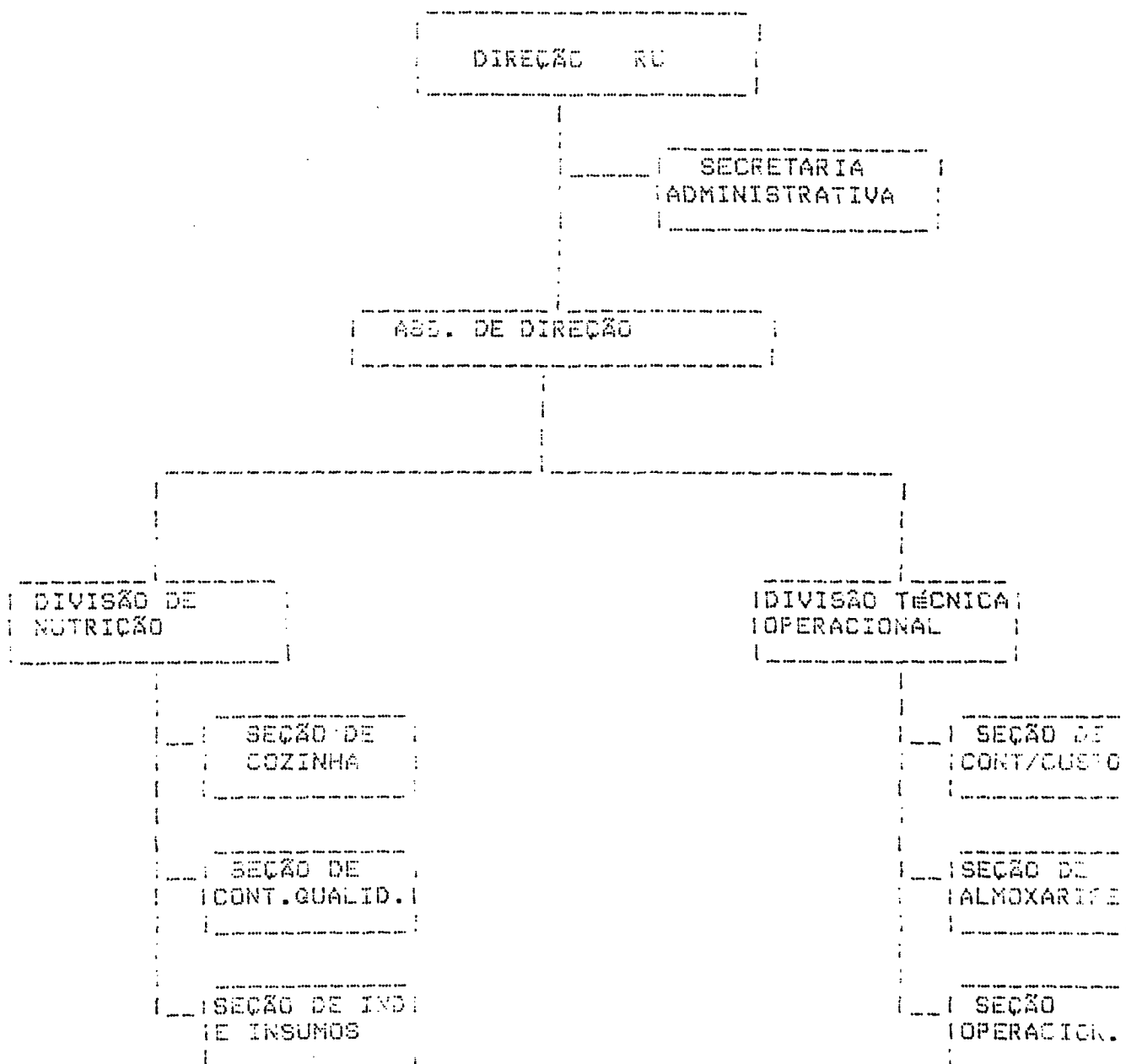
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Legislação básica. Florianópolis, maio 1991.**

**VILLAMARIN, Alberto Juan González. Ação de acidentes do trabalho. Porto Alegre: Síntese, 1978.**

## **ANEXOS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
 PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS DA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA  
 RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO

ORGANOGRAMA



I ENCONTRO NACIONAL DE ADMINISTRADORES DE RESTAURANTES  
UNIVERSITÁRIOS - SÃO LUÍS - MARANHÃO - 27 A 30.07.93

SITUAÇÃO ATUAL DOS RESTAURANTES UNIVERSITÁRIOS

No diagnóstico levantado das 22 (vinte e duas) Universidades que compareceram ao I Encontro Nacional de Administradores de Restaurantes Universitários, realizado em São Luís do Maranhão no período de 27 a 30 de julho de 1993, pudemos demonstrar o que se se que:

- 1 - Possuem RU = 20
- 2 - Mais de um Restaurante = 08
- 3 - Em processo de instalação 0 02 (Bahia e Pará)
- 4 - Apenas 04 Restaurantes contam com Fundação de apoio
- 5 - Quanto ao nº de Refeições fornecidas:
  - Até 500 = 01
  - Até 1.000 = 03
  - Até 2.000 = 06
  - Até 3.000 = 06
  - Até 4.000 = 03
  - maior de 5.000 = 02
- 6 - Quanto aos dias de funcionamento na semana:
  - 2ª a Domingo = 09
  - 2ª a Sábado = 03
  - 2ª a 6ª feira = 09
- 7 - Quanto ao tipo de refeição servida:
  - Café/almoço/jantar = 05
  - Almoço/jantar = 15
  - Café/jantar/lanche = 01
- 8 - Quanto a categoria de usuários:
  - estudantes/funcionários/professores e visitantes = 16
  - só residentes = 04
  - estudantes = 01
- 9 - Quanto a jornada de trabalho dos funcionários:
  - 30 horas = 06
  - 40 horas = 06
  - 36 horas = 09

## 10 - Quanto ao nº de servidores:

Até 30 = 04

Até 50 = 05

Até 80 = 04

Até 100 = 04

Acima de 100 = 04

## 11 - Universidades com déficit de pessoal = 14

## 12 - Quanto ao nº de nutricionistas:

01 = 06

02 = 09

03 = 02

04 = 01

07 = 01

Nenhuma = 02

## 13 - Quanto ao serviço terceirizado:

Sim = 10

Não = 11

## 14 - Quanto a existência de comissão de usuários:

Sim = 09

Não = 12

## 15 - Quanto a equipamentos compatíveis:

Sim = 08

Não = 13

## 16 - Quanto ao tempo de utilização dos equipamentos:

Até 10 anos = 04

Até 15 anos = 10

Até 20 anos = 05

Acima de 30 anos = 02

## 17 - Quanto as condições de uso dos equipamentos:

Em condições = 04

Sem condições = 17

## 18 - Quanto a manutenção dos equipamentos:

Possui = 17

Não Possui = 04

## 19 - Quanto ao tempo de existência dos equipamentos:

Até 10 anos = 03

Até 15 anos = 05

Até 20 anos = 07

Até 30 anos = 03

Acima de 30 anos = 02

Acima de 60 anos = 01

- 20 - Quanto a definição da dotação orçamentária:  
Definida = 09  
Não definida = 12
- 21 - Quanto a fonte de recursos:  
União = 02  
Próprias = 08  
União/Próprias = 04  
Não declararam = 07
- 22 - Quanto à participação da receita:  
Até 30% = 04  
31 a 40% = 03  
Acima de 40% = 03  
Não declarado = 11
- 23 - Quanto ao custo gênero/refeição em junho/93:  
Abaixo de Cr\$ 30.000,00 = 02  
De Cr\$ 30.000,00 - 40.000,00 = 07  
Acima de Cr\$ 40.000,00 = 08  
Não declarado = 04
- 24 - Quanto a existência de aluno bolsista atuando no RU:  
Possui = 08  
Não Possui = 12  
Não respondeu = 01
- 25 - Quantidade de alunos bolsistas:  
Até 12 = 06  
Até 30 = 02
- 26 - Quanto à informatização do setor:  
Informatizado = 05  
Não Informatizado = 16
- 27 - Quanto a descentralização do Almojarifado:  
Centralizado = 08  
Descentralizado = 11  
Em porte = 02
- 28 - Quanto a unidade contábil:  
Dependente = 16  
Independente = 04  
Não declarou = 01
- 29 - Quanto ao sistema de compra:  
Centralizado = 14  
Descentralizado = 07
- 30 - Quanto a periodicidade das compras:  
Mensal = 15  
Bimestral = 02  
Trimestral = 01  
Semestral = 02  
Anual = 01



31 - Quanto a periodicidade dos reajustes:

- Mensal = 11
- Bimestral = 03
- Trimestral = 01
- Quadrimestral = 01
- Sem política definida = 03
- Gratuito = 02

32 - Quanto à forma de reajuste:

- Sem definição = 02
- Grátis = 02
- Custo refeição = 10
- Inflação = 06
- Salário mínimo = 01

33 - Quanto à identificação do usuário:

- Cart.estudantil ou funcional = 04
- Carteira estudantil = 03
- Guia de cadastro = 01
- Sem resposta = 01
- Não exige = 03
- Carteira RU = 08
- Carteira DAC = 01

QUADRO DEMONSTRATIVO DE PREÇOS COBRADOS NOS RESTAURANTES UNIVERSITÁRIOS - 1993

INSTITUIÇÃO	C A T E G O R I A S							
	ALUNO CARENTE	ALUNO N/CARENTE	RESIDENTE	FUNC. ATÉ 3 SALÁRIOS	FUNC. MAIS DE 3. SALÁRIOS	DOCENTES	VISITANTES	OUTROS
UFSE	ISENTO	12.000,00	ISENTO	19.000,00	35.000,00	35.000,00	70.000,00	-
UFSC	-	40.000,00	-	-	40.000,00	55.000,00	90.000,00	110.000,00
UFMT	-	12.000,00	-	18.000,00	32.000,00	32.000,00	100.000,00	24.000,00
UFAL	-	15.000,00	-	-	50.000,00	75.000,00	-	-
UFV	-	32.000,00	-	-	-	-	120.000,00	54.000,00
UFOP	-	15.000,00	-	15.000,00	34.000,00	40.000,00	-	-
UFPEL	-	-	-	-	45.000,00	45.000,00	90.000,00	-
UFES	30.000,00	60.000,00	-	30.000,00	60.000,00	60.000,00	90.000,00	45.000,00
UFAM	4.000,00	4.000,00	-	4.000,00	10.000,00	10.000,00	-	-
UFPR	20.000,00	20.000,00	-	20.000,00	20.000,00	60.000,00	60.000,00	-
UFSM	10.000,00	40.000,00	-	50.000,00	50.000,00	50.000,00	60.000,00	-
UNB	35.000,00	70.000,00	-	-	-	-	-	45.000,00
UFMA	-	25.000,00	-	74.000,00	74.000,00	74.000,00	97.000,00	-
UFMG	15.000,00	35.000,00	-	35.000,00	50.000,00	65.000,00	90.000,00	-
UFF	<del>35.000,00</del>	49.000,00	-	49.000,00	49.000,00	49.000,00	-	-
UFPI	-	15.000,00	-	15.000,00	30.000,00	60.000,00	120.000,00	-
UFGO	5.000,00	5.000,00	-	15.000,00	15.000,00	-	30.000,00	50.000,00
ESAL	12.000,00	33.000,00	-	-	-	85.000,00	130.000,00	17.000,00
UFRN	-	-	ISENTO	-	-	-	-	63.000,00
UFBA	-	-	ISENTO	-	-	-	-	-
UFCE	-	-	ISENTO	-	-	-	-	-



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
 CAMPUS UNIVERSITÁRIO - TRINDADE - CAIXA POSTAL 475  
 CEP. 88049 - FLORIANÓPOLIS - SANTA CATARINA  
 TEL. (0482) - 33.1000 - TELEX: 0482 240

DEPARTAMENTO DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

ATRIBUIÇÕES


1. Aplicar corretamente as normas de Periculosidade e Insalubridade.
2. Fortalecer a ação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).
3. Assegurar aos servidores técnico-administrativos, professores e alunos da UFSC, assistência integrada de saúde:
  - consultas e exames periódicos de saúde;
  - prevenção em todos os níveis nas áreas de uso indevido de drogas, doenças sexualmente transmissíveis, AIDS, higiene e segurança do trabalho;
  - encaminhamento para tratamento especializado sempre que houver indicação;
  - atendimento odontológico diferenciado no Depto: de Estomatologia e criação de um consultório odontológico no H.U., só para servidores;
  - melhorar as condições gerais de atendimento no Serviço de Atenção em Saúde à Comunidade Universitária (SASC), com o aumento no número de médicos e especialidades clínicas;
  - vigilância sanitária em Bares e Restaurantes da UFSC;
  - proteção radiológica;
  - lixo hospitalar;
4. Ambulatório de Saúde Ocupacional:
  - prestar atendimento clínico-laboratorial, visando o diagnóstico, tratamento e/ou encaminhamento de doentes portadores de patologia ocupacional;
  - realizar estudos epidemiológicos e clínicos sobre as patologias ocupacionais prevalentes em nosso meio;
  - realizar trabalho educativo junto aos servidores para prevenção da doença ocupacional em todos os níveis;



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO - TRINDADE - CAIXA POSTAL 476  
CEP. 88049 - FLORIANÓPOLIS - SANTA CATARINA  
TEL. (0482) - 33.1000 - TELEX: 0482 240

- sensibilizar a Comunidade Universitária e outros setores sociais, relacionados com a questão saúde, para o problema das doenças ocupacionais.

5. Laboratório de Toxicologia Ocupacional.
6. Ambulatório de Farmacodependência.

  
Prof. Sérgio Roberto Vieira  
DIRETOR DO DSHST

CADASTRO SÓCIO-ECONÔMICO/SERVIDOR

I - IDENTIFICAÇÃO

N O M E _____		
ENDEREÇO (Rua) _____	Nº _____	Bloco/Apt _____
Bairro _____	Cidade _____	UF _____
Estado Civil _____	Data Nascimento _____	Sexo _____
Grau de Instrução _____	Local Trabalho/Ramal _____	
Cargo _____	Chefe Imediato _____	

II - SAÚDE E ECONOMIA FAMILIAR

1. O(a) senhor(a) e sua família possuem problemas de saúde? Quais ?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Paga algum empréstimo ? Valor e término das prestações.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Utiliza de alguma forma o SINTUFSC ? Como ?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Sistema previdenciário que possui ?

\_\_\_\_\_

### III - SITUAÇÃO SÓCIO-ECONÔMICA DO(a) SERVIDOR(a)

1. Possui bens ou imóveis ? Quantos e quais ?

---

---

2. Local de refeições nos dias de trabalho ?

---

3. Despesas mensais:

- Habitação: Cr\$ \_\_\_\_\_ - Alimentação: Cr\$ \_\_\_\_\_  
- Saúde: Cr\$ \_\_\_\_\_ - Educação: Cr\$ \_\_\_\_\_  
- Transporte: Cr\$ \_\_\_\_\_ - Vestuário: Cr\$ \_\_\_\_\_  
- Outros: Cr\$ \_\_\_\_\_  
Especificar \_\_\_\_\_

4. Quadro Familiar:

NOME	Grau de Parent.	Estado Civil	Idade	Profissão	Salário	Outras Rendas

5. Possui outra ocupação além do seu trabalho ? Qual ?

---

### IV - BENEFÍCIO PRETENDIDO E VALOR

---

---

### V - INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

---

---

---

Declaro que as informações prestadas acima são verdadeiras.

Em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Servidor

Para Uso do Serviço Social (DiSS/DeAC)

Lined area for text input, consisting of multiple horizontal lines.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
FORMULÁRIO DE ENTREVISTA

I - IDENTIFICAÇÃO-

Nome:

II- DADOS PESSOAIS

Cargo:

Tempo no Cargo:

Atuou em outros locais da UFSC ?

Onde ? .....

Exerceu outras funções ?

Quais ? .....

III- AMBIENTE E RELAÇÕES DE TRABALHO

1) Como você classifica seu ambiente de trabalho (espaço físico, materiais e equipamentos disponíveis) ?

( ) Péssimo ( ) Satisfatório ( ) Bom ( ) Ótimo

Liste as características do ambiente de trabalho: .....

2) Você poderia apontar 3 coisas que mais gosta em seu trabalho ?

.....

3) O que você acha de suas relações com os colegas ?

( ) Péssimo ( ) Satisfatório ( ) Bom ( ) Ótimo

Por que ? .....

4) Como você define sua relação com a chefia ?

( ) Péssimo ( ) Satisfatório ( ) Bom ( ) Ótimo

Por que ? .....

5) O que você sente em relação ao trabalho que realiza ?



( )Péssimo ( )Satisfatório ( )Bom ( )Ótimo

Por que? .....

6) O que você acha da segurança no trabalho ?

( )Péssimo ( )Satisfatório ( )Bom ( )Ótimo

Quais as dificuldades que você observa? .....

7) Você sente necessidade de treinamento para o desempenho de sua função ? ( )Sim ( )às vezes ( )Não

Em caso positivo em que aspecto ? .....

8) Você acha que tem oportunidade de progresso em seu trabalho ?

( )Sim ( )às vezes ( ) Não

Por que? .....

9) Você se sente motivado para trabalhar ?

( )Sim ( )às vezes ( )Não

Por que? .....

10) Você poderia dizer 3 coisas que menos gosta em seu trabalho ?

.....

11) Você vê necessidade de modificação nas relações de trabalho e no ambiente do R.U. ?

.....

12) Você tem algum problema de saúde ? Quais ?

.....

13) Quanto a Higiene no trabalho você encontra alguma irregularidade ? Quais ?

.....

14) Você sofreu algum tipo de acidente no trabalho ?

( )Sim ( )Não

Em caso positivo de que tipo ? .....

## RESTAURANTE UNIVERSITARIO - NORMAS INTERNAS DE SERVICO

### 1. QUANTO AO HORARIO DE TRABALHO

Turma da manhã: Entrada: 07:00 hs  
Saída: 16:00 hs  
Descanso: das 13:00 as 14:00 hs  
Lanche: das 08:45 as 09:00 hs

Turma da tarde: Entrada: 10:30 hs  
Saída: 19:30 hs  
Descanso: das 13:00 as 14:00 hs  
Lanche: das 16:00 as 16:15 hs

Diariamente o chefe da seção operacional anotara no cartão ponto todas as ocorrências referente a frequência dos servidores, observando os seguintes criterios:

A) IMPONTUALIDADE: Sera considerado impontual o servidor que chegar atrasado ou sair antecipadamente por um periodo superior a 10 (dez) minutos dentro do seu horario de trabalho.

Somente quando justificadas pelo servidor, as impontualidades serão abonadas pelo chefe da seção operacional, desde que a justificativa seja efetuada no mesmo dia e o atraso não venha a ser considerado como rotineiro. Sera considerado atraso rotineiro aquele que for superior a 03 (três) vezes no mesmo mês

B) FALTAS: O servidor que faltar o servico por um motivo não amparado em lei, podera requerer a direção a oportunidade para recuperar o dia perdido. Para tanto, devera preencher formulario proprio, justificando o motivo da falta.

A recuperacão devera efetuar-se nos dois dias subsequentes ao do dia em que o pedido foi autorizado. Conforme o caso, o pedido para recuperacão de faltas podera ser indeferido pela direção.

C) SAIDAS EM HORARIO DE EXPEDIENTE: As saídas em horario de expediente so serão autorizadas pelas chefias imediatas, as quais comunicarão ao chefe da seção operacional para o devido controle.

NOTA IMPORTANTE: E de responsabilidade de cada servidor acompanhar diariamente as anotações efetuadas pelo chefe da seção operacional em seu cartão ponto. Não serão aceitas reclamações apos o dia 20 (vinte) de cada mês, apos o envio da frequencia ao departamento do pessoal.

Lembramos que, o servidor que tiver mais de 10 (dez) faltas injustificadas perdera automaticamente o direito a licença prêmio.

### 2. QUANTO AO USO DO UNIFORME:

A) Todos os servidores da area de produçãõ devem observar o uso do uniforme durante o horario de expediente. Entende-se por uniforme o material fornecido pelo órgão aos servidores e que consiste em: BOTA, TOUCA OU CASQUETE, GUARDA PÓ, JALECO E BERMUDA.

B) O uso do uniforme deve restringir-se a parte interna do restaurante, não sendo permitido o seu uso para saídas externas.

C) E de responsabilidade do servidor a guarda e conservacão dos uniformes que lhe são fornecidos, devendo lavar e passa-los fora do horario de expediente.

D) Não sera permitido a circulacão de pessoas nas areas de produçãõ ou distribuicão de alimentos sem estarem devidamente uniformizadas.

### 3. QUANTO A REGRAS GERAIS:

A) Os servidores que manipulam direta ou indiretamente com gêneros alimenticios não poderão usar brincos, relógios, pulseiras, anéis ou quaisquer outros enfeites, bem como devem manter as unhas curtas e sem pintura.

B) Não e permitido aos servidores a ingestão dos alimentos que estão sendo manipulados de modo a evitar qualquer tipo de contaminacão.

C) As dependencias do R.U. são reservadas exclusivamente aos servidores do órgão, não sendo permitido a permanencia de pessoas estranhas no interior do prédio, salvo com a autorizacão da direção.

D) Sob hipotise alguma sera estendido a familiares ou amigos dos servidores do R.U. a gratuidade no fornecimento de refeicões.

E) O uso do telefone deve restringir-se ao estritamente necessario.

F) A bandeja servida aos servidores do R.U. devem seguir o mesmo padrão das fornecidas aos demais comensais.

G) O servidor deve zelar pelo bem patrimonial da instituicão.

H) Com exceçãõ do lavageiro, não serão concedidos restos de alimentos "in natura" ou preparados, a nenhuma outra pessoa.

A inobservância destas normas implicara no enquadramento automatico do servidor no Artigo 127, CAPITULO V, do regime juridico dos servidores publicos civis da união.

Florianopolis, 27 de julho de 1992.