

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL**

ROSANGELA DOS SANTOS COSTA

**OS AFASTAMENTOS DOS SERVIDORES DO NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO
INFANTIL - NDI: uma demanda para a Divisão de Serviço Social Atenção ao Servidor -
DiSS**

**Florianópolis
2008**

ROSANGELA DOS SANTOS COSTA

**OS AFASTAMENTOS DOS SERVIDORES DO NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO
INFANTIL - NDI: uma demanda para a Divisão de Serviço Social Atenção ao Servidor -
DiSS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Simone Sobral Sampaio

**Florianópolis
2008**

ROSANGELA DOS SANTOS COSTA

**OS AFASTAMENTOS DOS SERVIDORES DO NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO
INFANTIL - NDI: uma demanda para a Divisão de Serviço Social Atensão ao Servidor -
DiSS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel no Curso de Serviço Social, do Departamento de Serviço Social, do Centro Sócio Econômico, da Universidade Federal de Santa Catarina.

Banca Examinadora:

Simone Sobral Sampaio
Orientadora e Presidente da Banca

Helder Boska de Moraes Sarmento
Examinador

Rosana Maria Prazeres
Examinadora

Florianópolis, Agosto de 2008.

COSTA, Rosangela dos Santos. **OS AFASTAMENTOS DOS SERVIDORES DO NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL - NDI**: uma demanda para a Divisão de Serviço Social Atenção ao Servidor – DiSS. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008, 76p.

RESUMO

O presente trabalho apresenta-se na intenção de contribuir para a discussão sobre as precariedades que afetam a saúde do trabalhador do serviço público federal, enquanto demanda ao Serviço Social, deste modo serão analisadas as condições de trabalho, tomando estas como umas dos principais fatores que influenciam na saúde do trabalhador, podendo ocasionar adoecimento e possíveis afastamentos para tratamento de saúde dos servidores do Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI). O trabalho inicialmente procurou trazer um histórico da criação das universidades brasileiras, destacando as transformações que esta vem sofrendo. Em seguida é apresentado o cenário do Núcleo de Desenvolvimento Infantil, desde sua criação até os dias atuais, seus trabalhadores (servidores), as condições de trabalho deste local tendo como base de análise, a pesquisa de Codo (1999). Na sequência é abordado o processo de atuação da Divisão de Serviço Social Atenção ao Servidor e sua intervenção com os servidores do NDI. O referencial teórico-metodológico está baseado na perspectiva materialista-dialética e os recursos metodológicos adotados consistem na articulação da pesquisa bibliográfica, informações empíricas e documentais. A partir da coleta de dados e de sua análise e interpretação das condições de trabalho, foi possível identificar como a falta de investimento do governo federal neste cenário afeta a saúde do trabalhador.

Palavras-Chave: universidade pública, condições de trabalho, adoecimento, Serviço Social.

AGRADECIMENTOS

Nesta caminhada muitas foram às dificuldades, no entanto contei com muitas pessoas especiais que estiveram sempre prontas a me auxiliar neste processo. Deste modo agradeço:

Primeiramente a Deus que por mais difícil que seja alcançar os objetivos, mais força e coragem recebi para que pudesse concretizar o meu sonho.

Aos meus pais, que me deram à luz da vida, em especial a minha adorada mãe que sempre me incentivou nos estudos, mesmos nos momentos mais delicados de nossas vidas. A você mãe muitíssimo obrigada.

Aos meus irmãos, cunhado (a) e familiares pelo carinho, compreensão e incentivo.

Ao meu amado marido que esteve presente em todas as horas, me dando incentivo e todo o carinho e apoio necessário para a conclusão deste curso.

Agradeço imensamente a oportunidade destinada a mim pela Assistente Social Lúcia Gorete Gobatto Junkes, que contribui de forma muito importante em todo o processo de estágio e favoreceu na minha formação profissional. Agradeço a oportunidade de ter vivenciado todo este período com você, pois além de ser uma profissional super-competente, pois busca constantemente estar numa formação continuada, também sempre foi muito humana e compreensiva nos momentos delicados que atravessei. Obrigada por seu carinho.

A toda equipe da Divisão de Serviço Social (AS Ana Paula, AS Maria Alice, AS Lúcia, AS Rosana. Estagiárias: Adriana, Letícia, Viviane) em especial a minha supervisora Lúcia e a Rosana Prazeres pelo carinho e aprendizado destinados a todas as estagiárias que compõem este equipe.

As minhas adoradas amigas Adriana Aparecida Gomes Oliveira e Danniele Perreira Gatto que estiveram presentes em toda a minha trajetória na universidade, me incentivando, apoiando e estando sempre prontas a ajudar umas as outras.

Agradeço também as minhas amigas, Sidonia, Schirlei Franciele que estavam sempre prontas a me ouvir e me dar uma palavra de conforto.

A todos os meus colega e amigos de trabalho do Centro de Línguas Estrangeiras, que tiveram compreensão nos momentos em que estive frágil. Obrigado a toda equipe em especial a minha amiga e Coordenadora Simone Serafim e a professor Manoel Sebastião Nascimento Jr. por todas as suas contribuições.

A professora Simone Sobral Sampaio que aceitou ser minha orientadora e proporcionou que este trabalho fosse desenvolvido. A você Simone minha eterna admiração.

Aos mestres o meu imenso carinho e admiração em especial a Professora Edalea, Maria Teresa, Ana Maria Cartaxo, Simone Sobral Sampaio, Beatriz Paiva e Vera Westphal.

A Servidora Rosana Gaio que de forma magnífica desempenha seu trabalho sempre buscando a garantia de direitos dos alunos e mais que isso sendo extremamente humana e solidária. Você é o anjo da guarda dos acadêmicos.

Nos momentos bons e difíceis, pude contar com a minha turma 2004/2, sendo estas pessoas de extrema importância para mim, pois contribuíram para a minha formação como futura profissional e como pessoas. Agradeço do fundo do coração a todos que torceram e me incentivaram neste processo.

A toda equipe do Núcleo de Desenvolvimento Infantil que me receberam muito bem e viabilizaram a atuação do Serviço Social neste local. Agradeço a direção do NDI em especial a Diretora Regiani Parisi Freitas, por toda a colaboração e carinho destinado neste processo de formação, sua contribuição foi fundamental.

Agradeço o professor Helder Boska e Assistente Social Rosana Maria Prazeres por terem aceitado fazer parte da banca. Considero-os profissionais com muita criatividade e qualificação, acredito que suas contribuições na banca só irão favorecer o meu trabalho.

Agradece a todos os amigos que colaboram de forma direta ou indireta para que fosse possível a conclusão deste curso.

LISTA DE SIGLAS

ANUFEI - Associação Nacional de Unidades de Educação Infantil ligadas às IFES

APUFSC - Associação dos Professores da UFSC

BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento

CED - Centro de Ciências da Educação

CNRES - Comissão Nacional de Reformulação da Educação Superior

CONDICAP - Conselho Nacional de Dirigentes dos Colégios de Educação Básica

DDAS - Departamento de Desenvolvimento e Atenção Social e à Saúde

DE - Dedicção Exclusiva

DiSS - Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor

ETUSC - Escritório Técnico da UFSC

HU - Hospital Universitário

ICV - Índice de Custo de Vida

IFES - Instituições Federais de Ensino Superior

JMO - Junta Médica Oficial

NDI - Núcleo de Desenvolvimento Infantil

PU - Prefeitura Universitária

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

RJU - Regime Jurídico Único

SSO – Serviço de Saúde Ocupacional

SeST - Serviço de Segurança do Trabalho

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
1 UNIVERSIDADE PÚBLICA	18
1.1 Histórico e Análise.....	18
1.2 Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	30
2 A CONSTITUIÇÃO DO NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL (NDI) E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO	33
2.1 A Luta pela Implantação das Creches nas IFES	33
2.2 A criação do Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI).....	34
2.2.1 A vinculação do NDI ao Centro de Ciência da Educação (CED).....	35
2.2.3 Os Trabalhadores do NDI	37
2.3 As Precariedades nas Condições de Trabalho	45
2.4 A Saúde do Trabalhador	54
3 O PROCESSO DE TRABALHO DAS ASSISTENTES SOCIAIS NA DIVISÃO DE SERVIÇO SOCIAL-ATENÇÃO AO SERVIDOR (DISS).	56
3.1 A atuação do Serviço Social frente à demanda no Núcleo de Desenvolvimento Infantil..	59
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
REFERÊNCIAS.....	73
ANEXO	79

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico do curso de Serviço Social apresenta-se na intenção de contribuir para a discussão sobre as precariedades que afetam a saúde do trabalhador do serviço público federal¹, enquanto demanda ao Serviço Social. Esse tema foi escolhido devido à experiência de estágio realizada na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), na Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS), especificamente o Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde (DDAS), em que está inserida a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS). A experiência vivenciada durante o estágio permitiu a aproximação com ações sócio-educativas no Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI). Estas ações realizadas pelas assistentes sociais lotadas na DiSS visam um trabalho preventivo contra o adoecimento, gerado pelas condições de trabalho dos servidores deste local.

Esse trabalho tem como objetivo analisar as condições de trabalho, tomando estas como um dos principais fatores que influenciam na saúde do trabalhador, podendo ocasionar adoecimento e possíveis afastamentos para tratamento de saúde dos servidores do NDI. E, ainda, pretende fornecer elementos da atuação do Assistente Social na área de Gestão de Pessoas em relação à temática, haja vista as demandas colocadas ao Serviço Social, e a necessidade de ampliação de estudos sobre as condições de trabalho dos servidores da UFSC. O objetivo deste trabalho não se submete a apontar caminhos para a solução dos problemas, mas sim realizar uma análise reflexiva com as variáveis da realidade pesquisada que são mutáveis.

De modo a compreender toda conjuntura das universidades e dos sujeitos envolvidos, na primeira seção será abordada a política neoliberal e a influência da mesma nas universidades públicas, cenário onde estão presentes os sujeitos envolvidos neste trabalho. Para compreender a conjuntura política das universidades brasileiras, principalmente a pública, cabe ressaltar o contexto que vem permeando a sociedade brasileira e as determinações que esta recebe do próprio contexto, e uma dessas está relacionada ao modelo neoliberal que perpassa a relação público-privado. Este tipo de influência é explícito na nossa realidade, e neste trabalho será abordado mais especificamente na lógica do funcionamento da universidade pública.

¹ Servidores da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)/Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI).

Na segunda seção será apresentado o cenário do Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI), desde a sua criação, os trabalhadores (servidores), suas condições de trabalho tomando como referência a pesquisa coordenada por Codo (1999), e o impacto da política neoliberal e toda a precariedade que afetam a saúde do trabalhador.

Na terceira seção será abordado o processo de trabalho dos profissionais de Serviço Social da Divisão de Serviço Social-Atenção ao Servidor (DiSS), como também a intervenção junto aos servidores do NDI e a coleta de dados que informam sobre as condições de trabalho destes servidores.

E por último apresenta-se as considerações finais, sendo uma reflexão do estudo empreendido, e apresentação das referências bibliográficas utilizadas para a elaboração do trabalho.

O presente estudo tem como teoria norteadora o pensamento Materialista Histórico Dialético, que tem suas bases filosóficas trazidas por Karl Marx (1818 –1883), chamado de Marxismo.

O materialismo dialético é a base filosófica do marxismo que busca na realidade as respostas e explicações coerentes, lógicas e racionais para os fenômenos da natureza, da sociedade e do pensamento. Cordeiro (1999, p.50) cita que “o método dialético compreende a realidade, valoriza a contradição dinâmica do fato observado e a atividade criadora do sujeito que está sempre a caminho, em formação, inacabado, aberto para novas alternativas”.

Optou-se por adotar a pesquisa qualitativa, deste modo passou pela fase exploratória, pois muitas vezes, segundo Minayo (2001, p.31), é necessária uma aproximação maior com o campo de observação para melhor delinear outras questões.

A escolha pela pesquisa qualitativa objetiva uma interpretação da totalidade da realidade existente no NDI relacionada ao tema escolhido, identificando as possíveis implicações que vêm causando os afastamentos de saúde em relação ao desenvolvimento do processo de trabalho no NDI. Assim como também oportuniza apreender esse processo dentro de um contexto e não simplesmente os resultados obtidos por dados quantitativos. Sendo que esta pesquisa analisa os dados levando em conta o que cita o autor: “o significado é a preocupação essencial na abordagem qualitativa” (TRIVINOS, 1987. p.130)

Com o objetivo de entender as mudanças que ocorrem diariamente na sociedade, em especial no que se refere ao trabalho, a pesquisa utilizará o método explicativo, cujos fundamentos se baseiam no princípio da dialética, pois explica de forma ampla a sociedade, a fim de compreender as inter-relações que influenciam no processo de qualidade de vida.

A presente pesquisa contará com a coleta de dados através de pesquisa documental, dos registros históricos da instituição, e com a base principal de informações empíricas, a realização de entrevistas semi-estruturadas que visam conhecer e analisar a realidade estudada, como também a observação que irá colaborar no entendimento do contexto estudado.

Os dados utilizados na terceira seção da pesquisa são em decorrência da aplicação de questionário no segundo semestre de 2007, a realidade apontada por estes dados nortearam a atuação do Serviço Social no Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI). Informações e esclarecimentos, também, foram obtidos diretamente com a atual diretora do NDI. Sobre a criação das creches nas IFES trabalhou-se com os artigos e teses escritas pelos servidores docentes deste local.

1 UNIVERSIDADE PÚBLICA

1.1 Histórico e Análise

A realidade em que está inserida a universidade pública brasileira é construída pelas relações capitalistas que afetam e perpassam todas as esferas de produção e reprodução social (economia, política, cultura, ideologia). Essa realidade funciona através da exploração e alienação da Força de trabalho, aliada à repartição desigual dos benefícios gerados. Em outras palavras, “o contexto educacional brasileiro é ideologicamente capitalista, embora, na realidade, a Nação seja pobre, a acumulação de capital dizendo respeito a uma pequeníssima parcela da população.” (REZENDE 1986.p 47).

No caso brasileiro, predomina a influência dos países centrais, bem como uma relação de dependência não apenas econômica. Como ressalta Wanderley (1983 p.32) “a universidade sempre importou o pensamento, as teorias e os métodos do exterior”. Essa relação de dependência é histórica, e ainda hoje está presente na construção da universidade pública brasileira de modo cada vez mais complexo e intrincado, pois conforme afirma o mesmo autor “em todos os países as estruturas organizacionais da universidade e as relações de poder interno tendem a reproduzir as estruturas e relações da sociedade global”(1983, p.61).

Com a chegada da família real ao Brasil, surgiram as primeiras escolas de ensino superior, no entanto a implantação das universidades brasileiras de fato só começou a ocorrer a partir de 1920, com a universidade do Rio de Janeiro. Anterior a isto houve várias tentativas, mas sem êxito, tinha-se apenas cursos isolados que surgiram a partir da vinda da família real para o Brasil no ano de 1808. Neste período, em que não havia universidade no Brasil, as pessoas com mais posses, ou seja, um grupo elitizado cursava o ensino superior na Europa.

A constituição da universidade no Brasil veio para atender às necessidades da oligarquia dominante como cita Fávero (2006 p. 19)

[...] foi criada não para atender às necessidades fundamentais da realidade da qual era e é parte, mas pensada e aceita como um bem cultural oferecido a minorias, sem uma definição clara no sentido de que, por suas próprias funções, deveria se constituir em espaço de investigação científica e de produção de conhecimento. Produção essa que deveria procurar responder às necessidades sociais mais amplas e

ter como preocupação tornar-se expressão do real, compreendida como característica do conhecimento científico, mas sem a falácia de respostas prontas e acabadas.

A universidade nasce com papel e funções pouco precisas no que concerne ao desenvolvimento da pesquisa científica, assim como formar profissionais, de difundir o conhecimento científico adquirido e do surgimento de novas ciências. Todavia com uma clara destinação elitista, destinada para poucos, não apenas no que diz respeito ao ingresso a ela, mas, também, no acesso ao que nela é produzido. Como enfatiza Vieira (1989, p.11), “deve-se esclarecer que, em qualquer sociedade, seja ela conservadora ou progressista, a educação superior constitui um bem cultural acessível a uma minoria e a universidade é privilégio de poucos”.

Esta instituição social surge no Brasil com a aglutinação de diversos cursos existentes na época, os quais formaram a primeira universidade pública federal, localizada no Rio de Janeiro. E a partir da criação da universidade do Rio de Janeiro, outros Estados foram implantando universidades federais, sendo estas construções acompanhadas pela oligarquia local.

Cunha (2003) informa que as universidades públicas após a criação e a aglutinação de vários cursos, receberam a nomenclatura e a organização dos chamados *campus*, nome este recebido devido à influência norte-americana, na qual substitui o nome anterior *cidade universitária*, sendo este sob influência francesa. O campus localizava-se distantes do centro das grandes cidades, no caso de Santa Catarina, localizou-se em uma fazenda no entorno do centro de Florianópolis, como será mencionado no decorrer do trabalho.

As rápidas e profundas mudanças impressas na estrutura do ensino superior brasileiro nos anos 60, especialmente das universidades da rede federal, foram acompanhadas e, até certo ponto, foram propiciadas por não menos rápidas mudanças no espaço universitário. (CUNHA 2003, p. 231)

Enquanto que as universidades federais eram colocadas nos *campus*, as universidades privadas faziam o movimento contrário, se instalavam nos centros. Em meio ao conjunto de mudanças que vinham se processando, anterior à fase do golpe militar,

[...] as idéias críticas da universidade apontavam seu caráter elitista e ornamental, sua distância com o desenvolvimento do país, o fato dela ser um lugar privilegiado já que ínfima minoria de brasileiros tinha acesso ao ensino superior. (WANDERLEY, 1983, p.47).

A universidade, como instituição social, exprime e absorve a realidade da sociedade. Deste modo esta instituição social no período militar, também recebeu o reflexo da lógica autoritária de governo, de modo que, em 1968, passou por uma reforma, como analisa Panizzi (2003 p 250.)

Em 1968, os militares promovem uma polêmica, mas importante reforma, impondo um modelo único de organização universitária, por departamento e disciplinas – modelo que, inspiradora experiência norte-americana, até hoje orienta a estruturação acadêmica das nossas universidades.

O período militar foi marcado pelo autoritarismo do Estado, que utilizou de vários artifícios, como a economia, para manter-se no poder. Nesta época a economia cresceu rapidamente, o chamado “milagre econômico”, que foi possível devido aos empréstimos obtidos no exterior pelo governo brasileiro. O país, nesta conjuntura de investimentos, presenciou o crescimento do PIB, sendo que este chegou a 12% ao ano, mas em contrapartida a inflação cresce de modo a chegar 18% ao ano². Devido aos empréstimos que o governo brasileiro obteve no exterior, houve um investimento principalmente na infra-estrutura, ocasionando a oferta de vários empregos. Nesta lógica de crescimento econômico e opressão política se consolidou um moderno sistema de ensino superior (RIBEIRO, 2007).

Neste mesmo período em que a conjuntura da sociedade estava governada por uma estrutura autoritária, o Estado “implantou em todo o país as universidades federais, para satisfazer aos interesses de oligarquias locais e regionais.” (CHAUI 2001, p85). Nesse aspecto, a universidade além de receber os filhos da classe dominante, funciona também como um lugar privilegiado de disseminação de uma determinada forma de pensamento. Como alerta Vieira (1989, p.15),

O *saber* tornou-se uma importante expressão de *poder*, [...] não apenas enquanto domínio científico-tecnológico, mas também no sentido de outras formas de manifestação da criação humana, que informam a cultura de um determinado povo.

Durante a ditadura militar, o controle policial era feroz e as universidades não ficaram fora do mesmo, pois os estudantes e professores que se posicionavam contra o regime militar eram perseguidos. Como resultado, muitos deles foram presos e/ou torturados, um dos exemplos desse autoritarismo foi a extinção da União Nacional dos Estudantes (UNE). Sendo o cotidiano da vida universitária, em todas as esferas, marcado pela vigilância e repressão.

² Informação retirada do site: <http://www.suapesquisa.com/ditadura/>

Essa estrutura autoritária impedia a democratização, pois este período, segundo Chauí (2001, p.13), era marcado pelo predomínio do “espaço privado”, que dificultou a “efetivação da universalidade de direito e do espaço público”.

Durante a ditadura, todos estão lembrados, uma das bandeiras de lutas das universidades públicas foi pela autonomia, isto é, para que as decisões universitárias fossem tomadas pelas próprias universidades em seus órgãos colegiados. Essa luta foi mais candente no caso das universidades federais, diretamente dependentes de atos da presidência da república, explicando por que um dos elementos-chaves do combate era a conquista da eleição direta dos dirigentes universitários (reitores e diretores de unidades). Sob suas múltiplas manifestações, a idéia de autonomia, como a própria palavra grega indica – ser autor do *nomos*, ser autor da norma, da regra e da lei -, buscando não só garantir que a universidade pública fosse regida por suas próprias normas, democraticamente instituídas por seus órgãos representativos, mas visava, ainda, assegurar critérios acadêmicos para a vida acadêmica e independência para definir a relação com a sociedade e com o Estado. (CHAUI, 1999, p.215-216)

A construção de relações democráticas não pode ser vista desassociada da construção do espaço público. Nesse sentido, a destinação privada da universidade era acompanhada de um funcionamento também privado, tendo em vista que embora a universidade tivesse como definição ser pública e laica, o seu interior reproduzia a lógica do privilégio e refletia a forte hierarquia social brasileira. “No entanto, era atravessada por uma contradição entre privilégio e mérito, e essa contradição dava-lhe brechas democráticas” (Chauí, 2003, p.1), o que não quer dizer facilidades para construção democrática.

Neste contexto o ingresso dos servidores nas instituições universitárias seguia a lógica do favorecimento, pelo fato de não existir concurso público, as pessoas eram indicadas e absorvidas neste espaço sem nenhum tipo de seleção, como ocorre atualmente.

A lógica de favorecimento no período militar tinha como objetivo manter e favorecer os ditos iguais, privilegiando os vínculos de parentesco como modo de garantir uma maior cumplicidade, conformando-se em redutos de trocas de favores e clientelismo, bem como “cabides de emprego para clientes e parentes”. (CHAUI, 2001, p.38). A lei nesta época era privilégio da classe dominante, para os trabalhadores restava a opressão, pois a lei tinha como intuito conservar os privilégios da oligarquia. Esta situação também é exposta por Vieira (1989, p.16) na qual menciona um dito popular “para os meus amigos a justiça, para meus inimigos a lei”.

De acordo com Chauí (2001), a opressão presente na ditadura militar era uma forma de camuflar o conflito e a explicitação das contradições sociais, econômicas e políticas, pois o conflito nega a imagem de uma sociedade boa, pacífica e em ordem. Nesse sentido, a

sociedade politicamente organizada é vista pelo governo como um perigo, instaurando um forte bloqueio às iniciativas de movimentos sociais e sindicais, de modo a manter o Estado como único detentor do poder decisório.

A partir da década de 1970, o sistema capitalista vivenciou uma acentuada crise, cujas taxas de crescimento econômico baixaram, em contrapartida, as taxas de inflação estavam altas, na qual o modelo fordista³ foi substituído pelo toyotismo ou acumulação flexível, como uma nova lógica, na qual o sistema capitalista continuava em vigor, com o predomínio da precariedade dos direitos sociais, flexibilização dos direitos trabalhistas e a gestão neoliberal do Estado. A universidade também vivenciou mudanças, como define Chauí (1999, p.219, 220),

A passagem da universidade da condição de instituição à de organização insere-se nessa mudança geral da sociedade, sob os efeitos da nova forma do capital, e ocorreram em três etapas sucessivas, também acompanhadas as sucessivas mudanças do capital. Numa primeira etapa, tornou-se *universidade* funcional; na segunda, *universidade* de resultados; e na terceira, *operacional*. No caso do Brasil, essa sucessão corresponde ao “milagre econômico”, dos anos 70, ao processo conservador de abertura política dos anos 80 e ao neoliberalismo dos anos 90. Em outras palavras, correspondeu às várias reformas do ensino destinadas a adequar a universidade ao mercado.

O fordismo enquanto forma de condução das relações de produção combinou-se ao taylorismo na gestão das relações de trabalho, e teve o Keynesianismo como correspondente modelo de atuação estatal.

Como foi salientado, uma grande crise estrutural ocorreu a partir da década de 1970 forçando os países capitalistas a deixarem de lado o modelo Keynesiano de regulação estatal para adotar o modelo neoliberal. Como explica Chauí (2001, p.17),

O chamado neoliberalismo corresponde ao momento em que entra em crise o Estado de Bem-Estar, de estilo keynesiano e social-democrata, no qual a gestão dos fundos públicos era feita pelo Estado como parceiro e regulador econômico, que operava a partir da idéia e da prática de planejamento econômico e da redistribuição da renda por meio de benefícios sociais conquistados pelas lutas sindicais e populares dos anos 1930-1940.

³ Foi criado por Henry Ford, que estabeleceu em sua fábrica de automóveis uma produção em série ou em massa, na qual o produto é padronizado, tanto no que se refere ao trabalho operário, quanto ao desempenho de forma a gerar o mínimo de custo possível.

Esta crise é também gerada pela pressão dos sindicatos e de movimentos de trabalhadores que buscavam melhores salários e exigiam “[...] o aumento de encargos sociais do Estado, e teriam desta maneira destruído os níveis de lucro requeridos pelas empresas, desencadeando os processos inflacionários incontroláveis” (CHAUI, 2001, p18).

A fim de conter a crise decorrente da inflação alta, era necessário um Estado forte, que deveria quebrar a pressão dos sindicatos e controlar o dinheiro público através do corte de gasto com encargos sociais e investimento na economia. Como resultado, o governo neoliberal implementou a contenção dos gastos sociais, fragilizou o poderio dos sindicatos, realiza a reforma fiscal que estimula o investimento privado, através da redução dos impostos sobre o capital e as fortunas. Assiste-se uma radical legislação antigreve e um programa voltado para a privatização.

A implantação deste sistema condiciona a sociedade a diversas perversidades, sempre com um discurso que impressiona, mas na prática utiliza a flexibilização, da precariedade e do desmonte das políticas sociais para manipular a sociedade e manter-se como sistema dominante.

Segundo Wanderley (2005, p. 158) “a universidade em geral vem sendo afetada de modo crescente pelas mudanças em cursos nas formações sociais capitalistas, condicionando de modo forte seus rumos e funcionamentos.”

A universidade é por sua vez uma instância privilegiada de produção de conhecimento, ou seja, se diferencia de vários outros estabelecimentos de ensino superior pelo fato de criar novos saberes (Velloso, 1989). Esse traço distinto eleva a universidade a um papel social relevante, reforçando a necessidade de sua democratização, como também a função de contribuir para o desenvolvimento científico, que irá favorecer o país, propor soluções de problemas, assim como melhorar as condições de vida da sua população.

A fim de a universidade cumprir seu papel social, ela necessita de recursos financeiros do Estado. Com a falta de políticas de financiamento no ensino superior, o que ocorre é uma limitação no desempenho da universidade devido à insuficiência de verba. A retração do crescimento da universidade pública, notadamente da federal, entre o final dos anos 1960 e meados de 1970, aliou-se ao favorecimento da expansão do ensino superior privado, mediante os generosos subsídios e facilidades na criação de novos cursos.

Nos anos 1960, ou seja, as universidades públicas detinham 60% dos alunados de ensino superior, no entanto ao final desta década influenciado pelo favorecimento da expansão do ensino superior privado como também a facilidade de abertura de curso, presenciou-se a retração de crescimento da universidade pública federal. Na década de 1970

as universidades públicas detinham apenas a metade das matrículas, ou seja, 35% (VELLOSO, 1989).

O achatamento das universidades públicas se intensificou na segunda metade dos anos de 1970 e ganhou proporções na década de 1980, quando as IFES começam a apresentar sinais resultantes do investimento público no setor privado de ensino superior. No começo desta década ocorreu o restringimento das verbas para a pesquisa, sendo esta influência uma perda em relação ao nível acadêmico anterior. Nos últimos anos da ditadura militar, era visível a crise das universidades. (RIBEIRO, 2007).

Em 1985, em pleno período de redemocratização, no entanto, o novo presidente nomeou uma comissão para formular propostas para as universidades. Esta comissão chamada de Comissão Nacional de Reformulação da Educação superior (CNRES) elaborou várias propostas que apareceriam na próxima década. Como desdobramento de seus trabalhos surgiu em 1986, o Grupo Executivo para a Reformulação da Educação Superior (Geres), na qual tinha como tarefa preparar as medidas legais para a reforma universitária. No mesmo ano, o relatório e anteprojeto foram divulgados, no entanto devido ao repúdio que os mesmos receberam, houve a não votação no Congresso Nacional e a saída do projeto do congresso. Mesmo com a saída do projeto, os documentos seguintes sobre o tema vinham com linhas gerais baseada no projeto formulado pelo Geres e CNRES. (RIBEIRO, 2007)

Na década de 1990, o país estava governado pelo primeiro presidente eleito por voto popular, mesmo com este cenário o neoliberalismo expande em grades proporções, sendo um dos condicionantes o reflexo das políticas externas e de organismos internacionais, que através do Consenso de Washington⁴ pressionaram o governo nacional a adotar uma lógica de ajuste econômico. Uma das principais indicações deste Consenso foram os cortes das políticas sociais, tornando o Estado mínimo para o atendimento dos direitos sociais e o mercado como grande regulador. Advindo deste sistema, a sociedade inicia um processo, cujas reduções de investimento nas políticas públicas e as privatizações se disseminam no país. Deste modo, ocorre a diminuição dos gastos nas estruturas físicas e humanas, como o arrocho salarial dos servidores técnicos e docentes entre outras precariedades nas universidades.

⁴Consenso de Washington é um conjunto de medidas - que se compõe de dez regras básicas - formulado em novembro de 1989 por economistas de instituições financeiras baseadas em Washington, como o FMI, o Banco Mundial e o Departamento do Tesouro dos Estados Unidos, fundamentadas num texto do economista John Williamson, do International Institute for Economy, e que se tornou a política oficial do Fundo Monetário Internacional em 1990, quando passou a ser "receitado" para promover o "ajustamento macroeconômico" dos países em desenvolvimento que passavam por dificuldades. Fonte: wikipedia

De acordo com Wanderley (2005, p.158).

As propostas de enxugamentos da máquina, de salários aviltados, de avaliação na base de custo e benefícios, de orçamentos vinculados às regras de mercado clarificam as imposições de cunho neoliberal que dão o tom nas formas de administração aplicadas.

Os anos 1990 iniciam com a instabilidade, com o confisco das cadernetas de poupança, pois, sob a perspectiva do governo, a retirada de moedas de circulação colaboraria para conter a inflação.

O governo do presidente Fernando Collor promoveu a abertura do mercado brasileiro para o comércio exterior, com a redução das taxas alfandegárias para os produtos estrangeiros, condicionando o mercado brasileiro a melhor se adequar ao mercado internacional. No entanto, as empresas que não alcançavam esta adequação foram desaparecendo, ocasionando um aumento no desemprego.

O governo Collor promoveu um grande impulso para o projeto neoliberal, cuja proposta é a desregulamentação, assim como a privatização das empresas estatais entre outras flexibilizações. Devido ao fato de não terem sido protegidas na constituinte de 1988, as empresas estatais começaram a ser vendidas, com a justificativa de estabilidade nas contas públicas, e com estas privatizações, o Estado vai sendo minimizado. (TRIGNELLI e OLIVEIRA, 2004.)

Chauí (2001, p.31) menciona que este modelo “privilegia o monetarismo e o capital financeiro, a privatização tanto de empresas quanto de serviços públicos”. Este sistema utiliza a evolução da ciência para acumular mais capital e para desmobilizar a luta dos trabalhadores, utiliza as privatizações, terceirizações e o desemprego estrutural, forma esta de “minar” a classe trabalhadora, que sem emprego se submete a qualquer função para poder sobreviver.

A mercadoria neste cenário aparece cada vez mais fetichizada, aliada a esse processo, a força de trabalho é, cada vez mais, desvalorizada. A terceirização dos serviços é outro reflexo desta conjuntura, somando-se os empregos precários e de pouca duração que enfraquecem a classe trabalhadora, propiciando a perda do poder de se mobilizar e reivindicar por melhores condições.

O sistema capitalista perpassa toda a sociedade e visa o lucro, e, para que isso se consolide, utiliza uma lógica perversa na qual explora uma grande parcela da população, a classe trabalhadora, através da expropriação da *mais valia*.

A lógica neoliberal utiliza-se de diversos mecanismos para sobreviver nesta sociedade. A universidade pública federal não está fora desta lógica, segundo Chauí (2001 p.35).

A universidade é uma *instituição social*. Isso significa que ela realiza e exprime de modo determinado a sociedade de que ela faz parte. Não é uma realidade separada e sim uma expressão histórica determinada de uma sociedade determinada.

De fato, como insiste Chauí (2001), as universidades não são isoladas da sociedade e sim fazem parte da mesma, deste modo, a absorção e expressão atualmente hegemônicas na universidade realizam as idéias e práticas neoliberais. Como exemplo desse processo pode-se constatar que as universidades estão com grande parte de seus serviços de apoio terceirizados, além disso, passam por um processo em que os cortes de investimentos são algo preocupante, pois afetam todo o desempenho de seu papel com qualidade, além de afetar a saúde dos que contribuem para o seu funcionamento. Segundo VIEIRA (1989, p.17)

Uma progressiva deterioração de suas instalações físicas e das condições de trabalho de docentes e funcionários teve como consequência a queda de qualidade de seu produto específico – o saber, com prejuízos incalculáveis sobre o ensino, a pesquisa e a extensão.

Com esta situação de corte de verbas públicas, o setor privado está ingressando nos centros das universidades através de investimento privado em projetos de pesquisa. Este fato é algo que permeia a lógica das universidades há algum tempo, que iniciou na década de 70, devido à crise financeira do Estado. (SANTOS, 1999, apud BÚRIGO 2003, p.122).

A pesquisa acadêmica no Brasil concentra-se, em grande parcela, na universidade pública. Com o ajuste da política neoliberal, há a diminuição do investimento na política educacional; com isso, muitos projetos sofrem restrição para o seu desenvolvimento ou sequer são financiados. Nesse quadro, para aqueles que despertam o interesse do mercado, há investimento para que possam ser desenvolvidos. Os demais projetos, que não têm uma boa visibilidade ao mercado, não recebem a mesma atenção, ocasionando a sua efetivação, quando possível, com péssimas condições.

Conforme salienta Wanderley (2005, p.157), “universalmente aceito é o fato de que a instituição e a comunidade universitárias brasileiras são datadas e situadas.” Como também são condicionadas pela sociedade a partir de várias injunções, desde econômica, política e cultural.

As cobranças por produtividade passam a dar a tônica também nas IFES, todavia esse processo se dá desconsiderando as boas condições para que isso ocorra. Chauí (1999, p.220) chama de “universidade operacional” esse tipo de *modus operandis* institucional que prioriza o resultado, menosprezando os determinantes para sua consecução.

O governo brasileiro, influenciado pelo ditame internacional, que a partir da década de 1990 vem assolando o país com uma política visando o econômico em detrimento do social, esta lógica de precariedade, como as privatizações e cortes nos gastos públicos, tiveram seu início no governo do presidente Collor e continuou nos seguintes, pois Itamar Franco deu continuidade às recomendações do Consenso de Washington, com apoio do então ministro da fazenda Fernando Henrique Cardoso, que veio a ser o sucessor de Itamar.

Com o governo de Fernando Henrique Cardoso as recomendações do Consenso de Washington foram seguidas fielmente, principalmente as referentes às privatizações. Este governo privatizou várias empresas estatais e favoreceu o desmonte das políticas públicas. Em decorrência disso, os salários dos servidores públicos ficaram estagnados, e vale mencionar que o salário do funcionalismo público, bem como do conjunto da classe trabalhadora, já se encontrava corroída pelos diversos surtos inflacionários, de modo a ficarem ainda mais baixos nesse período.

Nos últimos oito anos (FHC), o arrocho supera a marca de 85 por cento e, apesar do crescimento significativo das instituições, não houve a realização de concursos públicos para a contratação de docentes ou técnicos administrativos. Este quadro, não é exclusivo da Universidade, tem incentivado o uso das gratificações e complementações salariais. O uso recorrente destes recursos, no entanto, não combate suas causas reais, mascarando sua existência e criando mecanismos que distorcem caráter público da universidade. E pior, não resolve o problema financeiro dos servidores, criando uma “corrida desenfreada” por gratificações, o que não dignifica o trabalho universitário. (RUMOS, 2002, p.3)

Essa lógica de minimização da área social em detrimento da econômica impera até os dias de hoje com o atual governo, mesmo tendo retraído as privatizações. Conforme Granemann (2008) seguindo as vias não clássicas de privatização, o governo brasileiro coloca as políticas sociais públicas para operar na indigência, ou seja, na pobreza, compatível com as indicações do Banco Mundial, em um documento de 1994.

Na atual conjuntura, a universidade, permeada pela idéias e práticas neoliberais, está vivenciando a privatização, com investimento em pesquisa por empresas privadas, com a terceirização dos serviços considerados de apoio, dentre outros processos ainda mais perversos à medida que

[...] transforma a educação de direito em serviços e percebe a universidade como prestadora de serviços, confere um sentido bastante determinado à idéia de autonomia universitária, e introduz o vocabulário neoliberal para pensar o trabalho universitário, como transparece no uso de expressões como “qualidade universitária” e “flexibilização da universidade”. (CHAUI, 1999, p. 215).

As universidades públicas passam a ter no seu interior diferentes contratos de trabalho para a realização de mesmas funções, inclusive com o contrato de bolsas permanência destinadas aos estudantes e, ainda, contratações mediadas pelas Fundações e empresas terceiras. O regime de trabalho imposto por estas empresas é baseado em contratos de trabalho precarizados e baixa remuneração salarial.

As Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) são afetadas cada vez mais na sua sustentabilidade diante da insuficiência de recursos, que atingem a manutenção de suas instalações, o apoio para a realização de pesquisa, o produtivismo como critério de avaliação acadêmica, os baixos salários, a irrisória assistência social destinada ao estudante de baixa renda-renda como política de combate à evasão. Apesar deste quadro, as universidades ainda possuem considerável *status*, percebido por aqueles que almejam uma vaga como estudante, e também como trabalhador.

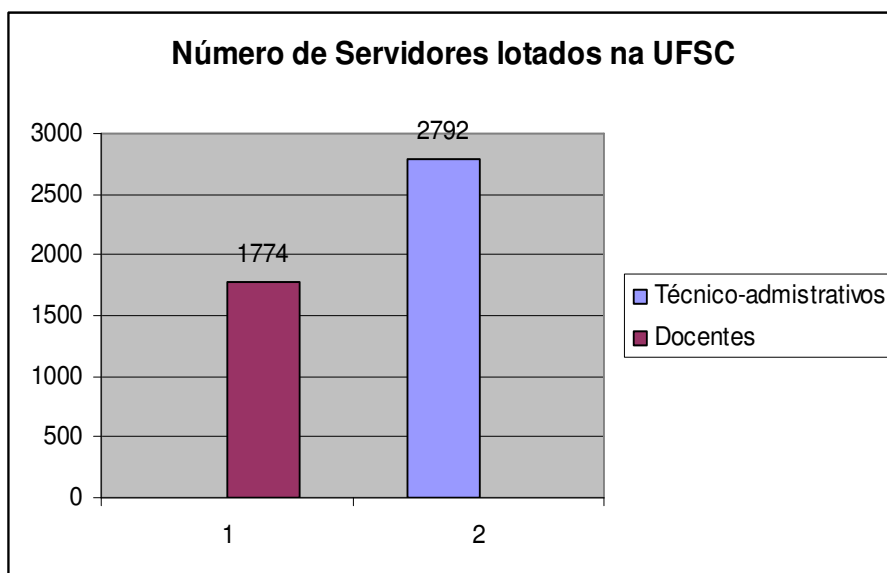
Pelo fato de a universidade ser um espaço cujo objetivo é a formação profissional e a produção do conhecimento, ainda resguarda a importância para a sociedade, sendo considerado o ingresso neste local um privilégio. Todavia essa expectativa é minada no decorrer de diversas trajetórias individuais, diante das insuficiências presentes no interior da universidade. Atualmente, as pessoas ao ingressarem para trabalharem neste espaço se deparam com um quadro de precariedades como a falta de recursos (financeiros, materiais e humanos), com a estagnação das carreiras, com o arrocho salarial e com a perda de status do funcionalismo público. Apesar de haver um volume razoável de bibliografias sobre a universidade brasileira, pouco se encontra dessa análise referenciado-a como espaço de trabalho – quando muito são apresentadas reflexões quanto ao trabalho docente.

As IFES são reconhecidas pela sociedade, no entanto parece que se naturalizou sua existência, retirando questionamentos importantes sobre o seu modo de funcionamento e sua justificativa social. Pouco se reflete sobre esta instituição do ponto de vista de seus “habitantes”, especialmente os técnico-administrativos. Neste sentido, vale ressaltar que o funcionamento das IFES requer um conjunto de trabalhadores técnico-administrativos, e que a análise de suas condições de trabalho também são necessárias para o entendimento da universidade.

As instituições se naturalizam seguindo diretrizes, normas e missão, como se não houvesse vida tocando estes locais. “Assim, o espaço da instituição não é somente o espaço do instituído, do normalizado e do pensado; é também o espaço do vivido, do esperado e do desejado” (Fernandes, 1998, p.11). Todavia, como afirma Enriquez (apud Fernandes, 1988, p.112), “as instituições são habitadas”, e é sobre esses habitantes em suas condições de trabalho que se discorrerá no capítulo a seguir.

Segundo informações do Núcleo de Processamento de Dados (NPD), até dia 18 de julho de 2008, a UFSC contabilizava o total de 2792 técnico-administrativos efetivos e 1774 docentes efetivos.

GRÁFICO N° 01



Fonte: Núcleo de Processamento de Dados NPD/UFSC 2008

As universidades para se manterem necessitam de um conjunto de trabalhadores, no entanto isso só aparece quando ocorre a falta de um destes em algum setor, só assim se verifica que a universidade é uma instituição que não caminha sozinha, pois existe uma série de profissionais que fazem a universidade funcionar como os servidores técnico-administrativos e docentes, que trabalham para atender o público-alvo que são os estudantes.

O trabalho desenvolvido pelos técnico-administrativos e docentes está sendo permanentemente ameaçado, agravando suas condições de realização e a saúde desses trabalhadores. A suspensão de realização de concurso público para as universidades, apesar de sua expansão, o crescimento do número de aposentadorias precoces decorrente do medo de

perda de direitos com a reforma da previdência social, aliado aos processos já descritos anteriormente, têm determinado um desgaste muito grande na saúde daqueles trabalhadores, além da falta de motivação para o trabalho.

1.2 Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Em Santa Catarina, a instalação da Universidade Federal (UFSC) se consolidou oficialmente no dia 12 de março de 1962, sendo que dois anos após o Brasil ingressa num período em que os militares assumem o governo através de um golpe de Estado.

A UFSC foi criada através da lei Nº 3849 de 18 de dezembro de 1960, assinada pelo então Presidente da República Juscelino Kubitschek de Oliveira, que reuniu inicialmente as faculdades de Direito, Medicina, Farmácia, Odontologia, Filosofia, Ciências Econômicas, Serviço Social e Engenharia Industrial, sendo oficialmente instalada em 12 de março de 1962.

Após dois anos de instalação da UFSC, ocorre no Brasil o golpe militar, sendo que esta instituição também sofreu com as injunções do novo governo.

A UFSC é pessoa Jurídica de Direito Público, de natureza autárquica, especial para ensino, vinculada ao Ministério da Educação, sendo regida pelo estatuto e regimento geral, seus servidores pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8112/90).

No ano de 1955, o governo do Estado de Santa Catarina destinou a Fazenda Modelo Assis Brasil, para ser o campus universitário, que está localizado no bairro Trindade, no município de Florianópolis, Estado de Santa Catarina, numa área de aproximadamente de um milhão de metros quadrados.

Esta universidade tem por finalidade "produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida". (Missão aprovada pela Assembléia Estatuinte em 04/06/93)⁵.

⁵ Informação retirada site da UFSC www.ufsc.br

A UFSC atualmente é composta por 11 Centros de Ensino⁶ e diversos setores administrativos. Dentre seus espaços de ensino, embora não de formação em terceiro grau, tem o Colégio de Aplicação (ensino fundamental e médio) e o Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) (educação pré-escolar), espaço este que será melhor analisado no decorrer do trabalho.

Dentre seus conselhos deliberativos, o mais importante é o Conselho Universitário (CUn) com representação dos Diretores de Centros e dos servidores técnico-administrativos, docentes e estudantes.

A fonte de recursos financeiros da UFSC vem do Governo Federal/MEC. A política orçamentária do Ministério da Educação na área de recursos humanos para a UFSC inclui recursos para os programas previstos em lei como, por exemplo, auxílio pré-escolar, auxílio funeral, ressarcimento de despesas médicas em caso de acidente de trabalho, auxílio transporte, auxílio alimentação, auxílio à capacitação profissional e a folha de pagamento de pessoal.

A UFSC não fugiu às características de privilégio no ensino superior do contexto nacional, pois o ingresso na universidade se dava massivamente, para a oligarquia local, que obtinha mais status com uma formação universitária, sendo assim poderia disseminar ainda seu poder decisório na sociedade e no controle das decisões estatais.

No período de criação da UFSC, não havia concurso público para a seleção do seu quadro de pessoal, deste modo os trabalhadores ingressavam na UFSC através da indicação de familiares e colegas, o que favorecia relações clientelistas e de favor.

O período militar, marcado pela repressão e censura, mantinha formas de construção de consenso através dos salários pagos ao funcionalismo público. Um lado positivo para os servidores públicos federais, pois, nesta época, percebiam um dos melhores salários, que dava-lhes status na sociedade, devido ao seu poder de consumo.

Com as crises que vêm assolando o país e toda lógica de mudança que o capitalismo vai assumido, a partir dos anos 1970, o modelo neoliberal entra em vigor aliado à nova face do capitalismo, sob a égide da acumulação flexível; nesse quadro, o status do servidor público federal diminui proporcionalmente à queda de seus salários.

⁶ Centro de Ciências da Educação (CED); Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH); Centro de Ciências Agrárias (CCA); Centro Sócio Econômico (CSE); Centro de Ciências Jurídicas (CCJ); Centro Tecnológico (CTC); Centro de Ciências Físicas e Matemática (CFM); Centro de Ciências da Saúde (CCS); Centro de Comunicação e Expressão (CCE); Centro de Ciências Biológicas (CCB); Centro de Desportos (CDS).

Apesar do forte período repressivo, diversos sujeitos políticos começam a se organizar de forma contestatória, por democracia e outros objetivos específicos. Dentre eles, os movimentos sociais feministas lutavam por melhores condições de trabalho, por creches em seus locais de trabalho, esta situação permeava inclusive as servidoras federais.

Na UFSC, para atender o decreto lei nº 5.452, existente desde 01/05/43, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho/CLT, na qual determina a existência de creches em locais onde haja mais de 30 trabalhadoras em idade de 16 a 40 anos, bem como as reivindicações pautadas pelo direito a creche, é criado em 1980 o Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI). As creches são locais de direito da criança, enquanto espaços de educação e desenvolvimento infantil, garantido pela Constituição de 1988, e de direito das mulheres e de homens trabalhadores, ou seja, um direito trabalhista. Ao mesmo tempo, este local constituiu-se como lugar de trabalho, onde se percebe todas as transformações positivas e negativas vividas, no caso do NDI, pela universidade (RAUPP, 2002)

2 A CONSTITUIÇÃO DO NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL (NDI) E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

2.1 A Luta pela Implantação das Creches nas IFES

O surgimento das creches é fruto de lutas desencadeadas por movimentos sociais e lideradas pelas mulheres trabalhadoras, de empresas privadas e públicas, que reivindicavam um lugar onde pudessem deixar seus filhos com idade de 0 a 6 anos.

A luta pela criação das creches ganhou repercussão maior na década de 1970, a qual colaborou para a implantação da primeira creche em uma universidade. Neste período, o país estava sendo governado por militares que utilizavam da coerção para controlar o país, no entanto foi neste espaço que se consolidou a primeira creche em uma unidade de ensino superior localizada na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Nesse mesmo período estavam eclodindo várias frentes de movimentos sociais, dentre as reivindicações estavam às creches, pois devido à industrialização, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho já era algo visível, deste modo necessitavam de um lugar onde deixar seus filhos, para poderem contribuir no sustento da família, já que esta vem sendo modificada a cada período da história e a mulher passa a contribuir na renda e, em alguns, casos sustenta sua família.

Segundo Raupp (2002, p.4) a reivindicação pela implantação das creches se baseou no Decreto-Lei nº. 5.452, existente desde 01/05/43, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho/CLT. No documento citado, “estão inclusos artigos que tratam sobre salas de amamentação no local de trabalho”.

Com a reivindicação deste espaço, através de movimentação de vários grupos organizados, ocorre um aumento no número de creches em outras universidades. “De 52 Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), 19 delas instalaram 26 creches. É um número que diz muito sobre a situação, pois, de um universo de 52 Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), 33 não mantêm unidade de educação infantil.” A região Sul é uma das que tem maior número de creches nas IFES (RAUPP, 2002, p.5).

Apesar do direito à creche ser garantido como um direito trabalhista para os servidores de órgãos e entidades da administração federal e das fundações, em 1986 através

do Decreto nº 93.408 de 10/10/86⁷, essa realidade não se generalizou imediatamente em todas as IFES.

2.2 A criação do Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI)

O surgimento do Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) ocorreu a partir da reivindicação de estudantes-mães ao Serviço Social, que naquele período fazia parte da Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade (PRAC)⁸. Essas estudantes não tinham onde deixar seus filhos durante as aulas. Nesse período, os técnico-administrativos e docentes reivindicavam aumento de salários e, também, uma creche onde deixar seus filhos.

Arelado a esse momento, um projeto de estudantes de pedagogia visava à construção da creche que, além de atender às reivindicações da comunidade universitária, serviria como espaço de formação enquanto campo de estágios. Deste modo, em outubro de 1977, foi constituído um Grupo de Trabalho (GT) encarregado de estudar a viabilização do Núcleo de Educação Pré-escolar (NEPE). Esse grupo de trabalho, composto por representantes de vários departamentos e associações, realizou uma pesquisa na universidade e constatou que a criação do Núcleo era favorável à comunidade universitária.

A partir desse processo de mobilização e construção de interesses comuns, em 1980 foi instituído o Núcleo de Desenvolvimento Infantil, tendo sua vinculação ao Centro de Ciências da Educação (CED), que permanece até os dias de hoje. Esta instituição tem por objetivo “atender a crianças de 3 meses a 6 anos, filhos de funcionárias, professoras e alunas da UFSC, oferecendo-lhes condições para o desenvolvimento psicossocial, intelectual e afetivo adequado; envolver a família na filosofia preconizada pelo serviço; oportunizar campo de estágio e pesquisa”(Projeto de Implantação do NDI:1978 apud RAUPP, ALL 2002, p. 6).

⁷ Essa legislação estabelece que esses órgãos, entidades e fundações viabilizem o atendimento às crianças de 0 a 6 anos, filhos dos servidores, através de creches, instituições materno-infantis e jardins de infância integrantes de sua própria estrutura organizacional ou que contratem, mediante licitação, os serviços de instituições particulares, ou ainda que utilizem, mediante convênios, as instituições de atendimento à criança de 0 a 6 anos conjuntamente com outros órgãos ou entidades públicas (Cardoso, 1986, apud RAUPP, 2002, p6).

⁸ A Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária (PRAC) foi extinta em 2004, e partir dela foram criadas duas Pró-Reitorias, ou seja, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS) e a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE).

2.2.1 A vinculação do NDI ao Centro de Ciência da Educação (CED)

O CED é um dos centros de estudo da UFSC que se originou da Faculdade Catarinense de Filosofia, iniciada em 1951. “Reconhecida em 1959, no ano seguinte tornou-se fundadora da Universidade Federal de Santa Catarina, juntamente com mais sete Faculdades.”⁹

Com este reconhecimento e a instalação da Universidade no campus localizado no bairro Trindade em 1961, a faculdade de Filosofia foi pioneira a instalar-se neste local com prédio próprio, construído com apoio do Governo Estadual. Sua localização mudou algumas vezes com as reestruturações que ocorreram na UFSC e atualmente está no prédio chamado Centro de Ciências da Educação (CED), nome este que recebeu em 24 de abril de 1979. Compõem atualmente a estrutura do CED, além dos cursos de graduação e pós graduação; o Colégio de Aplicação, com ensino fundamental e médio, sendo este utilizado como escola experimental, onde são efetivadas diferentes práticas pedagógicas e o Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI), que atende crianças de três meses até seis anos, na educação infantil.

O NDI é vinculação ao CED desde a sua criação, no entanto, no decorrer dos anos este vínculo foi se consolidando ainda mais, pois no primeiro momento era apenas administrativo e com o passar do tempo vem estabelecendo também a relação de caráter pedagógico. O reconhecimento do NDI como espaço educativo firmou um vínculo maior com o CED: este espaço passou a contribuir na formação de novos professores, através de campo de estágio aos alunos de pedagogia que estavam sendo habilitados em pré-escolar. A vinculação ao CED é uma via de mão dupla, tanto os professores do CED participam da formação em serviço dos profissionais do NDI, como os profissionais do NDI participam em parcerias com os professores da área de educação infantil do CED, na prática pedagógica dos alunos de graduação.

No ano de 1986, o NDI conquistou o direito de participar através da representação da direção, no Conselho Departamental do CED, com direito a voz, e algum tempo depois conseguiu também o direito de votar, sendo mais um momento em que se consolidava a vinculação deste núcleo ao CED.

No ano de 1997, o NDI conquistou mais um espaço, pois passou a compor o colegiado do curso de pedagogia e, no ano seguinte, o fórum das licenciaturas.

⁹ Informação retirado do site www.ced.ufsc.br, acesso em: 10 de janeiro de 2008.

Um ganho importante com a vinculação ao CED é a conquista de um aliado na busca por melhores condições de trabalho junto à Administração Central da UFSC. A história de construção da relação do NDI com o CED foi algo que se consolidou no decorrer dos anos. Esta relação é de extrema importância à medida que reforça o caráter educativo desse espaço. Vale dizer que em muitas IFES as creches estão vinculadas a outros centros ou departamentos, que muitas vezes não têm a ver com a área da educação. (RAUPP, all, 2002).

Apenas quatro unidades de educação infantil têm vinculação com centros de educação na universidade. As demais unidades possuem vinculação com *órgãos variados*: Pró-Reitorias, Recursos Humanos, Órgão Estudantil, Hospital, Assistência Social, Fundação, Assuntos Comunitários, Departamento de Economia Doméstica, entre outros. O fato de 83% destas unidades estarem vinculadas a outros órgãos universitários que não a educação contradiz um tanto a importância do vínculo com a área da educação, destacada por alguns autores. Essa situação significa: por um lado, a predominância da vinculação associada aos objetivos iniciais das unidades; por outro, a necessidade de amadurecer a importância da presença dessas unidades para o desenvolvimento de um campo de pesquisa novo. (RAUPP, 2002, p.10. Grifos do autor)

Com o surgimento do NDI, o critério de ingresso das crianças era estabelecido pela portaria nº 119/80, que menciona o número de 32 vagas sendo distribuídas em proporções diferenciadas, ou seja, 20% para filhos de alunas; 40% para filhos de funcionárias e 40% para filhos de professoras. Neste mesmo ano ocorreu o lançamento de uma nova portaria que igualava a porcentagem das vagas para as três categorias, ou seja, a portaria nº 140/80, mencionava que 1/3 para filhos de alunas, 1/3 para filhos de funcionárias e 1/3 para filhos de professoras passando a atender um número de 61 crianças. O critério de seleção mencionava que 10% das vagas deveriam ter prioridade às funcionárias que recebiam até 2 salários mínimos.

A seleção para o ingresso dos filhos das alunas era realizada pelo Serviço Social da atual Pró Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) e pelo Serviço Social, junto à Divisão de Assistência e Orientação. A seleção do ingresso das crianças era realizada na própria creche, onde os profissionais de serviço social se deslocavam de seus setores para desempenhar esta atividade no NDI. (RAUPP, 2002, p 15).

A seleção dos filhos de servidores era feita por uma equipe de servidores do NDI, que considerava como critérios o tempo de serviço na UFSC, o nº de filhos com idade de até 07 anos e a renda familiar conforme portaria nº 1078/GR, de 23/11/1988 (anexo 1).

No início do funcionamento do NDI, houve a abertura de vagas para crianças com idade de no mínimo 3 meses de idade e no máximo 9 meses completos. No decorrer dos anos,

o público foi aumentado, chegando, no ano de 1994, a atingir o ciclo de atendimento de crianças de três meses de idade até 6 anos de idade, sendo que neste ano chegou a atender 272 crianças, no ano seguinte contava com 24 grupos de crianças, sendo estas divididas em 12 turmas no período matutino e as outras no período vespertino, chegando a atender 278 crianças, número este que permanece sendo atendido, até os dias de hoje nesta instituição. As vagas normalmente são todas preenchidas pela comunidade universitária, no entanto quando não ocorre este preenchimento, o que é raro, a vaga fica ociosa.

No ano de 1995, a forma de ingresso no NDI era realizada através de sorteio, sendo destinados 40% das vagas para professores, 30% para servidores e 30% para alunos, conforme a resolução n° 035/OEPE/94, de 13/10/1994.

Em 2006, por conta da implantação do ensino fundamental a partir de 06 anos de idade, o NDI diminuiu em alguns meses a faixa etária da criança atendida. Atualmente, o NDI atende crianças que completam 06 anos até março do ano de ingresso.

2.2.3 Os Trabalhadores do NDI

O NDI, na sua fundação, foi composto por 16 (dezesesseis) servidores (trabalhadores), sendo uma diretora, uma coordenadora com graduação em pedagogia e letras, uma técnica em enfermagem, oito atendentes (os atendentes exerciam função de professor). No início da implantação do NDI, não se tinha um quadro de professores com formação adequada, como aborda Barreto 1993 apud RAUPP (2005 p.6),

Os primeiros anos de funcionamento, até 1983, caracterizaram-se basicamente pela “guarda” das crianças. Não havia pessoal com formação mínima exigida por lei, para fazer um trabalho pedagógico com as crianças, orientar estagiários, colaborar ou participar de pesquisas e de extensão.

Na constituição do NDI, as docentes ingressaram através de contratação, ou seja, com carteira assinada, com exceção de uma que fazia parte do quadro da UFSC, através de pesquisa não foi possível conseguir a informação de como ocorreu esse ingresso. No caso dos técnico-administrativos, ocorreu a movimentação de outros setores para este local através de remanejamento interno. Conforme informação fornecida pela primeira e atual Diretora do NDI, a indicação da primeira Direção do NDI foi realizada pelo CED. Esta fazia parte do

quadro de docentes efetivos do CED, ingressante através do concurso público ocorrido no final da década de 1970.

As demais professoras eram as chamadas horistas, ou seja, o que se conhece atualmente como professor substituto. A situação das horistas permaneceu até 1986, ano em que ocorreu o enquadramento através do decreto lei n° 2208 de 16 de dezembro de 1985, o qual efetivou os professores de carreira de 1° e 2° grau (RAUPP, all 2002).

Esse enquadramento proporcionou a criação de um grupo de trabalho interno, que permitia uma maior flexibilidade da carga horária aos professores, como também remuneração que incluía as horas que eram trabalhadas em planejamento das aulas entre outros estudos, pesquisa, extensão e atendimentos aos pais.

O NDI teve apenas dois concursos públicos válidos para ingresso de professores. O primeiro concurso público, para este local, ocorreu na década de 1980, no entanto foi cancelado por processo administrativo. O outro ocorreu nesta mesma década, no ano de 1988, com vagas de carreira para professores de 1° e 2° graus, para atuarem no NDI. Este concurso oferecia 16 vagas, conforme o edital, no entanto houve apenas 02 contratações, sendo esta situação decorrente da nova política nacional de diminuição de contratação de servidores públicos federais como medida de contenção dos gastos públicos. O segundo concurso ocorreu 18 anos depois, ou seja, em 1996 através do movimento do NDI para a contratação de novos professores que havia iniciado alguns anos atrás, e que finalmente efetivou 07 (sete) professoras. (RAUPP, all 2002).

O quadro efetivo de servidores do NDI é composto pelo nível de apoio, nível médio e superior. Para conseguir manter o andamento da instituição, devido à falta de servidores efetivos, o NDI também possui trabalhadores terceirizados e professores substitutos.

No ano de 1998, o NDI contabilizava 26 professoras do quadro efetivo. Atualmente o núcleo tem no seu quadro o acréscimo de mais duas professoras, ou seja, 28 professores, vindas através de redistribuição de outra instituição federal.

O quadro atual contabiliza 28 professores lotados, porém apenas 18 estão na ativa, estando os demais professores sem atuação, no momento, em função de aposentadorias e outros afastamentos (licenças médicas, licença capacitação, licença para acompanhamento de cônjuge). As vagas por afastamentos estão sendo ocupadas por professores substitutos, bem como as vagas por aposentadorias até ocorrer novo concurso público.

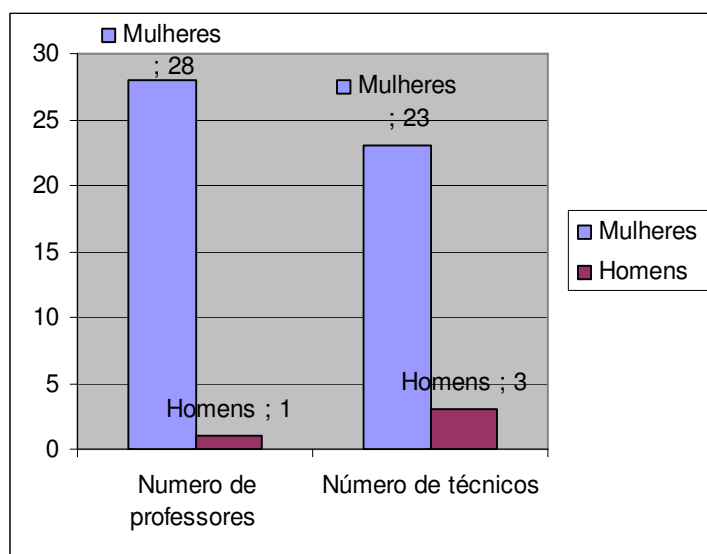
Referente ao quadro do NDI, no setor de saúde há 01 médica pediátrica que está em vias de aposentadoria, 01 enfermeira que também desempenha função de vice-diretora, 02 técnicas de enfermagem, sendo que uma está afastada para tratamento de saúde. Há neste

local 06 cozinheiras, e as mesmas desempenham suas atividades distribuídas em 4 (quatro) cozinhas (lactários). Nesta função 01 delas é contratada por uma empresa terceirizada e tem uma carga horária de trabalho de oito horas diárias, enquanto que as demais efetivas possuem uma carga horária de 6 horas diárias e um plantão semanal e as demais horas são destinados a reuniões e dia de formação que ocorre neste local.

No NDI, para suprir necessidades de falta de profissionais em algumas áreas, ocorrem situações de desvio de função, como no caso de um assistente administrativo que desenvolve suas atividades como profissional de educação física (sua formação acadêmica). Outros casos, como o da profissional de psicologia, que é contratada como desenhista na UFSC, no entanto no NDI desempenha atividades de psicóloga sendo esta atividade considerada pela direção do NDI como imprescindível no local. No caso de uma secretária, há o desvio de função, no entanto está de acordo com procedimentos administrativos institucionais gerenciados pelo Departamento de Potencialização de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social. Tal procedimento menciona que é possível desempenhar outra função no caso de cargo de confiança, ou seja, de função gratificada.

Outros profissionais, por recomendação da Junta Médica Oficial (JMO), estão readaptados, devido à aquisição de doença ocupacional, ou seja, doença que o incapacita para a atividade para a qual foi contratado, no entanto poderá desenvolver outras atividades de acordo com a sua situação de saúde.

GRÁFICO Nº 02 - Quantidade de Servidores no NDI por sexo



Fonte: Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI)/2008

Referente ao quadro efetivo do NDI, pode-se verificar no gráfico que a maioria é composta por mulheres, o único homem não é lotado como professor, apesar de desempenhar a função de professor de educação física.

O número maior de mulheres atuando no NDI como professora é decorrência, dentre outros fatores, de um prolongado processo histórico. Conforme explica Codo e Batista (1999, p. 63).

A compreensão da forte presença feminina na profissão se remonta ao período histórico entre 1870 e 1930, quando teve lugar um processo de feminização da docência, no marco da organização do estado nacional; do sistema educativo nacional e da procura de uma identidade de nacional.

No caso das escolas e creches, a grande parcela de professores ser mulheres é em decorrência de uma construção histórica. Cabe aqui lembrar que referente ao gênero, no desempenho da mulher como professora, sendo sua identidade baseada na ‘mãe educadora’, utilizou-se deste espaço para a emancipação das mulheres, na medida em que a considerada ‘mãe educadora’ foi se metamorfoseando e se transformando em educadora. (CODO e BATISTA, 1999).

As professoras efetivas têm sua carga horária de Dedicção Exclusiva (DE) assim destinada: 24 horas em sala de aula, 11 horas para planejamento e atendimentos aos pais, 4 horas para realizar pesquisa ou extensão e 1 hora para participar do colegiado. No NDI todas as professoras efetivas são membros do colegiado. Para além do que é possível registrar, as professoras efetivas ainda assumem atividades de representação no Fórum Catarinense de Educação Infantil, na Associação Nacional de Unidades de Educação Infantil ligadas às IFES (ANUUF EI), no Conselho Nacional de Dirigentes dos Colégios de Educação Básica (CONDICAP), no Colegiado da Pedagogia, em conselhos Consultivos de Publicações, em comissões Administrativas.

A simples apresentação da distribuição da carga horária de trabalho, acima apresentada, não alcança a complexidade do trabalho docente e suas exigências reais nas condições concretas em que se dá. É importante dizer que

Os trabalhadores de hoje trabalham em condições insalubres do ponto de vista físico e mental, mas, especificamente, a nossa fadiga material é potencializada por fatores típicos da profissão, [...] responsabilidade, corrida publicacionista, elevada carga de trabalho (devido à implantação de novos mecanismos de avaliação, [...] ao lado da não abertura de concurso para a reposição das vagas deixadas pelos colegas que se aposentam) e envelhecimento do corpo docente (devido ao aumento no tempo necessário para a aposentadoria, agravado pelo aumento da carga de

trabalho). O “enxugamento orçamentário” e a nova forma de exploração do trabalho acadêmico revelam uma esquizoidia institucional. (GUERRA, 2005, p 6)

Os profissionais do NDI, principalmente os professores e auxiliares, necessitam de uma ‘energia extra’ para conseguir desempenhar suas funções com qualidade. O público com quem trabalham são crianças que, normalmente, requerem uma atenção constante para o alcance dos objetivos educacionais previstos. Para isso, os profissionais precisam estar habilitados intelectual e, ainda, em boas condições físicas e mentais. No entanto, essas qualidades não dependem apenas do profissional e sim precisam ser compartilhadas com condições adequadas no local de trabalho para que possa desempenhar suas atividades e, principalmente, ter uma qualidade de vida no seu trabalho (QVT). Aliado a isso “a situação de vida e trabalho dessa população, tais como o conflito no trabalho e família, a falta de relações sociais e afetivas fora do trabalho, [...] as sobrecargas e fragmentação das tarefas de ensinar, entre outras” contribuem para alimentar as ocorrências de adoecimento (Castro, 2005, p.4).

Os profissionais de limpeza e vigilância todos são terceirizados sendo este reflexo da flexibilização do sistema neoliberal que proporciona a abertura de empresas terceirizadas em órgãos públicos. Referente a estes profissionais, existe uma equipe de limpeza no NDI com 06 contratados. Os contratos de trabalho, seguindo a lógica de flexibilização, são de 8 horas, 06 horas e de 04 horas diárias.

No caso da equipe contratada pela empresa terceirizada ocorre uma lógica muito perversa, pois estes desempenham suas funções no local, mas não têm ligação com este, quer dizer, não se vinculam a ele enquanto projeto de trabalho, participando de sua concepção e interferindo ativamente no seu andamento. Os assuntos referentes ao seu trabalho devem ser tratados com a chefia imediata da empresa responsável, assim como a UFSC não poderá se dirigir a estes trabalhadores no caso de assuntos referentes ao trabalho destes. No caso de assunto referente aos trabalhadores terceirizados deve ser tratado primeiro com o chefe da limpeza.

Com toda esta dificuldade que existe referente à relação com os trabalhadores terceirizados, o NDI, na intenção de melhorar esta situação, sempre que necessário solicita uma reunião com a chefia de todos os turnos, deste modo ficou acordado que a interlocução poderá ser feita pelos responsáveis do NDI, e depois informada a empresa. Este acordo, realizado entre a Direção do NDI e a empresa, ocorreu devido à especificidade do local enquanto espaço de educação infantil.

No NDI existe o Setor de Arte e Educação com uma profissional que realiza as atividades pertinentes, mesmo lotada em outro cargo. Este local, como o setor de saúde, é considerado pela Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho - DSST/UFSC um local insalubre, devido ao material utilizado na confecção de alguns brinquedos e objetos.

No quadro do NDI existem 06 auxiliares de creches, sendo que uma destas está afastada em decorrência de doenças psicológicas e está prestes a se aposentar. O NDI conta com duas servidoras técnicas em Assuntos Educacionais. Dois servidores com lotação na função de assistente administrativo, mas de fato apenas um exerce esta função, pois o outro servidor está em desvio de função, como já foi mencionado.

As licenças do trabalho se dão por várias circunstâncias, como afastamento para tratamento de saúde, previsto na lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conhecida como Regime Jurídico Único (RJU) sob art. 202, 203 e 204, licença por motivos de doenças em pessoas da família art. 83, e licenças para capacitação conforme art.87 do RJU. Outra situação no NDI, que necessita da contratação de professores substitutos, refere-se à falta de reposição dos professores que já se aposentaram, e ainda o governo federal não permitiu a abertura de concurso público para ocupação destas vagas.

Desse modo no NDI há uma média de 15 a 16 professores substitutos todos os anos para cobrir a falta dos professores efetivos. Estas ausências são em decorrência de afastamento para tratamento de saúde, licenças para capacitação e 10 vagas estão em aberto decorrentes das aposentadorias sem novas contratações de efetivos.

Na intenção de cobrir minimamente o deficitário quadro de professores e demais funcionários, a UFSC contrata professores substitutos através de seleção pública.

No caso da contratação de professores substitutos, visitantes e pesquisadores visitantes estrangeiros, a Lei nº 9.849, de 26/10/1999, abre exceção ao processo seletivo simplificado, prevendo que a contratação poderá ser efetivada mediante apenas da análise do *curriculum vitae*. (Souza, 2003, p.1)

Os professores substitutos deveriam ser casos excepcionais na UFSC. No entanto, tornaram-se o meio de manter alguns setores funcionando, ainda que através de um vínculo frágil e precário. Seus contratos são de no máximo dois anos conforme a lei 8.745, de 9 de dezembro de 1993, sendo um modo de não caracterizar vínculo estável com a instituição.

Na educação pública superior de âmbito federal, o trabalhador temporário – chamado professor substituto –, contratado por um prazo de até dois anos e depois dispensado, faz parte do corpo docente há tempos. Destinado a suprir ausências de professores efetivos afastados por licenças médicas, para formação, por

aposentadoria, por cessão de docentes para outros órgãos, ou seja, por falta de professores efetivos, o fato é que o professor admitido em caráter temporário tem servido para a *manutenção e cimentação de déficits estruturais das universidades* (SOUZA, 2003 p.1).

Este tipo de contrato temporário afeta não apenas as condições de vida desse trabalhador, como também a dinâmica de funcionamento do local de trabalho que, constantemente, precisa realizar um trabalho com a equipe para melhor entendimento e aperfeiçoamento dos objetivos e estratégias a serem desenvolvidas.

Nas Universidades públicas, sejam elas federais ou estaduais, há muito que o Contrato Precário de Trabalho (CPT) foi integrado às rotinas administrativas, pactuado em diversas áreas da instituição de ensino, sobretudo no âmbito da docência. Professores, alcunhados de substitutos (aqueles que irão atuar em cursos de graduação) e visitantes (aqueles que irão atuar em programas de pós-graduação), são freqüentemente contratados para suprir demandas eventuais resultantes, por exemplo, da sessão de colegas efetivos para outras unidades da própria Universidade ou de outras esferas governamentais, de licenças médicas e congêneres, ou, no caso dos cursos de pós-graduação, para o atendimento, por exemplo, de necessidades pontuais relativas a determinadas linhas ou projetos de pesquisa, a intercâmbios, entre outros. (SOUZA, 2003, p.1).

Os professores substitutos são privados do voto, em caso de eleições na UFSC, tanto para reitor, como para departamento entre outras situações, a carga horária de trabalho normalmente não proporciona a formação profissional, pois as 40 horas de trabalho são destinadas às atividades de ensino, não oportunizando a pesquisa e a extensão, sendo algo contraditório ao papel da universidade.

O trabalho temporário no Brasil intensificou-se significativamente nas últimas décadas, conforme estudo realizado por GARCIA & SALSMANN (2003), tomando-se como referência informações sobre a indústria de transformação. A intensificação do trabalho temporário, ocorrida nos últimos dez anos no Brasil, foi respaldada principalmente pelo aumento das taxas de desemprego e pela flexibilização dos marcos regulatórios do mercado de trabalho, configurados em leis e medidas provisórias. O trabalho temporário nas décadas de 1970 e 1980 era restrito às atividades braçais, mas que na década de 1990 avança sobre as atividades que necessitam de níveis educacionais mais altos. (MACIEL, 2005, p.6)

Os contratos de trabalhadores terceirizados ocorrem através de licitação, na qual uma empresa privada ingressa no setor público para prestação de determinado serviço. Na UFSC, em geral, esse tipo de contrato de trabalhadores terceirizados é algo bastante presente principalmente nas funções de nível de apoio, por exemplo, segurança e limpeza.

Os funcionários terceirizados têm uma carga horária de trabalho extensa de 44 horas, recebem um salário mínimo, tendo uma situação de trabalho instável, em que a exploração é evidente – como mencionado em uma reportagem do jornal Circulação nº 86, em que os terceirizados que trabalham no HU paralisaram suas atividades por duas horas devido à falta de pagamento e às péssimas condições de trabalho que permeiam seu cotidiano. Essa reportagem aponta que mesmo o trabalhador apresentando atestado médico, no dia em que se ausentou de suas atividades, é descontado como falta em seu salário no final do mês, como outras situações em que não são pagos direitos como auxílio - família entre outros.

Como parte do dramático quadro de precarização do trabalho, pode ser exemplificado o ‘trabalho’ dos bolsistas e estagiários que, na maioria das vezes, exercem a função de um servidor, ao invés de serem auxiliados academicamente na aquisição de experiência na sua área, mascarando a falta de servidores efetivos.

Estes vínculos precários de trabalho fazem parte de toda a conjuntura vivenciada em prol de uma política voltada aos interesses do capital que vem sucateando e explorando os trabalhadores.

Todos estes contratos que são efetuados nas universidades são produtos da falta de investimento do governo federal, de uma política de austeridade no investimento público para a educação, que tem ameaçado seu desenvolvimento com qualidade. A grande demora na abertura de concurso público, e quando surge abre um mínimo de vagas que não alcança a necessidade real da instituição, serve para perpetuar essa situação.

O direito à aposentadoria, atualmente, é regido pelas regras da emenda Constitucional nº 41/03, na qual coloca nas regras permanentes a **aposentadoria integral por tempo de contribuição**, ou seja, para o homem a idade é de 60 anos com contribuição de 35 anos, para as mulheres a idade deve ser de 55 anos e contribuição de 30 anos; a necessidade de comprovar o tempo mínimo de 10 anos de serviço público (Municipal, Estadual e/ou Federal); e comprovar o tempo mínimo de 5 anos de exercício no cargo em que estiver solicitando aposentadoria. Essa mesma legislação define sobre a aposentadoria compulsória que determina esta medida para os que completarem a idade mínima de 70 anos.

O prolongamento no tempo de trabalho e de contribuição previdenciária para permitir a aposentadoria, também, constitui em mais um elemento importante para o entendimento das relações de trabalho na UFSC. Pois, embora haja uma sobrecarga de trabalho que afeta ainda mais os trabalhadores idosos, esses não podem desvincular-se de seu emprego, sob pena de agravarem suas condições de vida.

2.3 As Precariedades nas Condições de Trabalho

Como já salientado, historicamente a universidade, como constituinte da sociedade a que pertence, sofre com a política monetária aplicada e as demais determinações sociais. Atualmente, a política econômica de retração de investimentos no âmbito das políticas sociais marca um período em que o Estado é minimizado em certas áreas e maximizado em outras. Esta minimização afeta políticas sociais fundamentais como a saúde e a educação. (Informação verbal¹⁰, 2008).

As precariedades nas IFES referentes à estrutura física e material afetam não apenas a qualidade do atendimento, como também as condições de trabalho, como por exemplo, pela falta de manutenção e reposição de materiais e equipamentos.

Outro fator de extrema relevância é a defasagem salarial dos servidores públicos federais. Embora o artigo 37 da Constituição Federal, inciso X, alterado pela emenda constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998, e regulamentada pela Lei nº 10.331, de 2001, regule sobre o aumento anual do salário, isso não ocorreu. Em dois mandatos do governo de Fernando Henrique Cardoso ocorreu apenas um reajuste conforme esta lei, e segundo informação do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) chegou a 3,5%¹¹, nos demais anos de seu governo o salário ficou estagnado. No atual governo federal, sob esta lei houve apenas um reajuste mínimo de 0,1%¹², no ano de 2003, sendo que os demais reajustes foram através de gratificações, essa situação contribui para a queda no valor dos salários comparado com os valores das mercadorias, pois o aumento do custo de vida, no ano de 2004, chegou a 7,7% segundo dados da DIEESE (2005).

Esse arrocho salarial determina a forma de vida de cada um. Com a desvalorização do salário e o aumento dos preços de bens consumidos, o padrão de vida antes mantido deteriora-se.

Sobre a defasagem do salário, uma reportagem divulgada pela Associação dos Professores da UFSC (APUFSC), no seu boletim nº 632, demonstra que os salários dos docentes é um dos mais baixos da união. O site do governo federal (www.servidores.gov.br)

¹⁰Informação obtida na palestra proferida pelo professor Paulo Tumolo, no seminário: “As reformas neoliberais e a organização dos trabalhadores”, realizado pelo SINTUFSC no dia 15 de maio de 2008.

¹¹No entanto a inflação neste período era de 9,43% e o governo concede apenas estes 3,5%. Vale lembrar que, de 1995 a 2001, não foi concedido qualquer índice geral aos Servidores Públicos Federais. (DIEESE, 2005, p.3)

¹²No ano anterior (2002) a inflação chegou a 12,93%, no entanto em 2003 houve este ajuste de 0,1%, acrescido de vantagem pecuniária de R\$59,87. Em 2004, mesmo com a inflação de 9,56% de acordo com o Índice de Custo de Vida (ICV), não ocorreu reajuste dos salários. (DIEESE, 2005, p.4)

divulga que os servidores públicos tiveram aumento salarial expressivo, desde a posse do presidente Lula. Todavia os dados divulgados não demonstram um comparativo entre as diferenças dos reajustes concedidos e da enorme perda salarial que ocorreu nos anos anteriores no governo FHC e, também, não aparece a diferença dos índices aplicados para cargos e funções. Desse modo as universidades públicas, como a UFSC, são afetadas em todos os seus âmbitos, como por exemplo, na falta de investimento nas estruturas físicas, humanas, materiais e organizacionais, no arrocho salarial de técnico-administrativos e docentes.

Esta situação faz com que a universidade se volte para o mercado na condição de buscar recursos, ocasionando uma privatização não clássica, pois através de projetos para atender ao mercado, os professores vão conseguindo um salário maior neste novo nicho ofertado pelo capital privado. Esta situação condiciona que haja uma fragmentação da luta destes trabalhadores por melhores salários, pois muitos destes conseguem subsídios no mercado para garantir um melhor salário, deste modo não irá fazer greve e perder prazos de entregas que ocasionaria em corte de investimento privado.

As precariedades condicionadas pela falta de investimento estão se aprofundando a cada dia com as privatizações não clássicas como expõe Granemann (2008), como exemplo desse tipo de privatização lista o surgimento das fundações e a desvinculação do orçamento dos hospitais universitários das universidades.

A minimização do Estado na área social, principalmente na educação, saúde e previdência, reforça-as como produto do mercado. Aliado a esse processo de mercantilização das políticas sociais, as universidades estão passando por vários dilemas como as questões relacionadas à autonomia, à privatização, aos baixos salários e à desmotivação de seus trabalhadores, causada por todos esses elementos.

As condições de trabalho são um dos pontos que contribuem ou não para a saúde do trabalhador, pois o conceito recente sobre saúde vai além da prevenção de doenças, considera-se a saúde uma condição humana que tem três determinantes: o físico; o biológico e ambiental, ou seja, não se remete meramente à ausência de doenças como define a Organização Mundial de Saúde (OMS), isso quer dizer que ter saúde passa por condições decentes de moradia, trabalho, educação, lazer e repouso.

De acordo com este conceito, é importante ressaltar que as condições de trabalho refletem na saúde ou na ausência dela para cada trabalhador, conforme aborda Dejours (apud Lacaz 2005, p. 16).

Pode-se dizer que as condições de trabalho dizem respeito aos aspectos físicos do ambiente de trabalho (temperatura, ventilação, iluminação, ruídos); ao número de alunos em sala de aula; a quantidade de aulas diárias ministradas; à distância da escola à residência; as condições de salubridade e segurança do local de trabalho e das refeições; as condições antropométricas dos postos de trabalho; o salário.

A análise que se faz das condições de trabalho do NDI tem por base algumas questões observadas na pesquisa sobre *as condições de trabalho e saúde mental dos trabalhadores em Educação do país*, realizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho (LPT) da Universidade de Brasília (UNB), tendo como organizador Wanderley Codo (1999). As questões observadas a partir da referida pesquisa são: a identificação da creche; dados referentes ao quadro de lotação (sendo este abordado anteriormente); os índices de absenteísmo de funcionários e esquema de substituição, período de funcionamento e tipo de atendimento oferecido; condições de segurança na creche e nas proximidades; condições de infra-estrutura físicas e de equipamentos; condições físicas-ambientais (umidade/iluminação); condições de higiene, saneamento e conservação da escola; fontes de recursos para a creche.

a) A identificação da creche

A creche está localizada próximo ao museu universitário, ao CFH, ao Horto Botânico e ao Planetário da UFSC. Sua estrutura física está dividida em 4 prédios que recebem o nome de módulos. No Módulo 1 estão localizados as salas de aula dos grupos de 1 a 3, a coordenação pedagógica, psicologia, o lactário 1, setor de arte e educação, cozinha dos servidores e lavanderia.

No módulo 2 localizam-se as salas de aula dos grupos 4, a direção, a secretaria, o lactário 2, biblioteca, sala de emborrachados, piscina de bolinha, cama elástica, pegue e brinque, setor de saúde, sala de convívio, Coordenadoria de Pesquisa e Extensão (COPEX).

No módulo 3 estão localizados a sala de estudos, sala de terapias alternativas¹³, as salas dos grupos 5 e 6, salas de multimeios (áudio visual), cozinha experimental, lactário, auditório, depósito de materiais da educação física e banheiros externos.

No módulo 4 ficam as salas de aula dos grupos 6 e 7, com banheiros adaptados para portadoras de necessidade educativas especiais.

¹³Sala de terapias alternativas é uma extensão do Projeto Amanhecer do HU que ingressou no NDI, através da articulação do Serviço Social que firmou esta parceria entre o NDI e o projeto Amanhecer.

O NDI é uma creche que conta com 24 turmas, na quais as crianças são distribuídas por faixa etária conforme o quadro abaixo:

Denominação	Faixa etária	Nº. de crianças
Grupo 1	03 meses a 08 meses	07
Grupo 2 A	08 meses a 1 ano a 1 mês	08
Grupo 2 B	1 ano a 1 mês a 1 ano 7 meses	08
Grupo 3 A	1 ano e 7 meses a 2 anos e 7 meses	09
Grupo 3 B	1 ano e 7 meses a 2 anos e 7 meses	09
Grupo 4A	2 anos e 7 meses a 3 anos e 7 meses	12
Grupo 4 B	2 anos e 7 meses a 3 anos e 7 meses	12
Grupo 5A	3 anos e 7 meses a 4 anos e 7 meses	14
Grupo 5 B	3 anos e 7 meses a 4 anos e 7 meses	14
Grupo 6 A	4 anos e 7 meses a 5 anos e 7 meses	15
Grupo 6 B	4 anos e 7 meses a 5 anos e 7 meses	15
Grupo 7	5 anos e 7 meses a 5 anos e 11 meses	16

Fonte: agenda 2008 NDI

Em cada sala de aula realiza-se o trabalho de uma professora e uma 01 bolsista (acadêmico da área de educação). Os grupos que possuem crianças que apresentam algum tipo de deficiência (física, motora) contam na realização do trabalho pedagógico, com uma bolsista, uma estagiária, e a professora. Atualmente estão matriculadas no NDI 9 crianças com necessidades especiais.

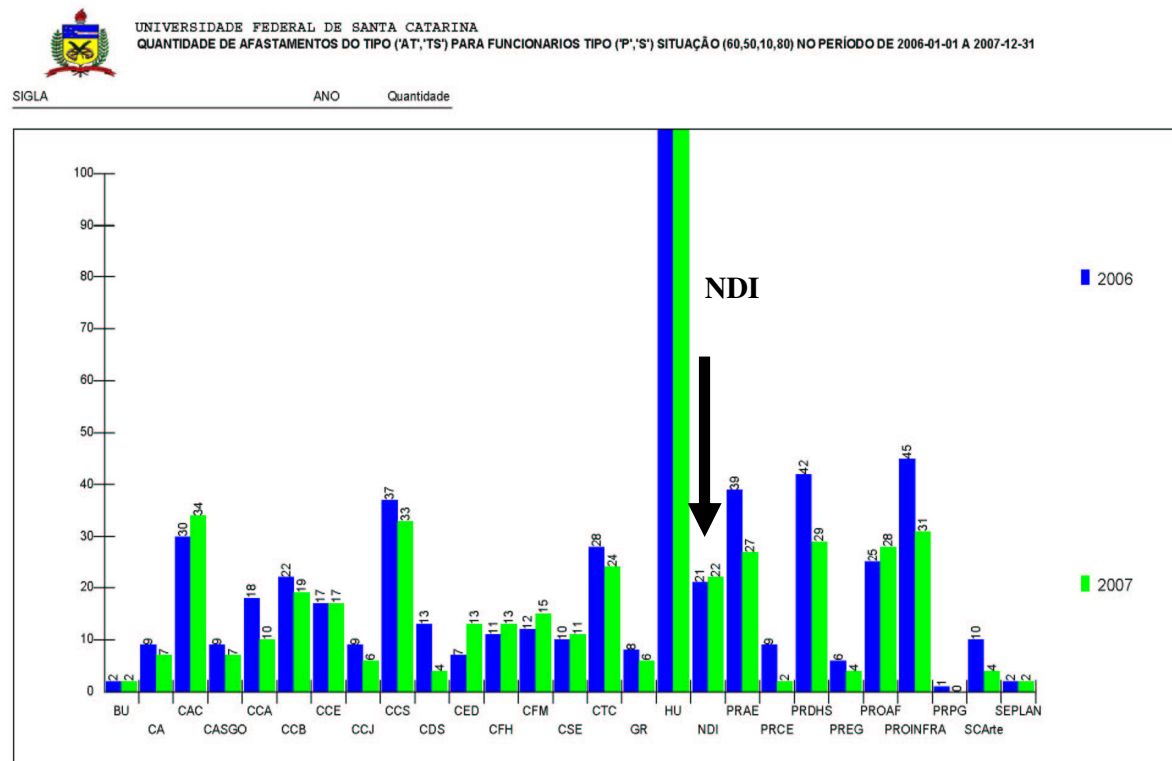
O NDI, no que se refere ao número de alunos em relação ao número de professores, segue as Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação infantil, como também a resolução e o parecer CNE/CEB nº 22/98, de 17/12/1998, que trata de várias situações como, por exemplo, na relação adulto – criança indica a seguinte proporção: 01 professor para 6 a 8 bebês de 0 a 2 anos; 01 professor para cada 15 crianças de 3 anos; 01 professor para cada 20 crianças de 4 a 6 anos. Conforme o quadro acima, todas as sala de aula têm no máximo 16 crianças e sempre dois adultos por sala.

b) Os índices de absenteísmo de funcionários e esquema de substituição

Conforme informações fornecidas pela direção do NDI referentes aos índices de absenteísmo, não existem faltas sem justificativa nesse local. As justificativas de ausência são: atividades de representação do NDI em algum fórum, atividades de aperfeiçoamento profissional, e no caso de adoecimento do funcionário é entregue o atestado médico correspondente. Sobre os índices de absenteísmo é possível verificar que, como em toda a

UFSC, há um grande número de funcionários afastados em decorrência de adoecimento conforme o gráfico.

GRÁFICO N° 03



Fonte: Núcleo de Processamento de Dados NPD/UFSC

A partir de um acordo interno no NDI, o repasse do atestado para Junta Médica só ocorre quando for superior a três dias de falta e quando houver reincidência. Esse tipo de situação contribui para a não exatidão nos dados sobre a quantidade de afastamentos na UFSC.

Outro fator que desfavorece a contabilização do número de afastamentos é a falta de profissionais suficientes na própria Junta Médica Oficial (JMO), por esse motivo não se consegue realizar muitos atendimentos, ocasionando a demora na marcação das consultas para homologar os atestados. Com esse panorama, muitas chefias, como no caso do NDI, preferem não enviar o documento, já que a demora é grande e quando o servidor consegue agendar o atendimento, o mesmo já retornou ao trabalho há muito tempo. Referente ao registro dos atestados, muitas chefias também desconhecem a tramitação legal. O registro dos atestados, além de ser enviado para JMO, deve ser encaminhado para o Departamento de Administração

de Pessoal para que haja o registro do mesmo na ficha funcional do servidor. Como descrito acima, a dificuldade de registrar as licenças médicas é algo muito comum na UFSC.

Os esquemas de substituição no NDI são através dos plantões como, por exemplo, nos lactários as cozinheiras trabalham 6 horas por dia e um plantão semanal, o restante da carga horária fica disponível para as reuniões e dia de formação, que ocorrem no NDI. No caso dos professores há os plantões realizados pelos professores substitutos, e as salas de aula contam também com as auxiliares volantes que assumem a turma na ocorrência de falta de professora.

No caso dos técnicos administrativos não há como haver a substituição, pois se alguém se afastar, o que ocorre são as redistribuições das tarefas para os demais servidores técnicos, ocasionando uma sobrecarga de trabalho.

Na coleta de informação sobre os afastamentos, foi possível verificar que na UFSC, existe um número elevado de licenças médicas no Hospital Universitário (HU). Sobre este dado é importante mencionar que o mesmo possui um número significativo de servidores, ou seja, representa praticamente a metade dos servidores da universidade trabalhando neste local. Deve-se destacar o fato de que este local necessita de um quadro de servidores sempre completo, caso ocorra uma licença médica, é necessária reposição imediata, como não há substitutos, ocorre o pagamento de horas extras. A liberação da verba destinada a pagar hora extra necessita da comprovação da necessidade, ou seja, a apresentação e o registro das licenças de afastamento do trabalho.

c) Período de funcionamento e tipo de atendimento oferecido

O funcionamento da creche é das 7h às 20h, no entanto, o atendimento ao público deste local ocorre em dois turnos, ou seja, matutino e vespertino, com horário de início às 07h20m e término às 12h10 no período matutino; e das 13h20min às 18h10min, no período vespertino. O horário dos professores é formulado da seguinte forma: para os professores efetivos, o primeiro horário poderá ser das 07h20min até 11h20min ou das 08h10 até 12h10min, no período da tarde também tem a opção de iniciar mais cedo ou um pouco mais tarde. Os funcionários trabalham com uma carga horária de 6 horas diárias, as demais são realizadas com um plantão semanal, além dos plantões nas segundas feiras à noite para os professores, em que são discutidas questões pedagógicas.

d) Condições de Segurança

O NDI fica localizado no campus da UFSC, próximo ao planetário, sendo considerado um ponto de risco, pois ocorrerem situações de brigas, tiroteio e outras violências. A partir da solicitação por melhor segurança, o NDI conta com uma guarita e vigilância 24 horas (terceirizada), como também um sistema de monitoramento por câmeras. A vigilância da UFSC, ou seja, a ronda, passa sempre por este local, no caso de alguma situação que demande mais segurança, como uma saída das crianças para brincar no bosque, o NDI faz uma solicitação de reforço e os seguranças da UFSC ficam de prontidão neste local até as crianças retornarem para a creche.

O NDI normalmente realiza suas reuniões no período noturno, desse modo os seguranças da UFSC que fazem à ronda proporcionam uma cobertura maior neste local.

e) Infra-estrutura do NDI

Conforme informação da direção do NDI, desde que assumiu no ano de 2006, solicita junto ao Escritório Técnico da UFSC (ETUSC), setor responsável pelas obras na universidade, que seja feita uma avaliação da estrutura do NDI. O ETUSC contratou uma empresa privada para fazer essa avaliação no mesmo ano. O resultado da avaliação apontou que a parte de iluminação estava inadequada, pois não há proteção das lâmpadas, o que é inadequado, pois já ocorreu no NDI de uma criança jogar um objeto para cima e atingir a lâmpada que quebrou. Outra observação apresentada refere-se à condição das portas que não têm abertura adequada para as situações de saída de emergência, pois todas devem abrir para fora. Esta empresa fez uma série de apontamentos como saídas de emergências para o módulo 3, que fica em cima do auditório. Com essa avaliação feita por uma empresa contratada, a direção do NDI também solicitou uma vistoria do corpo de bombeiros que também apontou questões referentes à parte elétrica, aos extintores de incêndio entre outras dessa natureza.

Com esses dados, a direção do NDI solicitou junto ao ETUSC uma adequação das instalações que estavam impróprias. Com essa demanda, o ETUSC abriu licitação, somente em julho desse ano – portanto quase dois anos após a solicitação – para escolher a empresa que irá realizar a obra em conformidade com os padrões de segurança requeridos.

Os reparos mais rotineiros são realizados pela Prefeitura Universitária (PU), e caso necessite comprar algum material, o NDI tem uma rubrica na PU para cobrir esses gastos.

Os móveis, bem como os banheiros, são adequados às crianças. Há também telas de proteção, as janelas são com sistemas de basculantes. Em todas as salas há vidros nas portas e paredes para facilitar a visualização dos espaços. Os materiais de limpeza utilizados são adequados a este espaço. Os parques foram planejados para cada faixa etária de crianças, como também os brinquedos são adquiridos com este mesmo cuidado.

f) Condições físicas – ambientais (umidade, barulho, iluminação);

A direção do NDI busca adequar-se às condições previstas nos Parâmetros Básicos de Infra-estrutura (2006)

Condicionantes físicos – ambientais do local – clima topográficos (necessidades de cortes e aterros e do terreno, escoamento natural de águas pluviais), vegetação, recobrimento do solo, orientação, qualidade do ar, massas de águas e ocorrência de ruídos.

O ambiente deve ser bem ventilado visando o conforto térmico e a salubridade, proporcionando renovação do ar para evitar a proliferação de focos de doenças (alergias respiratórias, por exemplo).

Privilegiar a iluminação natural sempre que for possível. O conforme visual depende de um bom projeto de iluminação natural quanto artificial. Um bom projeto reduz o consumo de energia e é requerimento fundamental para as tarefas visuais, realçando as cores e a aparência dos objetos, preverem a utilização de fontes alternativas de energia, de aquecimento de água e de condicionantes ambientais, garantindo e promovendo o uso eficiente de energia, conforto ambiental e a proteção ao meio ambiente (parâmetros básicos de infra-estrutura de educação infantil, 2006 Mec).

Em relação aos fatores ambientais, para garantir melhor segurança e higiene, os pisos devem ser laváveis e, em algumas áreas, devem ser antiderrapante. Em outros lugares são colocados tapetes de borracha e tecido, devido à umidade.

A creche, por ficar num local mais afastado, não é afetada pelo barulho externo.

No caso da iluminação, como foi dito anteriormente, há um laudo que avalia a necessidade de ajustes. O laudo aponta que as “luminárias devem ter um corpo difusor em policarbonato, de maneira a suportarem eventuais choques”. Ainda visando à proteção na creche, as tomadas no NDI foram levantadas por uma questão de segurança.

No caso das instalações de cabos de telecomunicação que passam do prédio novo do NDI para o velho, o mesmo relatório apontou que estão precárias. A situação da eletricidade também requer atenção em decorrência do tempo das instalações do local. O prédio mais recente (módulo 3) tem algumas inadequações como a falta de saídas de emergência.

Sobre as questões de preservação ambiental, existe um investimento no NDI voltado para a área de educação ambiental com as crianças, que envolve a coleta de resíduos, a preparação da horta e o cuidado com as flores. Esse trabalho é desenvolvido por um funcionário do NDI em parceria da Sala Verde¹⁴ da UFSC que desenvolve projetos nessa área nas escolas.

g) Condições de higiene, saneamento e conservação da escola

Sobre a manutenção do espaço físico, existe o apoio da Prefeitura Universitária, com os serviços de carpinteiro, pintura hidráulica, entre outros. A limpeza da creche é realizada por trabalhadores de uma empresa terceirizada.

h) Fontes de recursos

Dentro do orçamento da UFSC, o NDI tem algumas rubricas que se destinam à compra de materiais de consumo e expediente. Com orçamento reduzido relativo aos serviços da Imprensa Universitária e da Prefeitura Universitária. O NDI conta também com uma rubrica do Conselho Nacional das Unidades de Educação Básica (CONDICAP) que contabiliza aproximadamente 60 mil por ano, que pode ser destinado para obras de melhoramento, como obras nos pátios, parques, reforma nas salas, pisos e compra de materiais.

Para a compra de material permanente existe um recurso das taxas da UFSC¹⁵, chamadas de taxas da União, que pode ser solicitado para se reverter em compras desse tipo de material. Os pais recebem auxílio pré-escolar do governo federal e muitos doam parte desta verba para a o NDI, essa doação é destinada para compra de brinquedos e, também, para a manutenção de outros recursos pedagógicos do cotidiano da creche.

Todas essas características que conformam esse espaço escolar afetam não apenas as dimensões da relação de ensino-aprendizagem, como as condições para a sua realização. As

¹⁴ A Sala Verde da UFSC é uma iniciativa multistitucional proposta no âmbito do programa Salas Verdes do Ministério do Meio Ambiente. Tem ênfase na realização de ações de educação e intervenção socioambientais, com área de abrangência na região da grande Florianópolis. A iniciativa é desenvolvida pela UFSC, através da Coodernadoria de Gestão Ambiental; a Gerência Regional de Ensino, Inovação, Ciência e Tecnologia; e as ONGs: Klimata, Associação Caeté e Grupo Pau-Campeche, todas integrantes da Rede Semente Sul. (www.ufsc.br)

¹⁵ Segundo informação verbal da direção do NDI, estas taxas da UFSC que eram arrecadadas em nome do NDI, como inscrição para o sorteio, taxa de matrícula e inscrição de seleção de professores, serão cortadas no segundo semestre de 2008.

condições de trabalho têm influência significativa na saúde do trabalhador, pois ele passa grande parte de sua vida voltada ao trabalho. “O trabalho é uma categoria chave para compreendermos o movimento dialético ente o homem e a natureza”. (SIMIONATTO, 1998, p.10). O trabalho é um processo criador e essencial do ser social, de forma a reconhecer suas possibilidades emancipadoras. Mas para que isso ocorra, o local de trabalho, dentre outros determinantes, deve viabilizar as condições para que o trabalhador possa fazer que suas atividades possam criar e recriar as relações sociais como também transformar a realidade. (SIMIONATTO, 1998)

2.4 A Saúde do Trabalhador

A Saúde enquanto patrimônio do trabalhador é condição fundamental para o convívio social, indissociável do trabalho, ferramenta inicial no desenvolvimento das relações de produção. A força de trabalho humana por seu vigor, poder criativo e transformador vêm, a cada período, lutando e ocasionando mudanças na história da humanidade e, nas complexas relações com o modo de produção vigente, com o Estado, como também, na dominação e na libertação dos povos.

A saúde não remete apenas à prevenção de doenças, mas sim perpassa a estrutura que proporciona sustentação para que se tenha saúde, como as condições de trabalho, moradia adequada, alimentação, relações de trabalho, entre outras determinantes sociais. Desse modo, a saúde engloba uma série de outros fatores que contribuem para uma vida saudável ou não. Conforme este conceito remetido por Singerist, (apud Nahas, Oliveira, Santos 2005, p.29) é possível verificar que a saúde do servidor público, em vários casos, não tem as condições humanas adequadas, como uma boa infra-estrutura de trabalho, um bom relacionamento no local de trabalho e também uma valorização pelo órgão empregador.

No caso dos servidores da UFSC, o órgão empregador é o governo federal que implementa uma contínua política minimalista no que diz respeito ao favorecimento da política educacional. Isso repercute na falta de motivação dos servidores, pois o governo além de não proporcionar um aumento salarial condizente com a realidade, não realiza a abertura suficiente de concurso público para a ocupação das vagas ociosas resultantes dos processos de aposentadoria, gerando um desgaste dos que estão na ativa. No caso do servidor técnico-administrativos, que não conta com a contratação de substituto, essa situação agrava-se ainda

mais, pois além do desempenho de suas atividades, agregam as funções pertinentes do antigo funcionário que precisou se aposentar. Essa sobrecarga de trabalho repercute numa série de desgastes físicos e mentais que prejudicam a vida do trabalhador.

Todo esse processo tem várias repercussões na vida institucional, no cotidiano de trabalho, na desmotivação pessoal, na relação direta entre sobrecarga de trabalho e adoecimento. O déficit de servidores termina por contribuir para um somatório de tantos outros déficits que afetam diretamente a sua saúde.

As perversidades expostas pelo modelo neoliberal, como modelo de gestão estatal do capitalismo financeiro, afeta o conjunto da sociedade, acirrando fortemente a tradicional desigualdade social brasileira, aprofundando as mais diversas expressões da questão social; esse quadro repõe grandes exigências e demandas para o Serviço Social.

3 O PROCESSO DE TRABALHO DAS ASSISTENTES SOCIAIS NA DIVISÃO DE SERVIÇO SOCIAL-ATENÇÃO AO SERVIDOR (DISS).

A atuação da equipe de Serviço Social na DiSS acontece diretamente com os servidores da UFSC. Dessa forma, realiza-se em um espaço institucional marcado pelo elitismo, pelas relações de favor, em que o professor é o profissional privilegiado das relações ali desenvolvidas. Esse quadro secundariza, ou obscurece, a importância do trabalho realizado pelos técnico-administrativos, como se o seu trabalho não estivesse relacionado com as funções da universidade.

A função precípua da universidade é a criação e transmissão do conhecimento.

O papel da universidade, é que a mesma deve, através do ensino, pesquisa e extensão, produzir e transmitir um saber que é universal, logo, deve pensar os problemas sociais do plano universal ao particular. Isto significa que este saber deve estar voltado a todos os setores sociais, atendendo os interesses do conjunto da sociedade e não apenas os interesses dos setores privilegiados (FAVERO,1999,p40)

Wanderley ressalta que o ensino superior atualmente ainda conserva-se como “lugar privilegiado de extração de profissionais, técnicos, dirigentes, assessores que irão reproduzir o sistema. As teorias e abordagens predominantemente aprendidas em seu seio constituem o ideário, o ethos, o quadro cultural, a ideologia, que cimentam e orientam, dando sentido ao capitalismo em suas estruturas e processos.”(2005 p.171).

Assim, é no espaço universitário como locus de conflito, de disputa e correlação de forças que se situa a DiSS. A Divisão de Serviço Social Atenção ao Servidor (DiSS) vincula-se à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS)¹⁶, que tem como objetivo “atender aos anseios da comunidade universitária, para uma nova visão das relações humanas na Instituição” (BÚRIGO, 2004, p.2)

Esta Pró-Reitoria é um órgão executivo, criado com o objetivo de assessorar o reitor em “suas tarefas executivas na área de gestão de Recursos Humanos destinando-se à melhoria do nível de qualidade de vida no trabalho dos servidores docentes e técnico-administrativos e do nível de qualidade de vida do aluno no processo de sua formação acadêmica na UFSC”. (BÚRIGO, 2004, p.2). Apesar de no projeto inicial fazer referência ao aluno da UFSC, de fato

¹⁶ Esta surgiu como um dos compromissos firmados na campanha para reitor do professor Lúcio Botelho e do Professor Ariovaldo Bolzan. Com a vitória destes na eleição, uma comissão se formou para discutir sobre esta criação, após 16 encontros no ano de 2004 e, estudos realizados por esta comissão, foi implementada esta Pró-Reitoria.

isso não foi concretizado, devido à dimensão que ganharia. Desse modo, surgiu a idéia de criar uma outra Pró-Reitoria que ficaria com essa demanda, nomeada como Pró-Reitoria Assuntos Estudantis (PRAE).

A PRDHS é composta de três departamentos: O Departamento de Desenvolvimento e Potencialização de Pessoas (DDPP), Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal (DDAP) e o **Departamento de Desenvolvimento e Atenção Social e à Saúde (DDAS)**.

A organização do DDAS é composta pela Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST) a qual oferece os seguintes serviços: Gabinete Odontológico (GO), Serviço de Saúde ocupacional(SSO) e o Serviço de Segurança do Trabalho (SeST). A Junta Médica Oficial (JMO) oferece avaliação, laudos e perícias médicas. Deste departamento também faz parte a **Divisão de Serviço Social - Atenção ao Servidor - DiSS** que será abordada no próximo item.

O DDAS tem como objetivo o “desenvolvimento de políticas de promoção social e à saúde, otimizando o processo de interação no trabalho, visando à melhoria da qualidade de vida dos servidores docentes e técnico-administrativos.” (BÚRIGO, 2004, p.3)

A Divisão de Serviço Social-Atenção ao Servidor (DiSS), está vinculada ao Departamento de Desenvolvimento e Atenção Social e à Saúde (DDAS) da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social, pertencente à estrutura da UFSC.

A DiSS tem como objetivo o atendimento às questões sociais, de saúde e de relação de trabalho, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos e docentes, a partir deste objetivo busca desenvolver suas atividades voltadas ao atendimento das demandas sociais apresentadas pelos servidores técnico-administrativos e servidores docentes da UFSC.¹⁷

Com o objetivo de ampliar o atendimento social, a DiSS criou uma rede de contatos (Agenda Social), com a identificação de diversos serviços sociais existentes, interna e externamente à UFSC, seja no campo da assistência social, jurídica, médica, com as diversas instituições, sejam elas associações, cooperativas, ONGS, Fundações, dentre outras.

A DiSS atende servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC e seus familiares com o objetivo de atender às demandas sociais deste usuários, numa perspectiva sócio-educativa. As ações vêm sendo centradas nos processos sociais que envolvem a área da saúde e situações de trabalho. Segundo uma pesquisa realizada na DiSS, no ano de 2007, a saúde mental é a maior demanda.

¹⁷ Informação retirada do Folder da DiSS

O atendimento consiste em: Orientação, encaminhamento e acompanhamento às situações sociais do servidor e seus familiares, bem como às chefias em situações relacionadas ao âmbito do trabalho. A atuação dos profissionais de Serviço Social consiste no trabalho conjunto com a área de Recursos Humanos e de Saúde da UFSC e outros profissionais afins. (PRAZERES, 2004)

A DiSS visa à participação na elaboração de Programas; Projetos e Execução de Ações numa perspectiva interdisciplinar, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos servidores da UFSC.

As atividades realizadas pelo Serviço Social são registradas em registros diários, relatórios específicos e anuais e cada servidor atendido pela DiSS possui uma pasta individual, na qual são registradas todas as ações envolvendo o processo de acompanhamento de sua situação como o contato com chefias, com outros profissionais, com a família, entrevistas e registros de reuniões, contato institucionais e o relato do atendimento entre outros. O Serviço Social, quando necessário, realiza estudo socioeconômico, como também emite pareceres e estudos sociais em processos referentes a sindicâncias administrativas e questões de saúde. (PRAZERES, 2004)

As ações do Serviço Social são: Atendimento Individualizado; Acompanhamento a Situações Sociais; Vivências com Grupos; Trabalho com Chefias; Trabalho com a Junta Médica Oficial, Saúde Ocupacional; Departamento de Recursos Humanos e Divisão Auxiliar de Pessoal do Hospital Universitário; Área de Dependência Química; participação na Coordenadoria de Prevenção ao Uso Abusivo de Drogas; Participação dos profissionais de Serviço Social em cursos, palestras, eventos relacionados à área de Serviço Social, bem como em Comissões e Grupos de Trabalhos na área de Recursos Humanos e afins. (PRAZERES, 2004)

Diante do contexto trabalhado pela DiSS, recebe-se várias demandas sociais de servidores de diversos Centros e Unidades da UFSC, onde são desenvolvidos diferentes trabalhos com os mesmos. Dentre esses trabalhos, destaca-se atualmente um projeto que está sendo desenvolvido junto ao NDI.

Conforme analisado anteriormente, na atual conjuntura ocorrem diversas mudanças, as quais envolvem o cotidiano das IFES, resultando na falta de investimento nas políticas sociais, culminando em precariedades como as privatizações, o arrocho salarial, a falta de recursos materiais, financeiros e organizacionais, mudanças negativas nas leis referentes à proteção trabalhista, ou seja, um conjunto de determinações que estão condicionando os servidores públicos a uma situação de desvalorização e adoecimento. É nesse contexto que se

desenvolve o trabalho e as exigências à DiSS, em especial as demandas apresentadas pelos trabalhadores que atuam no NDI.

3.1 A atuação do Serviço Social frente à demanda no Núcleo de Desenvolvimento Infantil.

Com toda a dificuldade de investimento por parte do Governo Federal para as Universidades Públicas Brasileiras os servidores, igualmente, são atingidos neste contexto no qual as transformações das relações de trabalho ocorrem. Estas refletem nas condições e ritmo de trabalho, na falta de incentivo do governo que culmina em baixos salários, desvalorização dos servidores em prol de um governo que atende as exigências de organismos internacionais como BID, Banco Mundial, entre outros, que visam à diminuição dos investimentos em políticas públicas, onde o Estado assume um caráter de Estado Mínimo repassando suas obrigações, como o direito à saúde e à educação, para a iniciativa privada.

Estas transformações no mundo do trabalho, as alterações nas leis trabalhistas como, por exemplo, o aumento do tempo de serviço dos servidores através da mudança da lei de aposentadoria, assim como a falta de reajuste que seja compatível com o índice de Custo de Vida (ICV), desencadearam muitas perdas de direitos, com salários desvalorizados anualmente e desmotivação para capacitação profissional.

No caso dos técnico-administrativos, a situação também é problemática, pois com a falta de servidores, o mesmo trabalha sobrecarregado, tendo muitas vezes como consequência um desgaste físico e emocional que culmina em stress ou em outros tipos de doenças sendo que este adoecimento poderá levar a um afastamento para tratamento de saúde. No Núcleo de Desenvolvimento Infantil esta situação, também, é comum.

A perversidade que advém do sistema capitalista, aliado ao neoliberalismo, afeta toda a sociedade. Nas universidades, as expressões da questão social, que chegam ao Serviço Social se mostram de várias formas, uma das mais comuns se remete aos afastamentos para tratamento de doença.

A demanda decorrente de afastamento é uma das principais situações que chega à DiSS, geralmente quando a situação já está crônica e recorrente. Deste modo, cabe à equipe de assistentes sociais entenderem esta demanda, atuar no aprofundamento do conhecimento

e na contextualização da situação apresentada com a finalidade de ultrapassar a superficialidade de como ela se apresenta. Esse conhecimento da realidade do usuário serve para buscar, junto com ele, as alternativas de ação. É importante este processo para aproximar-se do contexto no qual o servidor está inserido, sendo esta uma das principais metodologias do trabalho do Serviço Social no âmbito da Pró-Reitoria, ou seja, a visão de totalidade. Tendo em vista garantir que este servidor tenha acesso aos bens e serviços oferecidos interna e externamente à UFSC, na busca pela garantia de direitos.

A demanda inicial que chega ao Serviço Social proveniente do NDI vem a ser a de afastamentos por motivos de doença, sendo estas situações discutidas em equipe transdisciplinar de saúde vinculada à Junta Médica Oficial (JMO) da UFSC, onde o Serviço Social tem participação.

A primeira manifestação da demanda do NDI para a DiSS apareceu, de forma não muito clara, durante o acompanhamento do Serviço Social na equipe da JMO. Esta realidade apresenta-se mais forte no momento em que a direção do NDI solicita uma intervenção do Serviço Social frente à demanda caracterizada pela quantidade de afastamentos de servidores. Isso provocava prejuízos ao andamento da instituição.

Esta demanda é um desafio para a atuação do Serviço Social, devido à complexidade dos determinantes dessa realidade (agravamento do desmonte da política trabalhista e do conjunto dos direitos sociais). Deste modo, a atuação teve início através do conhecimento dos elementos que pudessem contribuir para compreensão da realidade na qual a demanda exposta está inserida. Sobre a atuação do Serviço Social, Iamamoto (1999, p.113) afirma que

[...]um dos maiores desafios do que o assistente social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano.

Referente ao número de afastamentos na UFSC, conforme dados do Departamento de Recurso Humanos, no ano de 2006 ocorreram 966 afastamentos em decorrência de adoecimento e no ano de 2007 o número aumentou para 997 servidores que estavam afastados para tratamento de saúde. Destes números, no ano de 2006, o NDI que possui um quadro de servidores de aproximadamente 68 pessoas, contabilizou 21 afastamentos; em 2007 o número passou para 22 servidores afastados para tratamento de saúde¹⁸.

¹⁸ Art. 202 do regime Jurídico Único prevê que será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

A partir de 2007, a equipe de assistentes sociais da DiSS começa um trabalho mais direto no enfrentamento dessa realidade. No início, a atuação do Serviço Social foi individual, ou seja, trabalhando apenas com alguns servidores que estavam afastados devido ao adoecimento. Nos atendimentos individuais era analisado o contexto social vivenciado pelo servidor, e a partir desta se voltava a atuação baseado inicialmente na possibilidade de garantir alguns direitos, já que em algumas situações haveria futuras perdas salariais devido o afastamento ultrapassar 24 meses em todo o decorrer da carreira profissional, prazo máximo para afastamento. O RJU estabelece, conforme o Art. 188 da lei 8.112, de dezembro de 1990, no inciso 1º “a aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses”. Sobre estes casos, segundo esta lei, muitos servidores são aposentados por invalidez, sendo isso muitas vezes um grande problema para o servidor e sua família, pois se a doença não é prevista em lei como, por exemplo, a depressão, o salário tem perdas significativas, prejudicando o orçamento familiar que muitas vezes está com um gasto extra, que são os remédios ingeridos pelo servidor que está doente.

Nestas situações o Serviço Social busca a garantia de direitos, através do repasse de informações que muitas vezes são desconhecidas pelos servidores, como a questão do adicional de insalubridade (para aqueles que recebiam adicionais insalubridades até a década de 1990) poderá contar como tempo de serviço, ou seja, em alguns casos contribui para que o servidor consiga alcançar o tempo necessário para a sua aposentadoria por tempo integral e não se aposentar por invalidez.

Este quadro sobre os adicionais foi conhecido através dos atendimentos individuais, mas como ele atinge a uma gama maior de servidores, o Serviço Social fez esta observação e passou a trabalhar com a JMO, para fazer uma relação dos servidores que estão em vias de aposentadorias e dar viabilidade e agilidade nos processos destes casos.

No NDI a atuação do Serviço Social foi se direcionando a trabalhar em dimensão mais ampla, a partir do segundo semestre de 2007. Aliado à demanda exposta e à pretensão de trabalhar além da atuação individual, passou a desenvolver no NDI trabalho não apenas com as pessoas afastadas, mas com o coletivo de trabalhadores daquele local, buscando a prevenção destes casos já que o ambiente de trabalho e suas relações contribuem para uma vida de qualidade para cada servidor.

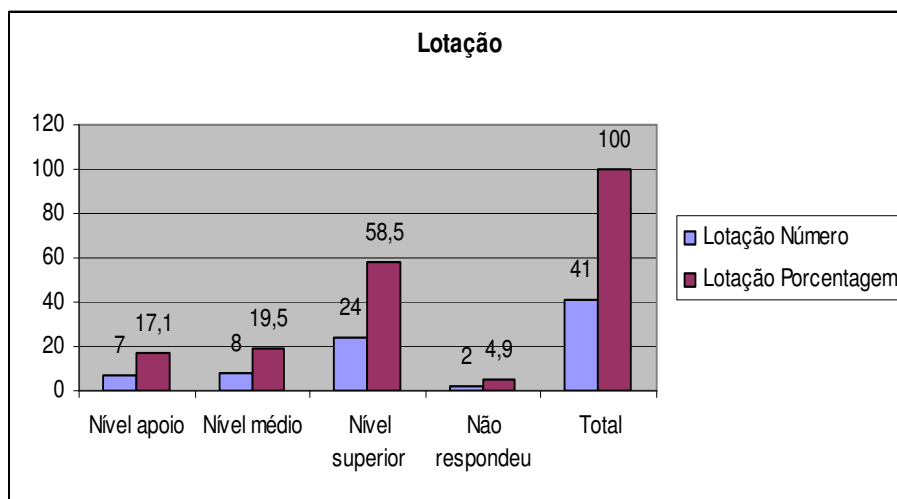
Art. 203. até 30 (trinta) dias, a inspeção será feita por médico do setor de assistência do órgão de pessoal e, se por prazo superior, por junta médica oficial. Regime Jurídico Único, 2006 p. 72.

Com a inserção do Serviço Social neste local, para que pudesse ter uma compreensão dessa realidade específica foi realizada uma pesquisa para obtenção de informações e dados que melhor precisasse a realidade de trabalho vivida no NDI.

Nessa pesquisa foi aplicado um questionário junto aos servidores do NDI, que abordava aspectos de saúde e ambiente de trabalho, e ainda utilizou-se da observação, segundo WEFFORT (1996, p.10) “o ato de observar envolve todos os outros instrumentos: a reflexão, a avaliação e o planejamento; pois todos se inter cruzam no processo dialético de pensar a realidade”

A pesquisa contou com uma amostragem de 41 questionários respondidos e devolvidos. Na análise destes dados pode-se constatar que a lotação da maioria dos servidores está entre os cargos de nível superior, tendo em vista que a maioria é professora, devido ser a função pedagógica a principal característica do NDI.

GRÁFICO Nº04 - Quadro de lotação por nível escolar



Fonte: Questionário aplicado no NDI 2007

Os servidores que ingressaram para cargos de nível médio e de apoio, muitos destes, atualmente, possuem nível superior. Este caso é freqüente na universidade. Antes era comum o desvio de função, ou seja, o servidor ingressava como nível médio ou de apoio, e após concluir o ensino superior almeja atuar na sua área de formação. O desvio de função na UFSC está sendo coibido, embora ainda ocorram principalmente através de indicações.

Nos atendimentos realizados na DiSS constata-se que é bastante comum este tipo de situação em que o servidor não quer mais desempenhar a função para a qual ingressou, em

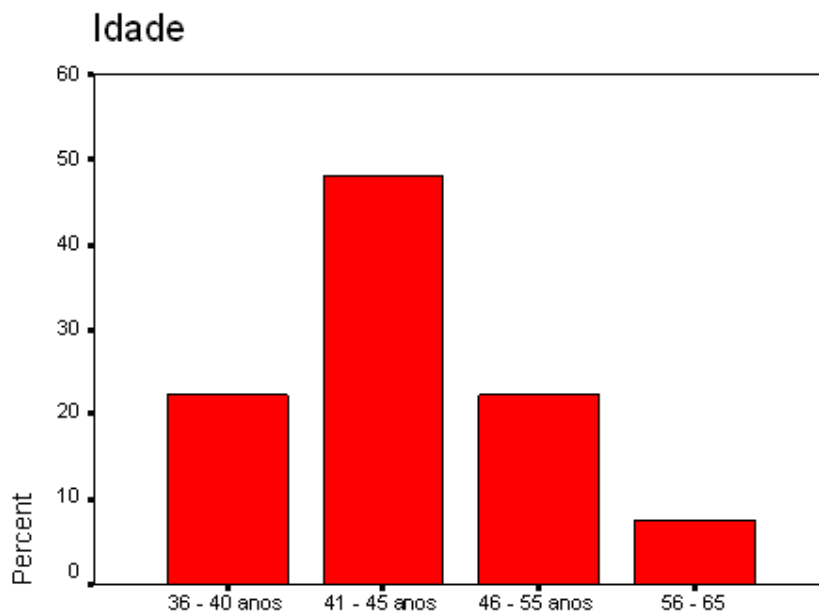
muitos casos está frustração profissional poderá levar o servidor a desmotivação a um possível adoecimento e até mesmo ao afastamento para tratamento de saúde, porque não tem mais o desejo de desenvolver uma função “inferior” ao seu grau de conhecimento.

Esta situação não ocorre apenas com os servidores mais velhos, também ocorre com os novos ingressantes ao serviço público que muitas vezes, já possuem um nível de escolaridade mais elevado, no entanto ingressam no serviço público para trabalhar como assistente administrativo na esperança de ter um emprego. E no passar do tempo vai se sentindo desmotivado pelo fato de não haver progressão interna de cargos e funções, ou seja, de não poder colocar em prática o conhecimento adquirido, já que desenvolve uma função rotineira.

No quadro dos professores efetivos pode-se constatar que a maioria está próxima a atingir os requisitos necessários para aposentar-se. Como ilustra o gráfico número 05, a média de idade está entre 45 e 50 anos de idade. Este dado demonstra um número considerável de aposentadoria para o final desta década. Caso não haja concurso público para suprir as vagas ociosas, a tendência é haver um número maior de professores substitutos, sendo que o número máximo deveria ser 10% de substitutos, (conforme a lei 9.849 de 26 de outubro de 1999) isso sem falar no déficit referente aos demais cargos.

Segundo RJU, no art. 186 alínea b, a aposentadoria para professores deve ocorrer “aos 30 (trinta) anos de efetivos exercícios em funções de magistérios se professor, e 25 (vinte e cinco) anos se professora, com proventos integrais”. Segundo os dados da pesquisa a média de tempo de trabalho dos servidores do NDI é de 21 anos a 25 anos de serviço, deste modo muitos destes servidores do NDI estão em vias de aposentadoria pelo tempo de serviço.

GRÁFICO N° 05



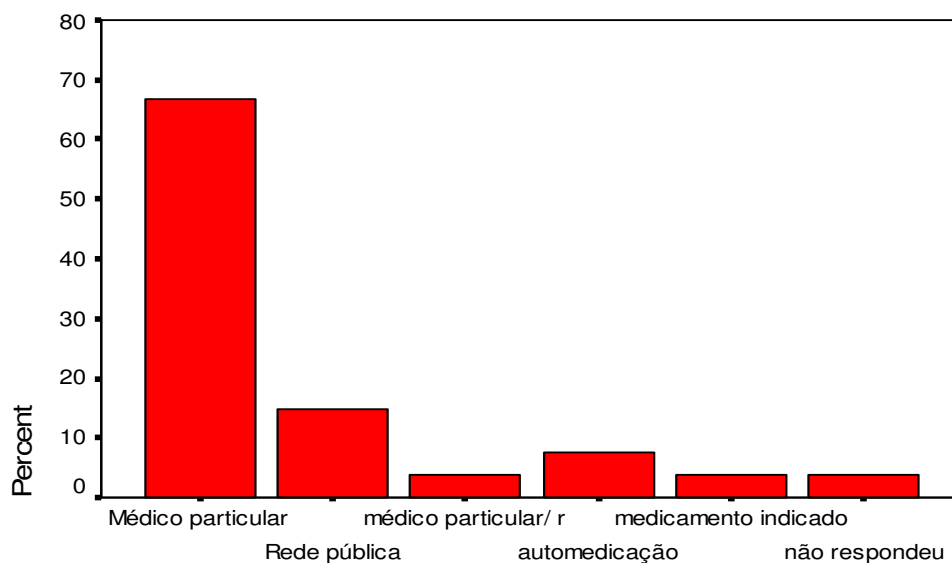
Fonte: Questionário aplicado no NDI 2007

Quando perguntado ao trabalhador (efetivo) sobre a ocorrência de doenças, 51,9% responderam que sim, que tinha alguma doença, e 48% responderam que não. Sobre o uso de remédio contínuo, constatou-se que há um número significativo de 63% que utilizam, enquanto 37% responderam que não.

Diante de algum problema na saúde, perguntado se procura serviço público ou privado, (conforme o gráfico número 06) 66% afirmou buscar o serviço particular e 14% a rede pública, os demais fazem automedicação ou não respondeu. Esta situação é reflexo da deficiente estrutura existente no Sistema Único de Saúde (SUS) que deveria receber subsídios financeiros para realizar um atendimento de qualidade, com um quadro ampliado de profissionais, a fim de conseguir atingir a toda a população, já que o SUS faz parte de uma política de direito universal, ou seja, um direito de todos os cidadãos conforme a Constituição Federal (CF) de 1988 no art. 196.

GRÁFICO Nº 06

Qual é o procedimento adotado ao ter um prok



Qual é o procedimento adotado ao ter um problema de saúde?

Fonte: Questionário aplicado no NDI 2007

Atualmente na UFSC está sendo implantado um plano de saúde privado, sendo este ao mesmo tempo considerado bom, pois oferece a agilidade nos atendimento comparado ao público. Mas em contrapartida é uma contradição do Estado que desembolsa verba pública para investimento no privado. E, ainda, importante lembrar que diante da defasagem salarial dificilmente todos poderão ingressar nos contratos privados dos planos de saúde ou acompanhar a evolução dos preços.

A atuação do Serviço Social encontra uma série de conflitos, como por exemplo, a adesão da UFSC ao sistema privado de atendimento médico, a deficiência do sistema público de saúde, e a defesa do Código de Ética profissional no que diz respeito a luta por direitos.

A contradição vivenciada por todos, inclusive pelos assistentes sociais, se dá pelo fato de que o governo federal com a retórica de contribuir subsidia uma parcela mensal, no valor de R\$ 42,00, em cada mensalidade do plano de saúde dos servidores (conjugue e filhos dependentes), quando alega ter pouco recurso para destinar à política pública de saúde. “O Estado faz parceria com empresas de saúde e se desobriga da saúde pública gratuita”. (CHAUI, 2001, p. 30), sendo a saúde é um direito de todos e dever do Estado. O modo como está sendo realizado o investimento do Estado é algo inaceitável, já que o investimento

deveria ser nos hospitais públicos (na saúde pública), como no HU, que estão sendo privatizados pelo governo, pois como menciona o artigo 196 da CF/88 a saúde deve ser garantida mediante políticas sociais e econômicas. No âmago dessas contradições está o processo de mercantilização da área da saúde que se apresenta cada vez mais lucrativo.

Os desafios na atuação do assistente social perpassam a ausência de políticas públicas eficientes e de qualidade – em especial no campo da educação e saúde que afetam diretamente o trabalho desenvolvido na DiSS – e a busca de garantia de direitos em uma realidade que avoluma deveres.

Atualmente um dos desafios para o Serviço Social está no atendimento aos servidores que são levados a se aposentar por invalidez, decorrente de adoecimento. Todavia a legislação que permite a aposentadoria nesses casos não prevê uma série de doenças que ora se apresentam, como por exemplo, aquelas ocasionadas pelo sofrimento psíquico. Isso implica em defasagem salarial, que muitas vezes pode chegar a uma perda de 50% do salário recebido na ativa, criando uma série de complicações financeiras, pois muitas vezes o servidor faz uso de medicamentos que comprometem seu orçamento familiar.

A equipe de assistentes sociais da DiSS também verificou quais os anseios dos servidores e as sugestões para melhorar o ambiente de trabalho.

Com as informações coletadas no NDI, foram adotadas as sugestões de temas para futuras atividades, que contribuiriam para uma melhor qualidade no ambiente de trabalho. Deste modo as sugestões apontadas foram o retorno de atividades físicas, conscientização de igualdade¹⁹, conscientização da importância dos funcionários; valorização dos conhecimentos e experiências de todos; integração dos grupos em diferentes espaços; palestras com profissionais de outras áreas; motivação no ambiente de trabalho; valorização no ambiente de trabalho e dos profissionais; trabalhar com temas sobre “a voz”, “postura” respiração saudável; várias atividades: dança, música, canto, terapêutica, atividades físicas, teatro, artesanato; trabalhar as frustrações das pessoas mal humoradas e insatisfeitas; atividades com os familiares das pessoas que trabalham no NDI; encontros sociais da equipe; ampliação da qualidade das relações; palestras sobre temas ligados a QVT; terapias ocupacionais.²⁰

As atividades como terapias e condicionamentos físicos no local de trabalho foram bastante solicitadas. Para atender essa demanda, a DiSS articulou com outros projetos e setores e firmou uma parceria com o Projeto Amanhecer do HU, que oferece terapias

¹⁹ Essa sugestão remete ao fato de nos questionários as professoras substitutas reclamarem que, apesar do NDI ser um ótimo espaço para trabalhar, há uma desigualdade de tratamento que vai além do vínculo trabalhista.

²⁰ Informações retirado do Questionário aplicado no NDI, pelo Serviço Social da DiSS, julho de 2007.

alternativas. Com esta parceria consolidada, o NDI, forneceu uma sala de atendimento para os profissionais (voluntários) desse projeto e o material necessário.

A DiSS também desenvolveu atividades visando a prevenção de doenças (uso de drogas como o cigarro, a prevenção de doenças nas cordas vocais, trabalhar o ambiente de trabalho buscando meios de tornar este local de trabalho agradável e com informações que contribuam para uma melhoria na qualidade de vida, como também a articulação de parceiros para desenvolver atividades de bem estar com os servidores.

A busca por uma melhor qualidade de vida no trabalho (QVT), teve como base o projeto do NDI, chamado de “Ampliação do nível de qualidade de vida no NDI”, este surgiu no ano de 2004, através de um projeto escrito por três servidores do NDI, que evidenciaram um número significativo de afastamentos. Este projeto surge com o objetivo de amenizar o número de afastamentos, no entanto este teve duração de aproximadamente um ano e meio. Seu término se deu em decorrência de falta de recursos financeiros e humanos.

Com a atuação do Serviço Social neste espaço através da coleta de sugestões que colaborasse na QVT, foi indicada pela equipe do NDI, a sugestão de haver neste espaço, momentos de integração entre a equipe. Assim, o Serviço Social, junto à direção do NDI, elaborou um evento na qual tinha como objetivo a interação entre a comunidade do NDI, a fim de favorecer na ampliação das relações neste local, pois devido ao ritmo de trabalho muitas vezes estes servidores não têm a oportunidade de interagir com os demais colegas.

A forma de desenvolver a atuação do profissional de Serviço Social, demanda que seja analisado cada situação para poder realizar uma intervenção qualificada, pois, para Netto (1992) a questão social, como matéria, não esgota as reflexões, mas servem para pensar os processos de trabalho nos quais os Assistentes Sociais são executores de políticas públicas.

A matéria de trabalho não é igual em todos os processos produtivos. É muito importante conhecer a instituição que abriga o trabalho do Serviço Social.

Trata-se, então, de saber que por assumir esta análise, assume-se uma imposição conjunta, o olhar investigativo como um instrumento de trabalho que vai permitir indagar e conhecer a matéria objeto de seu trabalho e buscar o instrumento mais palatável para contorná-lo durante o seu ato laborioso. (GRANEMANN,1999, p. 165).

No cotidiano de trabalho o Serviço Social utiliza várias técnicas como a reunião, informação, relatórios, entrevista semi-estruturada que segundo Kisnerman (1976, p.21)

A entrevista, como tal, é um meio de trabalho que permite estabelecer uma relação profissional, um vínculo intersubjetivo e interpessoal entre duas ou mais pessoas, sendo que o que diferencia seu uso é a maneira e a intenção de quem a pratica.

A reunião no decorrer deste processo foi algo utilizado constantemente. Conforme Sarmiento (2005, p.37) “vindo a ser utilizada como instrumento privilegiado para intervenção nas relações grupais, da mesma maneira que pode ser utilizada em outras práticas profissionais”. Com a utilização destes instrumentos foi possível entender melhor a realidade e perceber que as ações deveriam ser em âmbito coletivo, pois as expressões da questão social atingem a todos mesmo que de modo diferenciado.

O Serviço Social em sua atuação deve verificar se as suas ações estão voltadas burocraticamente para o objetivo da instituição ou se está de acordo com o projeto ético-político profissional. Pois muitas vezes pode ocorrer do profissional incorporar apenas o objetivo da instituição e tomar este como sendo o do Serviço Social, abolindo sua especificidade. (WEISSHAUPT, 1998)

Na atuação do Serviço Social no NDI, havia uma demanda e esta no primeiro momento foi analisada e identificada qual seria a função do Serviço Social diante das questões ali presentes. O NDI é um espaço pedagógico infantil, todavia para que ele se realize em seus objetivos resguardando o processo de ensino-aprendizagem é necessário ser visto também e, fundamentalmente, como espaço de trabalho. Nessa perspectiva, visando às condições de trabalho e formas de contribuir com o bem-estar desse trabalhador é que se coloca o objetivo de atuação do Serviço Social na DiSS. “Nessa área, (saúde do servidor) os avanços (do governo Federal) foram pequenos. Contudo, algumas ações importantes foram realizadas. Foi institucionalizado, a partir de novembro de 2006, o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal – SISOSP.” (MENDONÇA, 2006, p.9).

Com a falta de investimento na saúde do trabalhador, o Serviço Social buscou parcerias para alguns itens que fazem parte do conceito de saúde como condições de trabalho. Sobre a parte técnica foi articulado junto ao departamento competente a este assunto Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST), que realiza os exames periódicos na UFSC e verifica as condições de trabalho de cada setor, como material e equipamento e postura adequados. No entanto, até o momento essa resposta ainda não havia sido dada.

A demora na realização dos exames periódicos tem como um dos condicionantes a falta de servidores, e este destinam seu trabalho para os locais de maior risco, como o Hospital Universitário (HU), e a Restaurante Universidade (RU), sendo que os exames periódicos deveriam ser feitos em todos os locais anualmente.

A atuação do profissional de Serviço Social na DiSS ocorre vinculado ao que se convencionou chamar de Recursos Humanos. Mesmo sendo a universidade uma instituição pública a lógica de trabalho nela desenvolvida em muito se assemelha ao que ocorre em instituições privadas, como por exemplo, a sobrecarga de trabalho, os baixos salários, a falta de uma política de investimento em capacitação profissional e, ainda, nas condições de trabalho. Outro elemento presente nos setores públicos e privados é a subcontratação por empresas terceirizadas, como aborda César (1998, p.136), “através da terceirização ou de estabelecimento de vínculos precários e temporários, manifesta-se também na precarização do trabalho em termos salariais e de benefícios sociais”.

A expectativa institucional na relação com a atuação do Serviço Social na UFSC, muitas vezes, privilegia a mediação de conflitos de servidores e chefias e a minimização dos afastamentos para que não haja uma defasagem de servidores na ativa.

Assim, o serviço social executa intervenções no âmbito das relações interpessoais na empresa, compreendendo-as e mediando-as, criando a elas, métodos possíveis de prevenção e combate as circunstâncias que geram problemas, procurando através de programas e projetos executar trabalhos com o grupo, intervindo nas relações interpessoais de forma dinâmica, eliminando as tensões e promovendo melhor qualidade destas relações. (SILVA, 2008, p1)

Os desafios da atuação do Serviço Social são em decorrência de toda a lógica de precariedade e contradição imposta pelo sistema neoliberal, pois o Assistente Social nesta conjuntura da Universidade também faz parte, pois é um trabalhador que vende sua força de trabalho, principalmente é atingindo por toda esta lógica, como também a falta de investimento do Governo Federal que afeta as condições de trabalho.

É na complexa e contraditória realidade social que os profissionais de Serviço Social da DiSS atuam. Com todas estas alterações que vem ocorrendo no mundo do trabalho, o Assistente Social não fica de fora,

Ainda que regulamentado como uma profissão liberal, não é essa a tradição do Serviço Social na sociedade brasileira. O assistente social é um trabalhador assalariado que vende a sua força de trabalho especializada para as entidades empregadoras-o Estado, empresas privadas, entidades filantrópicas e outras organizações em troca de salário. (IAMAMOTO, 1999, p.114)

A Divisão de Serviço Social - Atenção ao Servidor UFSC atualmente conta com quatro (04) Assistentes Sociais, atende à demanda social de todos os técnico-administrativos e docentes da Universidade. Uma das dificuldades é o entendimento das chefias sobre a

importância de um trabalho que ultrapasse o individual para o coletivo, assim como, a falta de recursos humanos, físicos e materiais para a efetivação de um trabalho mais abrangente. Mesmo com tais dificuldades os profissionais buscam alternativas de um trabalho mais coletivo, sensibilizando, sempre que possíveis às chefias e os servidores para este fim. Como também desenvolvendo suas ações em alguns locais como o trabalho realizado no NDI.

Um dos maiores desafios que o Assistente Social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. Enfim, ser um profissional propositivo e não só executivo. (IAMAMOTO, 1998, p.8).

Dentro dessa perspectiva, a inserção do DiSS com a equipe do NDI já demonstra sinais de avanços, principalmente, pelo maior entendimento da direção do NDI do papel do Serviço Social, o que contribui para o desenvolvimento das ações e, ainda, pelo reconhecimento da importância do trabalho do assistente social. O reconhecimento do Serviço Social como necessário passa por uma atuação que contribua com a garantia de direitos através do repasse de informações fundamentais ao exercício da cidadania de cada servidor²¹. Essa direção política e ética coadunasse com um procedimento analítico de investigação da realidade social, a partir da perspectiva da totalidade e das contradições presentes.

²¹ Conforme aborda o código de ética dos Assistentes Sociais nos princípios gerais “Ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda a sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis sociais e políticos das classes trabalhadoras”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A universidade pública brasileira convive, atualmente com antigos dilemas e novos conflitos. Ao mesmo tempo em que apresentasse como direito, é atravessada por um longo processo histórico de favorecimento à classe dominante.

Em tal contexto, a atividade social – na qual a educação desempenha um papel particular – está diretamente vinculada ao programa mais amplo das instituições que distribuem os recursos (culturais, econômicos, etc.), de modo que alguns grupos e classes sociais têm sido historicamente favorecidos, ao passo que outros têm recebido tratamento menos adequado. É sob este aspecto que se evidencia que a educação, sobretudo o ensino superior, elitizado e perversamente seletivo, funciona como um instrumento de manutenção das desigualdades dentro da sociedade capitalista. (Silva 2007, p.2).

Além de conviver com essa marca, apresentasse como espaço de disputa e conflito em que os servidores sofrem com todo este dilema que é colocado pela conjuntura neoliberal que em prol de investimentos privados, está reduzindo os gastos com as políticas públicas. A universidade pública sofre com os resultados de uma lógica de desmonte e falta de investimento em todas as áreas, e esta situação tem reflexo direto na saúde do trabalhador (servidor).

Esta falta de investimento que assola os espaços universitários, pode ser evidenciado nas condições de trabalho no NDI, como no macro também é submetido à falta de investimento do governo Federal, à sobrecarga de trabalho dos servidores da ativa, e todo o conjunto das condições de trabalho referentes a estrutura física e humana da instituição.

Mesmo com esse quadro, os servidores do NDI buscam estar sempre se aperfeiçoando, principalmente os professores. Essa atitude profissional passa pela consciência da importância de seu trabalho, apesar de inserido em um quadro de precariedades. Assim, além das pressões vividas pelas condições de trabalho, defrontam-se com pressões subjetivas determinadas pela auto-cobrança profissional. Essa complexidade de elementos afeta a saúde dos mesmos.

A realização de um bom trabalho é comprometida em um quadro de limitações materiais, físicas, financeiras e organizacionais. A legislação que protege o servidor público também apresenta questões que devem ser revistas diante dos afastamentos por doenças e sofrimentos advindos do trabalho.

As condições de trabalho afetadas negativamente e sem a devida recomposição do quadro de servidores, culminam na sobrecarga dos servidores técnicos da ativa. No caso dos docentes, a falta gera uma contratação de um professor substituto com uma situação de

trabalho repleta de insegurança e fragilidade. Com todo o desmonte que atualmente as IFES, em todos os seus espaços vem atravessando, destaca-se como preocupante o número de afastamento em decorrência de tratamento de saúde e sua constância. Essa realidade complexifica as demandas aos profissionais de Serviço Social.

O Serviço Social iniciou sua atuação no NDI, devido à demanda advinda dos afastamentos dos servidores para tratamento de saúde, cabe ressaltar que o trabalho dos profissionais de Serviço Social é importante no enfrentamento destas questões, no entanto não como reversão absoluta desse quadro, pois se sabe que ele possui um conjunto de causalidades imensas e estruturais. A consciência disso afasta o profissional de uma posição heróica e salvacionista, bem como de uma apatia conformista.

Apesar das dificuldades vividas, é válido destacar que a atuação do Serviço Social no NDI, colheu muitos frutos, ou seja, com toda a articulação que se desenvolveu pelo Serviço Social, atualmente o NDI conta com uma parceria com o Projeto Amanhecer que oferece terapias alternativas e contribuem para um bem estar dos servidores. O NDI com a proximidade da atuação do Serviço Social na busca pela garantia de direitos tem um aliado na construção de um espaço de trabalho que ofereça condições de realização para os seus trabalhadores.

A atuação do Serviço Social no NDI, mesmo não sendo a solução de todos os dilemas, por ser a demanda reflexo da questão social gerada pelo modelo capitalista, busca juntamente com a direção deste local meios de melhorias nas condições de trabalho. A atuação do Serviço Social neste local, apesar de recente e como todas as limitações, se dá em uma intensa articulação com a equipe deste local que culminou na garantia e manutenção de direitos como, também, na abertura de canais de informação e construção de alianças com os trabalhadores daquele local, com a direção, que atualmente tem uma maior clareza sobre o trabalho do Serviço Social e sua importância.

A realidade das IFES impõe posicionamentos, sendo que a luta de todos é fundamental para que a universidade que é uma instituição social não se torne uma mera organização burocrática esquecida de sua finalidade pública.

REFERÊNCIAS

APUFSC, **Boletim Informativo** da Associação dos Professores da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, n.632, abr. 2008. 8p.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº. 41**, DE 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências.

Disponível: [www.<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm>](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm) Acesso em 15 de Jul.2008. Horário 23h38 min.

BRASIL. **Lei 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais. Diário Oficial, Brasília, 1990.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988**. São Paulo: Editora Iglu, 2002, 2ª edição.

BRASIL, **Código de Ética do Assistente Social**. Resolução CFESS n. 273, mar.1993.

BRASIL. Ministério da Educação. **Parâmetros básicos de infra-estrutura para instituições de educação infantil**. Brasília: MEC, SEB, 2006. 45p. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/Educinf/miolo_infraestr.pdf. Acesso em 11 de junho de 2008.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **O Trabalho Acadêmico do Professor Universitário no Processo de Desenvolvimento do Espaço Público na Universidade Federal**: um estudo de casos na Universidade Federal de Santa Catarina e na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.2003.n.347f.Tese (Doutorado em Educação) –Programação de pós em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra (org). **Proposta para a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social** (PRDHS). Florianópolis: UFSC, 2004. p.1- 22

CASTRO, Fernando G. Sofrimento psíquico no trabalho. **Revista Plural**. [Florianópolis]. Florianópolis ano 11, n.14, p. 34-47, 2005. Edição Especial Saúde do professor.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho**: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da educação. Petrópolis: Vozes, 1999. 432p.

CODO, Wanderley. BATISTA, Anália Sorria. Crise de identidade e sofrimento. In. CODO, Wanderley. **Educação Carinho e trabalho: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da educação.** Petrópolis: Vozes, 1999. p.60-88

CASARINI, Ricardo. Trabalhadores tercerizados sob opressão. Jornal **Circulação**. Florianópolis, abril de 2008. n° 86. p. 5.

CESAR, Mônica de Jesus. Serviço social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. In: MOTA, Ana Elizabete (org.). **A nova fábrica de consensos.** São Paulo: Cortez, 1999 p. 115-148.

CORDEIRO, Darcy. **Ciência, pesquisa e trabalho científico: uma abordagem metodológica.** 2 ed. Goiânia: Ed.UCG, 1999.

Consenso de Washington

Disponível em: pt.wikipedia.org/wiki/Consenso_de_Washington -. Acesso: 11 mai. 2008.

CUNHA, Luiz Antônio. Campus universitário: opção ou destino. In. MORHY, Lauro (org). **Universidade em questão.** Brasília: UNB, 2003. v.1, p 225-240.

CHAUI, Marilena. Seminário: **Universidade: Por que e como reformar?** MEC/SESu: 6 e 7 de agosto 2003. Disponível em: <http://www.iq.unesp.br/daws/anfotero/universidade.htm>>. Acesso em: 19 mai. 2008.

CHAUI, Marilena. Universidade em Ruínas. In. TRINDADE, Hélio **Universidade em ruínas: na república dos professores.** Petrópolis: Vozes, 1999. p.211- 222

CHAUI, Marilena de Souza. **Escritos sobre a universidade.** São Paulo: Editora UNESP, 2001. 205p.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). **A Questão salarial dos servidores públicos federais. 2005**

Disponível em:< <http://www.dieese.org.br/esp/servidores.pdf> >acesso em: 11 jul. 2008.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). **Os servidores e a política de pessoal da união.** 2005. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/estpesq13102005_servidores.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2008.

Ditadura Militar no Brasil

Disponível em: < <http://www.suapesquisa.com/ditadura/> >. Acesso em: 20 Mar. 2008.

Do império à atualidade: marcas de continuidade na história das universidades

Disponível em: <http://www.comciencia.br/reportagens/universidades/uni05.shtml>

Acesso em 25 Abr. 2008

FÁVERO, M^a de Lurdes de A. **A universidade em questão**: como resgatar suas relações fundamentais. 1989, Cortez, São Paulo. p.48

FÁVERO, M^a de Lurdes de A. **A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968**. Educar, Curitiba, n. 28, p. 17-36, 2006. Editora UFPR 20

FERNANDES, M^a. Manoela L. Serviço Social em Instituições: Algumas reflexões a partir da prática. **Revista Serviço Social e Sociedade**, n^o 28, ano IX. São Paulo, Cortez, 1988, pp. 107-120.

GRANEMANN, Sara. Fundações Estatais: projeto de estado do capital. In: BRAVO, Maria Inês Souza [et al.]. **Política de Saúde na atual conjuntura**.: modelo de gestão e agenda para a saúde. Rio de Janeiro: Rede Sirius/Adufrj-SSind, 2008 p.36 - 39

GRANEMANN, Sara. “Processo de Trabalho e Serviço Social” In: **Caderno de capacitação Brasília**: CFESS/CEAD/UNB, 1999. p.155-165

GUERRA, Rogério F. Impressões sobre a universidade insalubre. **Revista Plural**. [Florianópolis]. Florianópolis ano 11, n.14, p. 4-13, 2005. Edição Especial Saúde do professor.

IAMAMOTO, Marilda. O trabalho do Assistente Social frente às mudanças do padrão de acumulação e de regulamentação social. In: modulo 1: **crise contemporânea, questão social e Serviço Social**. Brasília. CEAD, 1999. p.112-126.

IAMAMOTO, Marilda. **O serviço Social na contemporaneidade: dimensões históricas, teóricas e éticas-políticas**. CRESS-CE, N^o06, 1997.

KISNERMAN, Natalio. Temas de Serviço Social. São Paulo, Cortez e Moraes, 1976.

LACAN, Francisco. Trabalho e saúde do professor. **Revista Plural**. [Florianópolis]. Florianópolis ano 11, n.14, p.14 - 19, 2005. Edição Especial Saúde do professor.

MACIEL, Edna Garcia. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE. In: **Trabalho e Educação**, FIOD, – UNOESC – UFSC, 2005. N.09.

MENDONÇA, Sergio E.A. A administração Pública Federal no atual governo: contexto, avanços e desafios. In: Secretaria de Recursos Humanos. **SRH Revista**. Brasília: MP, 2006.p 8 – 9.

MINAYO, Maria Cecília de S. **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

NAHAS, Markus V. OLIVEIRA, Elusa. SANTOS, Patrícia. Promoção da Saúde na era do estilo de vida. **Revista Plural**. [Florianópolis]. Florianópolis ano 11, n.14, p.28 - 33, 2005. Edição Especial Saúde do professor.

NETTO, José Paulo. **Capital Monopolista e Serviço Social**. 5ª, ed. São Paulo, Cortez, 2006.

PANIZZI, Wrana Maria. A procura do nosso necessário lugar fora do poder. In. MORHY, Lauro (org). **Universidade em questão**. Brasília: UNB, 2003. v.1, p. 245 – 258.

PRAZERES. Rosana (org). **Relatório Anual** Divisão de Serviço Social Atenção ao Servidor. 2004.UFSC/PRDHS/DDAS/DiSS.

RAUPP, Marilene Dandolini. Universidade Federal de Santa Catarina Centro de Ciências da Educação. **A educação infantil nas universidades federais**: questões, dilemas e perspectivas. Florianópolis, 2002. 142 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação

RAUPP, Marilene Dandolini; BARRETO, Eli Maria de Melo; WALTRICK, Rose Elaine de Liz. **A trajetória do Núcleo de Desenvolvimento Infantil da UFSC**: 20 anos de história. Florianópolis: UFSC, 2002. 108p

REZENDE, Antonio Muniz de. **O Saber e o poder na universidade Dominação ou Serviço?** São Paulo, Ed. Cortez, 1986.

RIBEIRO, Maria das Graças M. A reforma da universidade brasileira: novos discursos, velhas propostas. Revista **Universidade e sociedade**. n. 39, 2007, p.71-80.

RUMOS: **Boletim Informativo** do Ciclo de Debates Sobre os Rumos da UNIFESP-EPM. São Paulo: UNIFESP, ano 1 – n. 4, nov. 2002. 4p.

SARMENTO, Helder Boska de Moraes. Repassando os instrumentais em Serviço Social. In. **Textos de teoria e prática De Serviço Social**-Estágio Profissional em Serviço Social na UFPa. Belém /PA: UFPa, v.1, 2005, p.06-47

SIMIONATTO, Ivete. Serviço Social e processo de trabalho. In. **Caderno texto nº 03 . CRESS 12ª Região**. Florianópolis SC, 1998

SILVA, Maurício Jose da. **O Serviço Social na Empresa e a Intervenção nas Relações Interpessoais**. Disponível em: <www.webartigos.com/authors/2713/mau%Edcio-jose-da-silva>. Acesso em: 11 jul. 2008.

SOUZA, Donaldo Bello de. O contrato precário de trabalho e a degradação do ensino superior público brasileiro. **Revista espaço acadêmico** – ano II – n. 23 – Abril/2003. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/023/23csouza.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2008, 16h58min.

TRIGNELLI, Daniel Handan. e OLIVEIRA, W. de. Neoliberalismo Brasileiro: os oito anos de FHC(1995 A 2002). Mercado de trabalho, sociedade civil e plano real. 2004. Disponível em: www.hotlinkfiles.com/files/531822_kq8cf/trignelli.pdf. Acesso em: 16 mai. 2008.

TRIVIÑOS, Augusto N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**: 1.ed. São Paulo: Atlas, 1987.

VIEIRA, Sofia Lerche. A democratização da universidade e a socialização do conhecimento. In: FAVERO, Maria de Lourdes(org.) **A Universidade em questão**. São Paulo: Cortez 1989. p.11-27. (Coleção polêmicas de nosso tempo, 29)..

WANDERLEY, Luiz Eduardo W. **O que e universidade**. São Paulo: Brasiliense, 1983. 84p. (Primeiros passos 91)

WANDERLEY, Luiz Eduardo. Universidade e Sociedade: Consenso e Dissensos. **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, Cortez, n.81. mar. 2005, p 156-177.

WEISSHAUPT, Jean Robert. As atividades como processo de apropriação. In : **As funções sócio-institucionais do serviço social**. São Paulo, Cortez, 1998.

WELFFORT, Madalena Freire. Et all. **Observação, Registr o e Instrumento Metodológicos I**, Espaço pedagógico, 2º edição. Setembro, 1996. p. 11 – 15.

VELLOSO, Jacques. Universidade e seu financiamento :ensino público e privado na Constituição. In : **A universidade em questão**. Fávero, Maria de Lourdes(org.) . São Paulo: Cortez 1989. (29, Coleção polemicas de nosso tempo) p.83-102.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Gabinete do Reitor. 1990.Portaria n° 1078/GR/88, de 23 de novembro de 1988. In. **Manual do Núcleo de Desenvolvimento Infantil**, 1990.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
Disponível em: www.ufsc.br . Acesso em 20 jan. 2008.

ANEXO

Anexo 01:

4- ANEXOS

4.1- Portaria nº 1078/GR/88, de 23.11.88

O Reitor da Universidade Federal de Santa Catarina, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o que consta do Processo nº 23080.022885/88-84,

R E S O L V E :

Estabelecer as seguintes normas para o ingresso e permanência de filhos de servidores e alunos da Universidade Federal de Santa Catarina, no Núcleo de Desenvolvimento Infantil.

Art. 1º - Enquadram-se nesta Portaria apenas os filhos legítimos, naturais ou adotados na forma da lei, de mães servidoras técnico-administrativas e servidoras docentes em efetivo exercício na UFSC e alunas regularmente matriculadas, com frequência às aulas, na data das inscrições.

§ 1º - No caso de as vagas não serem preenchidas por candidatos conforme a previsão no Art. 1º, proceder-se-á ao preenchimento das mesmas com filhos de pais servidores técnico-administrativos, servidores docentes e alunos, observando-se os mesmos critérios de seleção.

Art. 2º - Sob as atuais condições, fica fixado em 142 o número de vagas do Berçário e Maternal do Núcleo de Desenvolvimento Infantil, para o ano de 1989.

§ 1º - As vagas do Berçários e Maternal, serão de meio período.

§ 2º - Se as vagas de meio período para Berçário e Maternal não forem preenchidas, poderá haver atendimento de período integral, caso seja comprovada a necessidade e considerando a ordem de classificação.

§ 3º - O número de vagas será ampliada até 216 quando da contratação de professores já aprovados em concurso público.

Art. 3º - As vagas serão preenchidas na seguinte proporção:

- a) 55% para filhos de servidores técnico-administrativo
- b) 30% para filhos de servidores docentes
- c) 15% para filhos de alunos.

Art. 4º - A inscrição e matrícula serão realizadas em datas a serem divulgadas pela Direção do Núcleo de Desenvolvimento Infantil.

§ 1º - O Núcleo de Desenvolvimento Infantil poderá aceitar inscrições e matrículas durante todo o ano.

§ 2º - As crianças inscritas fora do período de inscrições (novembro/88) concorrerão somente às vagas que não foram preenchidas.

Art. 5º - Para inscrição e matrícula será considerada a seguinte idade limite:

BERÇÁRIO:

- mínimo de 3 (três) meses completos até 01 de março de 1989.

- máximo de 15 (quinze) meses completos a partir de 01 de março de 1989.

MATERNAL:

- mínimo de 1 (um) ano e 4 (quatro) meses completos a partir de março de 1989.

- máximo de 3 (três) anos, completos em 1989.

§ 1º - As Mães-gestantes só terão direito a concorrer às vagas de Berçário, se através de comprovante médico, estiverem no nono (9º) mês de gestação em novembro do ano em curso.

Art. 6º - Obedecidas as normas de frequência fixadas pelo Núcleo de Desenvolvimento Infantil, as crianças terão suas vagas garantidas até os três anos, exceto os casos em que a servidora e aluna interromper as atividades na Universidade Federal de Santa Catarina.

Art. 7º - A matrícula se dará em regime anual.

Art. 8º - No caso do número de candidatos exceder ao número de vagas, proceder-se-á ao preenchimento das mesmas, na ordem decrescente de pontos obtidos conforme a tabela a seguir:

a) Para filhos de servidores:

1) RENDA FAMILIAR

- até 4 vezes o piso nacional de salário	6 pontos
- acima de 4 e até 7 vezes o piso nacional de salário	5 pontos
- acima de 7 e até 14 vezes o piso nacional de salário	4 pontos
- acima de 14 e até 21 vezes o piso nacional de salário	3 pontos
- acima de 21 e até 30 vezes o piso nacional de salário	2 pontos
- acima de 30 vezes o piso nacional de salário	1 ponto

2) TEMPO DE SERVIÇO NA UFSC 01 ponto por ano

3) FILHOS MENORES DE 7 ANOS 01 ponto por filho

4) REGIME DE TRABALHO NA UFSC

- 40 horas/DE	05 pontos
- 40 horas	02 pontos
- 20 horas	01 ponto

b) Para filhos de Estudantes:

A seleção será feita pelo Setor de Serviço Social da UFSC, com base nos seguintes critérios:

- 1) Carência de recursos financeiros, verificados através do estudo sócio-econômico.
- 2) Filhos menores de 7 anos.
- 3) Entrevista.
- 4) Disponibilidade no horário de aula.

Art. 9º - As normas para inscrição e matrícula serão fixadas pela Direção do Núcleo de Desenvolvimento Infantil, através de Edital.

Art. 10 - As normas de frequência e o Calendário de Atividades serão propostos pela Direção do Núcleo de Desenvolvimento Infantil em conjunto com a comissão de pais que estuda os critérios e seleção das crianças para o Núcleo de Desenvolvimento Infantil, e aprovadas pelo Conselho Departamental do Centro de Ciências da Educação.

Art. 11 - A criança só poderá permanecer no Núcleo de Desenvolvimento Infantil no horário em que a mãe ou responsável estiver em atividades na Universidade Federal de Santa Catarina, exceto nos casos comprovados de licença médica, licença especial e férias, respeitando o calendário de funcionamento do Núcleo de Desenvolvimento Infantil

Art. 12 - Os casos omissos, serão resolvidos pela Direção do Núcleo de Desenvolvimento Infantil e comissão escolhida em assembléia de pais de crianças do Núcleo de Desenvolvimento Infantil.

Art. 13 - Fica revogada a Portaria nº 482/GR/87, de 30 de outubro de 1987.

Prof. Bruno Rodolfo Schlemper Júnior