



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

CARLA BORGES FERREIRA

**O PROCESSO DE INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
UBERLÂNDIA:  
O CASO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS**

CARLA BORGES FERREIRA

**O PROCESSO DE INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
UBERLÂNDIA:  
O CASO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Simone Wolff

Londrina  
2012

**Catálogo elaborado pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da Universidade Estadual de Londrina.**

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)**

F383p Ferreira, Carla Borges.

O Processo de intensificação e precarização do trabalho na Universidade Federal de Uberlândia: o caso dos técnicos administrativos / Carla Borges Ferreira. – Londrina, 2012.

157 f. : il.

Orientador: Simone Wolff.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Letras e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2012.

Inclui bibliografia.

1. Sociologia do trabalho – Teses. 2. Capitalismo – Teses. 3. Neoliberalismo – Teses. 4. Universidade Federal de Uberlândia – Teses. 5. Universidades – Trabalhadores – Teses. 6. Universidades e faculdades – Trabalho – Teses. 7. Servidores públicos – Trabalho – Teses. I. Wolff, Simone. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Letras e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDU 316.334.2

CARLA BORGES FERREIRA

**O PROCESSO DE INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA: O  
CASO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Simone Wolff  
UEL – Londrina - PR

---

Prof. Ronaldo Baltar  
UEL – Londrina - PR

---

Prof. Edilson José Graciolli  
UFU – Uberlândia - MG

Londrina, 13 de abril de 2012.

Dedicado aos meus pais e irmão.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha mãe e ao meu pai, pelo amor imensurável, pela estrutura e pela confiança. Ao meu irmão Gabriel, pelo amor, carinho. Aos três por sempre demonstrarem apoio e por ser fonte indispensável de força e incentivo, sem os quais eu não teria conseguido terminar mais esta jornada.

À minha família. Ao meu avô, que sempre esteve preocupado com meu bem-estar e com o bom andamento dos meus trabalhos. Por se interessar por meu caminho acadêmico. À minha avó e aos meus tios.

À Valéria, Renato e Bruno por terem me recebido como membro da família durante minha temporada em São Paulo, pelo carinho e companhia cotidianos.

À todos os meus amigos, principalmente as amigas-irmãs Marol, Ani, Carol e Lê. A esta última agradeço ainda por ter contribuído com a tradução do resumo deste trabalho.

Ao Tiago. Pela tranquilidade e por ser companhia em momentos necessários de “desligamento” das preocupações acadêmicas.

Ao Rafa Toitio, pelo companheirismo e debates teóricos. Aos amigos que conheci durante a graduação ainda na UFU, em especial Ludmila, Cássia, Luciane, Rafael, Galeno, Lucas, Marcilio, Pedro Henrique, Henrique. Ao Mário e Andreia pela amizade e grande contribuição e ajuda nos caminhos do trabalho de campo.

Aos amigos que conheci durante o Mestrado, essenciais para que eu me sentisse em casa mesmo estando longe: Marcela, Andrew, Marcelo, Pati, Cris, Rafinha, Márcia, Herbert, Elis, Victor, Mari e João (PUC). À grande amiga Nataly, em especial, por ter sido companheira de angústias e alegrias durante esses três anos.

À equipe do Dieese (RJ), pelo acolhimento, amizade e por me ensinarem muito a cada dia. Em especial à Jess, Clá, Rods e Mahatma. Aos companheiros do SEPE com quem muito tenho aprendido sobre a necessidade de defesa e valorização da escola pública.

Aos funcionários e estagiários da UFU que me auxiliaram direta ou indiretamente na construção deste trabalho. Ao Sintet-UFU, pela disposição em contribuir com o trabalho.

Aos professores da pós-graduação da UEL e da PUC-SP. Em especial, Eliel Machado, Renata Gonçalves, Miguel Chaia, Ronaldo Baltar. Este último, inclusive, pelas valiosas contribuições na banca de qualificação e por ter aceitado participar da banca de defesa. Ao professor Edilson Gracioli, pela amizade e por ter sido orientador da pesquisa que deu origem a esta que termino agora. Também por terem aceitado o convite para a banca de defesa.

À professora Simone, por ter acreditado no meu projeto de pesquisa, pela disposição na orientação e importantes contribuições no trabalho.

À CAPES, pelo apoio financeiro durante dez meses de Mestrado.

***Nada é impossível de mudar***

*Desconfiai do mais trivial ,  
na aparência singelo.  
E examinai, sobretudo, o que parece habitual.  
Suplicamos expressamente:  
não aceiteis o que é de hábito como coisa natural,  
pois em tempo de desordem sangrenta,  
de confusão organizada, de arbitrariedade consciente,  
de humanidade desumanizada,  
nada deve parecer natural nada deve parecer impossível de mudar.*

*(Bertolt Brecht)*

FERREIRA, Carla Borges. **O processo de intensificação e precarização do trabalho na Universidade Federal de Uberlândia: o caso dos técnicos administrativos.** 2012. 157 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

## RESUMO

A pesquisa que se apresenta trata da análise das mudanças que vêm ocorrendo no trabalho dos técnicos administrativos da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) – tanto na forma de contratação, quanto nas suas condições de trabalho – a partir dos anos 90, período em que o Brasil começa a passar por um processo de reformas político-econômicas de caráter neoliberal. Estas reformas se dão em função de um contexto mais amplo de mudanças no papel do Estado, a partir do complexo de reestruturação produtiva pelo qual o capitalismo passou no período pós-crise de 1970. A discussão debate uma tentativa de analisar as influências destas mudanças na concepção e na função atribuída à Universidade, com foco nas consequências para as condições objetivas e subjetivas dos trabalhadores técnico-administrativos. Os resultados têm apontado para medidas que atuam diretamente na intensificação e precarização do trabalho desta categoria.

**Palavras-chave:** Trabalho. Universidade. Precarização. Servidor público. Técnico-administrativo.

FERREIRA, Carla Borges. **The intensification and precariousness process of the labor force in Federal University of Uberlândia**: the case of the administrative-technicians. 2012. 157 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

### **ABSTRACT**

This present research aims to analyse changes that have been occurring in the employment of the administrative-technicians of the Federal University of Uberlândia – regarding contract forms as well as work environment conditions – from the years of 1990, period where Brazil went through a process of political and economic reforms under a neoliberal character. These reforms are given in function of an ampler context of changes in the State role, whereof the productive reorganization which the capitalism have gone through after the 1970 crisis period. The discussion debates an attempt to analyse the influences of these changes in the conception and function given to the Federal University of Uberlândia, focusing the material and personal consequences of the administrative-technicians labor force. The results have pointed out measures which is performing directly on the intensification and precariousness of this labor force category.

**Key-words:** Labor-force. University. Precariousness. Public Servant. Administrative-Technicians

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Brasil - evolução do índice de produtividade no setor privado e na administração pública (IPEA) .....	49
<b>Gráfico 2</b> – Evolução do Quadro de Técnicos Administrativos na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) - 1996 à 2007 .....	67

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Número do Quadro de Técnicos administrativos e do número de alunos de graduação da UFU.....	67
<b>Tabela 2</b> – Evolução da Oferta de Vagas para Ingressantes na Graduação – UFU .....	71
<b>Tabela 3</b> – Meta de Contratação de Servidores Públicos – 2008 à 2012 (UFU) .....	72
<b>Tabela 4</b> – Evolução do número de Servidores da Universidade Federal de Uberlândia (1996 - 2007) .....	73
<b>Tabela 5</b> – Pisos Salariais – Cargos Técnico-Administrativo em Educação .....	87
<b>Tabela 6</b> – Receitas da União – Orçamento Fiscal e da seguridade Social .....	88

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADIN	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADUFU	Associação dos Docentes da Universidade Federal de Uberlândia
AEU	Autarquia Educacional de Uberlândia
ANDES-SN	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
ASDRI	Assessoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BIRD	Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento
BNDES	Banco Nacional do Desenvolvimento
CEPES	Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais
CF	Constituição Federal
CGDC	Câmara de Políticas de Gestão, Desempenho e Competitividade
CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONDIR	Conselho Diretor
CVRD	Companhia Vale do Rio Doce
DICULT	Diretoria de Cultura
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DIRAC	Diretoria de Administração e Controle Acadêmico
DIRBI	Diretoria de Bibliotecas
DIRPD	Diretoria de Processamento de dados
DIRPL	Diretoria de Planejamento
EC	Emenda Constitucional
ESEBA	Escola de Educação Básica da Universidade Federal de Uberlândia
ESTES	Escola Técnica de Saúde da Universidade Federal de Uberlândia
EUA	Estados Unidos da América
FAESU	Fundação de Apoio ao Estudante Universitário
FAEPU	Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras
FAU	Fundação de Apoio Universitário

FEMECIU	Fundação Escola de Medicina e Cirurgia de Uberlândia
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FUNDAP	Fundação de Desenvolvimento Agropecuário
GED	Gratificação de Estímulo à Docência
GEMAS	Gratificação Específica do Magistério Superior
GP	Gasto Público
GTMS	Gratificação Temporária para o Magistério Superior
HC	Hospital de Clínicas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituições de Educação Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
LEGEO	Laboratório de Ensino em Geografia
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
MARE	Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado
MEC	Ministério da Educação
MG	Minas Gerais
MP	Medida Provisória
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
NUCLES	Núcleo de Estágio
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização não governamental
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação
PIB	Produto Interno Bruto
PIDE	Plano de Desenvolvimento e Expansão

PL	Projeto de Lei
PND	Plano Nacional de Desestatização
PMU	Prefeitura Municipal de Uberlândia
PROEX	Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação
PROPP	Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação
PROREH	Pró-Reitoria de Recursos Humanos
PT	Partido dos Trabalhadores
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RCL	Receita Corrente Líquida
RJU	Regime Jurídico Único
RTU	Fundação Rádio e Televisão Educativa de Uberlândia
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SERES	Setor de Registro Escolar
SIE	Sistema de Informações para o Ensino
SINTET	Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UnU	Universidade de Uberlândia
VB	Vencimento Básico

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>17</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO 1 - O TERMO PRECARIZAÇÃO COMO CATEGORIA ANÁLITICA PARA AS MUDANÇAS DO PROCESSO DE TRABALHO NA UFU .....</b>	<b>35</b>
1.1 PRECARIIDADE ESTRUTURAL E PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	35
1.2 MAPEAMENTO DO DEBATE SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	38
1.3 ESPECIFICIDADES DO SETOR PÚBLICO.....	46
<b>CAPÍTULO 2 - A UFU NO CONTEXTO DE MUDANÇAS POLÍTICO-ECONÔMICAS NO ESTADO BRASILEIRO A PARTIR DOS ANOS 1990.....</b>	<b>51</b>
2.1 O TRABALHO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: ANÁLISE DAS MUDANÇAS NO CONTEXTO NEOLIBERAL.....	51
2.2 O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA.....	60
2.2.1 Aspectos Gerais da Cidade de Uberlândia e Breve Histórico da Formação e Constituição da Universidade Federal .....	60
2.2.2 UFU: Estrutura Atual .....	64
2.2.3 Análise das Mudanças Numéricas .....	66
<b>CAPÍTULO 3 - PROCESSO DE INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFU .....</b>	<b>75</b>
3.1 A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO: MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO.....	76
3.1.1 A Constituição de 1988 .....	77
3.1.2 O Regime Jurídico Único.....	80
3.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O CASO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFU .....	86
3.2.1 Precarização das Condições Materiais de Reprodução: Remuneração dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação .....	87

3.2.2 Mudanças na Organização e nas Condições de Trabalho .....	91
3.2.3 Intensificação das Horas de Trabalho: Alongamento da Jornada .....	96
3.2.4 Intensificação via Acúmulo de Atividades.....	98
3.2.5 Diversificação das Formas de Contratação: Terceirização e Fundação de Apoio.....	102
3.2.6 Contratação de Estagiários .....	112
3.2.6.1 Legislação brasileira que regulamenta o estágio .....	113
3.2.6.2 Normatização do estágio na UFU .....	116
3.2.6.3 A Contratação de estagiários na UFU como parte do processo de precarização do trabalho .....	117
<b>CAPÍTULO 4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>130</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>132</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>140</b>
ANEXO 1 – Ampliação da oferta de Educação Superior na UFU .....	141
ANEXO 2 – Resolução nº 01/88 Condir – UFU .....	151
ANEXO 3 – Questionário - Trabalhadores técnicos administrativos na UFU .....	154
ANEXO 4 – Roteiro para Entrevista – Estagiários.....	156
ANEXO 5 – Relação dos Servidores Participantes da Pesquisa de Campo .....	157

## APRESENTAÇÃO

O processo de constituição da reflexão e de inquietações que levam a construção de um objeto de pesquisa sofre grande influência da história de vida e da visão de mundo do pesquisador. Tendo isto em mente, acredito ser importante apresentar, antes da análise do objeto proposto, os caminhos que culminaram na escolha da temática estudada.

O texto que aqui se apresenta é resultado de um projeto de pesquisa pensado ainda no decorrer do curso de graduação em Ciências Sociais na Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Ingressei na graduação em 2003 e, no terceiro ano de curso, iniciei uma atividade de estágio nesta mesma universidade. A vaga a que concorri se destinava a alunos de qualquer curso de graduação que tivessem interesse em trabalhar pela Diretoria de Processamento de Dados (DIRPD) auxiliando na implantação de um novo Sistema de Informações para o Ensino (SIE). Mesmo sabendo que o trabalho realizado não contribuiria para minha formação nas Ciências Sociais, o que me motivou, a princípio, a concorrer ao estágio foi a possibilidade de receber uma remuneração (bolsa) e de adquirir alguma experiência dentro da universidade, mesmo que fora da minha área. As atividades foram iniciadas com um rápido treinamento na DIRPD. Depois disso, os estagiários foram encaminhados à Diretoria Acadêmica (DIRAC, órgão da PROGRAD) onde seria realizado o trabalho. Entre as atividades desempenhadas neste período, as principais foram: conferência de currículos dos cursos que haviam sido migrados para o novo software e o auxílio dos funcionários da UFU no entendimento e manuseio do SIE, visto que as tarefas passariam a ser realizadas somente a partir deste novo sistema.

No decorrer do estágio, eu e outras duas estagiárias fomos realocadas para atuar diretamente no Setor de Registro Escolar (SERES, ligado à DIRAC) para auxiliar nas tarefas diárias dos funcionários que ali trabalhavam. Neste meio tempo, eu comecei a tomar conhecimento dos estudos da sociologia do trabalho e das teorias e políticas neoliberais, conteúdos trabalhados em duas disciplinas que eu estava cursando na graduação. A partir da vivência deste cotidiano, e das reflexões desenvolvidas nessas disciplinas, comecei a despertar um olhar mais investigativo sobre a realidade dos trabalhadores da UFU.

À primeira vista, observava o processo de trabalho dos servidores públicos a partir de uma perspectiva ideológica, comumente disseminada pelo senso comum, que exprime uma visão de ineficiência e inoperância do setor público em geral. Porém, com o passar do tempo e o convívio com os trabalhadores técnico-administrativos da UFU, fui entendendo que a realidade era diferente. O que eu testemunhava ali era uma grande quantidade de trabalho destinada a um pequeno quantitativo de trabalhadores. E vi que esta era a razão da realocação de estagiários – meu caso, por exemplo – para determinadas funções que não eram originárias do que havia sido acordado no momento da contratação.

Conversando com funcionários de outros setores da UFU, soube que a prática da contratação de estagiários para execução de funções de técnicos era comum em toda a universidade. A partir dessa realidade, surgiu, então, a inquietação de entender melhor esse processo. Foi o que tentei fazer na monografia de conclusão da graduação intitulada: *A Precarização Invade o Público: o caso dos estagiários na Universidade Federal de Uberlândia (UFU)*. O objetivo deste trabalho foi compreender o que motivava essas contratações a partir dos pressupostos que determinavam essa prática dentro da universidade: as mudanças no mundo do trabalho em geral – não só no serviço público – e o direcionamento das políticas que vinham sendo conduzidas pela União para os serviços públicos. A análise permitiu uma melhor compreensão da situação dos estagiários em desvio de função dentro da UFU tomando como base, inclusive, a legislação que rege as atividades de estágio. A conclusão a que cheguei foi a de que os estagiários serviam como alternativa para cobrir uma defasagem de servidores.

De acordo com os dados obtidos, verifiquei que, desde meados dos anos 1990 até segunda metade da década de 2000, o quantitativo de servidores públicos técnico-administrativos ativos passou por uma trajetória de queda até 2001 e de recuperação a partir deste ano, voltando a cair a partir de 2004. Ao analisar todo o período, constatei que entre os anos de 1996 e 2007, a UFU teve uma queda de 7,20% no seu total de servidores técnico-administrativos. Apesar de já se mostrar uma trajetória significativa, a situação se apresenta ainda mais grave quando contrastamos estes dados com os dados relativos à ampliação da universidade. Poderíamos considerar, por exemplo, os dados do número de alunos de graduação

para o mesmo período. Entre os anos de 1996 e 2007, houve um aumento de 38,7% para essa variável<sup>1</sup>.

Assim, o aumento da demanda de trabalho e a baixa contratação (via concurso público) implicavam na necessidade de recorrer a contratações “alternativas”. Parecia, então, interessante entender como se configurou este processo a partir da elucidação do conjunto de modificações – contratuais, legais, políticas e nas condições de trabalho – pelas quais passaram o trabalho dos servidores públicos no Brasil, através do caso específico dos servidores técnico-administrativos da UFU.

O estudo que proponho se insere no esforço, de entender, a partir do novo desenho do capitalismo contemporâneo e de suas consequências para o processo de trabalho, um caso particular, referente a uma instituição pertencente à esfera pública estatal, com o intuito de perceber como tais transformações incidem sobre os trabalhadores vinculados ao setor público, desde os anos 1990.

Para alcançar este objetivo, delineei os seguintes objetivos específicos: i) identificar os índices e as modalidades de contratações de funcionários na UFU, principalmente no decorrer das duas últimas décadas, analisando os significados das tendências que fossem encontradas; ii) captar as mudanças na rotina de trabalho dos funcionários, enfocando elementos como intensidade, complexidade e multiplicidade das tarefas executadas; e iii) verificar a relação entre as mudanças encontradas (nas formas de contratação e nas condições de trabalho) e as concepções da Reforma do Estado – e da educação superior especificamente – implementada no Brasil no período em questão (início dos anos 1990 até o final da década de 2000).

A hipótese que norteia a investigação é a de que as mudanças verificadas no trabalho dos técnicos administrativos da UFU estão vinculadas a uma escolha político-ideológica dos governos, a partir dos anos 1990, que tenta restringir ao máximo o papel do Estado, inclusive no que diz respeito ao provimento de direitos e acesso a serviços básicos. Soma-se a isso, um processo de transferência de oferta destes direitos para a iniciativa privada, havendo uma excessiva valorização desta esfera em detrimento da esfera estatal.

---

<sup>1</sup>Tais informações foram obtidas junto à Pró-reitoria de Recursos Humanos (PROREH) e à Pró-reitoria de Graduação (PROGRAD) durante o trabalho de campo.

## Estrutura dos Capítulos

Esta dissertação será apresentada em três capítulos, além de uma introdução. Nesta primeira são expostos alguns aspectos mais gerais da realidade do trabalho nas últimas décadas, de forma que se possa apresentar o contexto mais amplo de desenvolvimento do capitalismo a partir dos preceitos do neoliberalismo e do toyotismo. Esta primeira breve revisão bibliográfica é importante, pois as mudanças na universidade sofrem consequências diretas das teorias e ideologias dominantes difundidas tanto na forma de estruturação do mercado de trabalho como na atuação dos Estados.

O primeiro capítulo apresenta uma discussão conceitual com vistas a delimitar o que se entende pelas noções de *intensificação* e *precarização do trabalho* e demonstrar como estes termos são importantes para a análise do trabalho na universidade. Para esse entendimento, serão revisados estudos recentes que discorrem sobre as mudanças no processo de trabalho que venham a inferir em processos de intensificação e precarização.

No segundo capítulo, dá-se início a análise específica do objeto de pesquisa, situando-o espacial, temporal e contextualmente. Desta forma, na primeira parte, serão introduzidos dados mais gerais sobre a estrutura e as mudanças recentes no setor público brasileiro. A partir disso, a análise do objeto se inicia com a apresentação de aspectos gerais da cidade de Uberlândia, com o intuito de expor o contexto geográfico e político-econômico que propiciou a criação de uma universidade federal no triângulo mineiro. Retoma-se, com isso, um pouco do histórico da sua constituição e já se apresenta alguns aspectos da relação da UFU com a contratação dos trabalhadores. Num terceiro momento, introduz-se a discussão da análise dos dados específicos da UFU, dando continuidade à discussão do objeto de pesquisa à luz das discussões mais amplas que envolvem as mudanças no Estado brasileiro, e no âmbito do mercado de trabalho em geral, a partir das políticas de flexibilização jurídico-formais, que influenciaram o que atualmente vem sendo chamado de *processo de intensificação e precarização do trabalho*.

O objetivo central deste capítulo é situar o objeto de pesquisa na realidade atual a partir das análises dos dados quantitativos para, posteriormente,

avançar na análise qualitativa que envolve as mudanças no cotidiano do trabalho dos servidores, em termos de intensificação, multiplicidade e complexidade das tarefas executadas e sua contrapartida (se houver) em forma de remuneração.

No terceiro capítulo, pretende-se discutir mais especificamente o trabalho dos técnicos administrativos da UFU a partir do exame de algumas mudanças nos seus processos de trabalho. O foco a pesquisa é trabalho dos servidores públicos, portanto, estatutários. Busca-se, com isso, discernir como as mudanças em tela afetaram seu cotidiano e as relações de trabalho, bem como as suas percepções sobre este processo. A análise se dará a partir da discussão de cinco aspectos principais: 1) regulamentação do trabalho; 2) evolução da remuneração; 3) jornada de trabalho e atividades desempenhadas; 4) diversificação das formas de contratação e 5) ritmo e produtividade do trabalho.

## **Pesquisa e Metodologia**

Com o intuito de verificar os objetivos propostos pelo trabalho, foi feita inicialmente uma pesquisa bibliográfica, que buscou levantar textos que pudessem respaldar a análise da problemática em questão. Assim, teve-se como referência análises que tratam das mudanças que culminaram no padrão de produção atual e do processo de intensificação e precarização do trabalho neste contexto. Buscou-se, também, textos que analisam o respaldo que o ideário neoliberal obteve no país, influenciando as políticas implementadas no Brasil a partir dos anos 1990, particularmente aquelas voltadas diretamente à universidade pública.

Outro parâmetro importante que se leva em consideração nesta pesquisa são as mudanças específicas na legislação que rege as relações de trabalho no setor público e as regulamentações específicas para o ensino superior federal. Atenta-se para alterações que ocorreram no período de análise, em termos de flexibilização e desregulamentação. Além disso, as normatizações internas da UFU também são importantes pontos de partida para a análise, visto que a universidade, enquanto fundação pública de educação superior ligada a Administração Federal Indireta, “goza de autonomia didático-científica, administrativa

e de gestão financeira e patrimonial”<sup>2</sup> para condução de sua organização interna. A coleta destes dados se deu tanto junto à universidade, através das Pró-reitorias de Recursos Humanos e Acadêmica, quanto através de fontes eletrônicas disponíveis.

Foi realizada, ainda, uma busca por dados quantitativos relacionados ao trabalho dos técnicos administrativos da educação superior nas últimas duas décadas. Os principais sítios virtuais consultados foram: o da própria UFU, do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), MEC (Ministério da Educação), FNDE (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação), INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) e do MPOG (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão).

Além destes levantamentos também foi realizada pesquisa de campo para busca de dados qualitativos, através da aplicação de questionários e entrevistas, bem como da observação das rotinas de trabalho relacionadas às atividades dos técnicos administrativos, com o intuito de tentar apreender suas transformações concretas nas últimas duas décadas. Foram realizadas oito entrevistas com estagiários que atuavam na universidade e 13 questionários foram aplicados com técnicos administrativos de diversas áreas, entre elas: Secretarias de cursos de graduação, Setor de Registro Escolar (SERES), Biblioteca, Laboratórios, Diretoria de Culturas (DiCult), Assessoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais (ASDRI), Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPP) e Diretoria de Planejamento (DIRPL). Além disso, durante uma visita ao SINTET-UFU (Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia), foi realizada uma entrevista com um membro da direção sindical, que atua como enfermeiro no Hospital de Clínicas (HC). Importante frisar que a autora, como já colocado na apresentação deste trabalho, teve uma inserção na universidade, não só como graduanda, mas também como estagiária, o que propiciou, como já dito, uma aproximação do campo de pesquisa.

A importância do trabalho de campo, para além da pesquisa documental e bibliográfica, se dá pela necessidade de apreensão não só da dimensão objetiva da precarização, mas também da subjetividade dos trabalhadores, de como eles vivem e percebem o processo e de como este

---

<sup>2</sup> Artigo 2º do Estatuto da Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em <<http://www.ufu.br/sites/www.ufu.br/files/EstatutoUFU.pdf>>. Acesso em: 1 jul. 2011.

influencia, para além do espaço do trabalho, na totalidade da vida (ALVES, 2007b, p. 1-2).

O recorte temporal proposto (início dos anos 1990 aos dias atuais) se justifica por entender que foi, de acordo com Boito Jr. (2002), ao longo da década de 1990, que o funcionamento da economia capitalista e os objetivos da política de Estado mudaram no Brasil, com o gradativo abandono de um projeto desenvolvimentista e a adoção do modelo de políticas neoliberais (BOITO JUNIOR, 2002, P. 2-3). Tais políticas influenciam de forma direta e incisiva nas mudanças das relações de trabalho no serviço público, sendo assim, pressupostos fundamentais para a análise que se propõe.

Na perspectiva deste trabalho, é necessário entender que as transformações específicas que se propõe analisar, fazem parte de um processo dinâmico, sócio-histórico mais amplo. Por isto, devem ser analisadas levando em consideração este movimento mais amplo de desregulamentação, flexibilização do trabalho e desestruturação do ensino superior, tendo em vista a emergência de políticas neoliberais que vêm se tornando hegemônicas nesta recente fase de acumulação capitalista. Este entendimento, contudo, não implica na desconsideração das especificidades sócio-culturais e político-econômicas da realidade local em que o objeto de análise se insere.

## INTRODUÇÃO

O período do pós-guerra foi marcado por um cenário em que o Estado – de forma mais efetiva nos países centrais – teve papel central no processo de regulação econômica e política. Essa dinâmica pôde ser evidenciada até o período de crise econômica vivenciado, mundialmente, nos anos 1970, momento em que se verificava queda nas taxas de crescimento somada ao aumento das taxas de inflação. Neste contexto, houve uma necessidade, pelo capital, de busca da retomada dos níveis de acumulação que veio a culminar em um processo de reconfiguração do padrão de produção combinado às mudanças no papel de intervenção estatal. Verificou-se, desta forma, no Brasil, um efetivo abandono do projeto desenvolvimentista que abriu caminho para concepções disseminadas pela crítica neoliberal.

Entender esse processo de reestruturação, ocorrido a partir da crise estrutural dos anos 1970, é de grande importância para compreendermos os novos caminhos tomados pelo mundo capitalista visando à recuperação e ampliação das taxas de acumulação e de lucro. Vários estudos que se até a este processo vêm analisando os velhos e novos aspectos da contratação, utilização e controle da força de trabalho a partir da implementação de métodos de produção orientados predominantemente por princípios toyotistas<sup>3</sup>. Esta nova forma “flexível” de produzir avança entre os países capitalistas paralelamente, e em conformidade, à disseminação de princípios neoliberais como modelo de regulação política e como prática dos Estados, que devem, grosso modo, se encarregar de dar suporte ao mercado para a manutenção da reprodução capitalista, já que, segundo estes princípios, ele – o mercado – é o lócus da racionalidade e da eficiência.

A análise de aspectos particulares inseridos neste contexto mais geral da fase atual do capitalismo é de suma importância para se compreender a forma de manifestação desta nova lógica e, assim, construir um quadro mais amplo dos novos contornos deste modo de produção na contemporaneidade. Neste

---

<sup>3</sup>De forma resumida, toyotismo é o nome que comumente se dá à nova política de gestão da produção disseminada a partir da década de 1970 nos países de capitalismo avançado, e no final dos anos 1980 no Brasil, sob influência de técnicas japonesas concebidas na fábrica Toyota, com intuito de se reestruturar para superação da crise vivenciada mundialmente. Esta configuração é acompanhada de uma nova forma de regulação no âmbito do Estado, abrindo espaço para políticas de cunho neoliberal. Estes temas serão melhor desenvolvidos mais adiante.

sentido, várias pesquisas<sup>4</sup> têm demonstrado a influência do emprego destes padrões de produção num processo de precarização das condições de vida e de trabalho da maioria dos trabalhadores que estão expostos diretamente a esta lógica.

O estudo que aqui se apresenta se insere neste esforço de entender, a partir das novas configurações do capitalismo contemporâneo e suas conseqüências no processo de trabalho, um contexto particular.

Antes de iniciar a análise do objeto, acredita-se ser relevante apresentar uma breve discussão do cenário político-econômico sob o qual o objeto de estudo proposto está inserido. Essa introdução tem como objetivo localizar não só temporalmente, mas contextualmente, a Universidade Federal de Uberlândia e os processos de mudanças no seu interior que serão discutidos no segundo e terceiro capítulos.

Isto porque, de acordo com a metodologia adotada, não é possível entender as mudanças que vem ocorrendo no cotidiano do trabalho dos servidores públicos desconectadas de uma investigação mais ampla, que atente para as mudanças no contexto político-econômico e sócio-cultural que estes trabalhadores se inserem.

Dito isto, cabe analisar o momento em que foi iniciado, de forma mais incisiva, o processo de mudanças no Estado brasileiro, que modificou sua forma de atuação político-econômica influenciando diretamente no conjunto de atividades vinculadas ao setor público.

Portanto, a análise desta pesquisa se faz a partir do recorte temporal que se inicia na década de 1990, com a eleição do presidente Collor, considerada marco de entrada de políticas de cunho neoliberal no país.

### **Alguns aspectos sobre a entrada de políticas neoliberais no Brasil: novo cenário para o funcionalismo público**

A economia capitalista, após longo período de intensa acumulação – durante a vigência dos métodos de produção tayloristas/fordistas e de regulação

---

<sup>4</sup>Ver, por exemplo, Antunes (2001, 2005a, 2006), Alves (2006, 2007a, 2007b), Marcelino (2004), Pochmann (2006), Krein (2007a), Graciolli (2008), entre outros.

keynesianos<sup>5</sup> –, começa a apresentar sinais de desgaste a partir dos anos 1970. Na esfera da produção, o taylorismo/fordismo começa a dar sinais de esgotamento. A forma de exploração da força de trabalho – trabalho intenso, com movimentos únicos e repetitivos – levou a intensificação das lutas sociais a partir dos anos 60, que, somadas ao aumento do preço da força de trabalho (fruto destas lutas), culminaram na queda da taxa de lucro. Além disso, o método rígido de produção do modelo de Taylor e Ford gerou uma grave crise de demanda devido à retração do consumo. Isto porque o ritmo de produção e a quantidade a ser produzida não levavam em consideração as oscilações do mercado consumidor.

Além destes fatores, a crise energética, com o choque do petróleo em dois momentos na década (1973 e 1979); a valorização da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos; e a crise fiscal do “Estado de bem-estar social” foram agravantes para o esgotamento do padrão de produção taylorista/fordista e do estado keynesiano (ANTUNES, 2005a).

Em relação a isso, Antunes afirma que,

[...] a crise do fordismo e do keynesianismo era a expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprimia, em seu significado mais profundo, uma *crise estrutural do capital*, onde se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro [...]. Era também a manifestação [...] tanto do sentido *destrutivo* da lógica do capital, presente na intensificação *da lei de tendência decrescente do valor de uso* das mercadorias, quanto da *incontrolabilidade* do sistema de metabolismo social do capital (ANTUNES, 2005a, p. 31)

Portanto, mais do que uma crise do padrão de produção vigente, o que se verificou nos anos 1970, foi um desenho mais amplo de crise estrutural do modo de produção capitalista. Evidenciou-se um quadro de instabilidade econômica, com baixas taxas de crescimento econômico e altas taxas de inflação, e política, com o esgotamento do estado protecionista vigente durante o período taylorista/fordista.

Este foi o quadro político-econômico que culminou na necessidade, do e pelo capital, de uma reestruturação nas formas de acumulação com o intuito de

---

<sup>5</sup>De forma breve, taylorismo/fordismo é o nome comumente associado ao padrão de produção que foi implementado a partir do início do século XX, tendo como referência as inovações inseridas no processo de produção de automóveis por Henry Ford (1863-1947) e modelo de *administração científica* de Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Por keynesianismo, entende-se a concepção teórica de política-econômica desenvolvida por John M. Keynes (1883-1946), que foi base para a concepção dos Estados de bem-estar social.

restabelecer e ampliar os seus níveis e a hegemonia que estava enfraquecida por parte da burguesia, e permitir aos capitalistas alcançar um patamar de competitividade no mercado global.

Paralela à crise do padrão de produção taylorista/fordista, as indústrias japonesas com seus novos métodos alcançavam relativo êxito no mercado. Com a necessidade de recuperação e ampliação dos padrões de acumulação, houve uma disseminação da implementação, entre as empresas ocidentais, dos novos métodos japoneses – comumente chamado de *toyotismo*. Isto não significou o descarte total das técnicas tayloristas/fordistas. Houve uma combinação de algumas destas técnicas com o receituário toyotista<sup>6</sup> visando garantir a acumulação capitalista, a partir do incremento da produtividade e da recuperação e elevação das taxas de lucro. Desta forma, pode-se encontrar, não só no âmbito da produção, mas também em outras esferas sociais, tanto elementos de continuidade como de ruptura em relação ao antigo padrão.

Entre as características mais gerais desta nova forma de organização da produção, pode-se citar o implemento ininterrupto de tecnologias cada vez mais modernas, o processo de reorganização gerencial, e a constante, e cada vez mais incisiva, tentativa de controle sobre o trabalho<sup>7</sup>.

Como já foi dito, a reestruturação produtiva se dá pela necessidade – do capital – de reconfiguração da produção com o intuito de recuperação, ampliação e adequação das empresas ao novo mercado global, à concorrência inter-capitalista ampliada. Para tanto, estas tomam medidas de redução dos custos sem que se tenha com isto uma perda de produtividade. Assim, além do corte de

---

<sup>6</sup>Entre as características específicas deste paradigma organizacional, que se diferem por serem inovações em relação ao taylorismo/fordismo, pode-se destacar que, 1) a produção passa a ser regida a partir da demanda e é mais variada e bastante heterogênea; 2) baseia-se no trabalho em equipe, enfocando na polivalência e multifuncionalidade do trabalhador; 3) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funciona segundo o sistema *kanban*, com sinalização de reposição de peças e estoques, que devem ser mínimos; 4) há uma horizontalização do processo produtivo, transferindo à terceiros parte da produção, aquela que não é atividade-fim. (ANTUNES, 2001, p. 41-42). Além disso, há uma grande ênfase na especulação financeira, em detrimento de investimentos na produção (CHAUÍ, 2001, p. 18).

<sup>7</sup>Optei pela utilização da palavra *tentativa* com o propósito de elucidar que a questão do controle nunca pode ser tratada como algo absoluto. Vários estudos da sociologia do trabalho nos mostram que, apesar da constante ofensiva das empresas sobre o trabalhador, de tentar reduzir ao mínimo os “tempos mortos” e controlar ao máximo a produção (GOUNET, 1999, p. 8) e com isso explorar sua capacidade total de trabalho, evidencia-se formas concretas de resistência no cotidiano, mesmo que, em alguns casos, estas não sejam articuladas a uma perspectiva de transformação social. Para mais informações, ver Lucas (2010) e Marcelino (2004).

grande parte do efetivo de trabalhadores<sup>8</sup>, a empresa procurará implantar mecanismos que intensifiquem a exploração do trabalho, a extração de mais-valia e o controle sobre o trabalhador. Isto é, na prática, se dá a partir do aumento da jornada de trabalho<sup>9</sup>, implemento cada vez maior de novas tecnologias e de técnicas de controle de qualidade por todo o processo de produção, flexibilização dos contratos, terceirizações e outros mecanismos que desestrutrem o poder de embate dos sindicatos e que envolvam o trabalhador com interesses da empresa. Sobre estes últimos, Antunes afirma que há a implantação de “[...] métodos denominados ‘participativos’, mecanismos que procuram o ‘envolvimento’ (na verdade, a adesão e a sujeição<sup>10</sup>) dos trabalhadores com os planos das empresas.” (ANTUNES, 2006, p. 17).

As mudanças na forma de produção acarretam também, na modificação da dinâmica de outras esferas da vida – social, política, cultural – como evidenciou Gramsci (1984) ao estudar o *americanismo e fordismo*: “[...] novos métodos de trabalho estão indissolúvelmente ligados a um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida; não é possível obter êxito num campo sem obter resultados tangíveis no outro (GRAMSCI, 1984, p. 396).

Na mesma linha, Vasapollo (2005), ao tratar das mudanças recentes na constituição do trabalho na Itália, afirma que:

As mudanças de culturas, de esquemas intelectuais e de convicções políticas estão também vinculadas aos processos econômico-produtivos e seus respectivos desenvolvimentos sociopolíticos e econômicos. Modificam-se, assim, continuamente, os padrões de vida a partir das relações de conflito entre capital e trabalho (VASAPOLLO, 2005, p. 18).

Neste sentido, o contexto de crise e advento deste novo modelo de produção acarretam, na esfera política, um novo mecanismo de regulação

---

<sup>8</sup>As empresas se empenham para diminuir ao máximo a presença de força de trabalho na produção, já que esta é imprescindível para a reprodução do capital. “Isso porque o capital é incapaz de realizar sua auto-valorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode *diminuir* o trabalho vivo, mas *não eliminá-lo*. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo” (ANTUNES, 2001, p. 38).

<sup>9</sup>Interessante destacar que o avanço tecnológico poderia possibilitar uma diminuição da jornada de trabalho e, com isso, o aumento dos postos de trabalho que poderia levar à, também, redução do desemprego. Mas este não é interesse do capitalismo, que nesta nova fase aprofunda e dissemina o desemprego.

<sup>10</sup>Ainda que estas nunca sejam absolutas, pois, na vigência dos antagonismos, a possibilidade de resistência está sempre colocada, mesmo quando não se efetiva.

(ANTUNES, 1999, 2006). Com efeito, essas mutações organizacionais são acompanhadas e endossadas por medidas implementadas pelo Estado que possibilitam novas formas de contratação, utilização e controle do trabalho. Tais medidas possuem caráter neoliberal e vêm se apresentando com algum respaldo na sociedade – não sem contestações críticas por grupos não hegemônicos – e de forma cada vez mais abrangente. A consequência que se verifica é o aprofundamento da situação precária do cotidiano do trabalhador. Cabe, então, retomar brevemente alguns princípios da concepção político-econômica neoliberal.

O ideário neoliberal, como forma de intervenção política, econômica e ideológica, abrange entre seus princípios centrais: o recurso à privatização de empresas estatais e serviços públicos, ajuste fiscal, “flexibilização” de direitos sociais e de contratos de trabalho, abertura comercial e desregulamentação da economia, no sentido de afastamento do Estado do poder decisório sobre as atividades econômicas. Sobre este último, de acordo com Moraes (2001), há, de fato, a criação de “novas regulamentações, um novo quadro legal que diminua a interferência dos poderes públicos sobre os empreendimentos privados” (MORAES, 2001, p. 35). No mesmo sentido, é interessante a análise de Chauí (2001), ao afirmar que o neoliberalismo,

[...] visto de uma perspectiva de luta política, não é, de maneira nenhuma, a crença na racionalidade do mercado, o enxugamento do Estado e a desapareção do fundo público, mas a posição, no momento vitoriosa, que decide cortar o fundo público no pólo de financiamento dos bens e serviços públicos (ou do salário indireto) e maximizar o uso da riqueza pública nos investimentos exigidos pelo capital, cujos lucros não são suficientes para cobrir todas as possibilidades tecnológicas que ele mesmo abriu (CHAUÍ, 2001, p. 181).

Isso significa que a passagem do Estado de bem-estar social para o Estado neoliberal<sup>11</sup> se dá com o abandono do papel do Estado “provedor” de políticas sociais – nas áreas da educação, saúde, trabalho, cultura, etc. –, e regulador da economia – no sentido tomado aqui em conformidade com a análise de

---

<sup>11</sup> Esta forma de Estado “provedor” e regulamentador se efetivou nos Estados Unidos e em alguns países europeus (Alemanha, Inglaterra, França, Espanha e Portugal). No Brasil se manifestou de forma bastante parcial, através de um modelo de governo baseado em ideologias nacionalistas e desenvolvimentistas, assim como ocorreu em grande parte dos países latino-americanos.

Chauí (2001) de que há, se necessário for para o mercado, uma intervenção estatal em favor da acumulação de capitais.

O discurso conservador deste ideário ganha força e respaldo após a crise do keynesianismo. A crítica da perspectiva neoliberal aparece como solução para a aparente crise fiscal do Estado<sup>12</sup>, para o contexto instável da economia e para frear e restringir as conquistas que os movimentos de trabalhadores haviam alcançado com as lutas sociais nos anos 60. Isso porque, segundo os autores neoliberais<sup>13</sup>, a crise tinha origem, também, no poder excessivo e nefasto conquistado pelo movimento operário que vinha, através de pressões reivindicatórias por salários e gastos sociais, corroendo as bases da acumulação capitalista (Anderson, 2010).

A solução para o quadro que havia sido estabelecido, de acordo com Anderson (2001), era clara. Era necessário, na perspectiva neoliberal,

[...] manter um Estado forte, sim, em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas. A estabilidade monetária deveria ser a meta suprema de qualquer governo. Para isso seria necessária uma disciplina orçamentária, com a contenção dos gastos com bem-estar, e a restauração da taxa “natural” de desemprego, ou seja, a criação de um exército de reserva de trabalho para quebrar os sindicatos. Ademais, reformas fiscais eram imprescindíveis, para incentivar os agentes econômicos (ANDERSON, 2010, p. 11).

A consolidação destas formas de produção e de Estado se dá num contexto capitalista de ampla concorrência, com forte expansão e liberalização dos capitais financeiros. Neste cenário, mercados nacionais são abertos à concorrência internacional, aprofundando a posição de subordinação e dependência daqueles países que não se encontravam no centro da economia, como é o caso do Brasil (ANTUNES, 2005a, p.32).

O Brasil irá se inserir nesse processo de mutações na produção e na regulação política de forma tardia em relação aos países de capitalismo avançado. Os primeiros traços da nova configuração do processo de produção, por exemplo,

<sup>12</sup>Para Lima (2007), o diagnóstico liberal-conservador que apresenta uma crise fiscal atribuída ao excesso de gasto público social, “em sua essência trata da reconfiguração do Estado para viabilizar a recuperação das taxas de lucro para o capital”. (LIMA, 2007, p. 54)

<sup>13</sup>Friedrich August von Hayek (1899-1992) e Milton Friedman (1912-2006) são os autores mais influentes desta perspectiva.

começam a aparecer somente a partir da segunda metade da década de 1980, com mais expressão no início da década de 1990. Segundo Antunes (2006), foi durante a década de 1980 que ocorreram os primeiros impulsos do nosso processo de reestruturação produtiva, ainda que de modo incipiente. Ainda de acordo com este autor, os principais determinantes para o processo de reengenharia industrial e organizacional no nosso país foram decorrentes:

- 1) das imposições das empresas transnacionais, que levaram a adoção, por parte de suas subsidiárias no Brasil, de novos padrões organizacionais e tecnológicos, em maior ou menor medida inspirados no toyotismo e nas formas flexíveis de acumulação;
- 2) da necessidade, no âmbito dos capitais e de seus novos mecanismos de concorrência, de as empresas brasileiras prepararem-se para a nova fase, marcada por forte “competitividade internacional”;
- 3) da necessidade de as empresas nacionais responderem ao avanço do novo sindicalismo e das formas de confronto e de rebeldia dos trabalhadores que procuravam estruturar-se mais fortemente nos locais de trabalho [...] (ANTUNES, 2006, p. 17-18).

O ideário neoliberal também começa a ganhar força no Brasil no início dos anos 1990 com a eleição do presidente Fernando Collor. Neste período começam a entrar em cena as primeiras medidas de governo com este caráter. Durante seu mandato dá-se início a um relevante processo de reformas político-econômicas. O mercado nacional começa a se abrir à concorrência internacional<sup>14</sup>, são propostas medidas radicais de estabilização da inflação e é implementado um amplo programa de privatizações, o *Programa Nacional de Desestatização* (PND)<sup>15</sup>, que, entre 1990 e 1994, promoveu a privatização de inúmeras empresas estatais.

Nos dois governos do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-1998 e 1999-2002) há uma continuação das ações que visam o “enxugamento” do Estado e redução dos gastos sociais. O PND foi ampliado e, através dele, grandes empresas estatais, entre elas a Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) em 1997, uma das maiores empresas produtoras e exportadoras de minério de ferro do mundo, são privatizadas. Segundo publicação no sítio virtual do Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES), “um dos principais objetivos [das

---

<sup>14</sup>Segundo Boito Jr.(2002b), esta abertura comercial foi “proposta pelo neoliberalismo para os países periféricos” sendo que “nos países centrais, os Estados aplicam o neoliberalismo sem abrir mão do protecionismo” (BOITO JÚNIOR, 2002b, p. 4)

<sup>15</sup>O PND foi instituído pela Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990.

privatizações] tem sido o de proporcionar uma melhoria na qualidade dos serviços prestados à sociedade brasileira, através de aumento de investimentos a serem realizados pelos novos controladores”<sup>16</sup>. É possível evidenciar, a partir desta afirmação, a perspectiva ideológica do governo que considera o mercado como o lócus da racionalidade e eficiência em contraposição ao Estado. Além disso, o governo FHC promove ações concretas de subtração de direitos sociais e sustenta, através de mudanças na legislação que regulamenta as relações de trabalho, a “flexibilização” dos contratos. Como observa Minto (2005), foi durante os governos FHC que “as reformas ganharam impulso definitivo e formas mais profundas e duradouras no plano geral das reformas constitucionais, consubstanciadas por meio da *Reforma do Estado*” (MINTO, 2005, p. 142). Já no primeiro mandato deste presidente foi criado o Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE) – cujo ministro era o economista Luiz Carlos Bresser-Pereira – com a finalidade de conceber e implementar esta reforma. A década de 90 ainda foi marcada pelo incentivo e efetivação da expansão do ensino superior privado.

Com a eleição do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2006 e 2007-2010), os pilares do modelo capitalista neoliberal dependente foram mantidos, havendo, inclusive, o aprofundamento de alguns aspectos desse modelo (BOITO JUNIOR, 2003). Apesar da origem operária do presidente e da filiação a um partido tradicionalmente de concepções de esquerda, fundado em meio a intensas lutas sociais ocorridas no país nos anos 1980, a conduta da política econômica, principalmente nos primeiros anos de governo, se deu respaldada, fundamentalmente, nos preceitos da ideologia neoliberal. Segundo análise de Anderson (2010), no começo dos anos 1990 o neoliberalismo vinha alcançando hegemonia enquanto ideologia. De acordo com o autor,

No início, somente governos explicitamente de direita radical se atreveram a pôr em prática políticas neoliberais; depois, qualquer governo, inclusive os que se autoproclamavam e se acreditavam de esquerda, podia rivalizar com eles o zelo neoliberal (ANDERSON, 2010, p. 14).

---

<sup>16</sup>Documento intitulado “Privatização no Brasil: 1990-1994 e 1995-2002”, publicado em Julho de 2002. Disponível em: <[http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/conheciment o/pnd/Priv\\_Gov.PDF](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conheciment o/pnd/Priv_Gov.PDF)>. Acesso em: 10 out. 2010.

Durante os dois governos, o ritmo do processo de privatizações é desacelerado, porém há uma continuidade na efetivação de algumas reformas que haviam sido iniciadas, e o desenvolvimento de outras. Ao analisar o início do governo Lula, Boito Junior (2003) afirma ter havido uma manutenção da herança neoliberal do governo FHC. Além das privatizações, deu-se continuidade à abertura comercial, à desregulamentação financeira, ao ajuste fiscal e ao pagamento da dívida, à redução dos direitos sociais, à desregulamentação do mercado de trabalho e à desindexação dos salários (BOITO JUNIOR, 2003, p. 10). Porém, algumas mudanças ao longo do primeiro governo puderam ser evidenciadas. Em relação ao salário mínimo, por exemplo, verifica-se que, em 2005, em resposta a grande mobilização de trabalhadores a partir da campanha lançada pelas principais centrais sindicais em 2004, dá-se início à efetivação de uma política de valorização do salário mínimo baseada na recomposição das perdas salariais a partir da variação anual do INPC e em aumento real de acordo com a variação do PIB. Tal medida representou, de abril de 2002 até janeiro de 2012, um aumento o real do salário mínimo na ordem de 66% (R\$200 para R\$622) (DIEESE, 2012). Apesar de ainda ser um salário baixo, tal valorização já representa um grande avanço.

Ainda sobre os aspectos de continuidade do projeto neoliberal, no que concerne aos processos de privatização, estes sofreram uma desaceleração. Porém, verifica-se a manutenção da política de elevação das taxas de juros, aumento da meta do superávit primário, efetivação de redução de direitos consolidada através de algumas reformas, como a da previdência social.

Entre as medidas implementadas no governo Lula que tem influência direta na educação superior, há, já no primeiro mandato, a ampliação da política de incentivo ao ensino privado a partir de programas que garantem vagas gratuitas ou com descontos de mensalidades tendo como contrapartida isenções fiscais para essas instituições<sup>17</sup>. Além disso, no final de seu primeiro governo, evidencia-se a elaboração de um ousado projeto de expansão do ensino superior público, através do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), pensado a partir de 2005 e instituído em 2007 pelo Decreto nº 6.096 que, segundo o MEC, cria “condições para que as universidades federais promovam a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação

---

<sup>17</sup>O Programa Universidade para todos (Prouni), institucionalizado em 2005 pela lei nº 11.096, é um exemplo desta prática.

superior”<sup>18</sup>. Tendo em vista este contexto, um dos aspectos que se tenta questionar com esta pesquisa diz respeito à possibilidade de expansão do acesso ao ensino superior público sem que haja igual política de expansão da contratação do quadro de servidores públicos que são fundamentais para o funcionamento da universidade.

As medidas de cada governo que influenciaram no objeto da pesquisa serão discutidas nos capítulos que se seguem, quando irá se tratar das mudanças específicas que acarretaram em mudanças no trabalho realizado na universidade, tendo como foco o caso dos servidores técnico-administrativos.

---

<sup>18</sup>O que é Reuni. Disponível em:  
<[http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=25&Itemid=28](http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=28)>.

## CAPÍTULO 1

### O TERMO PRECARIZAÇÃO COMO CATEGORIA ANÁLITICA PARA AS MUDANÇAS DO PROCESSO DE TRABALHO NA UFU

Neste primeiro capítulo, serão discutidos alguns aspectos principais em torno do debate sobre a categoria analítica *precarização* como instrumento de explicação da realidade do trabalho no capitalismo contemporâneo. Tentar-se-á esclarecer o porquê da escolha deste termo em detrimento de outros possíveis para a discussão das mudanças no trabalho realizado no interior da Universidade Federal de Uberlândia. E, desta forma, será explicitado o que se entende por este processo a partir das discussões desenvolvidas por alguns autores importantes que estão inseridos neste debate.

Um segundo objetivo do capítulo é desenvolver a ideia de que a precarização do trabalho se apresenta como um processo que não é exclusivo da iniciativa privada, mas que pode ser, também, observado no trabalho realizado em instituições públicas (neste caso, para além das empresas públicas, alcançando o setor de serviços). Isso porque as mudanças nos processos de trabalho do funcionalismo público na fase neoliberal do capitalismo apresentam especificidades diversas às que ocorreram no âmbito da iniciativa privada; de maneira que se faz necessário ressaltar esta especificidade, pois ela influencia na forma de análise.

Cabe deixar claro, de antemão, que, na concepção aqui adotada, não se acredita que a análise do processo de precarização possa explicar todo o processo de mudanças políticas, econômicas e sociais, mas, por outro lado, entende-se que essa categoria é uma importante chave para a compreensão daquilo que diz respeito às condições materiais e subjetivas dos trabalhadores do setor público na atualidade.

#### 1.1 PRECARIEDADE ESTRUTURAL E PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Sabe-se que a exploração dos trabalhadores pelo capital e os processos de precarização – ou condição de precariedade – do trabalho, que têm sido percebidos mais evidentemente nas últimas décadas, não são fenômenos novos do capitalismo. Não estão associados somente à sua fase *toyotista* e

neoliberal e às conseqüentes novas formas de constituição da produção, da regulação e do consumo. Ao contrário disto, a emergência destes processos coincide com o advento da produção capitalista<sup>19</sup>. De acordo com Antunes (2001), o que se evidencia hoje, é a acentuação de uma tendência inerente ao capital. O autor se refere a esta questão a partir do que foi evidenciado por Mészáros (MESZAROS, 2000 apud ANTUNES, 2001). De acordo com ele:

[...] estamos presenciando a acentuação daquela tendência que István Mészáros sintetizou corretamente, ao afirmar que o capital, desprovido de orientação humanamente significativa, assume, em seu *sistema metabólico de controle social*, uma lógica que é essencialmente destrutiva, onde o *valor de uso* das coisas é totalmente subordinado ao seu *valor de troca* (ANTUNES, 2001, p. 37).

Ou seja, a subordinação do trabalhador pelo capital está longe de ser algo recente, novo. Cabe aqui, então, evidenciar e analisar as novas formas ou as *formas renovadas* (Cf. ANTUNES, 2005a) de exploração do trabalho pelo capital. Para tanto, é importante atentar para o entendimento de que a precariedade e a precarização do trabalho são fatores inerentes ao modo de produção capitalista.

Parte-se do princípio, em comum acordo com o que afirma Alves (2007a), de que “a *precariedade* do mundo do trabalho é uma condição histórico-ontológica da força de trabalho como mercadoria”, ou seja, “desde que a força de trabalho se constitui como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da *precariedade social*” (ALVES, 2007a, p.113).

Ainda de acordo com este autor,

[...] o capital como relação social tornou-se agente da *racionalização do mundo*, aparecendo como um processo social contraditório cujo cerne essencial caracterizou-se por um lado, pela constituição do *processo de precarização* como forma de desenvolvimento civilizatório e por outro lado, pela instauração da *precariedade social* como “condição humana” (ALVES, 2007a, p. 112).

---

<sup>19</sup> Tem-se clareza de que o trabalho precário não é uma “descoberta” do capitalismo enquanto modo de produção hegemônico. Outras formas de acumulação e reprodução social pré-capitalistas se baseavam na expropriação do trabalho alheio de forma até mais perversa do que se viu com advento do modo de produção que hoje se vivencia. Tal discussão é bastante complexa e longa e poderia, inclusive, ser tema para uma outra pesquisa. Por esse motivo, este trabalho manterá o foco nas relações de trabalho contemporâneas.

Baseado nisso, entende-se que a precariedade do trabalho está associada ao processo de constituição do capitalismo e, portanto, pactua-se com a análise de Graciolli (2008) quando ele afirma que “sob a ordem do capital, o trabalho está, como demonstrou Marx, subsumido realmente ao capital, sendo, por isso, estruturalmente precarizado” (GRACIOLLI, 2008, p. 233). O que se evidencia, então, a partir do advento da fase toyotista/neoliberal, que veio a se efetivar no Brasil no final dos anos 1980, é um aprofundamento desta condição estrutural do trabalho sob a ordem capitalista. Desta forma, de acordo com Alves,

[...] o conceito de *precarização* diz respeito a um modo de reposição sócio-histórica da *precariedade*. Se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre o capital e o trabalho (ALVES, 2007a, p.114).

Não há como ignorar as novas características do capitalismo recente, principalmente no que diz respeito aos mecanismos de aprofundamento da exploração e intensificação do trabalho. Isto é, mesmo ao evidenciar que o caráter de expansão destrutiva e de investida contra a classe trabalhadora está no cerne do capitalismo, não se pode ignorar suas constantes configurações e reconfigurações. Por isto, é importante desvendar aquilo que é fundamental em cada contexto, com o intuito de compreender como se dá a sua reprodução, mesmo sabendo que muitas vezes são apenas novas roupagens para a dominação já conhecida.

A precarização do trabalho, que se toma aqui enquanto processo, é sempre relativa a um contexto anterior, no caso desta análise, ao período fordista e keynesiano que, no Brasil, se apresentou de forma mais restrita em relação ao centro do capitalismo mundial, através do nacional-desenvolvimentismo. De acordo com Marcelino,

[...] precarização não é exatamente um conceito. Também não é um indicador (como é o desemprego, por exemplo). É, outrossim, um termo que indica um movimento cujo parâmetro de comparação são as conquistas operárias do período do Estado de bem-estar social nos países de capitalismo desenvolvido, ou ainda do desenvolvimentismo de alguns países de capitalismo dependente, caso do Brasil no período populista (1930 a 1964) (MARCELINO, 2011, p. 65).

E quando se fala no parâmetro de comparação que se refere ao período pós-guerra, trata-se de algumas características específicas de que diziam respeito às relações de trabalho naquele momento vivenciadas. Krein explicita as principais:

[...] centralização das negociações; reconhecimento dos sindicatos; restrições à dispensa de pessoal, sub-contratação ou emprego de pessoal eventual; controle sindical sobre alocação das tarefas e procedimentos de promoção dos trabalhadores; formulação de políticas salariais de longo prazo com incorporação de parte dos ganhos de produtividade, jornada padrão de 8 horas; sistema de proteção em caso de doença, desemprego e velhice; e o desenvolvimento de políticas sociais que permitiam a elevação indireta dos salários (KREIN, 2007, p. 107).

A partir desta introdução, serão discutidos, no próximo item, as razões da escolha do termo precarização para a análise proposta.

## 1.2 MAPEAMENTO DO DEBATE SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O advento da fase neoliberal do capitalismo, em meados dos anos 1970, foi marcado pela intensificação da disputa entre as grandes corporações. Assim, com o acirramento da concorrência, houve um aumento da taxa de desemprego e a intensificação do processo de precarização do trabalho<sup>20</sup>.

Evidencia-se, então, no período recente, uma nova e intensa ofensiva do capital sobre o trabalho. Neste sentido, Mészáros (2006) afirma que

[...] é a primeira vez na história que a dinâmica – e, em suas implicações finais, dinamicamente destrutivas – do controle social metabólico auto-expansivo expõe, brutalmente se necessário, uma maioria esmagadora de seres humanos do processo de trabalho (MÉSZÁROS, 2006, p. 32).

Nessa discussão o autor se refere ao desemprego que, no contexto de *mundialização do capital*, tomou dimensão estrutural e não mais ficou restrito aos países do dito “terceiro mundo”. Atingiu até mesmo os mais desenvolvidos, aqueles

---

<sup>20</sup>O aumento das taxas de desemprego se dá em favor de uma redução de custos na produção, com o intuito de aumento de ganhos. Na mesma lógica a intensificação da exploração aparece como forma de explorar ainda mais as capacidades do trabalhador.

que vivenciaram de forma efetiva o Estado “providência”<sup>21</sup>. Mészáros (2006) denomina este fenômeno de *globalização do desemprego e da precarização*. E argumenta que o esforço de promover a “flexibilidade” do trabalho – que, de acordo com Vasapollo (2005, p. 28), se implementa com o falso discurso de ser uma alternativa para o combate ao desemprego, pois haveria a possibilidade de abertura de novos postos de trabalho – é, na verdade, parte de uma grave tendência que ele denomina de “equação da taxa de exploração diferencial”<sup>22</sup>.

Aquilo que Mészáros retratava já em 2006 aparece de forma ainda mais intensa nos últimos anos. A composição deste cenário é fruto, também, da grande crise no capitalismo mundial, vivenciada a partir do final do ano de 2008, primeiro nos Estados Unidos, centro da economia mundial, disseminando rapidamente para todo o globo. Esta crise gerou graves conseqüências para os países ditos “em desenvolvimento” como é o caso do Brasil. O que se verificou aqui, no âmbito da iniciativa privada, foram, entre outros fatores, grandes processos de demissões em massa e férias coletivas (principalmente nas indústrias de bens duráveis e montadoras automobilísticas)<sup>23</sup>. Como forma de responder à crise, a União impulsionou a continuidade da produção, a partir do corte momentâneo de alguns impostos (IPI, por exemplo) como forma de incentivo ao consumo. Em relação aos gastos públicos, houve uma maior austeridade com as finanças públicas, reafirmando o controle fiscal a partir de um ajuste cada vez mais rigoroso.

Porém, as conseqüências negativas não ficaram restritas ao capitalismo periférico, verifica-se que a condição de precariedade mais ampla não é um “privilegio” dos países “subalternos”, apesar de atingir de forma mais nefasta

---

<sup>21</sup> Alguns autores evidenciam o caminho contrário do “desenvolvimento”. Países que possuíam taxas de desemprego e pobreza relativamente baixas, como alguns da Europa e os Estados Unidos, países que experimentaram efetivamente as políticas de proteção social, o *welfare state*, a social-democracia, vêem suas populações serem atingidas por altos índices de pobreza, desemprego e precarização do trabalho. Os casos atuais ocorridos na zona do Euro são emblemáticos.

<sup>22</sup> Segundo o autor, a tendência global de desenvolvimento do capitalismo mundial é da “crescente equalização das taxas de exploração diferenciais” (MÉSZÁROS, 2006, p. 37), isto significa, de acordo com Mészáros, que o desenvolvimento capitalista, ao contrário do que se diz, desencadeará no aumento cada vez maior da precarização das condições de existência de um número cada vez maior de seres humanos.

<sup>23</sup> AMATO, F.; VALLE, D. Montadoras dão férias coletivas a 47 mil em todo país. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 28 nov. 2008. Caderno Dinheiro. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u472753.shtml>>; TOBACE, E. Crise levou dez maiores montadoras a demitir 35 mil. *BBC Brasil*, Tóquio, 12 jan. 2009. Disponível em: <[http://www.bbc.co.uk/portuguese/reporterbbc/story/2009/01/090110\\_montadoras\\_et\\_cq.shtml](http://www.bbc.co.uk/portuguese/reporterbbc/story/2009/01/090110_montadoras_et_cq.shtml)>; FOLHA ONLINE. Vale demite 1.300 funcionários e 5.500 têm férias coletivas; mais afetados estão em MG. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 3 dez. 2008. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u474675.shtml>>.

seus trabalhadores, mas se dissemina de forma a atingir também os países centrais do capitalismo. Inclusive, o que se tem evidenciado nos últimos anos, principalmente no período pós-crise de 2008, é a fragilidade das economias centrais diante dos, cada vez mais freqüentes, momentos de crise econômica generalizada. Este fato tem provocado consequências diretas aos trabalhadores destes países que vem passando por contextos de alto desemprego e ofensivas dos governos em direção aos direitos conquistados e garantidos pelo Estado de bem-estar social. Enquanto isso, países como o Brasil, apesar de também sofrerem consequências na sua economia e no mercado de trabalho, tem apresentado uma maior estabilidade, o que vem permitindo a manutenção e ampliação das taxas de ocupação<sup>24</sup>.

Ao estudar as mutações do trabalho na Europa (principalmente na Itália) e das políticas que o envolvem, Vasapollo afirma que a pobreza, antes associada somente “aos países menos industrializados, menos desenvolvidos e mais marginalizados do sistema econômico de desenvolvimento”, como é o caso do Brasil, agora, a partir da instauração do novo padrão de acumulação, atinge também àqueles de capitalismo central. Isto ocasionado pelo aumento do desemprego, das desigualdades distributivas “[...] vinculadas ao crescimento desmedido dos preços da produção e do consumo e a cada vez maior precariedade do mercado de trabalho [...]” (VASAPOLLO, 2005, p. 59).

Esta “nova pobreza” que se verifica em todo globo tem relação direta com o atual desenho na esfera produtiva, visto que a atual configuração do processo de produção do capital implica em graves repercussões no processo de trabalho (ANTUNES, 2001, p. 41). Em outras palavras, nesta fase contemporânea do capitalismo, o elemento estratégico determinante do capital é a ampliação das formas de extração e exploração da força de trabalho visando à recuperação das formas econômicas, políticas e ideológicas da dominação burguesa (VASAPOLLO, 2005). E neste contexto presencia-se aquilo que já foi afirmado anteriormente: uma forte ofensiva do capital em relação ao trabalho. Desmonte de direitos, desregulamentação das relações de trabalho, flexibilização dos contratos são exemplos da intensificação do caráter destrutivo do capital nesta nova fase. E, a

---

<sup>24</sup>Ver, para tanto, séries históricas da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo Dieese e pela Fundação Seade disponíveis no sítio virtual [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br) e séries históricas da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE, disponível em [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br).

partir disso, se dá a ampliação dos níveis de pobreza, de degradação crescente da natureza e da força de trabalho humana, de sua precarização.

Os estudos sobre precarização do trabalho em suas diversas formas, guardam algumas coincidências em relação às características deste fenômeno e algumas variações. Para Vasapollo (2005), a precarização do trabalho se dá no âmbito do que ele chama de *trabalho atípico*, que se refere às novas formas de trabalho que se diferenciam e que, por vezes, se contrapõem àquelas vivenciadas no período do padrão de acumulação fordista. Para definir essa nova categoria, este autor parte da contraposição ao trabalho padrão (fordista). Este último é definido como tendo algumas características essenciais que são perdidas com o advento do ideário toyotista. No trabalho atípico, ainda segundo Vasapollo, há mudanças nos contratos em relação à obrigatoriedade de tempo de trabalho indeterminado, à integração organizativa da empresa, e ao regime constante de prestação de serviços. Pode ser, então, toda e qualquer forma de prestação de serviços que se diferencia do *trabalho efetivo*, este que possui garantias formais e contratuais, por tempo indeterminado e *full-time*. Acredita-se que o autor se refere à difusão cada vez maior e à ampliação destas formas de contratação precárias, visto que, de certa maneira, a maioria delas já existia. Krein ajuda a esclarecer tal questão ao afirmar que:

A novidade é que as novas formas de contratação atípicas têm como finalidade modificar o postulado do padrão anterior ou escapar de sua regulação, na perspectiva de reduzir os custos e ampliar a liberdade de a empresa contratar e despedir o empregado. São tipos de contratos que permitem a adaptação das empresas às flutuações econômicas, dispensando compromissos permanentes e custos com os seus empregados (KREIN, 2007, p. 112-113).

Na nossa concepção, acredita-se que há um problema na conceituação de Vasapollo, visto que aquilo que ele denomina de trabalho atípico tem se tornado cada vez mais típico na recente fase do capitalismo. O que o autor entende por “trabalho típico” representou um parêntese na história do capitalismo e, além disso, se deu de forma mais preponderante nos países centrais. De acordo com Marcelino,

[...] típico, hoje, é ser precarizado. Trabalho típico e atípico nos parece, portanto, termos cujos sentidos tendem a se perder na medida em que nos afastamos historicamente do referencial fábrica fodista/estado desenvolvimentista ou de bem-estar (MARCELINO, 2011, p.61).

Desta forma, entende-se que o conceito de *trabalho atípico* acaba por ter uma perspectiva de curto alcance histórico. Além disso, ao tratar da precarização do trabalho, Vasapollo (2005, 2006) a partir do conceito em questão, e talvez por analisar o contexto europeu, parece definir um *lócus* para a precarização. Isto é, em oposição ao trabalho efetivo, colocam como precarizados os novos postos de trabalho advindos do toyotismo. Cabe-nos indagar se, talvez, esta análise não acaba por ocultar o processo de precarização que ocorre no âmbito daquilo que se chama trabalho efetivo.

Quando se considera, como princípio da precarização, as mudanças nas questões formais e contratuais do trabalho, deixa-se de lado a análise da rotina do trabalho, do que há de modificação durante um determinado período de tempo, não em relação aos contratos ou aos direitos que podem até terem sido preservados, mas na questão cotidiana do trabalhador, de intensificação do ritmo de trabalho, de não ampliação de direitos, do não acompanhamento dos rendimentos salariais de acordo com o aumento do custo de vida. Assim, para além da concepção de Vasapollo, acredita-se que o trabalho precarizado ultrapassa a barreira da mudança nos contratos em sua forma jurídica.

Outros dois termos são importantes referências para designar as mudanças recentes no cotidiano do trabalhador em estudos da sociologia e economia do trabalho, são eles: flexibilização e desregulamentação.

Em relação ao primeiro acredita-se, aqui, em concordância com a crítica feita por Marcelino (2011) que termos como *flexibilização*, *flexibilidade* e *trabalho flexível* são expressões que designam uma gama muito ampla de modificações nos processos de trabalho. Mais do que isto, estes conceitos são usados, em grande parte das vezes, com conotação positiva. Apresentam a possibilidade de o trabalhador desfrutar uma jornada flexível, de uma dinamicidade maior no processo de produção, que propicia a ele uma maior autonomia e desenvolvimento pessoal diante do trabalho. Porém,

[...] contrapostos à idéia de autonomia e maior controle dos trabalhadores, está, no léxico geral da área de trabalho, a flexibilidade como: diminuição (part time não desejado pelo trabalhador) ou ampliação (em horas não regulares) da jornada de trabalho, quebra de antigas proteções trabalhistas, jornada de trabalho mutável (com banco de horas, por exemplo), contratos de trabalho precarizados, alterações na legislação da previdência social, introdução de novas formas de produzir que exijam dos trabalhadores envolvimento e participação nos objetivos da empresa, incorporação de novas tecnologias, etc. Ou seja, flexibilização pode significar quase todas as alterações ocorridas na organização produtiva e nas relações trabalhistas do início da década de 1970 até hoje (MARCELINO, 2011, p. 57).

A autora ainda reitera, através da análise feita por Jacob Lima, que “no Brasil, a discussão sobre flexibilização parte do princípio de que existe uma rigidez na legislação que não corresponde à realidade” (LIMA, 1998, *Apud* MARCELINO, 2011). Sobre isso, Krein afirma que:

A proteção existente na legislação garante um patamar básico de civilidade à relação de emprego, que já é bastante flexível em relação a seus aspectos centrais, tais como na alocação do trabalho, nas formas de contratação e rompimento do vínculo de emprego, na definição das funções, na jornada e na remuneração do trabalho. A flexibilidade do mercado de trabalho [...] pode ser observada na alta rotatividade da mão-de-obra, na facilidade em adequar a jornada às demandas da empresa e, especialmente, na utilização da hora-extra. [...] A flexibilidade também ocorre pelo não cumprimento da legislação social por parte dos empregadores, já que o risco de punição é pequeno e administrável. Além disso, a flexibilidade está expressa na informalidade e na heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho (KREIN, 2007, p. 104).

Verifica-se então que, apesar do termo *flexibilidade* ser interessante por conseguir traduzir bem as mudanças que ocorreram no padrão de produção nos anos 1980, ele não é o mais adequado para a análise, visto que pode esconder, ao ser utilizado como algo positivo quando implementado, o caráter de exploração do trabalho, portanto, seu caráter de classe (MARCELINO, 2011, p. 57).

Outro termo comumente utilizado é o da *desregulamentação*. Este assume um sentido – para a sociologia do trabalho e o movimento sindical – de modificações negativas nas regulamentações do trabalho, que acarretam na perda ou redução de direitos trabalhistas conquistados. Sobre isto, Marcelino afirma ainda que há, no termo, uma noção mais ampla do que a de perdas, e que envolve a

criação de novas regulamentações do trabalho adaptadas às necessidades do processo de reestruturação produtiva e das políticas neoliberais (MARCELINO, 2011, p. 64-65). Em comum acordo com a autora, também se acredita que, “como indicativo de um movimento, é mais apropriado substituir o uso do termo ‘desregulamentação’, por expressões como ‘redução de direitos’ ou ‘precarização do direito e das proteções ao trabalho’ ou ‘nova regulamentação precarizante” (MARCELINO, 2011, p. 65).

Avalia-se, então, que o melhor termo, para discussão das mudanças atuais nos processos de trabalho e da ofensiva aos direitos conquistados pelos trabalhadores, é *precarização*. Marcelino (idem) – a partir das análises desenvolvidas por Matthieu de Nanteuil – apresenta a distinção entre *precariedade do emprego* e *precariedade do trabalho*. A primeira expressão designa o fim ou o enfraquecimento das proteções sociais do trabalho, enquanto a segunda se refere à precarização das condições de trabalho, em termos de intensificação do ritmo, pressão para o cumprimento de metas, etc. Em comum acordo com que afirma a autora, entende-se que, no caso brasileiro, a precariedade do emprego e a do trabalho vêm associadas. São parte de um mesmo movimento de intensificação da exploração da força de trabalho (MARCELINO, p.58-59).

Em outros estudos referentes à sociologia e economia do trabalho é possível encontrar ainda várias definições do que se entende por precarização do trabalho. O sociólogo Giovanni Alves, dedica um capítulo de seu livro *Dimensões da Reestruturação Produtiva* ao debate em torno dos termos *precarização* e *precariedade*. Para o autor,

O que chamamos de processo de precarização do trabalho é o processo de diluição (ou supressão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX. [...] A precarização possui um sentido de perda de direitos acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados (ALVES, 2007a, p.114).

Na mesma direção, Santos (2008, p. 367), no texto em que analisa a nova agenda sindical dos trabalhadores nos anos 2000, afirma que este processo diz respeito ao “crescimento da ausência progressiva de proteção jurídica da força de trabalho”. Nos dois trechos, tomando como base a diferenciação feita por

Nanteiul, verifica-se que os autores discorrem sobre processos de precarização do emprego.

Alves ainda afirma que a *precarização do trabalho* trata-se de:

[...] um processo social de conteúdo histórico-político concreto, de natureza complexa, desigual e combinada, que atinge o mundo do trabalho, principalmente setores mais organizados da classe do proletariado. É difícil falarmos de precarização de trabalhadores proletários que sempre viveram à margem da seguridade social e da legislação previdenciário-trabalhista. A precarização possui um significado concreto: ela atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho que conseguiu instituir, a partir da luta política e social de classe, alguma forma de controle sobre suas condições de existência através de mediações jurídico-políticas (ALVES, 2007a, p.115).

Graciolli, em sua análise, oferece um esclarecimento dos motivos dessas investidas das quais Alves discorre. De acordo com o autor,

[...] tornar mais precárias (frágeis, desprotegidas, flexíveis às exigências da lógica da valorização do capital) as circunstâncias nas quais se desenvolve o trabalho é algo que se traduz, concretamente e antes de qualquer outro aspecto, na redução dos gastos com força de trabalho, cortando, portanto, tudo que for possível com a remuneração da força de trabalho (capital variável) (GRACIOLLI, 2008, p. 233).

Compreende-se, então, a partir da explicitação das análises, que o termo precarização é apropriado tanto para a compreensão do processo de redução da proteção jurídica dos trabalhadores quanto para o entendimento de mudanças mais específicas dos processos de trabalho que influenciam na dinâmica estabelecida em termos de intensificação do trabalho. Por este último, entende-se, em comum acordo com Dal Rosso, “os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados” (DAL ROSSO, 2008, p.23).

Dito isto, cabe discorrer sobre as especificidades do trabalho realizado na esfera estatal com o intuito de delimitar os aspectos que são de interesse na análise do objeto que se propõe.

### 1.3 ESPECIFICIDADES DO SETOR PÚBLICO

De acordo com a perspectiva adotada para o tratamento do objeto de pesquisa proposto, deve-se tomar o processo de mudanças no cotidiano do trabalhador de forma abrangente: é preciso analisar os aspectos jurídico-formais das mudanças na contratação, sem desconsiderar os aspectos de “intensificação do trabalho, a flexibilização e estagnação dos salários, a subtração de direitos sociais (ou sua relativização) e o aumento da produtividade e dos níveis de exigência institucionais” (BOSI, 2005, p. 3), que são elementos de suma importância para a análise que se propõe.

Ou seja, o exame da hipótese de que há, na UFU, um processo de intensificação e precarização do trabalho técnico-administrativo em curso, não pode se balizar apenas pela evidência da modificação nos contratos de trabalho (ou ampliação nas formas de contratação) – o que restringiria nosso estudo aos trabalhadores terceirizados e de contrato temporário (caso dos estagiários, por exemplo) – mas precisa se voltar, também, para as mudanças no cotidiano do trabalhador efetivo, em relação às questões já explicitadas.

Acredita-se que tal abordagem seja importante, pois permite verificar as consequências das mudanças na questão mais subjetiva das condições e organização de trabalho e, além disso, porque a precarização de uns, inclusive, incorre na de todos, isto é, a precarização das formas de contratação pode influenciar no processo de intensificação do trabalho mesmo daqueles que ainda vivenciam condições contratuais mais “protegidas”.

Neste sentido, a análise de Dal Rosso é um importante instrumento para direcionar a análise da pesquisa aqui proposta. Para este autor, a intensificação do trabalho pode ocorrer através de diversas formas, tais como: a) alongamento de jornada; b) intensificação do ritmo e velocidade – que, de acordo com ele, é a forma que apresenta maior universalização; c) acúmulo de atividades; d) exigência de polivalência, versatilidade e flexibilidade; e) implementação de política de gestão por resultados (ou cobrança de resultados); sendo que esta última é a mais característica na contemporaneidade (DAL ROSSO, 2008).

É a partir destes elementos que irá se discutir, nos próximos capítulos – principalmente no terceiro, momento em que serão analisadas as

entrevistas com os trabalhadores –, as mudanças no processo de trabalho dos técnicos administrativos da Universidade Federal de Uberlândia. A análise, portanto, se balizará tendo em vista o exame da ocorrência de um processo de precarização sob cinco aspectos principais:

- 1) *As mudanças na legislação que regulamenta as relações de trabalho no setor público (que se situaria, na distinção de Nanteiul, no âmbito da precariedade do emprego).*

Tentar-se-á verificar as modificações nos principais instrumentos legais relevantes que dizem respeito ao trabalho no setor público (como a Constituição Federal, o Regime Jurídico Único, entre outros) analisando o significado destas modificações, assim como o de novas regulamentações publicadas a partir dos anos 1990.

- 2) *Precarização das condições materiais de reprodução.*

Serão analisados os dados referentes à remuneração mensal percebida pelos servidores públicos, com o intuito de avaliar o movimento de evolução salarial através de sua comparação com a evolução inflacionária e com a evolução das contas públicas da União.

- 3) *Intensificação das horas de trabalho, através do alongamento da jornada e intensificação via acúmulo de atividades.*

A partir dos dados coletados, buscar-se-á verificar se há uma exigência de prolongamento da jornada para além das oito horas diárias e se existem tarefas que foram acumuladas em um único servidor ou setor, que antes eram desempenhadas por mais de um trabalhador ou distribuídas entre vários setores da instituição.

- 4) *A diversificação das formas de contratação.*

Sobre isso, serão analisados os novos tipos de contrato estabelecidos na instituição, como CLT, terceirização ou contrato estágio, atentando para o significado destas diversificações e as consequências para os servidores públicos.

5) *Mudanças na organização e condições de trabalho, isto é, intensificação via aumento do ritmo e da produtividade, e instituição de programas de cobrança por resultados e estabelecimento de metas.*

Em relação a este quarto aspecto a ser analisado, há um estudo de 2009, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)<sup>25</sup> que tentou aferir a produtividade no setor público brasileiro. A pesquisa baseia, para o cálculo, na “razão entre o que foi produzido em termos quantitativos ou monetários pelo número de ocupados envolvidos na atividade econômica.” (IPEA, 2009, p. 3).

Antes de discutir a ideia da pesquisa é preciso ressaltar que definir o conceito de produtividade não é tarefa simples. É uma noção que envolve inúmeras variáveis e que vem tentando ser definida no âmbito das contradições capital x trabalho, em que, de forma simplificada, quem possui os meios de produção e compra a força de trabalho busca obter ganhos de produtividade enquanto os trabalhadores, vendedores de sua força de trabalho, buscam a participação nestes ganhos. Ao utilizar o estudo do IPEA, considera-se a noção de produtividade explicitada na introdução da referida pesquisa:

[...] de maneira geral, a produtividade reflete a relação da produção de bens e serviços por unidade de tempo com o conjunto de fatores engajados nessa mesma produção, como máquinas, trabalhadores, matéria prima, entre outros. Noutras palavras, o grau de eficiência no uso dos recursos produtivos termina sendo medido pela produtividade, uma vez que – do ponto de vista econômico – prevalece o objetivo de obter a maior produção possível por unidade de tempo ou custo. Por conta disso, a produtividade termina dependendo também do grau de inovação tecnológica do parque produtivo, da qualidade e quantidade da força de trabalho e das matérias-primas envolvidas, bem como da divisão do trabalho, e da organização e gestão da produção (IPEA, 2009, p. 2).

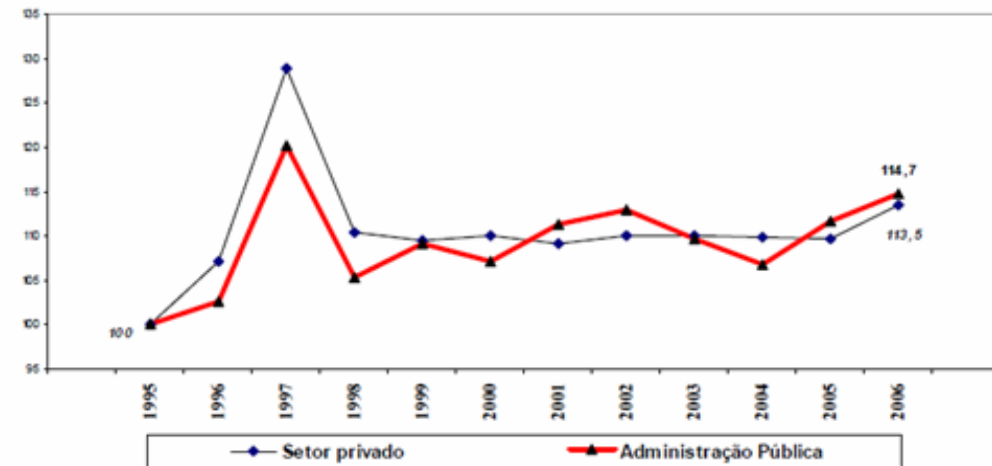
Finalmente, cabe dizer que, segundo a pesquisa divulgada, “a evolução acumulada no índice de produtividade se apresentou diferenciada entre a administração pública e o setor privado desde a estabilidade monetária” (IPEA, 2009, p.4). O gráfico 1 é parte do estudo deste instituto e apresenta a trajetória dos índices de produtividade na administração pública e no setor privado. Segundo a análise, “a trajetória da produtividade na administração pública no período mais

---

<sup>25</sup>Comunicado da presidência nº 27 de 19 de Agosto de 2009, intitulado “Produtividade na Administração Pública Brasileira: Trajetória Recente”.

recente se mostrou compatível com o avanço no contingente de ocupados pelo Estado brasileiro” (IPEA, 2009, p.4).

**Gráfico 1** – Brasil – evolução do índice de produtividade no setor privado e na administração pública (valor adicionado por ocupado, em 1995 = 100)



Fonte: IBGE, Contas nacionais e PNAD  
Elaboração Ipea

A avaliação do IPEA ainda apresenta a conclusão de que “ao longo do período de estabilidade monetária considerado, a produtividade na administração pública manteve-se superior à do setor privado.” (IPEA, 2009, p. 4).

É preciso reiterar que existe uma grande dificuldade de aferição de relações desta natureza, a mensuração da produtividade depende de inúmeros aspectos que, talvez, extravasam aquilo que pode ser quantificado. Porém, através deste estudo é possível evidenciar a proximidade da evolução do índice de produtividade entre o setor privado e a administração pública. Isto permite refutar a noção, constantemente difundida, de que o setor público apresenta baixos níveis produtividade e a conclusão, oriunda desta avaliação, de que é preciso inserir as noções gerenciais da lógica do setor privado que tem como postulado a necessidade de busca da eficiência.

Com isso, tentar-se-á verificar, inclusive, se a lógica da busca pelo aumento da produtividade contribui para o aumento do grau de intensidade do trabalho. De acordo com Dal Rosso (2008) podem ocorrer mudanças organizacionais que não implicam em intensificação. A partir da racionalização de atividades, por exemplo, pode-se ter um ganho de resultados do trabalho que não

necessariamente implique em carga maior de trabalho para o grupo. Ainda segundo o autor,

[...] os procedimentos altamente burocratizados dos serviços públicos fornecem um exemplo desse caso em que a racionalização do processo poderia envolver aumento de produtividade sem aumento de intensidade. Por outro lado, é mais frequente a situação em que o trabalho é reorganizado de maneira a que não seja apenas racionalizado como demande mais energias do trabalhador (DAL ROSSO, 2008, p. 26).

É o que se tentará analisar para o caso dos servidores técnico-administrativos da UFU. Buscar-se-á verificar a ocorrência tanto deste último aspecto como dos demais citados acima. Desta forma, a partir das entrevistas, questionários e de dados quantitativos, irá se verificar se o trabalho destes funcionários vem passando por um processo de intensificação e precarização.

## **CAPÍTULO 2**

### **A UFU NO CONTEXTO DE MUDANÇAS POLÍTICO-ECONÔMICAS NO ESTADO BRASILEIRO A PARTIR DOS ANOS 1990**

Neste capítulo serão abordados, num primeiro momento, alguns aspectos das transformações que vem ocorrendo no conjunto do setor público brasileiro e, especificamente, nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

A partir deste apanhado histórico, na segunda parte do capítulo, discutir-se-á os elementos mais gerais do contexto de formação da Universidade Federal de Uberlândia atentando para as características da região na qual esta instituição está situada. Finalmente, no final do capítulo, analisar-se-á os dados específicos da UFU na tentativa de entender as conseqüências das mudanças mais gerais do setor público na estrutura desta universidade.

O propósito deste capítulo é iniciar a análise mais específica da discussão que é objeto desta dissertação: o trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFU. A principal hipótese que norteia este trabalho se relaciona ao fato de que se está verificando um processo de mudanças no cotidiano do trabalho destes servidores federais e que este processo tem relação direta com o conjunto de políticas de orientação neoliberal que vem sendo implementado no Brasil, principalmente a partir dos anos 1990.

#### **2.1 O TRABALHO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: ANÁLISE DAS MUDANÇAS NO CONTEXTO NEOLIBERAL**

O processo de mudanças na constituição e nas condições de trabalho dos servidores que vem ocorrendo na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), não pode ser compreendido de forma isolada em relação aos acontecimentos mais gerais do contexto político-econômico, no qual ela se insere. Neste sentido, a análise de Chauí (2001) é esclarecedora ao afirmar que:

[...] a universidade é uma instituição social. Isso significa que ela realiza e exprime de modo determinado a sociedade de que é e faz parte. Não é uma realidade separada e sim uma expressão historicamente determinada de uma sociedade determinada (CHAUÍ, 2001, p. 35).

Ou seja, a constituição da universidade se dá como um reflexo da constituição social de um dado momento histórico sendo, portanto, influenciada pela configuração econômica e político-ideológica do contexto em que está inserida.

Desta forma, se fez necessário, para compreensão das transformações que ocorreram nesta universidade a partir dos anos 1990, situar a análise no contexto de reestruturação capitalista a partir da crise estrutural dos anos 1970, tendo como pilares deste processo a “flexibilização” do padrão produtivo – e em consequência, das relações de trabalho – e o advento de políticas de cunho neoliberal.

Como se viu, com a crise do Estado de bem-estar social nos anos 1970, num contexto de esgotamento do padrão de produção taylorista/fordista, o ideário neoliberal começa a ganhar espaço como prática dos Estados. A crítica desta concepção ideológica ao intervencionismo do Estado na economia e às políticas de gastos sociais começa a obter respaldo a partir do endividamento do Estado que culminou numa grave crise fiscal. Neste sentido, o processo de reestruturação capitalista que ocorreu a partir da década de 1980, combinou mudanças no padrão de produção – com a implementação de métodos flexíveis – e na forma de regulação política – com o advento de políticas de cunho neoliberal.

Tais políticas influenciaram diretamente na realidade dos trabalhadores como um todo e, inclusive, dos servidores públicos. Modificações jurídico-formais – “flexibilização” dos contratos, que abre espaço para novas formas de contratação precárias, e a desregulamentação de direitos sociais – somadas às mudanças no cotidiano do trabalho – em termos de intensificação, aumento da carga de trabalho e das exigências de produtividade, estagnação dos salários, etc. – tem provocado um processo de precarização das condições de trabalho e vida dos servidores públicos. Isto porque, os princípios que orientam a ideologia neoliberal apontam o mercado como detentor da racionalidade e eficiência. Assim, de acordo com esta perspectiva, o Estado deve abandonar o papel regulador da economia, e efetivar a abertura comercial, privatizações e terceirizações com vistas ao seu “enxugamento”. Além disso, deve promover o corte dos gastos com direitos sociais, que são transformados em serviços a serem ofertados pelo mercado.

É diante desta realidade que se faz necessário, para a análise da constituição deste processo no interior da UFU, atentar para o sentido destas

mudanças como parte de uma tendência mais geral de desregulamentação do trabalho no setor público brasileiro.

De acordo com Pochmann (2008), a maior parte das economias avançadas mantém uma participação crescente de funcionários públicos em relação ao total da ocupação. O Brasil, neste aspecto, se encontra entre as economias que mantêm baixas taxas de emprego público. Segundo pesquisa realizada em 2001<sup>26</sup>, o Estado brasileiro empregava 4,9% do total da ocupação, ficando à frente somente do México (4,7%) e Japão (3,8%). O Reino Unido e os Estados Unidos empregavam, no momento da pesquisa, 7,5% e 6,9%, respectivamente<sup>27</sup>. À primeira vista, sem se ater a uma análise mais aprofundada das especificidades de cada país – em relação ao desenvolvimento econômico e a forma de inserção na economia mundial – vê-se que, no Brasil, considerando que a Inglaterra e os EUA foram palco de duas experiências pioneiras de Estado neoliberal com os governos de Margaret Thatcher (1979-1990) e Ronald Reagan (1981-1989), o papel do Estado como empregador é significativamente baixo.

Com estas informações, de imediato, duas hipóteses vêm à mente: a primeira é a de que o Estado brasileiro, com o baixo quadro do funcionalismo, não conseguiria oferecer de forma ampliada os serviços públicos (como saúde, educação, etc.) que lhe cabe para o atendimento da população como um todo; a segunda é a de que o Brasil, com o intuito de conseguir suprir este atendimento, possivelmente recorreria a outros elementos (privatizações, terceirizações, contratação temporária).

Pois bem, quando se conhece minimamente a realidade brasileira, pode-se refletir no sentido de que o mais provável que vem acontecendo é realmente a combinação das duas hipóteses. Sabe-se que os serviços públicos não são oferecidos de maneira universal no Brasil e também é sabido que é recorrente a prática de privatização e terceirização das atividades, além da contratação temporária de trabalhadores que possam suprir minimamente a defasagem.

---

<sup>26</sup>As fontes dos dados sistematizados e divulgados pelo autor são os dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e do IBGE (POCHMANN, 2008, p.168)

<sup>27</sup>A pesquisa citada abrange apenas alguns países selecionados, são eles: Dinamarca (18,5%), Suécia (17,3), Finlândia (10,9%), França (10,5%), Áustria (9,7%), Canadá (9,1%), Bélgica (8,8%), Austrália (8,6%), Itália (8,2%), Irlanda (8,2%), Portugal (7,5%), Reino Unido (7,5%), EUA (6,9%), Alemanha (6,6%), Espanha (5,9%), Holanda (5,5%), Turquia (4,9%), Brasil (4,9%), México (4,7%), Japão (3,8%) (POCHMANN, 2008, p. 168).

Cabe tentar entender os motivos desta prática, principalmente no que diz respeito às novas formas de contratação da força de trabalho no serviço público. De acordo com Krein (2007), “a expansão da contratação flexível [no setor público] tem relação com a concepção de Estado, a política de ajuste fiscal, a reforma administrativa e a lei de responsabilidade fiscal.” (KREIN, 2007, p. 122).

Ainda de acordo com este autor:

Além das inovações na gestão, das privatizações e da política de ajuste fiscal, dentro das diretrizes do Consenso de Washington, ocorre um conjunto de reformas que irá contribuir para ampliar as formas de contratação, entre as quais se destacam a reforma administrativa e a Lei de Responsabilidade Fiscal. As mudanças na forma de estruturar e gerir o Estado fazem parte das reformas estruturais ocorridas na década de 90, no sentido de ajustar o país à lógica da inserção no processo de globalização sob o domínio do capital financeiro. Por exemplo, um dos elementos centrais para o funcionamento da atual lógica econômica é o ajuste fiscal, para poder arcar com os encargos da dívida pública, que crescem com a alta taxa de juros (KREIN, 2007, p.123).

Este conjunto de reformas citado por Krein fazem parte do corolário neoliberal imposto aos países *em desenvolvimento* por órgãos supranacionais. De acordo com Moraes,

A ideologia neoliberal, prega o desmantelamento das regulações produzidas pelos Estados nacionais, mas acaba transferindo muitas dessas regulações (produção de normas, regras, leis) para uma esfera maior: as organizações multilaterais como o G-7, a OMC, o Banco Mundial, o FMI, dominadas pelos governos e banqueiros dos países capitalistas centrais (MORAES, 2001, p. 39).

O ajuste fiscal imposto significa efetivamente o corte de gastos no investimento, nas políticas sociais e com pagamento de salários e encargos sociais dos servidores públicos, enquanto que a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF)<sup>28</sup> vem servir de instrumento de limitação dos Gastos Públicos, estabelecendo limites a este em relação à Receita Corrente Líquida (RCL) arrecadada<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup>Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000.

<sup>29</sup>Receita Corrente Líquida é a soma das receitas tributárias, de contribuições, patrimoniais, agropecuárias, de serviços e outras receitas correntes, deduzidas: as transferências constitucionais para Estados e Municípios e a contribuição dos servidores para o custeio da previdência e assistência social. No caso da União, o limite de gastos com pessoal em relação à RCL é de 60%, sendo de 40,9% o limite legal para gastos com pessoal do Poder Executivo.

Ainda de acordo com Krein,

A Lei de Responsabilidade Fiscal é introduzida a partir da negociação com o FMI, em 1998, como parte do programa de ajuste fiscal. [...] Ela coloca limites para as despesas com pessoal e impede que aumentos de gastos sejam feitos sem que se aponte a origem dos novos recursos, com comprovação de que a despesa criada terá seus efeitos compensados por aumento permanente de receita. A lógica é de fazer o superávit primário para viabilizar o pagamento da dívida. Ela tem duas conseqüências nas formas de contratação. Em primeiro lugar, inibe a realização de concurso público, pois o funcionário contratado torna-se uma despesa permanente. Com isso, estimula a contratação temporária, emergencial, de comissionados etc. Em segundo lugar, estimula a terceirização, pois a contratação de outra empresa não é considerada despesa de pessoal (KREIN, 2007, p. 125).

Vê-se, a partir das citações, que são criados vários empecilhos legais com o intuito de dificultar tanto a contratação de novos servidores públicos, quanto a melhoria das condições materiais daqueles que já estão empregados. Também sobre este tema, Boito Jr. afirma que:

No setor público, o arrocho salarial, já antigo, foi reforçado pela Lei de Responsabilidade Fiscal, a precariedade foi implantada pela Reforma Administrativa e a insegurança pelo terrorismo previdenciário das sucessivas reformas da previdência. As más condições de vida e de trabalho no setor da educação, apesar de suas especificidades, fazem parte de uma situação geral vivida pela grande maioria dos trabalhadores brasileiros (BOITO JR., 2002, p. 1)

Sobre a Reforma Administrativa de que trata o autor, a análise de Krein é importante. De acordo com ele,

A Reforma Administrativa, assim como diversas outras políticas, apresenta uma dupla dimensão: estimula a adoção de técnicas e métodos utilizados na gestão privada (programas de qualidade e produtividade) e, ao mesmo tempo, abre espaço para uma maior participação privada na execução dos serviços sociais (privatização). Então, o Estado assume a teoria gerencial, introduzindo a lógica 'produtivista' no setor público, na "busca" de maior eficácia, eficiência e efetividade para as suas ações. Do ponto de vista da contratação, faz uma diferenciação em razão da natureza dos cargos a serem preenchidos (contratação por CLT e estatutário), admitindo a contratação por processo seletivo. Além disso, a Reforma Administrativa acaba com a isonomia das remunerações, relativiza o estatuto da estabilidade do funcionário público e abre a possibilidade

do contrato de gestão para a execução de atividades que são prerrogativas do Estado. (KREIN, 2007, p. 124)

Desta forma, todas essas novas medidas que vieram a ser implementadas pelo Estado brasileiro contribuem para uma grande mudança nos processos de trabalho do setor público. Elas são utilizadas com o intuito de reduzir salários, intensificar o trabalho daqueles que se mantêm no emprego e subordinar os trabalhadores. De acordo com Pochmann (2008), isto se dá através das “novas metas de funcionamento empresarial do setor público.”

A ação ofensiva do Estado brasileiro sobre o emprego público se inicia, de forma mais efetiva, a partir do governo Collor, no início dos anos 1990, e tem continuidade nos governos posteriores<sup>30</sup>. O conjunto de reformas que os governos brasileiros vêm aplicando desde então, como já dito, faz parte de um receituário político-econômico que é imposto aos países periféricos por órgãos “supranacionais”. Segundo Moraes (2001), durante a ditadura militar, países como o Brasil recorreram a financiamentos externos para o desenvolvimento de suas atividades econômicas, o que acarretou num quadro de endividamento a juros flutuantes. Desta forma,

[...] no final dos anos 70, como consequência de medidas do banco central norte-americano, a taxa de juros aplicada à dívida triplica-se e torna estes países absolutamente inadimplentes. A renegociação da dívida é cada vez mais submetida a “programas de ajuste” com suas condicionalidades: mudanças estruturais dirigidas e vigiadas pelo Banco Mundial e pelo FMI. Some-se a isso um amplo processo internacional de desregulamentação e liberalização dos fluxos comerciais e financeiros impulsionados e impostos a partir dos governos Thatcher e Reagan (MORAES, 2001, p. 64).

No mesmo sentido, Lima (2003) afirma que a atuação destas organizações internacionais

[...] está ligada ao aspecto financeiro, ao fornecimento de empréstimos aos países periféricos, mas, sobretudo, ao controle econômico, cultural e político que exercem com os países credores a partir da exigência de cumprimento de condicionalidades, travestidas

---

<sup>30</sup>No momento da análise dos dados, serão apresentadas as especificidades de cada governo. Apenas para adiantar uma informação: em relação às contratações, durante os dois governos do presidente Cardoso há uma suspensão mais efetiva dos concursos, enquanto no governo Lula verifica-se uma retomada.

pela imagem de assessorias técnicas. A cada empréstimo, o país tomador está mergulhado em condicionalidades que expressam a ingerência destes organismos nas políticas macroeconômicas e nas políticas setoriais dos países devedores (LIMA, 2003, p. 1)

O Brasil não estava isolado na implementação destas medidas. Outros países da América Latina passaram pela experiência da efetivação do corolário neoliberal até mesmo antes do nosso país. Ainda no início dos anos 1970, o Chile, por exemplo, durante a ditadura Pinochet, foi palco da primeira experiência neoliberal fora dos países centrais do capitalismo.

Neste contexto, a partir dos anos 1990, os governos brasileiros passaram a seguir, de forma mais efetiva, a “cartilha” neoliberal através de medidas como a abertura comercial, as privatizações e a desregulamentação de direitos sociais. O documento que sistematizou de forma clara os pressupostos destas ações em relação ao funcionalismo no Brasil foi o *Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado*, idealizado pelo economista Carlos Bresser-Pereira durante o governo FHC.

O conteúdo desta Reforma tem como pressupostos os princípios da racionalização, modernização e eficiência, e deve “adaptar o Estado brasileiro às exigências impostas pela nova forma do capital que não carece mais do Estado como parceiro econômico e regulador da economia” (CHAUÍ, 2001, p. 175). Para tanto, redefine o estado em quatro eixos: 1) o Núcleo Estratégico; 2) as Atividades Exclusivas do Estado; 3) os Serviços Não-exclusivos do Estado; e 4) o Setor de Produção de Bens e Serviços para o Mercado.

Os dois primeiros setores devem se manter sob administração e propriedade do Estado. Para o quarto, recomenda-se a privatização, de forma que

[...] a propriedade estatal só se justifica quando não existem capitais privados disponíveis [...] ou então quando existe um monopólio natural. Mesmo neste caso, entretanto, a gestão privada tenderá a ser a mais adequada, desde que acompanhada por um seguro sistema de regulação (BRASIL, 1995, p. 44).

Já o terceiro eixo, que engloba a educação, assim como a saúde, a cultura e as utilidades públicas, deve ser repassado para entidades públicas não-estatais que administrariam as instituições a partir do financiamento do Estado e da compra de serviços e de doações pela sociedade.

Neste sentido, a universidade como parte dos Serviços não-exclusivos do Estado se estabeleceria como uma “organização social” que firma um “contrato de gestão” com o Estado para o provimento de “serviços”. O objetivo seria “aumentar [...] a eficiência e a qualidade dos serviços, atendendo melhor o cidadão-cliente a um custo menor” (BRASIL, 1995, p. 47). De acordo com o fundamento ideológico desta perspectiva, o mercado deve se encarregar, de forma mais “eficiente”, do provimento desses serviços<sup>31</sup>.

Cabe, neste momento, uma análise prévia destas ações. Primeiro, evidencia-se um processo de transformação de direitos sociais (educação, saúde, cultura, etc.) providos pelo Estado – resultado de conquistas de lutas sociais da classe trabalhadora – em mercadorias e serviços que devem ser adquiridos no mercado pelo “cidadão-cliente”. E, segundo, verifica-se a possibilidade aberta da inserção da lógica privada no setor público estatal – significando concretamente o estímulo à terceirização e privatização desses “serviços”. Tais ações originam consequências reais na materialidade e na subjetividade dos trabalhadores do setor público.

Na mesma perspectiva, Leher (2004) afirma que as políticas que vêm sendo implementadas, a partir dos projetos de Reforma do ensino superior encampados pelo governo Lula, indicam uma forte congruência com as políticas do Banco Mundial<sup>32</sup>. Também neste sentido, Sguissard (2005) pontua algumas diretrizes preconizadas pelo Banco Mundial e que podem ser facilmente encontradas na estruturação da política de ensino superior brasileira. São elas:

- a) a gradativa desresponsabilização do Estado com o financiamento e a manutenção da educação superior, embora mantendo sobre ela estrito e crescente controle, via sistemas de avaliação, regulação, controle e credenciamento; b) o estímulo e as facilidades para a criação e expansão de IES privadas sem e com fins lucrativos; c) a

---

<sup>31</sup>Apenas a título de informação, pois não faz parte do recorte temporal deste trabalho, em maio de 2011, o governo da presidente Dilma Rousseff criou a *Câmara de Políticas de Gestão, Desempenho e Competitividade (CGDC)* vinculada ao Conselho de Governo da Presidência da República e comandada por José Gerdau (Grupo Gerdau). “A CGDC busca aprimorar a gestão pública, não só na formulação de mecanismos de controle da qualidade de gasto público, como também no estabelecimento de diretrizes. O presidente da Câmara, Jorge Gerdau, reforçou a visão de gestão apresentada pela presidenta Dilma Rousseff, no sentido de aprimorar custo, receitas e qualidade de serviços e, também, em longo prazo, aprimorar o país em sua estrutura gerencial como um todo”. (Disponível em: <http://www.cdes.gov.br/noticia/21555/governo-cria-camara-de-politicas-de-gestao-desempenho-e-competitividade.html> (acesso em 10/11/11)).

<sup>32</sup>Além do BIRD, é importante considerar também em relação às políticas do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e do FMI (Fundo Monetário Internacional).

indução a que as IES públicas sejam organizadas e geridas à semelhança de empresas econômicas; d) a valorização da qualidade acadêmica em moldes administrativo-gerenciais e empresariais: produto, custo/benefício; e) o incentivo à competição intra e interinstitucional; f) a manutenção das IFES sem autonomia de gestão financeira e as tentativas de aprovação de instrumentos legais que instituíssem um modelo de autonomia distinto do constitucional, isto é, autonomia financeira em lugar da autonomia de gestão financeira; g) implemento à diversificação das fontes de financiamento, mediante, entre outras medidas, a criação de FAIs [Fundações de Apoio Institucional], a cobrança de mensalidades, contratos de pesquisa com empresas, venda de serviços e consultorias e doações da iniciativa privada; h) o implemento à diferenciação institucional – universidades de ensino, em especial –, além de carreira docente por instituição, salários individualizados por volume de aulas e de produção científica (vide GED).(SGUISSARD, 2005 apud SILVA, 2010).

Com forte caráter privatista, estas políticas tendem à indistinção do ensino superior público e privado, destinando recursos àquelas instituições que atendam aos requisitos do sistema de avaliação e tenham “compromisso social”. Mais que isso, diante desta perspectiva seria interessante, dada a maior eficiência do mercado, a adoção do fornecimento “público”, por meio das instituições privadas, da educação superior<sup>33</sup>, pois, de acordo com documento divulgado pelo BID<sup>34</sup>, apesar de fornecerem, em geral, formação de baixa qualidade, as universidades privadas são exemplos de modernização e eficácia (CHAUÍ, 2001, p. 200). A partir da mesma perspectiva, Lima (2007) afirma que a educação está submetida às exigências da lucratividade do capitalismo internacional. Segundo a autora,

O projeto hegemônico, concebendo a educação como um descaracterizado “bem público”, defende a seguinte argumentação: na medida em que as instituições públicas e privadas prestam um serviço público, está justificada a alocação de verba pública para as instituições privadas e a utilização de verbas privadas para o financiamento das atividades acadêmicas realizadas nas instituições públicas, diluindo os conceitos de público e privado e apresentando a noção de público não-estatal; paralelamente, considera as escolas e instituições de ensino superior como prestadoras de serviços e formadoras de força de trabalho e do exército de reserva para

---

<sup>33</sup>Exemplo concreto desta política é o programa Universidade para todos (ProUni) criado em 2004 pelo governo federal, que tem como finalidade a concessão de bolsas de estudo integrais e parciais em cursos de graduação e seqüenciais de formação específica, em instituições privadas de educação superior.

<sup>34</sup>“Ensino Superior na América Latina e no Caribe. Um documento estratégico”, publicado em 1996 pelo Departamento de Programas Sociais e Desenvolvimento Sustentado do BID.

atender às novas demandas criadas diante dos reordenamentos no mundo do capital (LIMA, 2007, p. 52).

Durante os governos do presidente Cardoso, Chauí (2001) já identificava uma tendência nas políticas do Ministério da Educação (MEC), influenciada por esta perspectiva internacional, que estabeleciam a “flexibilização” como corolário da autonomia universitária. Isto significava na prática: a) a simplificação dos processos de compras, gestão financeira e prestação de contas; b) adaptação os currículos às demandas das empresas locais; c) separação da docência e pesquisa, deslocando esta última para centros autônomos; e d) e a eliminação do regime único de trabalho, do concurso público e da dedicação exclusiva, substituindo-os por “contratos flexíveis” (CHAUÍ, 2001, p.183).

O que se pode afirmar é que as mudanças que tem ocorrido na UFU fazem parte de um movimento econômico e político-ideológico mais amplo que é proposto (e às vezes sem alternativa de escolha e, por isso, imposto) à universidade. Cabe então, analisar, a partir da realidade em que a universidade se insere, os aspectos particulares que influenciam na constituição deste processo.

## 2.2 O CASO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

### 2.2.1 Aspectos Gerais da Cidade de Uberlândia e Breve Histórico da Formação e Constituição da Universidade Federal

Uberlândia, com seus 604.013 habitantes, é o segundo município mais populoso de Minas Gerais, ficando atrás apenas da capital, Belo Horizonte (2.375.151 habitantes). É fundamentalmente urbano, com apenas 2,8% da população residente rural<sup>35</sup>. Está situado no Triângulo Mineiro, oeste do estado, e representa um importante ponto de ligação entre os estados de São Paulo e Goiás e, portanto, entre as regiões sudeste e centro-oeste do Brasil.

---

<sup>35</sup>Informações populacionais do Censo Demográfico 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Em 2000, a população de Uberlândia, aferida pelo Censo, era de 500.488 habitantes. Neste momento, Uberlândia ocupava o terceiro lugar de MG em número de habitantes, atrás da capital (2.232.747) e de Contagem (537.806). Houve, nestes dez anos, um crescimento populacional da ordem de 20%. O município de Contagem cresceu um pouco menos, 12%, somando 603.442 habitantes em 2010.

No momento da fundação do município, em 31 de agosto de 1888, então com o nome de São Pedro do Uberabinha, a região do triângulo mineiro já havia se consolidado como importante eixo de passagem para os viajantes de todo o Brasil<sup>36</sup>. De acordo com a Prefeitura Municipal, Uberlândia:

[...] cresceu e se desenvolveu graças a sua localização privilegiada. A criação da Ferrovia Mogiana e, posteriormente, a construção de Brasília fortaleceram ainda mais a influência da cidade, que solidificou sua estrutura para se tornar a capital logística do Brasil [...] (UBERLÂNDIA, 2009).

Tal crescimento levou a cidade a se tornar um dos maiores municípios do país, com grande importância econômica. Segundo dados da pesquisa sobre Contas Nacionais do IBGE<sup>37</sup>, o PIB (a preços de mercado corrente) de Uberlândia, no ano de 2008 foi de R\$14.270.392.000 (entre os 100 maiores municípios, a cidade ocupa a posição de 27º maior PIB a preços correntes do país), 14% maior em relação ao ano de 2007. Este valor representa 5,1% do PIB de Minas Gerais (R\$282.522.320.000) situando a cidade no posto de 4º lugar do estado, atrás de Belo Horizonte (15%), Betim (9%) e Contagem (5,3%). Em relação à população, o PIB per capita de Uberlândia, ainda no ano de 2008, fechou em R\$22.926,50. Este valor é bem alto se compararmos com a capital do estado (R\$17.313,06), Minas Gerais (R\$14.232,81), a região sudeste (R\$21.182,68) e o Brasil (R\$15.989,77).

No que se refere aos setores da economia, ainda segundo os dados do IBGE, o de serviços foi o que teve maior participação na composição do PIB de 2008 com 57,27%, seguido pelo industrial com 23,61%. O setor agropecuário representou uma parcela de 2,32% ficando atrás do valor adicionado bruto da administração, saúde e educação públicas e seguridade social (7,43%).

Em relação à Receita da Prefeitura Municipal, Uberlândia também apresenta um movimento de variação positiva. No ano de 2010, a receita total

---

<sup>36</sup> *Uberlândia cresceu e se desenvolveu graças a sua localização privilegiada*, disponível em <<http://www.uberlandia.mg.gov.br/v1/noticia.php?id=3993>>. Acesso em: 29 jun. 2011.

<sup>37</sup> Pesquisa sobre Contas Nacionais – Produto Interno Bruto dos Municípios (2004-2008), disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/pibmunicipios/2004\\_2008/pibmunic2004\\_2008.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/pibmunicipios/2004_2008/pibmunic2004_2008.pdf)>. A última pesquisa sobre o PIB dos municípios disponibilizada pelo IBGE analisa os anos de 2004 a 2008, o estudo que incluirá o ano de 2009 tem como data prevista para divulgação o mês de novembro de 2011.

somou R\$1.042.962.394,00<sup>38</sup> representando um incremento de 22% em relação ao ano anterior.

O crescimento populacional constante e o processo de desenvolvimento em curso na cidade trouxeram consigo uma ascensão econômica dos grupos sociais que ali residiam, o que culminou na reivindicação da criação de escolas que pudessem acompanhar esse processo de desenvolvimento e oferecer educação superior aos filhos destas famílias que haviam se instalado e desenvolviam seus negócios. Segundo Prieto,

[...] a implantação do ensino superior, na década de 1950, fazia parte do projeto de progresso ou desenvolvimentista de Uberlândia. Queria-se, a qualquer custo se necessário, inaugurar o ensino superior na cidade. “*Uberlândia precisa de uma Faculdade*”, era a manchete de um jornal no longínquo ano de 1952 (PRIETO, 2009).

Ainda de acordo com este autor,

[...] a universidade, nas grandes cidades e capitais, não era tida como símbolo de progresso, mas de avanço cultural. Já no interior, onde o governo militar estimulou a criação de cursos superiores, a idéia de implantação de escolas superiores em localidades em desenvolvimento, era um sinal de progresso, também porque se acreditava no incremento de vultuosas verbas públicas que seriam “despejadas” na economia local (PRIETO, 2009).

Portanto, foi neste contexto que começaram a ser criados, na cidade, faculdades e centros universitários isolados<sup>39</sup> que, mais tarde, em 1969, foram reunidas na Universidade de Uberlândia (UnU)<sup>40</sup> “impulsionada pela aprovação da Reforma Universitária de 1968 e a política de interiorização dos cursos superiores durante o regime militar” (UFU, 2010, p. 4).

---

<sup>38</sup>Dados do Balanço Orçamentário Anual da Secretaria do Tesouro Nacional. Disponível em <[http://www.stn.gov.br/estados\\_municipios/sistn.asp](http://www.stn.gov.br/estados_municipios/sistn.asp)>.

<sup>39</sup>Em 1957, foi fundado o Conservatório Musical. Em 1959, a Faculdade de Direito. Em 1960, por iniciativa da Igreja Católica, é fundada a Faculdade de Filosofia. Inicialmente oferecendo os cursos de Pedagogia e Letras – e mais tarde, História, Geografia, Estudos Sociais, Matemática, Ciências Biológicas, Química e Psicologia. Em 1963, cria-se a Faculdade de Economia. Em 1965 começa a funcionar a primeira escola de ensino superior pública de Uberlândia: Faculdade Federal de Engenharia. Em 1968, criar-se a Escola de Medicina. Em 1970, o governador do estado cria a Autarquia Educacional de Uberlândia (AEU) que oferece os cursos de Odontologia, Medicina Veterinária e Educação Física.

<sup>40</sup>Autorizada a funcionar pelo decreto-lei nº 762 de 14 de agosto de 1969.

A federalização só veio a ocorrer no final dos anos 1970, através da Lei nº 6.532 de 24 de Maio de 1978 que criou a Universidade Federal de Uberlândia. Segundo Ferreira,

A partir da federalização, em 1978, os aportes de verbas chegavam de Brasília para a universidade federal e possibilitavam a implantação de pesquisas e de um novo modelo educacional, uma nova conformação política e administrativa, com ensino gratuito. Além da educação formadora de profissionais, firmou-se o compromisso social, pelo trabalho de assistência à saúde do hospital da faculdade de medicina (FERREIRA, 2006, p. 18).

Com a constituição da universidade federal, Uberlândia ampliou seu destaque regional com importância na área de formação educacional e profissional e desenvolvimento científico e tecnológico.

Ainda de acordo com Ferreira (2006), com a federalização, a universidade passou a absorver importante contingente de força de trabalho – muitos oriundos da zona rural da região. A princípio, este pessoal foi empregado nas obras de construção da estrutura física dos campi e, posteriormente, alguns passaram a desempenhar funções de apoio. À medida que a universidade ia se constituindo, a demanda por trabalhadores foi se diversificando com o surgimento de novos postos de trabalho. Neste momento, segundo relata o autor, bedéis, porteiros, secretários e técnicos de laboratório foram capacitados e contratados. Mais tarde, outros postos de trabalho foram sendo abertos, nas áreas técnica e administrativa e entre os profissionais contratados estavam secretários, assistentes sociais, enfermeiros, médicos, psicólogos e outros da área hospitalar (FERREIRA, 2006, p. 18-19). O autor ainda afirma que:

Pela grande demanda de contratações, criou-se no setor de recursos humanos, a ORCAP, órgão responsável pelo recrutamento e seleção. Contratava-se mão-de-obra para toda universidade em nome da Fundação Escola de Medicina e Cirurgia de Uberlândia (FEMECIU) (FERREIRA, 2006, p. 19).

Neste período – meados dos anos 1970 – ainda não havia sido instituído o Regime Jurídico Único (Lei 8.112 de 1990), instrumento legal que regulamenta as relações de trabalho dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, tampouco havia sido promulgada a

recente Constituição do Brasil, de 1988, de forma que as contratações não se davam através de concurso público, que passou a vigorar como forma exclusiva para ingresso na carreira pública somente a partir de 1988.

### 2.2.2 UFU: Estrutura Atual

Segundo o sítio virtual da UFU<sup>41</sup>, a universidade oferece atualmente 65 cursos de graduação<sup>42</sup>, 23 de mestrado, 14 de doutorado, 30 de especialização e 110 de extensão. Tais cursos estão estruturados em unidades acadêmicas abrangendo três grandes áreas: Ciências Biomédicas, Ciências Exatas e de Ciências Humanas e Artes. Além disso, a universidade mantém uma escola de educação básica, a ESEBA e de Educação Profissional, a ESTES<sup>43</sup>.

Em relação ao corpo de servidores, ainda segundo a mesma fonte, a universidade conta com, aproximadamente, 1.300 professores e 3.000 técnicos administrativos (a maioria destes últimos alocada no Hospital de Clínicas). O corpo discente soma em torno de 17.000 alunos.

Com grande importância, a UFU, segundo o Anuário de 2009,

[...] é o principal centro de referência em ciência e tecnologia de uma ampla região do Brasil Central, que engloba o Triângulo Mineiro, a região do Alto Paranaíba, o noroeste mineiro e partes do norte de Minas, o sul e o sudoeste de Goiás, o norte de São Paulo e o leste de Mato Grosso do Sul e do Mato Grosso (UFU, 2010a, p. 10).

O orçamento da universidade em 2009 foi de R\$ 466.573.509,10, sendo que 55% deste valor (R\$259.904.355,07) foi empregado nos gastos com pessoal ativo (salários e encargos sociais).

No que compete à estrutura física, a UFU possui hoje seis campi em funcionamento: três em Uberlândia (campus Santa Mônica, Umuarama e Educação Física), o campus do Pontal em Ituiutaba (criado em 2007), o campus de Monte Carmelo e o campus de Patos de Minas (ambos criados em 2011). Os três últimos são frutos do processo de expansão impulsionado pelo programa de Apoio a Planos

---

<sup>41</sup> [www.ufu.br](http://www.ufu.br).

<sup>42</sup> Os dados de cursos de graduação foram computados a partir do edital do vestibular de 2012/1.

<sup>43</sup> A ESEBA, segundo o anuário UFU 2009, possui em seu quadro de servidores 58 docentes efetivos e 45 docentes substitutos. A ESTES oferece seis diferentes cursos técnicos nas áreas de ambiente, saúde e segurança. Conta com 28 professores efetivos e quatro substitutos.

de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, o Reuni, lançado por decreto pelo Governo Federal em 2007. Neste sentido, ainda segundo anuário de 2009,

Neste momento de sua história, a UFU se destaca pela grande expansão de suas atividades. O Programa do Governo Federal de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais do país (REUNI) proporcionou um aumento gradativo no número de novos cursos oferecidos, novos turnos e a significativa ampliação do número de vagas. A criação de cursos na modalidade à distância, a implantação de novos programas de pós-graduação, o investimento na pesquisa, extensão e assistência estudantil também são marcos importantes. Todo esse crescimento da Instituição vem sendo pautado na excelência da gestão estratégica, acadêmica e dos serviços prestados, procurando sempre garantir o padrão de qualidade UFU (UFU, 2010a, p.10).

É fato que o processo de expansão pelo qual a UFU vem passando tem ampliado a oferta de vagas nos cursos já existentes e vem abrindo novos cursos nos campi de Uberlândia e criando novos campi nas cidades da região. Tal ampliação faz parte, como já dito, de uma política do governo federal, iniciada durante o segundo governo do presidente Lula, que propõe o aumento de vagas no ensino superior e, também, amplia a área de abrangência das universidades federais a partir de sua interiorização.

À primeira vista, este ousado projeto de expansão parece proporcionar apenas resultados positivos, principalmente para a comunidade externa, visto que amplia efetivamente a oferta de vagas no ensino superior público e gratuito. Porém, em relação à comunidade interna, particularmente ao coletivo de trabalhadores, há que se verificar a forma como este processo está se realizando. É preciso analisar a expansão que vem sendo realizada, questionando, inclusive, se há um acompanhamento da estrutura necessária para manutenção da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão nas universidades – entendendo como estrutura aqui tanto a física (salas de aula, laboratórios, bibliotecas, restaurantes universitários, moradia estudantil, financiamentos para discentes e docentes, etc.) quanto em relação ao quadro de servidores docentes e técnico-administrativos.

### 2.2.3 Análise das Mudanças Numéricas

A partir da realidade discutida, analisar-se-á a forma com que as mudanças político-econômicas e jurídico-formais influenciaram possíveis modificações no processo de trabalho na UFU.

Nas últimas décadas, o trabalho técnico-administrativo no interior desta universidade passou por um processo de profundas transformações. Um elemento central desse processo é a acentuada diversificação – e conseqüente fragmentação – dessa categoria de trabalhadores, com a relativa redução do quadro de servidores formais (estatutários) e o aumento de formas instáveis e precárias de contrato em diversos setores. Conforme os dados que serão apresentados, verifica-se, nesse período, a configuração de um conjunto articulado de privatizações (setor de lanchonetes), terceirizações (limpeza e segurança), contratações via fundações privadas de apoio e alocação de estagiários para desempenho de funções administrativas. Esses elementos, aliados a um aumento da carga de trabalho (inclusive, e especialmente, entre os servidores “estáveis”), conformam um processo de intensas e significativas mudanças que podem vir a estar *precarizando* o trabalho técnico-administrativo na UFU.

É possível visualizar de forma mais clara esta situação, a partir de alguns dados da universidade que dizem respeito à evolução do quadro técnico-administrativo. Ao serem contrastados com a evolução do número de vagas oferecidas (apenas na graduação)<sup>44</sup>, tais dados já demonstram uma diminuição de servidores em relação aos anos que precedem, vide tabela e gráfico abaixo<sup>45</sup>:

---

<sup>44</sup>Além dos cursos de graduação, a universidade ainda conta com alunos de pós-graduação, ensino técnico de segundo grau e ensino fundamental.

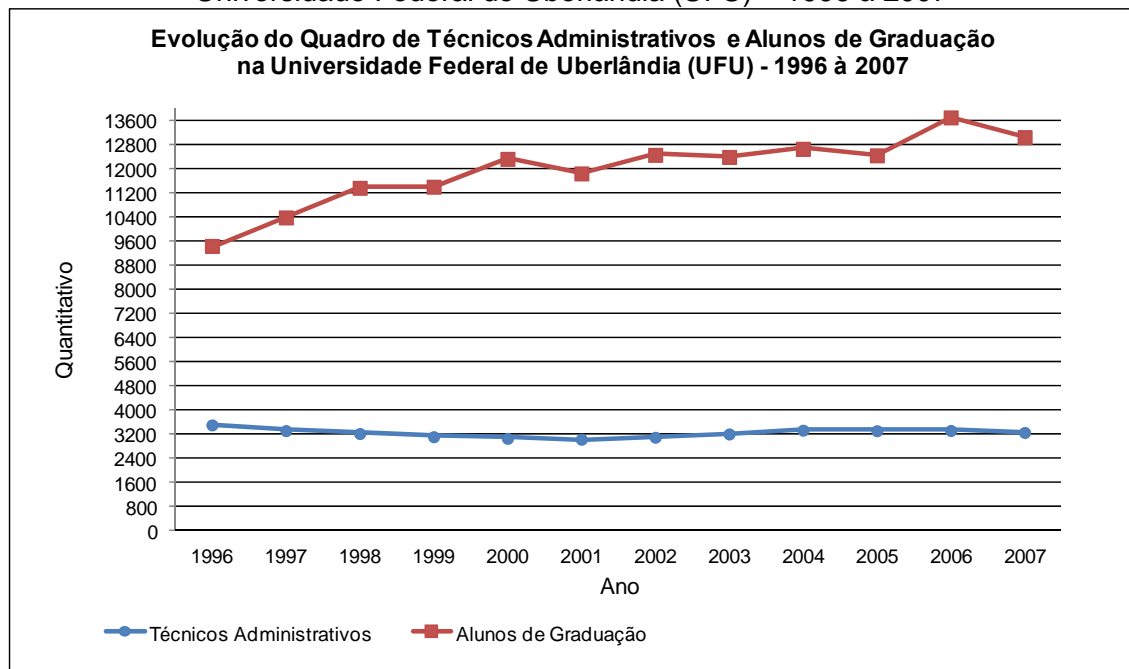
<sup>45</sup>Os dados aqui sistematizados foram coletados durante o trabalho de campo. Tais dados foram fornecidos pela Pró-reitoria de Recursos Humanos (PROREH) e pela Diretoria de Administração e Controle Acadêmico (DIRAC ligada a PROGRAD) da UFU. Infelizmente estes órgãos só contavam com as informações sistematizadas a partir do ano de 1996.

**Tabela 1** – Evolução do Quadro Técnico Administrativos e do número de alunos de graduação – UFU (1996-2007)

Ano	Número de Servidores Técnico-administrativos	Var. (%)	Número de alunos (graduação)	Var. (%)	Relação Alunos/Técnicos
1996	3.485	-	9.425	-	2,70
1997	3.295	-5,45%	10.367	9,99%	3,15
1998	3.199	-2,91%	11.352	9,50%	3,55
1999	3.093	-3,31%	11.389	0,33%	3,68
2000	3.038	-1,78%	12.314	8,12%	4,05
2001	3.009	-0,95%	11.831	-3,92%	3,93
2002	3.075	2,19%	12.444	5,18%	4,05
2003	3.184	3,54%	12.377	-0,54%	3,89
2004	3.309	3,93%	12.645	2,17%	3,82
2005	3.291	-0,54%	12.431	-1,69%	3,78
2006	3.300	0,27%	13.690	10,13%	4,15
2007	3.234	-2,00%	13.032	-4,81%	4,03
Variação acumulada (1996 - 2007)		-7,20%		38,27%	

Fonte: PROREH; PROGRAD - UFU - Elaboração própria.

**Gráfico 2** – Evolução do quadro de técnicos administrativos e alunos de graduação na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) – 1996 à 2007



Fonte: PROREH; PROGRAD - UFU - Elaboração própria.

Fica claro, a partir da tabela, que há um aumento significativo da oferta de vagas na graduação, na ordem de 38%, enquanto o número de servidores técnico-administrativos sofre uma redução de 7%<sup>46</sup>.

A partir de extensa pesquisa realizada por Sguissardi e Silva Júnior (2009), é possível verificar que estes dados parecem seguir uma tendência que vem sendo realidade nas universidades federais. Tais autores, ao analisar a evolução dos dados referentes ao ensino superior brasileiro e, especificamente, às instituições situadas no sudeste, dizem o seguinte para o caso dos docentes:

[...] embora a evolução das funções docentes no país e na região não apresente índices muito díspares entre si, variando [entre 1995 e 2004] de 92,1% no país a 87,2% na região, observa-se no período uma grande discrepância entre esses índices e os relativos ao aumento de cursos e de matrículas: o crescimento das funções docentes é cerca de 2,2 vezes menor do que o dos cursos no país e 2,1 vezes menor na região. Isto significa, em princípio e na perspectiva da principal hipótese deste estudo, mais alta relação professor-aluno e maior carga docente, com presumíveis conseqüências para a qualidade da formação oferecida, para as condições de trabalho do professor – intensificação e precarização – e até para sua saúde pessoal e qualidade de vida (SGUISSARDI; SILVA, 2009, p. 67).

O autor ainda complementa afirmando que esse aumento da relação entre o número de alunos por docente, no período de 1995 a 2004 no sudeste, é justamente puxado pelo setor público. Segundo ele, no setor privado “pode-se constatar a manutenção da mesma relação professor/alunos nesse decênio, enquanto no primeiro [setor público] houve profunda mudança dessa relação: aumento de 17,6% das funções docentes e de 50,1% nas matrículas no setor público.” (SGUISSARDI; SILVA, 2009, p. 71).

Já em relação ao corpo técnico-administrativo, considerando a totalidade das IES, os autores evidenciam o crescimento (também entre 1995 e 2004) de 19,5% no país e 14,1% na região sudeste e completam que:

[...] esses diminutos 14,1% de crescimento do corpo técnico-administrativo, para 182% de aumento dos cursos e de 111,1% das matrículas na educação superior da Região Sudeste, apesar do grande contraste entre os números, encobrem uma realidade ainda

---

<sup>46</sup>É possível perceber que a relativa recuperação do número de funcionários nos últimos anos (a partir de 2002), não acompanha, nem minimamente, o crescimento das vagas de estudantes.

mais grave: eles ocultam a redução, em -32,8%, do corpo técnico-administrativo, que se soma ao diminuto aumento de 17,6% do corpo docente das IES públicas, contra um aumento de 50,1% das matrículas no período (SGUISSARDI; SILVA, 2009, p. 72).

Vê-se, então, que os dados da UFU expostos apresentam uma evolução que coincide com a realidade mais ampla das universidades públicas situadas na região sudeste: enquanto há um aumento do número de alunos (ou matrículas), evidencia-se a diminuição do número de servidores.

De antemão, poderíamos pensar que este processo implicou (ou foi consequência de) uma mudança no processo de trabalho, seja organizacional ou via implemento de novas tecnologias que facilitaram a realização das tarefas, o que abriu caminho para redução do número de funcionários. Por outro lado, poderíamos pensar que tal processo gerou algum nível de intensificação do trabalho, neste caso, via acúmulo de atividades. Este mecanismo de intensificação descrito por Dal Rosso pode ser evidenciado em diversas circunstâncias,

[...] seja quando o montante global das tarefas aumenta sem o aumento do número de empregados, seja quando o número de empregados foi reduzido por políticas de contenção de gastos [...], seja ainda quando ocorre a saída de pessoal ou por morte ou por aposentadoria e não ocorre sua reposição, como acontece frequentemente no setor público (DAL ROSSO, 2008, p. 119).

Na hipótese que se considera para o caso da UFU, avalia-se a possibilidade de haver uma combinação de dois fatores citados pelo autor: aumento das tarefas (tendo em vista o aumento do número de alunos) e ausência de reposição do quadro diante das saídas “naturais” de pessoal<sup>47</sup>.

É importante esclarecer que os dados dos servidores enumerados na tabela, referem-se somente àqueles que estão na situação de servidor ativo permanente. Há ainda aqueles que são contratados através das fundações privadas de apoio, das terceirizações, contrato temporário, por contratos de estágio, entre outros<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup>Segundo os dados do anuário UFU de 2009, há previsão de aposentadoria em 2010 de 15% do total de servidores do quadro de técnicos administrativos ativos na UFU.

<sup>48</sup>A análise da ocorrência ou não de intensificação será realizada no terceiro capítulo, quando se discutirá as entrevistas e questionários respondidos pelos trabalhadores.

De acordo com Pochmann, em relação ao emprego público (nas três esferas de governo), entre 1992 e 2002,

[...] as contratações que mais se expandiram concentram-se em outras formas que não o emprego formal (CLT e estatutário), como as ocupações de emergência, os professores substitutos, os estagiários, entre outros. Atualmente, a cada dez empregos no setor público, dois são estatutários ou celetistas (POCHMANN, 2008, p. 194).

Segundo o autor, estamos passando por um movimento de regressão dos postos de trabalho formais que é um dos elementos que integra o movimento de desestruturação do mercado de trabalho no Brasil (POCHMANN, 2006, p. 60). Como pode ser visto no gráfico, o emprego de técnicos administrativos (estatutários) na UFU acompanha tal tendência. Constata-se que, de meados da década de 1990 até o final da década de 2000, o número de trabalhadores concursados da universidade reduziu significativamente. No que se refere aos técnicos administrativos houve uma queda de 7,20% entre 1996 e 2007. Ao considerar os dados divulgados pelo Anuário UFU 2010, verifica-se que esta queda é ainda maior representando 11,36% em relação a 1997. Segundo este documento, o quantitativo de técnicos administrativos em 2010, era de 3.089 funcionários ativos<sup>49</sup>.

Um elemento importante que influi neste processo foi a aprovação, no final do primeiro governo FHC, da Lei nº 9.632/98<sup>50</sup> que extinguiu inúmeros cargos públicos que não são atividades-fim. Isto é, no caso da universidade, aqueles que, de acordo com esta visão, não se relacionam diretamente com a “atividade educativa” e de pesquisa. Dentre estes estão os serviços de limpeza, segurança e transporte que, na UFU, vem passando por um processo de terceirização.

A defasagem de funcionários parece ser ainda mais significativa quando atenta-se para o movimento de expansão das instituições de ensino superior que vem crescendo desde o primeiro governo Lula. Na Federal de Uberlândia não tem sido diferente: além da expansão de número de vagas e de novos cursos nos

---

<sup>49</sup>Os dados referentes à 2010 não foram incorporados às tabelas por se tratar de fonte diferenciada. Além disso, a UFU lança anuários referentes aos anos de 2009 e 2010, mas não é possível consultar dados de 2008. Quando necessário for para a análise, os dados dos anuários serão incorporados ao texto. À título de informação, em 2009, o quantitativo de técnicos administrativos era de 3.152 funcionários.

<sup>50</sup>Medida Provisória nº 1.606-20, de 1998, convertida na Lei nº 9.632/98.

campi de Uberlândia, a UFU também se expandiu através de campi avançados em cidades vizinhas<sup>51</sup>. Tudo isso pode ter como consequência o aumento da carga de trabalho de todo o conjunto da Universidade. Não só é necessária a contratação de novos profissionais que possam atuar diretamente com esta nova quantidade de alunos que ingressam na universidade, isto é, professores e técnicos administrativos que atuem na coordenação/departamento do curso, mas também são necessários profissionais que atuam indiretamente e são essenciais para o funcionamento da universidade: os técnicos administrativos dos setores da administração da universidade, da segurança, da limpeza, do transporte, da infra-estrutura. Isso porque, muitas vezes, prevalece uma visão por parte dos gestores de que a expansão pode se dar apenas com algumas contratações de trabalhadores que atuem nas atividades-fim, que se vinculam diretamente ao ensino, pesquisa, extensão.

As tabelas que se seguem são emblemáticas ao deixar evidente a prática de ampliação sem contratação que vem sendo recorrente nas universidades federais. A partir da tabela 2 é possível perceber que o plano de ampliação da UFU é bem ambicioso: entre 2007 e 2012 a universidade estabeleceu como meta ampliar em mais de 46% a sua oferta de vagas anual nos cursos de graduação.

**Tabela 2** – Evolução da Oferta de Vagas para Ingressantes na Graduação - UFU

ANO	Número de Matrículas	Varição em relação ao ano anterior (%)
2006	2.245	-
2007	2.910	29,62%
meta até 2012	4.260	46,39%

**Fonte:** Documento *Ampliação da oferta de Educação Superior na UFU: Diagnóstico da situação atual*. Disponível no Anexo 1.

<sup>51</sup>Em anexo se encontra um documento diagnóstico da oferta de vagas da UFU e os planos de expansão (Anexo 1). Em 2007 foi criado o campus do Pontal em Ituiutaba, e no ano de 2011, dois novos campi iniciam suas atividades: Monte Carmelo e Patos de Minas.

**Tabela 3** - Meta de Contratação de Servidores Públicos – 2008 à 2012 (UFU)

PESSOAL		2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL	
Docentes DE		40	117	205	288	340	340	
Técnicos Administrativos	Nível Intermediário	40	98	147	178	184	184	232
	Nível Superior	20	37	46	48	48	48	

**Fonte:** Documento *Ampliação da oferta de Educação Superior na UFU: Diagnóstico da situação atual*. Disponível no Anexo 1<sup>52</sup>.

Em contrapartida, a partir da tabela 3, é possível observar que a expectativa de contratação de funcionários não é nada ambiciosa. Até o ano de 2012 a expectativa é de que se contrate 232 novos técnicos administrativos. Isso significa efetivamente que, enquanto entre 2007 e 2012 o número de matrículas deve aumentar em 46,39%, o total de servidores, considerando os dados de 2007 e considerando ainda, hipoteticamente, que até lá nenhum destes se afaste do cargo por qualquer motivo (aposentadoria, falecimento, exoneração ou transferência), sofrerá um aumento de 7,17%, totalizando 3.466 técnicos administrativos, valor esse que não chega a recuperar o quantitativo de 1996, quando a UFU contava com 3.485 funcionários.

Quando se pensa esta evolução já a partir dos dados disponibilizados através do Anuário UFU 2010, a situação é ainda pior. A contratação de 232 técnicos até 2012, somada aos 3.089 funcionários ativos em 2010, representaria um total de 3.321 trabalhadores.

Enquanto a contratação de funcionários efetivos apresenta uma tendência à queda, a contratação de funcionários através das fundações, a terceirização de serviços dentro da UFU e as contratações temporárias vêm aumentando a cada ano. Para análise desse aspecto, a tabela seguinte é interessante. Nela, é possível visualizar a evolução de três tipos de servidores: ativo permanente, aposentado e por contrato temporário no período de 1996 a 2007 na UFU<sup>53</sup>.

<sup>52</sup> Utiliza-se aqui a tabela original constante no documento da universidade. É preciso atentar para o fato de que os dados ao longo dos anos na tabela são cumulativos.

<sup>53</sup> A tabela 4 inclui o conjunto total de servidores da UFU, não só de técnico-administrativos, e se refere ao quantitativo de servidores nas diversas situações funcionais em cada ano.

**Tabela 4 – Evolução do número de servidores da Universidade Federal de Uberlândia (1996 – 2007)**

Evolução do número de Servidores da Universidade Federal de Uberlândia (1996 - 2007)										
ANO	TOTAL DE SERVIDORES	Variação em relação ao ano anterior (%)	Ativo Permanente	Variação em relação ao ano anterior (%)	Aposentado	Variação em relação ao ano anterior (%)	Contrato Temporário (inclui Prof. Substituto)	Variação em relação ao ano anterior (%)	NÚMERO DE ALUNOS GRADUAÇÃO	Variação em relação ao ano anterior (%)
1996	5.534	-	4.549	-	658	-	185	-	9425	-
1997	5.471	-1,14%	4.344	-4,51%	775	17,78%	199	7,57%	10367	9,99%
1998	5.459	-0,22%	4.231	-2,60%	902	16,39%	171	-14,07%	11352	9,50%
1999	5.440	-0,35%	4.111	-2,84%	962	6,65%	214	25,15%	11389	0,33%
2000	5.413	-0,50%	4.044	-1,63%	987	2,60%	231	7,94%	12314	8,12%
2001	5.429	0,30%	3.998	-1,14%	1006	1,93%	272	17,75%	11831	-3,92%
2002	5.584	2,86%	4.062	1,60%	1047	4,08%	294	8,09%	12444	5,18%
2003	5.824	4,30%	4.146	2,07%	1194	14,04%	305	3,74%	12377	-0,54%
2004	6.301	8,19%	4.278	3,18%	1252	4,86%	317	3,93%	12645	2,17%
2005	6.386	1,35%	4.300	0,51%	1275	1,84%	335	5,68%	12431	-1,69%
2006	6.451	1,02%	4.375	1,74%	1326	4,00%	245	-26,87%	13690	10,13%
2007	6.500	0,76%	4.290	-1,94%	1395	5,20%	281	14,69%	13032	-4,81%
Variação acumulada (96-07):		17,46%		-5,69%		112,01%		51,89%		38,27%

Fonte: PROREH; PROGRAD-UFU - Elaboração própria

É possível observar, considerando todo o período de 1996 a 2007, as variações acumuladas para cada situação funcional da tabela. Enquanto há uma queda de 5,69% no quantitativo de funcionários ativos permanentes, verifica-se um aumento de 51,59% na situação de contrato temporário (que inclui, por exemplo, o professor substituto). Vê-se ainda que o número de servidores em situação funcional de aposentado mais do que duplicou durante esses anos. Tal movimento faz parte de uma tendência mais geral, de acordo com Pochmann, “[...] na segunda metade dos anos 1990, o setor público reduziu quase um milhão de empregos, quando se levam em conta os postos fechados e as vagas abertas pelas aposentadorias que não foram preenchidas.” (POCHMANN, 2006, p. 72).

Nestes termos, é interessante comparar os dados pela porcentagem de participação de cada situação funcional em relação ao total de servidores. Enquanto em 1996, o pessoal ativo permanente representava 82,2% da totalidade dos funcionários (os aposentados representavam 11,89% e contratos temporários, 3,34%), em 2007 era de 66% o percentual de servidores com este tipo de vínculo (aposentados, 21,46% e temporários, 4,32%).

Considerando os dados apresentados é possível afirmar que a UFU parece seguir uma tendência mais geral de corte nas contratações de funcionários permanentes. Isto é, que a diminuição da contratação de servidores efetivos pela

universidade faz parte de uma tendência mais geral de “enxugamento” do Estado. Ainda de acordo com Pochmann,

[...] os esforços governamentais para comprimir o total dos gastos com pessoal no setor público, além de indicarem mudança no papel do Estado, expressam a tentativa de compensar, em parte, a expansão das despesas públicas com encargos financeiros e demais gastos, sobretudo com a estabilidade monetária. A alternativa da demissão de funcionários públicos não estáveis pelos poderes executivo federal, estaduais e municipais, de adoção de programas de demissão voluntária, de fechamento de organismos estatais, de privatização e de aprovação da reforma administrativa aponta para uma firme intenção governamental de promover forte enxugamento do quadro de pessoal (POCHMANN, 2006. p. 72).

A partir das reflexões até aqui colocadas, uma questão fica ainda sem resposta: a diminuição no ritmo das contratações – tanto as que visam à reposição do quadro de funcionários quanto aquelas necessárias para acompanhar o projeto de expansão da oferta de serviços – acarreta num processo de intensificação e precarização do trabalho dos servidores?

Diante desta questão é que se irá desenvolver o próximo capítulo. A partir dos depoimentos dos funcionários técnico-administrativos da Universidade Federal de Uberlândia, tentar-se-á verificar se este processo vem ocorrendo na UFU. A investigação procurará entender se este duplo movimento de sentidos opostos – a redução da contratação de servidores efetivos e sua substituição pela ampliação da utilização de formas diversificadas de contratação (terceirização, via fundações de apoio e contrato estágio), seguem uma tendência político-ideológica mais geral que precariza o trabalho na universidade.

### CAPÍTULO 3

## PROCESSO DE INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFU

A análise proposta tem como base três focos fundamentais: 1) o contexto político-econômico brasileiro – explicitado nos primeiros capítulos –, entendendo que se vivencia um período de dinâmica estatal influenciada pelo ideário neoliberal que acompanha um processo de reestruturação produtiva, cujas mudanças se disseminam para todos os setores da economia; 2) as influências desse contexto num processo de ampliação cada vez maior da intensificação e precarização do trabalho que atinge, inclusive, o setor público; e, 3) as repercussões na legislação que regulamenta as relações de trabalho no setor público e, especificamente, na universidade.

Nos primeiros capítulos, foi apresentada a discussão de grande parte deste aparato teórico combinado às análises dos dados quantitativos da universidade e do setor público no Brasil. O objetivo do presente capítulo é aprofundar a análise das condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFU a partir dos questionários e entrevistas aplicados durante a pesquisa de campo.

Neste momento tentar-se-á desvendar as nuances mais cotidianas do que está se chamando de *processo de intensificação e precarização do trabalho dos técnicos administrativos da UFU*. Para tanto, o capítulo se apresenta subdividido em duas partes. Na primeira, serão examinadas as mudanças no aparato normativo-legal que interessam à dinâmica de trabalho no setor público. Enquanto na segunda, a discussão se concentrará no foco principal deste texto: as condições de trabalho dos servidores efetivos (estatutários), cuja análise será balizada pela verificação da ocorrência deste processo a partir dos cinco principais elementos já explicitados no primeiro capítulo.

Com isso, procura-se entender se tais mudanças geram consequências diretas na dinâmica de trabalho e vida do servidor técnico-administrativo da Universidade Federal de Uberlândia.

### 3.1 A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO: MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Como foi explicitado no segundo capítulo desta dissertação, as mudanças ocorridas no trabalho desenvolvido na UFU tem influência direta da entrada de políticas baseadas nos preceitos da ideologia neoliberal no Estado brasileiro. Para esta concepção, o mercado ocupa importância central e o Estado deve prover as condições necessárias para que a esfera econômica se desenvolva sem que haja, para tanto, intervenção efetiva e direta nas decisões referentes à acumulação de capitais.

No que concerne ao setor público, há uma efetiva abertura para entrada de noções difundidas na iniciativa privada e que, portanto, segue a lógica da busca incessante por corte de gastos. Ocorre o que se chama de invasão da lógica de mercado ou de concepções empresariais, através da difusão de princípios como os de *racionalização e eficiência*. Segundo Dal Rosso, nos anos 1990,

[...] as atividades do Estado foram reformadas sob o governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e continua a campanha pela aplicação da estratégia de gestão gerencial aos serviços públicos. O Estado mantém em curso diversas ações entre as quais estão aquelas voltadas para o *campo ideológico de adoção da terminologia* e, quiçá junto com ela, das *práticas gerenciais nas estruturas públicas* (DAL ROSSO, 2008, p. 130, grifo nosso).

Ainda segundo o autor, é neste período que termos como *gestor público, gerente, meta, resultado e qualidade total* (maioria deles típicos da concepção toyotista de processo de trabalho) foram adotados pela administração pública (DAL ROSSO, 2008, p. 183).

Neste sentido é interessante analisar os documentos jurídicos que regulamentam o trabalho no setor público atentando, principalmente, para a verificação das alterações ocorridas durante o recorte temporal proposto – dos anos 1990 ao final da primeira década dos anos 2000 – com o objetivo de tentar evidenciar até que ponto a inserção da lógica de mercado, privatista, se viabiliza ultrapassando o cotidiano dos processos de trabalho ao se consolidar enquanto legislação.

Neste momento serão analisados dois documentos fundamentais: a Constituição Federal (CF) de 1988 e o Regime Jurídico Único (RJU) de 1990<sup>54</sup>.

### 3.1.1 Constituição Federal de 1988

A Carta Magna brasileira de 1988 é um dos documentos de grande importância na regulamentação das atividades no setor público. Os artigos nº 37 ao nº 43 são fundamentais para esta pesquisa, pois tratam especificamente da administração pública<sup>55</sup>. Serão apontados alguns elementos que se avaliou resultar em mudanças nos processos de trabalho no setor público.

Já no primeiro artigo do capítulo sobre a administração pública, o nº 37, verifica-se uma modificação interessante, efetivada através da Emenda Constitucional nº 19/1998. A partir da nova redação dada, o texto do artigo ficou desta forma:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e *eficiência* [...] (BRASIL, 1988, grifo nosso).

A noção de eficiência, enquanto um dos princípios que rege a administração pública nas três esferas de poder, não constava no texto original e foi introduzida somente em 1998, durante o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso. Entende-se que, o diagnóstico de burocratização e ineficiência da administração pública feito durante o seu mandato, principalmente a partir dos estudos do Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE), através de seu ministro Bresser-Pereira, levou o governo a tomar algumas medidas no sentido de permitir maior “eficiência” e agilidade nos processos que foram compondo a Reforma Gerencial do Estado e combate à burocracia. Segundo FHC, na apresentação do texto do plano diretor da reforma, era preciso, naquele momento,

---

<sup>54</sup>Durante todo o capítulo outros documentos jurídicos serão analisados conforme for necessário para a explicação da discussão que se propõe.

<sup>55</sup>Esses artigos compõem o Capítulo VII (Da Administração Pública). A terceira seção deste capítulo não foi considerada para a análise, pois trata dos servidores militares.

[...] dar um salto adiante, no sentido de um administração pública que chamaria de “gerencial”, baseada em conceitos atuais de administração e eficiência, voltada para o controle dos resultados e descentralizada para poder chegar ao cidadão, que, numa sociedade democrática, é quem dá legitimidade às instituições e que, portanto, se torna “cliente privilegiado” dos serviços prestados pelo Estado (BRASIL, 1995, p. 7).

Além, disso, segundo o texto, era preciso “reorganizar as estruturas da administração com ênfase na qualidade e na produtividade do serviço público; na verdadeira profissionalização do servidor, que passaria a perceber salários mais justos para todas as funções” (BRASIL, 1995, p. 7).

Sobre este último aspecto, o que se verificou nas IFES foi o congelamento dos salários que, durante os oito anos de governo do presidente Cardoso, não foram reajustados de forma a recompor as perdas referentes à inflação do período, menos ainda obtiveram aumentos reais.

Além do artigo nº 37, o nº 39 também sofreu modificação no ano de 1998, através da mesma EC nº 19/1998. Com a nova redação, foram incluídos vários parágrafos, entre eles, o sétimo:

§ 7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de *programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade* (BRASIL, 1991, grifo nosso).

No final do parágrafo é possível verificar a inserção de termos caros à lógica empresarial: *programas de qualidade e produtividade, modernização, racionalização, prêmio de produtividade*. Fica clara a orientação que se quer dar à administração pública, já explicitada na citação aqui reproduzida do Plano Diretor da Reforma do Estado.

Ainda no texto da CF, as alterações do artigo nº 40 são importantes para a nossa análise. Este artigo trata do regime de previdência do servidor público. A primeira modificação se deu através da EC nº 20, proposta em 1995 e aprovada em 1998. Pode-se dizer que este foi o primeiro ato da reforma da previdência proposta pelo governo FHC e encampada, posteriormente, pelo governo Lula.

Segundo Araújo (2009, p. 35): “O eixo da reforma é a mudança nas condições de acesso à aposentadoria. O principal critério – aplicável aos trabalhadores vinculados a qualquer dos regimes – passa a ser o *tempo de contribuição* para a Previdência, em substituição ao tempo de serviço.”

No que diz respeito ao regime próprio dos servidores públicos, ao verificar as alterações dadas pela EC de 1998, além da substituição do tempo de serviço pelo tempo de contribuição, evidencia-se outros pontos importantes, que se considera como perda de direitos trabalhistas. Em relação à aposentadoria voluntária, passa a ser estipulado um mínimo de dez anos de atuação no serviço público e de cinco no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, antes não exigidos. Além disso, a aposentadoria por idade, se não completado o tempo de serviço mínimo (35 para homens e 30 para mulheres), passa a ser conferida com proventos proporcionais ao tempo de contribuição (inciso III do artigo nº 40), não mais de forma integral.

Se as modificações efetivadas pela EC nº 20 já representaram grandes prejuízos para a aposentadoria dos trabalhadores, a situação ficou ainda pior com a aprovação das ECs nº 41 e nº 47 durante o governo Lula. Segundo Araújo (2009, p. 36): “a nova etapa da reforma está voltada essencialmente para os regimes de previdência dos trabalhadores do setor público. Essa ênfase se deve a que, na avaliação do governo, esse segmento seria o principal responsável pelos déficits do sistema previdenciário.

Uma das mudanças mais significativas trazidas pela emenda nº 41, proposta em 2003 e aprovada no mesmo ano, diz respeito à quebra da paridade entre os reajustes da remuneração de servidores ativos e inativos. O oitavo parágrafo do artigo nº 40 era assim apresentado:

§8º Observado o disposto no art. 37, XI, os proventos de aposentadoria e as pensões serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e aos pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou

função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.<sup>56</sup>

Com a aprovação da EC nº 41, este parágrafo passou a ter a seguinte redação: “É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservá-los, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei”. Além da quebra da paridade, Araújo aponta, ainda, outras mudanças essenciais efetivadas através da EC nº 41. Segundo o autor, a emenda:

- elimina o direito dos servidores públicos à integralidade;
- estabelece teto para o valor dos benefícios para os servidores (novos ingressantes) equivalente ao do RGPS;
- estabelece um redutor para o valor das novas pensões;
- prevê que o regime de previdência complementar para os servidores será operado por entidades fechadas, de natureza pública, que oferecerão planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida;
- introduz a taxação dos servidores inativos e dos pensionistas, com a mesma alíquota dos servidores ativos, ressalvado um limite mínimo de isenção (ARAÚJO, 2009, p. 36).

Em relação à emenda nº 47, de acordo com o mesmo autor, ela

‘flexibiliza’ algumas das regras de transição que haviam sido estabelecidas na EC nº 41/03, no tocante aos aspectos da integralidade e da paridade. Além disso, eleva o limite de isenção no cálculo da contribuição previdenciária de portadores de doença incapacitante (ARAÚJO, 2009, p. 36).

Após a apreciação das alterações na Constituição Federal de 1988 que ferem diretamente direitos conquistados pelos servidores públicos, cabe voltar a análise à Lei nº 8.112 de 1990, que “dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”.

### 3.1.2 O Regime Jurídico Único

A lei nº 8.112 de 1990, ou Regime Jurídico Único (RJU), é o principal instrumento de regulamentação do trabalho na administração federal direta e

---

<sup>56</sup>Originalmente este trecho constava no quarto parágrafo do artigo nº 40. A partir da EC nº 20, esse parágrafo foi alterado e o texto sobre a paridade da remuneração passou a constar no oitavo parágrafo.

indireta. Desta forma, o trabalho realizado nas Instituições Federais de Ensino Superior também é regido por este regime jurídico.

Portanto, é preciso que, para além da Constituição Federal e das normatizações internas da universidade, se analise as modificações verificadas neste documento, principalmente aquelas que se relacionam com a inserção da lógica empresarial aqui analisada ou que precarizam os direitos conquistados pelos servidores públicos.

Assim como a CF, o texto da lei 8.112/1990 já sofreu muitas alterações a partir de revogações de trechos, inclusões de outros, etc.. Serão destacadas aquelas julgadas relevantes na perspectiva deste trabalho.

O primeiro dado que chama atenção diz respeito à remuneração do funcionário público. De acordo com o Art. 41, “Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei”. E por vencimento entende-se “a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei” (Artigo 40). No texto original da lei, constava um parágrafo único que foi revogado pela Medida Provisória nº 431 de 2008 (convertida na Lei 11.784/2008). Este parágrafo garantia que nenhum servidor poderia receber, a título de *vencimento*, importância inferior ao salário-mínimo. Juntamente com a revogação deste parágrafo, através da mesma MP houve a inserção de um 5º parágrafo ao artigo 41, que estabelece que nenhum servidor pode receber *remuneração* inferior ao salário mínimo.

Isto significa que a soma de todos os itens da remuneração do servidor público não podem ser inferiores ao salário mínimo. Desta forma, o vencimento básico poderia ser inferior ao mínimo nacional se este valor fosse complementado com gratificações, abonos ou outras vantagens percebidas pelo servidor. Antes da MP, para aqueles que recebiam valor igual ao do salário mínimo nacional, havia a garantia de que, a cada reajuste deste, o vencimento básico também seria reajustado na mesma proporção. Tal ação é feita, inclusive, com vistas ao corte de custos com os encargos sociais que são calculados tendo como referência o vencimento básico do trabalhador.

O que se constata é que, apesar do governo Lula ter efetivado uma importante política de valorização do salário mínimo, a percepção desta valorização pelos servidores públicos fica restrita, já que os reajustes anuais não significarão um

aumento do vencimento básico, que é base de cálculo para os anuênios, quinquênios, entre outras vantagens.

Ainda sobre a remuneração, o artigo 61 do RJU detalha todas as vantagens previstas que se diferem do vencimento, isto é, retribuições, gratificações e adicionais. O inciso III que tratava da garantia do adicional por tempo de serviço foi revogado pela medida provisória nº 2.225-45 de 2001 (governo FHC), passando a não mais ser obrigatório. Complementando este inciso, o artigo 67 esclarecia que o adicional por tempo de serviço deveria ser no valor de um por cento sobre o vencimento básico e pago anualmente (anuênio), mas, a partir de nova redação, o adicional passa a ser de cinco por cento a cada cinco anos de serviço (redação dada pela lei nº 9.527 de 1997). Esta nova redação também é revogada, através da mesma MP que extinguiu a obrigatoriedade do pagamento do adicional por tempo de serviço.

Outra alteração importante é a extinção da possibilidade de licença prêmio por assiduidade e sua substituição pela licença para capacitação. A lei nº 9.527/1997 alterou os artigos nº 81 e nº 87 que tratam dessa questão. Este último assegurava que, após cinco anos ininterruptos de exercício da atividade, o servidor público poderia fazer jus a três meses de licença remunerada. Com a nova redação, o artigo assegura que o servidor, “após cada quinquênio de efetivo exercício [...] poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional”. Evidencia-se que, mesmo a licença para capacitação, fica condicionada ao interesse da administração, não sendo, portanto, garantido o afastamento do servidor somente por interesse próprio.

No que diz respeito às licenças, por outro lado, a mesma lei nº 9.527/1997 modificou o artigo 91, de forma a garantir o aumento do tempo de licenças sem vencimentos para tratar de assuntos particulares de 2 para 3 anos<sup>57</sup>. Além disso, em 2008 foi incluído, através da MP 441<sup>58</sup>, o artigo 96-A que garante a possibilidade de licença remunerada para participação em programas de pós-graduação *Stricto Sensu* no país.

---

<sup>57</sup>O artigo 91 recebeu ainda modificação através da MP 2.225-45 de 2001. A única alteração que se deu foi na possibilidade de prorrogação, que foi extinta.

<sup>58</sup>Convertida na lei nº 11.907 de 2009.

Em relação à atividade sindical, houve uma alteração importante que restringe, de certa forma, a possibilidade de atuação do servidor público. O artigo nº 92 assegurava ao servidor

[...] o direito a licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, com a remuneração do cargo efetivo, observado o disposto no art. 102, inciso VIII, alínea c.

Com a nova redação dada pela lei 9.527 de 1997, a licença continuou a ser assegurada, porém sem garantia de remuneração<sup>59</sup>. Além disso, esta lei modificou o parágrafo 1º deste mesmo artigo, que passou a ter a seguinte composição: “somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.”

Com esta reformulação fica restrita a possibilidade de afastamento do servidor público para atuação política no sindicato, a não ser que a entidade representativa da categoria ofereça condições de remunerar os seus diretores.

Ainda sobre isto, o RJU, através do artigo 240, assegura ao servidor público civil o direito à livre associação sindical. Ao mesmo tempo assegurava, inclusive, o direito à negociação coletiva e de ajuizamento, individual e coletivamente, frente à justiça do trabalho. Tais matérias constavam nos itens *d* e *e* do referido artigo, porém, são revogadas em 1997, pela lei nº 9.527.

Apesar de a Constituição Federal de 1988 ter garantido a livre organização dos servidores públicos em entidades sindicais, não houve até então, uma regulamentação específica da negociação coletiva no setor público. Nem mesmo o direito à greve é regulamentado para estas categorias.

Apesar disso, recentemente, um passo importante foi dado no sentido de avançar nessa questão. Através do decreto legislativo nº 206 de 2010, a

---

<sup>59</sup>Uma nova redação foi dada pela lei 11.094 de 2005. Nela foi incluída a possibilidade de licença “para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros”.

Convenção 151 e a Resolução 159<sup>60</sup>, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram aprovadas pelo Estado brasileiro. Este é o primeiro passo para a construção dos parâmetros de regulamentação do processo de negociação coletiva nos moldes do que ocorre hoje na iniciativa privada, que garante a necessidade de reuniões entre os representantes sindicais e o governo durante a campanha salarial com vistas ao reajuste na data-base.

As mesas de negociação já são prática em alguns estados, municípios e em algumas negociações do governo federal, porém ainda não são generalizadas. Muitos governantes se utilizam de argumentos autoritários e passam por cima desse importante espaço, talvez por não existir uma obrigatoriedade legal que garanta a efetivação do processo negocial.

Evidencia-se que ainda existem lacunas que precisam ser preenchidas no sentido de avançar na regulamentação do trabalho no setor público. E, dá mesma forma que se depara com reivindicações dos trabalhadores nesse caminho, há o movimento contrário, de ofensiva, como já foi aqui demonstrado, aos direitos trabalhistas conquistados.

No que diz respeito ao Regime Jurídico Único, durante o governo FHC, houve várias ações, inclusive com intuito de modificação da legislação, que pretendiam ampliar as formas de contratação no âmbito estatal, de forma a facilitar a extinção de benefícios proporcionados pelo regime estatutário.

Através da EC nº 19 de 1998, em parte já discutida acima, o governo pretendeu também acabar com a necessidade de contratação via regime jurídico único. Na nova redação que deu ao art. nº 39 afirmava o seguinte: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de

---

<sup>60</sup>A convenção 151 prevê: “1) Proteção contra os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho; 2) Independência das organizações de trabalhadores da função pública face às autoridades públicas; 3) Proteção contra atos de ingerência das autoridades públicas na formação, funcionamento e administração das organizações de trabalhadores da função pública; 4) Concessão de facilidades aos representantes das organizações reconhecidas dos trabalhadores da função pública, com permissão para cumprir suas atividades seja durante as suas horas de trabalho ou fora delas; 5) Instauração de processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública; 6) Garantias dos direitos civis e políticos essenciais ao exercício normal da liberdade sindical”. Já a Resolução 159 tem a finalidade de melhor definir alguns aspectos da convenção 151, são eles: “1) procedimentos para o reconhecimento de organizações de servidores públicos; 2) negociação de termos e condições de trabalho, com ênfase na regulamentação dos participantes do processo e no encaminhamento dos termos da negociação; 3) a vigência do acordo acertado entre uma autoridade pública e uma organização de servidores públicos; 4) os meios que devem ser proporcionados aos representantes de organizações de servidores públicos como facilidades ao exercício sindical.” (DIEESE, 2006, p. 3-4).

administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes”. Porém, a partir da ADIN 2.135, registrada em 2000, mas concluída somente em 2007, a nova redação foi cancelada. Manteve-se, portanto, a redação original: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas”.

Porém, com a brecha aberta pela EC nº 19, houve a aprovação da Lei nº 9.962 em 2000, que “Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências”. Isso significou a possibilidade de abertura de concursos públicos para contratação de *empregados públicos*, cuja relação de trabalho seria regida pela CLT. De acordo com a lei, o contrato de trabalho é indeterminado e poderá ser rescindido: por falta grave, acumulação ilegal de cargos, necessidade de redução de pessoal e insuficiência no desempenho. Os dois últimos itens permitem a constatação de que a intenção da lei segue os parâmetros estabelecidos pela reforma do estado do governo FHC. Segundo o texto de apresentação do plano diretor da reforma, “[...] mediante a flexibilização da estabilidade e da permissão de regimes jurídicos diferenciados, o que se busca é viabilizar a implementação de uma administração pública de caráter gerencial (BRASIL, 1995, p.7).

Cabe dizer que a lei 9.962 deixa claro que a contratação via CLT só pode ocorrer para ocupação de empregos criados por leis específicas. A lei veda, portanto, transformação dos cargos públicos ocupados por servidores estatutários em empregos públicos.

Em relação a esta discussão, de ofensiva direta ao cargo público, Graciolli (2008) evidencia que houve, em 2001, durante a tentativa de implantação do Projeto de Lei do Emprego Público, que tinha como direcionamento a desregulamentação, uma longa greve dos servidores que conseguiu frear esta ofensiva (GRACIOLLI, 2008, p. 237).

Evidencia-se, portanto, a partir das discussões dos textos da CF e do RJU, que o modelo imposto à Administração Pública tem influência direta do plano de Reforma do Estado proposto e efetivado no governo FHC e, encampado, sob muitos aspectos aqui discutidos, pelo governo Lula.

### 3.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O CASO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UFU

Após a discussão das alterações da legislação que regulamenta o trabalho no setor público, finalmente volta-se à análise do cotidiano de trabalho dos servidores públicos técnicos administrativos da Universidade Federal de Uberlândia. De acordo com Sguissardi e Silva (2009), as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), fazem parte do setor:

[...] em que mais ocorreram, nos últimos anos, redução de financiamento, congelamento salarial, redução do quadro docente e de funcionários técnico-administrativos, pressão para diversificação de fontes de financiamento e manutenção, Lei de Inovação Tecnológica, Lei do Bem, criação de fundações privadas de apoio institucional, aumento de cursos e alunos de pós-graduação, etc. e que, supostamente, mais tem sido envolvido por ações, neste contexto, propícias à reconfiguração organizacional e identitária de suas instituições (SGUISSARDI; SILVA, 2009, p. 21).

Todo esse conjunto de ações de que falam os autores podem ter contribuído para um processo de precarização do trabalho dos servidores da UFU como um todo e dos técnicos administrativos, em particular.

Como foi exposto na apresentação deste trabalho, para a verificação da hipótese proposta, de que há em curso este processo de intensificação e precarização do trabalho, foram aplicados entrevistas e questionários junto aos trabalhadores. Essa escolha se deu por entender, em comum acordo com o que afirma Dal Rosso, que:

[...] a intensidade deve ser detalhada por meio de um conjunto de indicadores recolhidos diretamente junto aos sujeitos do processo de trabalho, uma vez que envolve dimensões amplas do trabalhador, desde as físicas, passando pelas intelectuais, emocionais e relacionais (DAL ROSSO, 2008, p. 29)

Desta forma, os depoimentos recolhidos serão a base fundamental para o entendimento das mudanças nas condições de trabalho e suas consequências e significados para o conjunto dos técnicos administrativos.

O foco aqui são os funcionários que ainda são vinculados à universidade através do RJU e, portanto, iniciar-se-á a análise por estes

trabalhadores. Num segundo momento serão discutidas as condições daqueles contratados via fundações de apoio, empresas terceirizadas e dos estagiários.

### 3.2.1 Precarização das Condições Materiais de Reprodução: Remuneração dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação

Apesar dos cortes de direitos conquistados que os servidores públicos federais, incluindo os técnicos administrativos das IFES, vêm sofrendo, é perceptível que, nos últimos anos, houve uma valorização salarial para esta categoria. Embora esta evolução nos salários não seja insignificante, sabe-se que não é suficiente, visto que foram longos os anos de congelamento sofridos durante o governo FHC.

Apresenta-se, na tabela 5 abaixo, a evolução dos pisos salariais dos cargos técnico-administrativos em educação entre os anos de 2001 a 2011<sup>61</sup>.

**Tabela 5 – Pisos Salariais**

Cargos Técnico-Administrativos em Educação			
Período	Piso Salarial	Reajuste no período	Reajuste acumulado
Dez.2001	475,80	-	-
Dez.2002	492,45	3,50%	3,50%
Dez.2003	557,24	13,16%	17,12%
Dez.2004	736,98	32,26%	54,89%
Dez.2005	761,85	3,37%	60,12%
Dez.2006	761,85	0,00%	60,12%
Dez.2007	761,85	0,00%	60,12%
Dez.2008	802,76	5,37%	68,72%
Dez.2009	888,16	10,64%	86,67%
Dez.2010	1.034,59	16,49%	117,44%
Nov.2011	1.034,59	0,00%	<b>117,44%</b>

**Fonte:** Boletim Estatístico de Pessoal. MPOG. Elaboração própria

<sup>61</sup>Os dados referentes aos anos anteriores a 2001 não estão disponibilizados no site do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Tentou-se conseguir junto aos sindicatos da categoria, mas estes também não possuíam os dados sistematizados.

À primeira vista, o que se percebe é que, durante esses dez anos, o reajuste acumulado dos pisos foi de 117,44%. Quando se compara este dado com a inflação referente ao mesmo período (dezembro de 2001 a novembro de 2011), verifica-se que o aumento real do piso salarial do cargo técnico-administrativo em educação foi de apenas 15,63%<sup>62</sup>.

Outro dado importante para ajudar a pensar o significado desta variação salarial diz respeito à receita da União no mesmo período. A tabela 6 a seguir apresenta os dados das receitas corrente, de capital e total do orçamento fiscal e da seguridade social arrecadada nos doze meses de cada ano<sup>63</sup>.

**Tabela 6 – Orçamento Fiscal e da Seguridade Social**

Brasil - Receitas da União						
Orçamento Fiscal e da Seguridade Social						
Ano	Receita Corrente		Receita de Capital		Receita Total*	
	Valor Nominal (R\$)	Var. (%)	Valor Nominal (R\$)	Var. (%)	Valor Nominal (R\$)	Var. (%)
2001	289.410.917.744,61	-	80.559.878.011,49	-	608.097.063.467,89	-
2002	343.074.988.187,55	18,54%	138.435.691.619,22	71,84%	721.922.609.677,47	18,72%
2003	384.447.011.298,34	12,06%	143.805.111.487,22	3,88%	918.530.285.054,90	27,23%
2004	450.589.980.944,80	17,20%	102.241.247.768,11	-28,90%	931.525.697.348,76	1,41%
2005	527.324.577.831,00	17,03%	126.662.322.611,28	23,89%	1.161.168.757.662,18	24,65%
2006	584.067.470.630,14	10,76%	198.232.733.733,81	56,50%	1.181.809.271.965,60	1,78%
2007	658.884.416.834,55	12,81%	205.944.629.958,65	3,89%	1.243.544.911.513,23	5,22%
2008	754.735.516.610,46	14,55%	217.301.920.982,45	5,51%	1.215.777.790.188,52	-2,23%
2009	775.406.758.514,85	2,74%	382.265.377.910,79	75,91%	1.515.505.211.948,43	24,65%
2010	890.137.032.920,74	14,80%	208.372.933.248,59	-45,49%	1.470.039.921.239,06	-3,00%
Variação Acumulada (2010-2001)		207,57%		158,66%		141,74%

Fonte: Secretaria do Tesouro Nacional. Ministério da Fazenda. Séries Históricas.

Elaboração própria.

\* Na Receita total estão incluídas ainda as Operações de Crédito (Refinanciamento das dívidas mobiliárias interna e externa).

Como se pode visualizar, as variações acumuladas das três receitas ficaram bem acima da variação acumulada do piso salarial dos servidores técnico-administrativos em educação. Quando se olha para a receita corrente, que inclui as receitas tributárias e de contribuições, a discrepância fica ainda mais significativa: a

<sup>62</sup> Cálculo baseado no índice de inflação oficial, IPCA-IBGE que, no período de dezembro de 2001 a novembro de 2011, apresentou uma variação acumulada de 88,06%. Infelizmente, com a falta de dados sistematizados referentes a todos os anos do governo FHC, não é possível ter uma ideia mais fiel da evolução salarial dos servidores públicos. Provavelmente, a conta seria de perdas salariais e não de ganhos reais.

<sup>63</sup> As receitas referentes ao ano de 2011 não foram incluídas pois ainda não haviam sido disponibilizadas.

variação da arrecadação foi de 208% entre os anos de 2001 a 2011. Verifica-se ainda que há uma evolução positiva com percentual significativo da receita corrente entre os anos de 2001 à 2010, com exceção de 2009, momento em que houve uma queda isolada no percentual de aumento da arrecadação em função dos reflexos da crise de 2008 que abateram nas contas públicas brasileiras. O que se questiona com estas tabelas é a distância entre a grande capacidade de aumento de arrecadação que se evidencia nos últimos anos no Brasil e a possibilidade de uma maior valorização dos salários dos servidores técnico-administrativos em educação.

Ainda para se pensar o significado de um piso salarial de R\$ 1.034,59, é preciso estabelecer algumas comparações. Ao confrontá-lo com o salário mínimo nacional em novembro de 2011, portanto, R\$ 545,00, verifica-se que o piso desta categoria se encontra bem acima do mínimo estipulado nacionalmente: quase o dobro. De acordo com o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal, o salário mínimo é um direito do trabalhador e deve ser

[...] fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim.

Baseado nos termos deste preceito constitucional, e conhecendo a realidade brasileira, sabe-se que o piso nacional não é suficiente para manutenção de um padrão de vida básico.

O DIEESE, fundamentado na definição constitucional das necessidades básicas que deveriam ser atendidas com o salário percebido pelos trabalhadores, calcula, mensalmente, o salário mínimo necessário. Para o mês de novembro de 2011, seu valor foi estimado em R\$ 2.349,26<sup>64</sup>. Ao se considerar que, neste mesmo período, o piso salarial dos técnico-administrativos em educação era de R\$1.034,59, evidencia-se que o salário inicial desta categoria representa apenas 44% do salário mínimo necessário para suprir as necessidades básicas no contexto de custo de vida da realidade brasileira.

Porém, a remuneração dos servidores federais não é composta somente pelo vencimento básico (ou salário fixo). Além do vencimento básico, estes

---

<sup>64</sup>Dados consultados no sítio virtual da instituição: [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br).

servidores recebem vários tipos de gratificações sendo, algumas delas, vinculadas a mecanismos de avaliação das atividades desenvolvidas. Cada vez mais se verifica a disseminação desta prática de adoção de medidas que visam mensurar a produtividade e a eficiência do serviço público, atrelando a remuneração dos trabalhadores. Esta lógica da remuneração variável vem ganhando espaço no âmbito das três esferas de governo<sup>65</sup>.

Nas IFES, tal medida é facilmente evidenciada ao se analisar a remuneração dos docentes. A Gratificação de Estímulo à Docência (GED), instituída em 1998, por exemplo, era condicionada à avaliação anual de desempenho. Somente se o docente alcançasse a pontuação mínima desejada, ele receberia 100% da gratificação. Em 2009, a GED foi substituída pela Gratificação Específica do Magistério Superior (GEMAS), de forma que a estrutura da remuneração do magistério superior ficou composta pelo VB, retribuição por titulação e GEMAS. Esta última passou a ser integrada de forma integral às aposentadorias e pensões (Lei nº 11.784/2008), em função, principalmente, das lutas reivindicatórias do movimento sindical docente.

O recurso ao pagamento de gratificações, para além do vencimento básico, vem se tornando uma opção recorrente dos governos que precariza a remuneração do servidor. Tal fato se dá por ser, na maioria dos casos, somente o valor recebido como VB referência para cálculo dos anuênios, quinquênios e das aposentadorias e pensões. Além disso, as gratificações não são estáveis e podem ser extintas a qualquer tempo representando prejuízo apenas para o servidor<sup>66</sup>. Para os governos, por outro lado, esta forma de remuneração representa uma possibilidade de “economia” com os gastos de pessoal e encargos sociais.

No caso dos servidores técnicos administrativos das UFU, segundo depoimento dos trabalhadores consultados, a não ser para os técnicos que assumem cargos de direção ou funções gratificadas, não há nenhuma gratificação paga ou proposta para o conjunto dos técnicos. Dá mesma forma, não há instituído

---

<sup>65</sup>As gratificações a que se refere não incluem aquelas devidas por desempenho adicional de função. Isto é, à gratificação paga ao servidor que acumula funções como a de direção, por exemplo. Interessa aqui a análise das gratificações pagas, ou pelo menos disponíveis, para o conjunto de servidores, que pode estar vinculada a mecanismos de avaliação ou não.

<sup>66</sup>Entende-se que todo o processo de implementação das gratificações, incorporação destas ao VB ou sua extinção não acontece de forma natural, mas se dá em meio ao embate político entre os interesses dos servidores e dos governos.

nenhum programa que remunera por produtividade do trabalho ou pelo alcance de metas estabelecidas.

Apesar de não existir um programa que execute cobrança por resultados ou pela efetivação de metas individuais, existe, de acordo com os servidores, um processo de avaliação por mérito, realizado a cada 18 meses, que se baseia no desempenho técnico do servidor nesse período. Ainda segundo os servidores, tal política é bem distinta da lógica empresarial. As metas são estipuladas pelo Instituto ou pelo Setor dentro da Universidade ao qual ele está vinculado e são relacionadas à implementação de práticas pedagógicas e administrativas. Quando não se consegue atingi-las, não há nenhuma retaliação ou penalidade como consequência.

As metas de cada unidade são fundamentadas nas metas estipuladas pela Universidade, através de aprovação no seu Conselho Diretor. Já as metas da Universidade têm seu embasamento nas diretrizes definidas pelo Ministério da Educação. Segundo o artigo 207 da CF, “as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”, porém, como já discutido no capítulo dois, essa autonomia vem se tornando cada vez mais restrita, em função, principalmente, dos constantes ataques sofridos pelas IFES, pautados na fragilização da estrutura de financiamento. Nestes termos, haveria uma margem de independência para construção do planejamento da UFU desvinculado das diretrizes e metas impostas pelo MEC. Porém, o que ocorre na prática é o estabelecimento da vinculação dos repasses financeiros ao cumprimento das metas estipuladas pela União, através do MEC, para as IFES. Desta forma, as metas passam a chegar como imposições e não proposições.

### 3.2.2 Mudanças na Organização e nas Condições de Trabalho

Antes de iniciar a análise da introdução de novos elementos que podem ter gerado como consequência a intensificação do trabalho dos técnicos administrativos, cabe discorrer brevemente sobre os processos de trabalhos dos servidores que responderam ao questionário aplicado na pesquisa de campo. Os

questionários foram aplicados a 13 servidores e, além disso, um diretor do Sintet concedeu entrevista para a pesquisa<sup>67</sup>.

Os servidores 4, 10 e 13 atuam no Setor de Registro Escolar (SERES), que é ligado à Prograd através da Dirac. É o setor responsável pelo processo de manutenção dos históricos escolares e registro de diploma, pelo atendimento aos discentes em geral e, além disso, pelo arquivamento e atualização dos dados de todos os estudantes de graduação e pós-graduação da universidade. É composto somente por funcionários técnico-administrativos. A maioria dos funcionários lotados neste setor é responsável por disponibilizar os documentos demandados pelos alunos (atestado de matrícula, histórico escolar, atestado de conclusão de curso, etc.), atualizar cadastros e conferir o aproveitamento dos históricos escolares dos alunos concluintes para colação de grau e envio ao MEC para registro de diploma. O servidor 10 trabalha diretamente com atendimento.

Outros sete servidores estão lotados nas secretarias e coordenações dos Institutos e Faculdades da UFU (o servidor 1 na Secretaria de Coordenação do curso de dança; os servidores 3, 7 e 9 são assistentes em administração do Instituto de Química; o 5 está lotado na coordenação do curso de direito; o 6 é assistente administrativo no curso de geografia e o 11 é assistente administrativo no Instituto de Física). O trabalho desempenhado tem relação com as questões administrativas da unidade e envolve a manutenção do funcionamento do Instituto e suporte aos professores. Envolve a compra de produtos químicos para o setor, produtos de consumo dos professores (folha, grampo, lápis, caneta, etc.), registro de disciplinas que são oferecidas semestralmente, divisão das aulas nos Laboratórios, confecção de memorandos internos, organização dos processos administrativos do Instituto no geral, arquivamento de documentos, atendimento aos discentes da faculdade/instituto.

Há ainda dois servidores que são técnicos em laboratórios. Um deles, o 2, é técnico no Instituto de Ciências Agrárias e o outro, servidor 12, é técnico de Geotecnia e Geo-hidrografia. O servidor 8 é bibliotecário de processamentos técnicos e atua no Setor de Catalogação. Seu trabalho envolve a organização e catalogação de obras que chegam à biblioteca. Por último, há o

---

<sup>67</sup>Para poupar os trabalhadores de qualquer tipo de constrangimento institucional, optou-se, para o texto, por nomeá-los por servidores e estagiários e distingui-los através de numeração. A relação dos participantes da pesquisa se encontram no Anexo 5.

servidor 13, diretor de sindicato representativo da categoria, que atua no Hospital de Clínicas como enfermeiro.

A partir desta descrição, cabe retomar a análise das mudanças nos processos de trabalho. Um elemento que, de acordo com Dal Rosso, pode ser empregado com vistas ao aumento da produtividade, e que pode gerar como consequência a intensificação do trabalho realizado, é a inserção de novas tecnologias no processo de trabalho. De acordo com o autor, “quando os avanços tecnológicos – ou mesmo em sua ausência – exigem maior envolvimento e desgaste do trabalhador, denominamos esse componente social de elevação da intensidade.” (DAL ROSSO, 2008, p. 26).

Neste sentido, a partir dos questionários aplicados aos servidores técnico-administrativos da UFU, verificou-se que o processo de trabalho desenvolvido por esses atores sofreu consideráveis mudanças no decorrer das duas últimas décadas. Tais mudanças envolvem, na visão dos trabalhadores, aspectos tanto negativos como positivos. O primeiro exemplo desta dualidade se verifica na relação com o implemento de novas tecnologias de informação no serviço que, ao mesmo tempo, facilitou os processos dentro da universidade e ampliou o trabalho individual. As falas de alguns servidores são bastante elucidativas. A maioria deles, quando questionada sobre a inserção de novas tecnologias (tanto de máquinas quanto de softwares) e os reflexos destas modificações no processo de trabalho, afirma ter vivenciado esta mudança, principalmente no que tange aos novos programas que facilitam a integração informacional da universidade como um todo. Grande parte destes trabalhadores acredita que tais inovações facilitaram o processo de trabalho por proporcionar integração dos setores, agilidade e dinamicidade dos processos administrativos, além de possibilitar maior controle sobre as demandas de serviços e economia de material físico.

A fala do servidor 13, funcionário da universidade desde 1986 e que exerce hoje a função de gerência do Setor de Registro Escolar (SERES), assinala neste sentido. Segundo ele,

Não houve mudanças na forma de trabalho, houve sim melhorias gigantescas nas condições de trabalho, melhorando o ambiente com a troca de todos os móveis e computadores, criação de novos programas para diminuir o tempo para exercer as tarefas, etc. (Servidor 13)

Na visão de outros três trabalhadores (lotados nas secretarias da faculdade de Direito (servidor nº 5), do Instituto de Química (servidor nº 7) e no Instituto de Física (servidor nº 11)) tais mudanças, apesar de positivas em função dos aspectos já citados, se apresentam como uma forma de ampliação do trabalho individual. De acordo com o entrevistado 5, funcionário da UFU desde 2004,

[...] houve a inserção de novos programas que agilizaram o trabalho, mas que no entanto descentralizou tarefas específicas de um setor específico da UFU, repassando-as às coordenações de curso que permaneceram com o mesmo número de funcionários, ou quando não menos. (Servidor 5)

Outros dois servidores analisam a inserção de novas tecnologias de forma semelhante, porém sem terem vivenciado processos de grandes mudanças por terem ingressado na universidade posteriormente (2008 e 2010). Segundo o servidor 7,

Não houve nos últimos 3 anos, inserção de nenhuma tecnologia nova de máquinas em meu setor administrativo de trabalho. Houve apenas inserção de tecnologia referente à informatização do sistema, que utilizamos para realizar atividades administrativas. Com a inserção dessa tecnologia, por um lado agilizou o processo de trabalho, por outro intensificou o ritmo do processo desse mesmo trabalho que é desempenhado em sua maioria por trabalhadores terceirizados, contratados por empresas desvinculadas da Universidade. (Servidor 7)

Neste mesmo sentido, o servidor 11, afirma que seu ingresso na UFU:

[...] desde o início, já é permeado por computador e programas de computador. Esses métodos, ao agilizar o processo de trabalho com vistas ao aumento da produtividade, contribuem para a intensificação do ritmo de trabalho, e consequentemente, para o aumento da precarização do trabalho. (Servidor 11)

Estes depoimentos atestam para o fato de que são significativos os avanços proporcionados pelo implemento de novas tecnologias de informação na universidade, mas também deixam clara a possibilidade de ganho de produtividade do trabalho realizado, através, inclusive, da intensificação do trabalho individual, principalmente via aumento do ritmo de trabalho. Tais técnicas sofrem influência de experiências de ganhos de produtividade nas empresas. Estas organizações se

apresentam como pioneiras nos ganhos em inovação que são aos poucos difundidos até chegarem ao serviço público. Não só o aparato tecnológico como também o organizacional compõe essa dinâmica.

De acordo com Dal Rosso (2008), há uma ordem geral para estes acontecimentos além de uma conexão intrínseca entre eles. Segundo o autor o primeiro movimento se dá no setor privado a partir da busca de práticas que objetivam o aumento do rendimento do trabalho. Passa-se, então, para o segundo movimento: de difusão das técnicas geradas e testadas pelo mundo da economia privada e das empresas públicas que objetivam ganhos de produtividade. E o terceiro diz respeito ao lugar ocupado pelo objeto desta pesquisa: a difusão das técnicas para o serviço público. Todo esse movimento se dá não sem resistência em todas as partes do processo (DAL ROSSO, 2008, p.182). Este processo ocorre de forma incessante no capitalismo e o acompanhamento dele pelos trabalhadores exige uma constante renovação das qualificações individuais de forma a se adaptar às novas exigências do trabalho. No caso da UFU, isto fica claro no depoimento do servidor 12, que é técnico em geotécnica e geo-hidrografia na UFU desde 1981. De acordo com ele, “antes era andar para lá ou para cá no campus, agora necessita aplicar conhecimento, técnicas e estudos para exercer a função”. Os processos de modernização exigem que os servidores sempre estejam se readaptando ao trabalho, principalmente no caso do setor público, em que ainda há estabilidade do cargo.

Discutiu-se, até aqui, algum dos fatores que contribuíram para tornar mais precário o trabalho do técnico administrativo. Evidencia-se que os servidores sentem a intensificação do trabalho realizado através do aumento do ritmo. Esta intensificação é possibilitada pelo ganho em produtividade que por sua vez, no caso da UFU, ocorreu principalmente pela informatização dos processos de trabalho. No próximo item analisar-se-á se há ocorrência de outras formas de precarização do trabalho dos servidores técnico-administrativos a partir da intensificação das horas de trabalho através do alongamento de jornada.

### 3.2.3 Intensificação das Horas de Trabalho: Alongamento da Jornada

Para analisar se o alongamento da jornada ou o recurso à jornada extraordinária é recorrente na UFU, cabe antes, retomar a legislação sobre a jornada de trabalho no serviço público e as portarias que a regulamentam internamente na universidade. De acordo com o Decreto nº 1.590 de 1995<sup>68</sup>,

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

Parágrafo único. Sem prejuízo da jornada a que se encontram sujeitos, os servidores referidos no inciso II poderão, ainda, ser convocados sempre que presente interesse ou necessidade de serviço.

Para o caso da universidade, de acordo com o mesmo decreto,

Art. 5º Os Ministros de Estado e os dirigentes máximos de autarquias e fundações públicas federais fixarão o horário de funcionamento dos órgãos e entidades sob cuja supervisão se encontrem.<sup>69</sup>

§ 1º Os horários de início e de término da jornada de trabalho e dos intervalos de refeição e descanso, observado o interesse do serviço, deverão ser estabelecidos previamente e adequados às conveniências e às peculiaridades de cada órgão ou entidade, unidade administrativa ou atividade, respeitada a carga horária correspondente aos cargos.

§ 2º O intervalo para refeição não poderá ser inferior a uma hora nem superior a três horas.

Referenciada nessa determinação legal, a UFU regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos na universidade através

---

<sup>68</sup>“Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências”

<sup>69</sup>Redação do artigo modificada pelo Decreto nº 1.867 de 1996.

da portaria 215 de 2006. Além disso, através da portaria 231<sup>70</sup> do mesmo ano, é regulamentado o serviço extraordinário. O que é interessante observar nestas portarias é a suspensão, determinada na portaria 231, de realização de horas-extras pelos técnicos administrativos da UFU. Segundo o texto, a partir da data de publicação,

Art. 1º Fica suspensa a realização de serviço extraordinário no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia.

Art. 2º Compete ao Pró-Reitor de Recursos da UFU identificar a situação excepcional e temporária em que seja admitida a realização de serviço extraordinário, mediante apresentação de justificativa pormenorizada da direção e da chefia imediata responsáveis pelo órgão ou setor onde se pretenda efetuar tal serviço, acompanhada de relação nominal dos servidores que o executará.

Parágrafo único. O Pró-Reitor de Recursos Humanos expedirá Portaria reconhecendo a situação excepcional e temporária, estabelecendo a relação nominal dos servidores autorizados a realizar o serviço extraordinário e o período de sua realização.

A partir destes textos, evidencia-se que o alongamento da jornada de trabalho através do recurso à jornada extraordinária é desencorajado pela reitoria. A efetivação ou não desta recomendação só é possível de ser verificada entre os servidores. Nas entrevistas coletadas com os técnicos efetivos, não houve depoimentos que deixassem claro a pressão por realização de trabalho em horas-extras. O que se verificou é que o único momento em que o técnico parece receber por trabalho extra é durante a realização de processos seletivos ou algum outro evento importante da universidade. Nestes momentos, quando o técnico aceita participar, ele recebe um valor adicional ao salário pelo serviço realizado. E esse trabalho pode ocorrer tanto durante a jornada regular, quanto fora dela.

A partir disso, verifica-se que a extensão da jornada de trabalho dos técnicos administrativos não parece ocorrer na UFU, pelo menos de forma institucionalizada e frequente. Cabe analisar a possibilidade de outra forma de intensificação do trabalho, via acúmulo de atividades.

---

<sup>70</sup>A portaria nº 215 “dispõe sobre a jornada trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Uberlândia, e dá outras providências”, enquanto a nº 231 “dispõe sobre a realização de serviço extraordinário por servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Uberlândia, e dá outras providências.”

### 3.2.4 Intensificação via Acúmulo de Atividades

Através da aplicação dos questionários, várias foram as questões feitas de forma a possibilitar o entendimento das mudanças que podem ter ocorrido nos processos de trabalho dos técnicos administrativos e de forma a captar os significados que esses trabalhadores atribuem a essas mudanças.

Quando questionados sobre a variação do número de funcionários (se diminuiu, aumentou ou se não se percebeu diferença), quatro deles afirmaram que há um aumento, um deles (servidor 6), assistente administrativo do curso de geografia, complementou dizendo que este aumento vem se dando de forma lenta. Outro (servidor 4), assistente em administração do Setor de Registro Escolar, disse que tem aumentado, mas que ainda não é o necessário para a quantidade de trabalho a ser realizado.

O servidor 2, técnico de laboratório do instituto de Ciências Agrárias, afirma que desde que ele entrou, em 2006, as contratações ficaram três anos estagnadas para depois serem retomadas. Além disso, outros quatro entrevistados afirmaram perceberem um aumento das contratações, porém também evidenciam que estas não foram suficientes para a reposição das vagas abertas pelas aposentadorias, mortes e exonerações. O servidor 8, bibliotecário de processamentos técnicos do setor de catalogação, afirmou que quando ele entrou na universidade, em 1994, havia cerca de 20 bibliotecários no seu setor e que hoje, mesmo após os concursos para repor as vagas de aposentados, são 16. Já de acordo com o servidor 7,

[...] o número de funcionários com pouco tempo de trabalho dentro da UFU aumentou consideravelmente. Porém, o número de aposentadorias foi muito alto, anulando de certa forma a chegada dos novos funcionários. Além disso, é importante destacar que há uma histórica defasagem do número de funcionários para atender as demandas da Universidade, e contamos ainda com uma expansão considerável da Universidade, com a ampliação de vagas para discentes e criação de cursos novos (Servidor 7).

Esta expansão de que fala o servidor é proporcionada pela política de ampliação das IFES do governo federal através do programa REUNI, discutido no capítulo anterior. Outros entrevistados também estabelecem a relação entre ampliação das contratações com ampliação da universidade. Para o servidor 11,

[...] em termos absolutos [o número de funcionários] tem aumentado, porém, esse acréscimo não tem sido suficiente para a demanda provocada pela expansão da UFU, sobretudo a partir do REUNI, que tem sido implementado desde 2008. Isto é, em termos relativos penso que temos um decréscimo (Servidor 11).

No mesmo sentido, o servidor 13 afirma que “se formos analisar o crescimento da UFU em relação aos funcionários, com certeza houve uma diminuição, veja: 2009 – 07 novos cursos e a criação de 03 novos turnos; 2010 – 08 novos cursos e a criação de 02 novos turnos; 2011 – 07 novos cursos” (Servidor 13). O processo de trabalho deste servidor, assim como o do servidor 4, ambos lotados no SERES, como visto, tem ligação direta com o número de alunos e de cursos da universidade. Qualquer mudança no tamanho da universidade implica em aumento da carga de trabalho no setor, visto que nele se concentra todo o trabalho de sistematização dos dados de currículo e históricos da universidade.

Outro problema foi verificado entre o servidor 14, diretor do Sintet. Este servidor é enfermeiro no Hospital de Clínicas da UFU e disse o seguinte:

[...] quando eu entrei lá no meu setor, no ano 2000, por exemplo, no período da manhã, a gente tinha uma média de 18 funcionários para realizar todas as atividades do período da manhã. Hoje, o mesmo setor, ele funciona com uma complexidade até maior, porque a complexidade dos atendimentos lá vem aumentando, né?! É, hoje o setor tá funcionando com uma média de 12 ou 13 pessoas. Um setor que funcionava com 18. No período da tarde, esse mesmo setor funcionava com uma média de 13 a 14 funcionários, hoje ele está funcionando com uma média de 10. No período noturno, a gente trabalhava com 12 pessoas. Hoje a gente...tem dias que a gente tá trabalhando com 7, né? E a quantidade de serviço, na verdade ela aumentou. Ela aumentou, né? É...a gente teme que assim...a quantidade permanece a mesma ou até maior, só que a qualidade tá bem pior. Porque não tem como o mesmo serviço que era feito por 12 ou 13 pessoas ser feito por 7 com a mesma qualidade (Servidor 14).

Esta relação entre a evolução do número de servidores e o aumento da exigência de trabalho desenvolvido por cada funcionário do setor de atuação nos últimos anos foi o tema de outra questão. No caso da enfermagem, a fala do

entrevistado deixou clara que é recorrente a exigência de trabalho mais intenso do servidor em função do corte do número de funcionários<sup>71</sup>.

Ainda sobre isso, em direção contrária, apenas o servidor 9, assistente administrativo do curso de Química, afirmou ter notado, a partir da informatização de alguns sistemas, uma redução na carga de trabalho. Seis dos questionados responderam que perceberam o aumento da carga de trabalho. Outros dois avaliaram que aumentou bastante. Os motivos para o aumento da carga de trabalho coincidem com aqueles apresentados para explicar o aumento da demanda por trabalho diante da redução do número proporcional de trabalhadores. Para o servidor 12, técnico do laboratório de Geotécnica e Geo-hidrografia, o aumento se deu em função da diminuição do número de trabalhadores e a manutenção da quantidade de serviço. Outros afirmam ser a expansão da universidade, com a entrada de novos alunos e contratação de novos professores, a causa do aumento da carga de trabalho.

Para o bibliotecário (servidor 8), o aumento da carga se deu não só pela abertura de novos cursos, como também através do aumento da diversidade de materiais informacionais com que ele tem que trabalhar.

Quando questionados sobre de que maneira se deu a intensificação de que falam, nove entrevistados responderam ser através do aumento do número de atividades já previstas. Já para os entrevistados 1 (assistente administrativo no curso de Dança) e 2 (técnico de laboratório no Instituto de Ciências Agrárias), o motivo do aumento é, também, o desvio de função. Para o primeiro, isto se impõe devido à necessidade de realização de funções que eram de cargos já extintos ou inexistentes, além disso, ele analisa que há falta de parâmetros das ordens das chefias.

Para o servidor 14, o motivo do aumento da carga se deu decorrente das duas questões: aumento das funções já executadas e incorporação de novas funções ao cotidiano de trabalho. De acordo com ele,

---

<sup>71</sup>Discutir o caso do HC é mais complicado do que o dos outros setores da universidade. Este fato se dá tanto pela complexidade dos serviços prestados no hospital como pelo caráter específico de financiamento que envolve, inclusive, recursos do Sistema Único de Saúde. Não se entrará nesse debate por não ser objeto desta dissertação. Atentar-se-á para os aspectos que pareçam seguir a dinâmica encontrada no restante da universidade.

[...] no hospital hoje funciona mais ou menos assim...é, tinha o técnico de laboratório que fazia as coletas de sangue. Esse técnico tá de atestado ou ele saiu, alguma coisa assim e não tem outro técnico. Quem vai ter que fazer o serviço a partir de hoje é a enfermagem, né? É, outro problema que a gente tá tendo é com a terceirização, o hospital não fez o contrato com as empresas terceirizadas pra lavar **comadres**, essas coisas que os pacientes usam, então quem tá tendo que lavar agora é a enfermagem. Coisa que antes a gente não fazia [...] O hospital não tem maqueiro... quem tem que transportar é a enfermagem. Então tudo isso acrescenta atividades no nosso dia a dia de trabalho. (Servidor 14).

Em relação aos outros trabalhadores, a maioria disse não ter tido tarefas novas inseridas recentemente. Já para o servidor 4, alocado no SERES, houve o acúmulo de tarefas de um outro setor que possui apenas dois servidores, que não conseguem mais desempenhar todo seu trabalho devido ao aumento do número de cursos oferecidos pela universidade. No mesmo sentido, o servidor 5 afirma que

[...] os horários das disciplinas oferecidas por determinado curso, eram registradas por um setor específico da UFU, agora foram repassadas para as coordenações de curso, além de impressões de documentos como comprovantes de matrícula e outros que também eram específicas de um determinado setor e agora foram repassados para a Coordenação de Curso (servidor 5).

Para o servidor 12, as novas tarefas:

[...] estão de acordo com a demanda, pesquisa e extensão com alunos de graduação, mestrados e doutorandos, portanto não há surpresas, pois, são pesquisas. Isso em termos de trabalho. Quanto a grau de responsabilidade, eficiência, detalhes e outras, (as exigências) são muitas vezes superiores as de antes. Quanta a remuneração é a mesma. A função de antes não exigia formação, apenas 1º grau incompleto, na disfunção (há exigência de) formação e treinamento sempre.

Alguns depoimentos analisados até aqui, deixaram claro que há um aumento da carga de trabalho resultante de dois aspectos principais: não reposição de quadros e expansão da universidade. Se a expansão traz consigo o aumento das contratações, estas não são suficientes para cobrir as vagas abertas principalmente pelas aposentadorias e, se não trazem, o quadro poderia ficar ainda pior.

A partir do que se viu, acredita-se que há sim um processo de intensificação do trabalho técnico-administrativo na Universidade Federal de Uberlândia via acúmulo das atividades desempenhadas. Esta intensificação somada aos outros elementos acima analisados evidencia um processo de precarização do trabalho, nos moldes apresentados no capítulo 1, que vem acometendo esses servidores. Tal fato fica evidente nos depoimentos.

### 3.2.5 Diversificação das Formas de Contratação: Terceirização e Fundação de Apoio

Ainda através do questionário aplicado durante a pesquisa de campo, além dos pontos até aqui discutidos, interrogou-se sobre a existência da atuação de trabalhadores que fossem vinculados à UFU através de outras formas de contratação distinta do Regime Jurídico Único.

Esta questão foi proposta por se entender que a diversificação das formas de contratação tem sido uma prática comum atualmente no país. De acordo com Krein,

[...] as formas de contratação foram multiplicadas e diversificadas nos anos recentes no Brasil, ampliando a flexibilidade histórica e tornando-se ainda mais inseguras. [...] Em geral, esses termos significam uma alternativa às implicações da relação de emprego padrão – com os seus conseqüentes direitos trabalhistas e previdenciários –, na perspectiva de reduzir os custos e/ou aumentar a liberdade do empregador na arregimentação e despedida dos/as trabalhadores/as (KREIN, 2007, p. 107).

Essas contratações alternativas de que fala Krein se difundiu não só na iniciativa privada, como no âmbito do setor público e, especificamente, nas universidades federais<sup>72</sup>. Diante deste fato, procurou-se investigar este outro aspecto do processo de precarização do trabalho dos servidores.

As respostas a esta interrogativa foram diversas. O primeiro ponto que chamou atenção foi o fato de apenas um servidor responder negativamente a esta questão (Servidor 11). Todos os outros afirmaram haver algum trabalhador com

---

<sup>72</sup>Vale dizer que, diante desta realidade, os sindicatos se veem com a necessidade de repensar a forma de luta política dos trabalhadores, já que as reformas que vêm sendo impostas promovem uma diversificação das formas de contratação, o que acarreta numa heterogeneização da categoria. Este quadro é ainda mais complexo devido à escassez de proteção jurídica, que provoca uma concorrência maior entre os trabalhadores, tornando mais difícil a união por uma luta conjunta em defesa de direitos.

outro tipo de contrato, diferente do RJU, no seu setor de atuação dentro da universidade.

Quatro servidores citaram os trabalhadores responsáveis pela limpeza da universidade, que são funcionários de uma empresa terceirizada. Todos eles afirmaram que antes este trabalho era realizado por servidores públicos efetivos.

Segundo o servidor 1, o trabalho era realizado por servidores públicos que tiveram seus cargos extintos. No mesmo sentido, o Servidor 6 afirma que era realizado por servidores que foram se aposentando.

De acordo com o servidor 5, que atua na secretaria da coordenação do curso de Direito, havia um assistente administrativo e um secretário de curso de pós-graduação que não eram servidores estatutários. De acordo com ele,

No meu setor, atualmente, há um trabalhador contratado, faz 02 meses, por uma empresa terceirizada e antes, esta vaga era ocupada por um trabalhador celetista contratado por fundação que estava há 18 anos neste cargo sozinho, quando em 2004, houve o meu concurso e eu tomei posse sendo designada para este setor (Servidor 5).

A terceirização de atividades vem ganhando importância no Brasil e, segundo Krein, “abarca todo o processo de externalização de atividades para outras empresas ou pessoas, que se intensificou a partir dos anos 90 com as mudanças econômicas e o processo de reestruturação produtiva” (KREIN, 2007, 188).

Esta prática se apresenta, na atualidade, como uma renovada forma de exploração do trabalho. Através dela, a empresa diminui os custos com força de trabalho, já que se exime dos encargos trabalhistas e, com isso, barateia os custos de produção.

Apesar de sua difusão ter se dado de forma pioneira na iniciativa privada, esta prática não ficou restrita a este âmbito, e atingiu as empresas públicas e todo o conjunto de atividades do setor público, nas três esferas de governo.

Um dos pretextos que explicam ser a terceirização de atividades uma prática difundida e recorrente também no âmbito estatal é a imposição do ajuste fiscal, que se apresenta como regra imprescindível para uma “eficiente” administração pública. Em relação a isto, de acordo com Krein, a terceirização se dá em função de quatro importantes fatores:

1) é uma forma de driblar a Lei de Responsabilidade Fiscal, já que os gastos com terceirização não são computados como despesa com pessoal; 2) há uma concepção de que a eficácia e a eficiência seriam alcançadas com métodos de gestão privada, o que não se confirmou, dada a natureza particular do setor público; 3) os administradores têm maior liberdade de “manusear” a força de trabalho terceirizada em prol das suas finalidades políticas e administrativas; e 4) dada a inexistência de investimentos, a terceirização pode, para alguns, ser um mecanismo de financiamento das campanhas eleitorais (KREIN, 2007, 190-191).

Sobre este segundo aspecto, entre os 13 servidores que responderam o questionário de pesquisa, dois deles tem a avaliação de que houve uma melhoria na prestação dos serviços a partir da contratação de empresas terceiras. Segundo o Servidor 9,

Alguns sistemas de trabalho estão sendo informatizados e alguns serviços estão sendo terceirizados, o que está aumentando a agilidade de tais serviços, como manutenção de equipamentos, serviços ligados a obras e limpeza (Servidor 9).

Já o servidor 3 afirmou que os trabalhadores terceirizados responsáveis pelo serviço de limpeza desempenham “papel importante para o bom funcionamento das atividades do setor” e, além disso, complementou dizendo que “o serviço prestado melhorou muito com a terceirização!”.

A grande onda de terceirizações nas IFES se iniciou com a aprovação da Lei nº 9.632 de 1998 que extinguiu vários cargos públicos da Administração Federal.

No caso da UFU, 40 cargos, entre vagos e ocupados à época, foram extintos. Aqueles que estivessem ocupados seriam extintos quando da ocorrência de vacância, seja por aposentadoria, morte ou exoneração do servidor ocupante.

O cargo de servente de limpeza está incluído entre eles. Além deste, outros como de auxiliar de cozinha, cozinheiro, impressor, motorista, operador de

máquina e lavanderia, e vigilante também foram extintos<sup>73</sup>.

Segundo o Anuário UFU 2010, a universidade mantém contrato de terceirização com quatro empresas responsáveis por limpeza e conservação. Ao todo, somando os funcionários dessas empresas, são 263 empregos terceirizados. Os outros contratos de terceirização estabelecidos são referentes à prestação de serviços de portaria e recepção, vigilância armada, serviço de condução de veículos oficiais, reprografia, limpeza predial e prateleiras, jardinagem, limpeza de laboratórios e de piscinas e de reforma e manutenção predial.

Existem outros contratos que não contam com trabalhadores alocados cotidianamente na universidade. Entre eles, está o serviço de copeiragem. Em 1998, 36 cargos de copeiro e outros 54 de operadores de máquina e lavanderia foram extintos – ou foram postos na condição de extinção. Sobre esta “substituição” de servidores efetivos por empregados terceirizados, o depoimento do servidor 14 – diretor do Sintet – é importante para se entender algumas consequências desta “substituição”. De acordo com ele,

[...] a gente teve um outro grande problema, que dificulta muito o nosso trabalho, que foi a questão da introdução da terceirização dentro do hospital também [...] Dificulta pelo... pelo seguinte, a questão da lavanderia de enfermagem, trabalha diretamente com paciente, roupa, trocas de cama, do paciente, é... após a terceirização, o enxoval do hospital ele literalmente apodreceu. Você pega um lençol e ele parte na sua mão. Então assim...o enxoval do hospital ele praticamente ficou todo perdido, depois da terceirização, por causa do uso de produtos [...] a gente chega a um ponto de não ter roupa pra trocar o paciente. No setor que tem 50 pacientes internados, no período da manhã a gente precisaria talvez de ter

<sup>73</sup>Os anexos da Lei nº 9.632/98 trazem os cargos que foram excluídos em cada instituição, entre vagos e ocupados naquele momento. Na UFU foram extintos os respectivos cargos: açougueiro (vagos 0, ocupados 2), ajustador mecânico (vagos 0, ocupados 1), almoxarife (vagos 1, ocupados 17), apontador (vagos 1, ocupados 2), auxiliar de cozinha (vagos 1, ocupados 30), auxiliar de eletricitista (vagos 1, ocupados 1), auxiliar de lactário (vagos 0, ocupados 14), auxiliar operacional (vagos 0, ocupados 6), barbeiro (vagos 0, ocupados 1), carpinteiro (vagos 0, ocupados 21), chaveiro (vagos 0, ocupados 1), contínuo (vagos 0, ocupados 8), copeiro (vagos 2, ocupados 34), costureiro (vagos 2, ocupados 7), cozinheiro (vagos 3, ocupados 34), eletricitista – área (vagos 0, ocupados 14) encanador (vagos 1, ocupados 10), encanador – área (vagos 0, ocupados 12), impressor (vagos 1, ocupados 6), jardineiro (vagos 3, ocupados 23), lancheiro (vagos 0, ocupados 53), marceneiro (vagos 0, ocupados 10), massagista (vagos 0, ocupados 1), mecânico – área (vagos 0, ocupados 2), motorista (vagos 1, ocupados 0), operador de máquina e lavanderia (vagos 1, ocupados 53), operador de máquinas de construção civil (vagos 0, ocupados 1), pedreiro (vagos 1, ocupados 48), pinto – área (vagos 0, ocupados 21), porteiro (vagos 0, ocupados 12), recepcionista (vagos 0, ocupados 18), recreacionista (vagos 0, ocupados 1), serralheiro (vagos 0, ocupados 9), servente de limpeza (vagos 14, ocupados 0), servente de obras (vagos 2, ocupados 38), soldador (vagos 0, ocupados 1), telefonista (vagos 2, ocupados 0), tipógrafo (vagos 0, ocupados 2), torneiro mecânico (vagos 0, ocupados 2), vigilante (vagos 5, ocupados 0).

mais ou menos uns 120 ou 150 lençóis, mas tem trinta. Trinta lençóis pra você atender a 50 pacientes.

Questionou-se, então, se antes da terceirização este serviço funcionava melhor. Segundo o entrevistado,

Funcionava bem. Bem melhor. Às vezes não tinha quantidade suficiente, mas pelo menos não faltava. É...dava bem pra gente trabalhar. Quando era da UFU a gente tinha roupa no setor de manhã, tinha à tarde e tinha à noite. Hoje o que acontece? Eu tenho o setor com 50 pacientes, vêm lá pra mim no período da manhã 40 lençóis, ou seja, não consigo trocar nem o lençol da cama, quem dirá a fralda que o paciente usa, o lençol dele cobrir. No período da tarde não vem mais roupa. Quando é à noite, a roupa chega por volta de 10 horas da noite. Pro familiar que tá ali com o doente, ele não quer nem saber se o serviço é terceirizado, se tem ou se não tem...e eu acho que ele tá certo. Eu, como usuário do serviço, gostaria de ser tratado bem, gostaria de ser bem atendido. E...a gente que tá ali, na linha de frente é que acaba sofrendo todo essa consequência, de cobrança. Então, além da diminuição da quantidade de funcionários, a gente tem vivido uma dificuldade muito grande com esse processo de terceirização.

Em direção contrária aos elogios à terceirização das atividades ligadas à limpeza e manutenção, este servidor analisa que o serviço de copeiragem, por outro lado, sofreu grande piora com a terceirização afetando diretamente tanto os serviços prestados aos pacientes do HC, quanto o trabalho dos profissionais da saúde ali envolvidos.

Observa-se que a relação entre a área de atuação das empresas terceirizadas na UFU e os cargos extintos em 1998 é direta. E vê-se que há depoimentos divergentes.

Há, ainda, duas outras formas de contratação diversa do RJU na UFU: via fundação de apoio e contrato estágio. Segundo o servidor 7, que atua na secretaria do Instituto de Química, há, neste setor, 19 técnicos administrativos, dois deles celetistas contratados por fundação de apoio. Ainda de acordo com ele, desde seu ingresso na UFU, em 2008,

[...] essa função não foi realizada por trabalhadores inseridos no Regime de Trabalho pelo RJU. Mas essas funções realizadas por esses dois funcionários contratados pela Fundação são funções administrativas que poderiam ser realizadas por trabalhadores concursados. Ou seja, é importante que esses dois funcionários que

trabalham hoje no setor, estejam inseridos (como eu) no RJU. Com a ausência desses dois trabalhadores, o setor ficará extremamente prejudicado (Servidor 7).

O servidor 9, alocado no mesmo setor que o servidor 7 complementa a informação dizendo que esses dois funcionários eram contratados pela FAEPU (Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia) e pela FAU (Fundação de Apoio Universitário) e ainda afirma que o primeiro seria substituído por um terceirizado no prazo de um mês.

Segundo publicação do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN),

A opção pelo modelo fundacional não é recente e ganhou força com a ditadura empresarial-militar de 1964. Quatro décadas se passaram do início do golpe e, certamente, a hipertrofia dessas fundações se configura como uma das principais heranças desse período obscurantista (ANDES, 2006, p.12)

Estas instituições são inseridas nas universidades a partir do início dos anos 1980. Ainda de acordo com a mesma publicação, durante o período das décadas de 1980 e 1990,

[...] aprofundou-se a iniciativa de governos em todos os níveis de se desobrigarem do financiamento de políticas públicas de longo prazo. O arrocho de verbas e salários nos serviços públicos essenciais, como saúde e educação, forneceu terreno fértil para a proliferação de formas de privatização do espaço e dos bens públicos, em particular para o crescimento acelerado das fundações privadas no interior das universidades públicas. (ANDES, 2006, p.9).

Para o ANDES-SN, as justificativas apresentadas para a atuação das fundações nas universidades públicas têm embasamento na falta de agilidade das regras para captação de recursos no setor público e à necessidade de diversificação das fontes. Porém, segundo o texto, “ao contrário do que é frequentemente alardeado, não são instâncias de transferência de recursos privados para o setor público, pois boa parte de seus ganhos são auferidos via sua contratação pelo setor público” (ANDES, 2006, p.9). E “as verbas que ingressam em tais fundações, como remuneração por serviços de consultoria, projetos e cursos, têm, na maior parte dos casos, origem pública” (ANDES, 2006, p.10).

Existem hoje, na Universidade Federal de Uberlândia, quatro principais fundações em atuação: FAEPU (Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia), FAU (Fundação de Apoio Universitário), RTU (Fundação Rádio e Televisão Educativa de Uberlândia) e FUNDAP (Fundação de Desenvolvimento Agropecuário).

As duas últimas têm atuação restrita a setores específicos. A RTU abrange o setor de comunicação da UFU. Segundo seu sítio virtual,

A Fundação Rádio e Televisão Educativa de Uberlândia tem como objetivos a divulgação de programas e informativos de interesse educativo, científico e cultural; a promoção, interna e externamente, das potencialidades científicas e artístico-culturais das instituições de ensino de Uberlândia, da cidade e da região; a divulgação de eventos do interesse da Universidade, da cidade e da região; o oferecimento de estágios práticos para alunos da Universidade Federal de Uberlândia e demais instituições de ensino; a produção, compra, aluguel ou permuta de programas científicos, artísticos e culturais visando à melhoria da educação e da cultura<sup>74</sup>.

Ela engloba as emissoras de TV Universitária (TVU) e a Rádio Universitária FM. Já a FUNDAP é uma fundação pública de direito privado, cuja finalidade:

É apoiar a Universidade Federal de Uberlândia nas suas ações de ensino, pesquisa e extensão. Através de contratos de comodatos com a UFU e com a FAEPU a Fundação administra, em conjunto com as Diretorias de Experimentação e Produção Vegetal (DIRPV) e Animal (DIREA), que são órgãos da Reitoria/UFU, as atividades de ensino, pesquisa, extensão e de produção das fazendas experimentais: do Glória (UFU/FAEPU), Capim Branco (UFU/FAEPU) e Água Limpa (UFU/PMU)<sup>75</sup>.

É através da FAU e da FAEPU que são contratados trabalhadores para atuar nas funções técnico-administrativas dos vários setores da universidade. A primeira foi instituída em 1982 com a finalidade de “aprimorar e facilitar as atividades de administração financeira de cursos, projetos de pesquisa, ensino e extensão e ainda convênios e contratos com a interveniência da Universidade Federal de Uberlândia, atendendo à comunidade em geral”<sup>76</sup>. Já a segunda é uma das mais

---

<sup>74</sup>Diponível em: <<http://www.rtu.ufu.br>>

<sup>75</sup>Diponível em: <<http://www.fundap.ufu.br/fundap.html>>

<sup>76</sup>Diponível em: <<http://portal.fau.ufu.br>>.

importantes fundações, “responsável pela gestão de cerca de 1,8 mil funcionários que prestam serviços ao Hospital de Clínicas da UFU. Por mês, a fundação recebe do SUS e do MEC cerca de R\$ 6 milhões destinados ao custeio dos atendimentos de saúde prestados pelo HC/UFU. Para gerir estes recursos a Faepu recebe um percentual para custear os salários dos funcionários e parte da estrutura”<sup>77</sup>.

Muitos desses funcionários, apesar de contratados para trabalhar no HC, se encontravam realocados em outros setores da universidade, cobrindo a defasagem de funcionários. Mas, segundo o servidor 14, apesar de ainda haver alguns fora do hospital, está havendo um processo de retorno desses trabalhadores para as suas funções ou setores de origem, principalmente depois de uma determinação legal movida pelo Ministério Público.

Quando se compara as condições de trabalho às quais estão expostos os funcionários da fundação e os servidores públicos, é possível verificar que a situação dos primeiros é mais precária do que dos funcionários efetivos. Como já dito, o regime jurídico de trabalho dos empregados contratados pelas fundações é a CLT. Não há estabilidade garantida, como no caso dos servidores estatutários, e a remuneração percebida é menor. De acordo com o servidor 14,

No setor que trabalha um técnico da UFU e um técnico da FAEPU, ele trabalha a mesma carga horária, mesmo horário, cuida dos mesmos pacientes e ele recebe um terço do salário que o outro recebe. Isso no dia a dia gera muito conflito, entendeu? (Servidor 13)

Desta forma, parece razoável afirmar que a contratação de funcionários através das fundações de apoio, assim como através das empresas terceirizadas, se apresenta na UFU como um mecanismo de precarização do trabalho. No caso das terceirizações, em grande medida elas ocorrem em função das consequências geradas pela extinção dos cargos já citados. Para o caso dos contratos via fundação, eles aparecem também nos cargos que poderiam ser ocupados por servidores efetivos. O mesmo acontece com a contratação de estagiários.

---

<sup>77</sup>PARANHOS, R. Alunos da graduação e pós da UFU estão sem verbas. *Jornal Correio*, Uberlândia, 25 ago. 2009. Disponível em:  
<<http://www2.correiodeuberlandia.com.br/imprimirMateria.php?tid=39630&pubDate=2009-08-25>>

Diante desta realidade de diversificação das formas de contratação, um último questionamento a este respeito foi feito. Perguntou-se da importância e/ou necessidades destes trabalhadores na UFU.

Algumas respostas reafirmaram a ideia da insuficiência do número de servidores públicos na UFU. Este foi o direcionamento da resposta do servidor 6, “a UFU não tem mais servidores suficientes para atender a demanda”, do servidor 4, “o governo não disponibiliza servidores suficientes e com tanto trabalho aumentando, só é possível realizar com o apoio dos estagiários” e do servidor 10:

[...] em virtude do caráter burocrático para contratação de servidores efetivos, as atividades do setor ficariam comprometidas com o quadro de funcionários efetivos atuais. Não fossem os trabalhadores contratados, não atingiríamos os objetivos do setor e toda a reestruturação estaria comprometida (Servidor 10)

A fala do servidor 13 tem o mesmo sentido, mas vai além, apresenta uma crítica importante à contratação de estagiários. De acordo com ele,

[...] os estagiários são importantes e necessários para suprir o déficit de servidores, o problema é que o contrato tem duração de no máximo dois anos, quando estão aptos a realizarem os trabalhos com eficiência, são substituídos por outro sem conhecimento, tendo que ser treinado (Servidor 13).

Fica claro que muitos cargos efetivos que estão desocupados em função da baixa contratação de servidores públicos são ocupados por substitutos mediante outro tipo de contratação. Porém, verifica-se que mesmo que através dessa prática se conseguisse cobrir a defasagem de trabalhadores, ela seria prejudicial. A rotatividade de funcionários se apresenta como um aspecto negativo para o funcionamento dos setores, pois, como foi colocado pelo servidor 13, a todo o momento entram novos funcionários, que precisam ser treinados, e, geralmente, pelos funcionários efetivos mais antigos do setor, o que afeta o ritmo de suas atividades.

Na mesma linha crítica, o servidor 8 afirma que as contratações ajudam, mas deveriam ser abertas novas vagas para técnicos administrativos. O servidor 11 também ressalta a necessidade de contar com estes profissionais, mas

defende o concurso público. De acordo com ele “o Estado deve contribuir para erradicar a desigualdade, e não mantê-la e aprofundá-la”.

Os servidores 1, 5, 7 e 12 tem a mesma visão dos servidores 8 e 11. Nas suas colocações, eles trazem um dado interessante que não foi citado por outros. Em resposta ao questionamento da importância dos trabalhadores contratados por outras vias, os servidores 12 e 7 responderam o seguinte:

Em se tratando de trabalhadores sim. Porém, desagregadores, pois os mesmos passam a trabalhar mais e ganhando bem menos, com o passar do tempo começarão a tomar conhecimento da realidade, e passam a não desempenhar o trabalho com eficiência e responsabilidade de antes, acirrando ainda mais as dificuldades no local de trabalho de ambos (Servidor 12).

O trabalho desempenhado por esses trabalhadores contratados pela Fundação é importante para o setor; com a ausência deles, o ritmo de trabalho intensificará muito além de inviabilizar. Porém, as diversas formas de contratos de trabalho NÃO são importantes e necessários para o setor, por tratar com desigualdade, todos que desempenham funções iguais. Os diversos contratos de trabalho, por não incluir todos no Regime Jurídico Único (RJU), por exemplo, institui no meio do conjunto dos trabalhadores, precárias condições desiguais de trabalho. O necessário, é que todos os trabalhadores possuam boas condições de trabalho, e que sejam concursados pelo Regime Jurídico Único (Servidor 7).

Da mas forma, para o servidor 1, a diversificação de contrato não é interessante,

[...] porque não há razões para variações quanto as formas de contratação sendo que se trata de um setor público e prestado para o público, devendo este ser orientado pelos mesmos princípios e garantindo as mesmas condições de trabalho a todos, sem distinções (Servidor 1).

Na mesma linha de raciocínio, o servidor 5 afirma que esses trabalhadores,

[...] não são importantes nem necessários, primeiro porque executam uma função ganhando 03 vezes menos do que um servidor público; - segundo não tem os direitos adquiridos pelos servidores públicos; - não tem plano de carreira, portanto não há comprometimento com o desempenho e melhora do seu trabalho; São necessários, na verdade, novos servidores empossados por meio de concurso público (Servidor 5).

Como colocado pelos servidores questionados, outra alternativa à contratação de servidores públicos é a contratação de estagiários para cumprir sua função. Os dois servidores entrevistados alocados no SERES afirmam haver muitos estagiários atuando neste setor. De acordo com o servidor 4, eles ocupam funções de atendimento, conferência e digitalização de documentos. Ele também afirma que “o atendimento foi ampliado, antes tinham dois servidores, hoje um servidor e estagiários que fazem três turnos. A conferência e a digitalização de documentos começaram com os estagiários” (Servidor 4). O servidor 13 ainda acrescenta mais informações,

Temos uma funcionária pela Fundação responsável pelos cursos de pós-graduação e vários estagiários que auxiliam no controle e organizações de arquivos, atendimento ao público, conferência e manutenção de documentos acadêmicos, digitação, atendimento telefônico e outras atividades pertinentes ao setor (Servidor 13).

Na biblioteca não é diferente, segundo o servidor 8, há, neste espaço,

Uma bibliotecária com contrato temporário, pela ESEBA, para processar obras daquela biblioteca. Atualmente temos apenas uma estagiária para ajudar no preparo de materiais e às vezes na pesquisa. Já chegamos a ter três estagiários no setor (servidor 8).

A contratação de estagiários é uma relação de trabalho que precisa ser analisada com mais cuidado para se desvendar em que medida faz parte deste processo de precarização. O que se pode adiantar é que, quando ela ocorre de forma irregular, isto é, quando há desvio de função e não há o cumprimento daquilo que a legislação regulamenta, a relação de trabalho pode aparecer como aquilo que Krein (2007) denomina de *relação de emprego disfarçada*.

### 3.2.6 Contratação de Estagiários

Para verificar se o estágio na UFU está sendo utilizado de forma a representar uma relação de emprego disfarçada, é preciso analisar alguns aspectos principais da legislação que regulamenta o estágio no Brasil no período do recorte temporal proposto na pesquisa, tendo como horizonte os anos anteriores à 2007,

período no qual os estagiários entrevistados realizaram o estágio. Através desta primeira análise, num segundo momento, será confrontado aquilo que descreve a legislação com a dinâmica de contratação de estagiários na Universidade Federal de Uberlândia. Por fim, serão analisados os dados empíricos específicos dos estagiários na tentativa de compreender a realidade da UFU diante destas regulamentações.

Cabe deixar claro que a análise a que se propõe aqui toma como objeto o estágio não curricular, isto é, aqueles que não são obrigatórios para integralização do curso. Isso porque, a hipótese é a de que o trabalho do estagiário vem sim sendo utilizado de forma irregular com outros fins que não aqueles que estão dispostos na legislação, ou mesmo no seu contrato de trabalho.

### 3.2.6.1 Legislação brasileira que regulamenta o estágio

A regulamentação do estágio através de lei específica é algo relativamente recente na história brasileira. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943, em seus artigos 402 a 441<sup>78</sup>, já versava sobre a regulamentação da contratação de menores trabalhadores através do contrato aprendizagem. Mas esta forma de contratação, apesar de algumas vezes envolver estudantes<sup>79</sup>, guarda diferenças significativas em relação ao contrato estágio que veio posteriormente a ser regulamentado. A regulamentação do contrato aprendizagem tinha como objeto apenas o menor de idade. Ela surge como um instrumento importante que estabelece regras para a contratação de menores determinando, inclusive, que a idade mínima para o trabalho fosse de 14 anos.

Além disso, a contratação de um aprendiz, ao contrário do estagiário, só pode ocorrer, segundo a CLT, mediante à formalização da relação de emprego através da Carteira de Trabalho, como se observa nos artigos a seguir:

---

<sup>78</sup>Seção IV, *Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores da Aprendizagem* do Capítulo IV *Da Proteção do Trabalho do Menor* do Título III *Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho*. Aqui estamos tratando da redação original do texto, instituída pelo Decreto-Lei Nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. A CLT já sofreu inúmeras modificações via novas leis, decretos e medidas provisórias.

<sup>79</sup>A exigência do contrato aprendizagem não é da matrícula no ensino regular, mas sim no ensino profissionalizante. Vide o artigo 432: *Os aprendizes são obrigados à frequência do curso de aprendizagem em que estejam matriculados.*

Art. 415 - Haverá a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os menores de 18 anos, sem distinção do sexo, empregados em empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e daqueles que lhes forem equiparados

Art. 416 - Os menores de 18 anos só poderão ser admitidos, como empregados, nas empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e naqueles que lhes forem equiparados, quando possuidores da carteira a que se refere o artigo anterior [...].

O estágio, ao contrário disto, é uma relação de trabalho que não cria vínculo empregatício e pode ser realizado tanto por menores quanto por jovens matriculados no ensino de 2º grau, profissionalizante ou nos cursos de graduação e pós-graduação.

A primeira lei que surge com o fim de regulamentar o estágio é a Lei Nº 6.494 de dezembro de 1977, que mais tarde veio a ser regulamentada pelo Decreto Nº 87.497 de agosto de 1982<sup>80</sup>. Antes havia os decretos 66.546/70 e 75.778/75 que regulamentavam o contrato estágio.

O primeiro dizia respeito ao estágio de estudantes de ensino superior em estabelecimentos privados. Já o segundo, regulamentava o estágio de estudantes de ensino superior e de segundo grau profissionalizante no serviço público. Ambos deixavam claro que a relação de estágio não cria vínculo empregatício e deve ser remunerada através de bolsa. Os dois decretos foram, posteriormente, revogados pelo decreto de 1982.

Segundo a lei 6.494/77<sup>81</sup>, considerando sua última redação modificada em 2001 através da MP 2.164-41/01, “as pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular”. Ainda segundo a lei, os estagiários devem

---

<sup>80</sup>A lei *dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências*. Enquanto o Decreto *regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências*.

<sup>81</sup>A lei 6.494/77 foi revogada pela lei 11.788/08. O motivo da não utilização, para a análise, do texto mais recente da legislação sobre o estágio se justifica pelo período em que foi realizado o trabalho de campo (coleta de dados e entrevistas dos estagiários). A nova lei de estágio entrou em vigor em Setembro de 2008. Em relação às mudanças instituídas, o que se pode indicar é que a Nova Lei de Estágio (11.788/08), em direção contrária a maré de desregulações da legislação trabalhista, apresenta alguns avanços. Além de reafirmar a vinculação da atividade com a formação acadêmica do estagiário, deixa clara a caracterização do vínculo de emprego se houver descumprimento da legislação e aponta uma punição à instituição responsável pela interlocução entre estagiário e o contratante

estar freqüentando cursos de nível superior, médio, profissional de nível médio ou superior ou das escolas de educação especial<sup>82</sup>.

Elemento fundamental desta relação é a vinculação entre ensino e a prática, isto é, “o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário”, devendo assim “propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares”<sup>83</sup>.

Segundo a lei, a realização do estágio se dá a partir da assinatura de um *termo de compromisso* entre o estudante e a parte concedente, a partir da interveniência obrigatória da instituição de ensino.

Neste ponto é importante ressaltar que, de acordo com a regulamentação, um elemento fundamental da relação estagiário-contratante é a instituição de ensino. É ela a responsável direta por mediar a relação e acompanhar o desenvolvimento regular do desempenho do estagiário. Outra questão essencial diz respeito ao contrato do estagiário. Segundo o Art. 4º da lei 6.494,

O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

Além disso, a lei também versa sobre a jornada de atividade em estágio, afirmando que esta deve ser compatível com o horário escolar e com o horário da parte contratante.

O texto da lei é bastante curto e os principais pontos regulamentados por ela, foram citados acima.

O decreto 87.497/82 vem tratar, especificamente, do estágio curricular. E não apresenta características essenciais que se diferenciem daquelas

---

<sup>82</sup>No texto original de 1977, constavam apenas os cursos de nível superior, profissionalizante de segundo grau e supletivo. Em 1994, a Lei 8.859 assegura aos alunos de ensino especial o direito ao estágio. Já o estágio de alunos do ensino médio regular passa a ser regulamentado a partir da MP 2.164-41 de 2001.

<sup>83</sup>Lei 6.494/77.

citadas na lei<sup>84</sup>.

### 3.2.6.2 Normatização do estágio na UFU

A normatização do estágio na Universidade Federal de Uberlândia se dá apoiada na legislação explicitada no item anterior, isto é, na lei nº 6.494/77 e nos decretos 87.497/82 e 2.080/96.

O documento que regulamenta o estágio dentro da universidade é a Resolução nº1 de 1988 do CONDIR<sup>85</sup>. Nela podemos encontrar as diretrizes a serem seguidas para a realização de estágios extracurriculares na UFU<sup>86</sup>. Segundo esta resolução, a PROEX (Pró-reitoria Estudantil e de Extensão<sup>87</sup>) fica responsável pela execução da política de estágios extracurriculares atentando para que as atividades venham a contribuir para a formação pessoal e profissional do estagiário, e para que sejam cumpridas as exigências legais da relação de estágio.

De acordo com a legislação, a resolução nº1 de 1988 reitera que o estágio não gera qualquer tipo de vínculo empregatício (Art. 4º). Além disso, fixa que a jornada deve ser de 20 horas semanais, excetuando período de férias – em que esta poderá ser prolongada – ou desde que não acarrete em prejuízos às demais atividades acadêmicas do estagiário (Art. 6º e 7º).

Outro dado importante que consta na resolução são os critérios para aprovação, pela PROEX, dos pedidos de Estágio. De acordo com o Art. 10º da Resolução,

- a) os estágios devem proporcionar a complementação da formação pessoal e profissional do estudante considerando esta formação em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural e de relacionamento humano;

---

<sup>84</sup>O Art. 8º deste decreto teve nova redação dada pelo Decreto nº 2.080/96: Art. 8º A instituição de ensino ou a entidade pública ou privada concedente da oportunidade de estágio curricular, diretamente ou através da atuação conjunta com agentes de integração, referidos no caput do artigo anterior, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante. Com isso, a entidade concedente de estágio foi incluída como responsável pelo seguro obrigatório do estagiário.

<sup>85</sup>Disponível no anexo 2.

<sup>86</sup>De acordo com CORTES (2007, p. 54), “esta resolução está defasada em diversas questões, pois, o próprio termo extracurricular é inadequado, tendo em vista que todo estágio, por definição própria, é curricular, de forma que, a distinção que se faz atualmente é entre estágio obrigatório e não obrigatório”.

<sup>87</sup>Hoje, Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis.

- b) os estágios devem proporcionar experiências extracurriculares, contribuindo para a formação integral do estudante;
- c) a atividade a ser desenvolvida pelo estagiário na Universidade Federal de Uberlândia deverá estar ligada a projetos de ensino, pesquisa e extensão da Universidade.

A partir da aprovação do estágio pela PROEX, de acordo com a resolução, a contratação e responsabilidade sobre o estágio realizado no interior da UFU ficariam a cargo da PROEH (Pró-Reitoria de Recursos Humanos). Somente a partir do final de 2004, os estágios – internos e externos – passam a ser responsabilidade da PROGRAD, não mais da PROEX. Neste contexto foi criado o Núcleo de Estágio (NUCLES), órgão que surge, de acordo com Cortes,

Com a intenção de organizar as informações e centralizar as atividades de estágio, tanto internos quanto externos, buscando criar uma estrutura pessoal, de forma a definir normas e procedimentos administrativos para as coordenações e melhor orientar, alunos e empresas, quanto às condições e oportunidades de estágios. (CORTES, 2007, p. 59)

O NUCLES, apesar de funcionar com espaço físico próprio dentro da PROGRAD, ainda não constava no organograma da instituição, que no período de 2007/2008 vinha passando por discussões para a criação efetiva do núcleo e a sistematização de uma política de estágio.

### 3.2.6.3 A contratação de estagiários na UFU como parte do processo de precarização do trabalho

Tendo em vista a legislação brasileira e a normatização da Universidade Federal de Uberlândia, cabe agora analisar os estágios realizados nesta universidade.

Durante a pesquisa de campo foram realizadas oito entrevistas com estagiários que atuavam em diversas áreas da Universidade no período de 2005, 2006 e 2007. Destes, dois atuaram na Diretoria de Processamento de dados (DIRPD), outros dois na Assessoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais (ASDRI), o quinto atuou na Diretoria de Bibliotecas (DIRBI) e depois na Diretoria de Cultura (DICULT), o sexto na Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPP), o

sétimo no Laboratório de Ensino em Geografia (LEGEO) e, por último, o oitavo estagiário que atuou na Diretoria de Planejamento (DIRPL)<sup>88</sup>.

O que se pode identificar de antemão, a partir das entrevistas, é que nenhum dos estagiários atuava diretamente na área de sua formação. Dos oito entrevistados, cinco deles cursavam a graduação em Ciências Sociais, dois eram do curso de Ciências Econômicas e um do curso de Letras. Quando foram questionados se a função exercida estava relacionada com o curso de graduação, apenas o estagiário 4 do curso de letras, que atuava na ASDRI, disse que de alguma forma sim, mas apenas em relação às funções que ele desempenhava na área de línguas. O estagiário 6 das Ciências Sociais, que atuava na PROPP, disse que no primeiro mês tinha mais relação, mas apenas quando ele participava das reuniões do Comitê de Ética, órgão para o qual ela foi realocado.

O que ficou claro em algumas falas é que o estágio, apesar de não se relacionar diretamente com o curso do estagiário, acabou por fornecer uma formação que os entrevistados consideraram importante para a vida profissional, como se pode observar nos trechos a seguir:

Não posso dizer que não contribuiu de maneira alguma. Porque lá estabeleci uma relação boa com aqueles funcionários, que prezo muito. Aprendi a lidar com problemas que eu nunca tinha lidado antes, que eu acho que isso pode me ajudar na vida profissional, como, por exemplo, fiz ofício, memorando, telefonema para alunos, experiência de lidar com o próprio sistema, com impressão de histórico, de mexer com ata, digitalizar, cadastro de aluno. Foi bom, foi uma experiência boa, mas relação com meu curso, não tinha nada (Estagiário 1, das Ciências Sociais, DIRPD)

Contribui bastante pra minha formação acadêmica. Eu aprendi muita coisa, tanto da área de relações pessoais, quanto na área da cooperação entre as universidades, da cooperação entre os países, e da língua inglesa também, aprendi bastante. (Estagiário 3, das Ciências Econômicas, ASDRI)

O estagiário 1, assim como o 2, cursava Ciências Sociais e foi contratado para atuar na DIRPD auxiliando os funcionários a trabalhar a partir de um novo Sistema de Informações para o Ensino (SIE) que fora recentemente implantado na UFU. No decorrer do estágio foram realocados para trabalhar no Setor de

---

<sup>88</sup>O roteiro das entrevistas pode ser consultado no ANEXO 4. Os nomes dos estagiários serão preservados. Identificaremos, para a análise, cada um por um número, citando sempre como referência o curso de graduação e a área em que cada um atuou.

Registro Escolar, ligado à PROGRAD. Segundo o estagiário 2, entre as funções que desempenhava estava a manutenção no arquivo de informações de alunos; montagem de processo de registro de diploma da graduação; impressão de histórico e atestado de matrícula; auxílio no período de matrícula de alunos ingressantes; e atendimento ao aluno.

De acordo com o estagiário 1, ele acredita que o motivo desta realocação se deu,

[...] porque não tinha funcionário que fizesse o serviço que a gente estava fazendo. Como a sobrecarga para cada funcionário era de muitos cursos, tinha funcionário que cuidava de 4, 3 cursos, e cursos que são mais pesados, dão mais trabalho. Aí tinha que redistribuir esses cursos. Se não me engano, a funcionária que cuidava dos cursos que eu cuidei, junto com outra estagiária, ela tinha saído com licença pro sindicato. Então precisava realocar outro funcionário, mas a alternativa foi o estagiário. (Estagiário 1)

O trabalho descrito pelo estagiário é referente ao processo de confecção de diplomas de graduação, que envolve conferência de integralização de currículos dos cursos e dos documentos pessoais do aluno. Quando ele se refere aos cursos mais “pesados” está se referindo aos cursos cujas grades curriculares são mais complexas, exigindo maior tempo e atenção para a conferência<sup>89</sup>.

A partir dos depoimentos acima fica claro que as atividades desempenhadas pelos dois estagiários não tinham relação alguma com sua formação e que, além disso, referiam-se claramente a atividades técnico-administrativas da universidade. Isto fica ainda mais evidente num outro trecho da fala da estagiário 1:

Nós realizamos a função de técnicos administrativos concursados e tal, que entraram na universidade através de concurso, que tinham salário bem maior do que o nosso, e então a gente trabalhava, até com mais, eu boba assim, até com mais responsabilidade do que eles, porque pra nós era tudo muito novo então se a gente não fizesse ia ser uma responsabilidade nossa para com o aluno que era da mesma categoria que a nossa. Então a responsabilidade que a gente tinha era pensar ‘não, a gente tinha que fazer o melhor porque se fosse no meu lugar eu queria que a pessoa tivesse responsabilidade comigo’. Voltando ao ponto...o trabalho que a gente fazia era idêntico tanto que a gente até ajudava outros funcionários,

---

<sup>89</sup>Segundo o entrevistado, os cursos de Música com habilitações em instrumentos específicos são exemplos de currículos mais complexos.

quando eles tinham dúvidas com relação ao sistema. Por exemplo, quando eu tive que sair, ia concluir o curso, eu tive que passar tudo pra uma funcionária que já estava lá, uma funcionária efetiva, tudo que eu fiz, tudo que precisava fazer, quem colava grau, quem não colava, quem já tinha diploma, pra quem precisava expedir diploma, o porquê dos diplomas que estavam errados, os processos mais lentos, mais graves. Eu tive que passar tudo pra ela. (Estagiário 1)

Tendo em vista estes dois depoimentos, já é possível afirmar que há um descumprimento daquilo que consta na legislação e, inclusive, na normatização da universidade: da necessidade do estágio cumprir uma função de formação profissional ligada a formação acadêmica do aluno. E isto pode ser percebido também nas falas de outros estagiários que atuaram em outros órgãos no interior da UFU. O estagiário 8, do curso de Economia, que trabalhou na DIRPL afirma que a função desempenhada não tinha “nada a ver” com seu curso e, ainda, que não contribuiria para a sua formação acadêmica. Segundo ele, o que ele fazia era aquilo que os técnicos que ali trabalhavam não tinham tempo de fazer: “eu era bem quebra galho. Fazia de tudo. As tarefas mais simples que o pessoal não tinha tempo de fazer, eu fazia: digitar texto, tabela no excel, buscar documento em outro andar, tirar xerox.” (Estagiário 8).

Já os dois estagiários contratados pela ASDRI, o nº 3 do curso de economia e o nº 4 do curso de letras, relatam que lhes eram solicitadas funções para além daquelas para as quais eles foram contratados (atividades relacionadas à alguma língua estrangeira, como tradução de documentos, ligações internacionais, etc). É possível constatar isto no relato do estagiário 3:

Fui contratado pra desenvolver tradução (inglês-português, português-inglês). Só que como a assessoria era um setor que tava crescendo e que teve uma explosão no ano de 2007, eu acabei desempenhando outras funções. Além das traduções eu desempenhava função de secretária, de atendimento ao aluno, de atendimento a estrangeiro, de encaminhamento destes estrangeiros que chegavam e saíam do país, tradução de documento da universidade para com outras universidades, tradução de acordo de cooperação, ligações internacionais. (Estagiário 3)

Quando questionado sobre outras funções estranhas à do estágio que poderiam ter sido solicitadas, a estagiário 3 afirma:

Tinha algumas coisas, né? Como, por mais que tivesse uma pessoa responsável em colar cartaz, colar edital pela universidade inteira, a gente acabava fazendo isso, a gente saía andando pela universidade para colar cartaz, levar /buscar documento em reitoria, levar requisição de hospedagem em hotel, buscar gente no aeroporto. (Estagiário 3)

O estagiário ainda afirma que fazia os deslocamentos (hotel, aeroporto) com veículo próprio e que nunca havia sido recompensado por isso.

Assim como estes dois entrevistados, o estagiário 6 (das Ciências Sociais) também desempenhava funções de secretário na PROPP, especificamente no Comitê de Ética da universidade. Segundo relata, ele foi contratado como estagiário da PROPP, sem muitas especificações sobre a vaga no edital, mas foi realocado no segundo mês de estágio para a secretaria do comitê de ética, pois havia uma demanda por funcionário neste setor.

O estagiário 5, que atuou na DIRBI e na DICULT, também indica que nenhum dos dois estágios se relacionavam com o curso de graduação em Ciências Sociais. No caso da Biblioteca, ele foi contratado com a função de guardar livros, função esta que já havia sido exercida por um funcionário concursado, mas que, segundo ele, havia sido exonerado por não ter passado no estágio probatório. Além dele, outros dois estagiários e um outro funcionário contratado através da FAEPU<sup>90</sup> trabalhavam na mesma função.<sup>91</sup> De acordo com o entrevistado, ele ainda realizava outras funções como: vigiar determinado setor para evitar que o usuário entrasse ali, etiquetar livro, ficar na portaria verificando quem entra e quem sai.

Já no segundo estágio, realizado na DICULT, o entrevistado tinha função de produtor cultural, que ele acredita acrescentar mais academicamente já que se relacionava à atividades culturais e não era tão mecânico quanto o trabalho na biblioteca. Além disso, ele acredita que tenha uma contribuição importante para aquilo que ele almeja para o futuro. De acordo com ele, quem desempenhava sua função na Diretoria de Cultura era uma funcionária que estava afastada por problemas de saúde.

O caso do estagiário 7 é um pouco diferente, pois ele foi contratado para uma função que, a princípio, estava ligada a sua formação acadêmica: as

---

<sup>90</sup>Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia.

<sup>91</sup>Na maioria dos setores pesquisados havia outros estagiários com funções idênticas ou semelhantes à dos entrevistados. Alguns setores, inclusive, funcionam essencialmente com trabalho dos estagiários. É este o caso da Dicult e da Asdri.

Ciências Sociais. Na fala dele: “eu passei no processo de seleção para participar do plano do projeto diretor participativo de Nova Ponte, mas, no entanto, a verba vem desse projeto, mas eu trabalho em outro: o ODURB, Oficina de Desenho Urbano.” (Estagiário 7). Porém, segundo ele, quando inicia o estágio acaba desempenhando uma outra função : de secretário. Especificamente, ele diz que monta kit, faz ligação, envia material pelo correio, entra em contato com escolas e outras faculdades para verificar o interesse em adquiri-los. Ainda coloca que, até o final do estágio, não sabia do que se tratava o projeto em que ele atuava.

Além disso, o estagiário afirma que, por várias vezes, acabou por desempenhar tarefas alheias ao trabalho cotidiano, atividades de cunho pessoal para o coordenador do projeto. Ele cita como exemplos: passar agenda de celular para outro celular, e levar livro do professor no terminal de ônibus central para um projeto de abandonar um livro em algum local público<sup>92</sup>.

Como se pode observar, dentre os casos aqui citados, todos eles, pelo menos em algum aspecto, vão em direção contrária à regulamentação do estágio. Primeiramente, a questão mais evidente é a dissociação da atividade realizada com a formação acadêmica. Além da legislação citada, tal obrigatoriedade na relação de estágio fica ainda mais clara no artigo 1º da Portaria nº 8 de 2001 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

Art. 1º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, podem aceitar, como estagiários, pelo prazo máximo de vinte e quatro meses, alunos regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou de educação especial, vinculados à estrutura do ensino público e particular, oficiais ou reconhecidos.

§ 1º O estágio, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino e controlado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade solicitante, será planejado, executado, acompanhado e avaliado em conformidade com os currículos e deverá propiciar

---

<sup>92</sup>Parece não caber, para esta pesquisa, considerar este último caso, em que o contratante extrapola nas exigências. Isto porque, apesar de absurdo, não contribui para nossa análise, tendo em vista que a atividade solicitada seria estranha não só como atividade a ser desempenhada por um estagiário, como por qualquer funcionário de outro tipo, principalmente em se tratando de um funcionário público. De acordo com os incisos XVI e XVII do Art. 117 do RJU (lei 8.112/90), é proibido ao servidor “utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares” ou “cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias.”

complementação de ensino e aprendizagem aos estudantes, constituindo-se em instrumento de integração, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

§ 2º Somente poderão ser aceitos estudantes de cursos cujas áreas estejam relacionadas diretamente com as atividades, programas, planos e projetos desenvolvidos pelo órgão ou entidade nos quais se realizar o estágio. (Portaria MPOG nº 08/01)

Fica evidente em todos os textos, a exigência do estágio apresentar-se como complementação da formação acadêmica. Porém, esta forma de contratação desvinculada acaba por se viabilizar, e ser recorrente, na UFU.

Segundo Cortes (2007), a universidade se apresenta sem uma real política interna de estágios e não consegue acompanhar todos os casos, como institui a legislação. A consequência disto, de acordo com a autora, é que a atividade pode acabar por não cumprir seu “papel como componente do processo de formação do estudante, com objetivos educacionais-formativos e como fator de interesse pedagógico” (CORTES, 2007, p. 60).

O que é complicado, neste caso, é que quem contrata é, também, quem deveria fiscalizar. A partir da concepção aqui adotada, acredita-se que não é a simples desinformação ou falta de uma estrutura que possa subsidiar o trabalho do estagiário dentro e fora da universidade, que leva a este tipo de contratação. Ela faz parte de uma dinâmica mais ampla que envolve cortes de contratação de funcionários, como foi explicitado no capítulo um, e que acarreta em uma necessidade, por parte da instituição, de procurar formas alternativas de contratação tendo em vista sua demanda por trabalhadores.

Outro fator importante, apontado na legislação do estágio, é a questão da jornada de trabalho. Segundo a Lei nº 6.494/77, em seu artigo 5º,

A jornada de atividade estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com seu horário escolar e com o horário da parte em que venha ocorrer o estágio.

Parágrafo único: Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com interveniência da instituição de ensino.

A regulamentação nº 1/88 do CONDIR, como já foi mostrado no item anterior, reafirma as 20 horas como jornada de estágio e a possibilidade de 40 horas no período de férias “ou quando o estudante não tiver prejuízo das demais

atividades acadêmicas para realização do estágio [...]”. A partir das entrevistas observamos que esta é outra questão que, muitas vezes, não é cumprida.

Apesar de todos os termos de compromisso do estágio interno na UFU deixar claro que a carga horária é de 20 horas semanais, alguns dos entrevistados relataram ter que trabalhar mais do que as quatro horas diárias. Alguns trabalhavam mais horas em períodos específicos e poderiam descontar estas horas através de folgas em outro período, outros trabalhavam mais de forma mais recorrente muitas vezes sem ter a possibilidade de desconto deste tempo adicional trabalhado. Os relatos a seguir explicitam esta questão:

O horário era flexível, a gente podia trabalhar ou de manhã, ou à tarde ou à noite. Quanto à isto era tranquilo. Agora, várias vezes, e isso era uma coisa muito comum, muito frequente, de todos os estagiários trabalharem mais, além das 4 horas, e a gente podia compensar estas horas depois, faltar e tal. Mas o volume de trabalho, o volume de circulação na assessoria, não permitia que a gente se ausentasse por muito tempo, então acabava que a gente trabalhava mais. Eu cheguei a trabalhar quase 8 horas por dia, se meu horário era da 13h30 às 17h30, de eu ficar até às 20h. De eu voltar à assessoria às 10 horas, de eu acordar no sábado de manhã, de eu fazer serviço na minha casa. Isso aconteceu e isso era muito freqüente, por causa volume de trabalho que tinha lá. E, às vezes, o estagiário, ele não era reconhecido por isso. A gente fazia muito além do que eles pediam e às vezes a gente não era nem com um muito obrigado, nem com um reconhecimento disso. (Estagiário 3, ASDRI)

Sempre, sempre faço mais [de quatro horas diárias]. E essas horas extras, elas não são compensadas. A gente não pode faltar, a gente não pode tirar férias, entendeu? Sempre que falta ou que precisa faltar, precisa viajar, está lá, tem alguém te olhando e marcando no caderno que você está com tantas horas em falta e você tem que repor, e suas horas extras não valem. (Estagiária 4, ASDRI)<sup>93</sup>

Além disso, muitos deles afirmam que o estágio chegou a comprometer a atividade acadêmica. E este ponto também é claro na legislação, que estipula que o prioritário é a formação acadêmica sobre o trabalho a ser desempenhado.

Segundo o entrevistado 1, o estágio acabou comprometendo pois, em razão da necessidade da bolsa de estágio, ele teve que trabalhar até a

---

<sup>93</sup>Aqui não cabe discutirmos a possibilidade (ou a necessidade) de pagamento de horas extras, visto que o estagiário não tem direito aos benefícios de um trabalhador formalizado (estatutário ou celetista), pois a atividade estágio não cria vínculo empregatício.

conclusão do curso. Já o estagiário 5, afirma que foi prejudicado pois sua jornada na biblioteca era de 18h30 às 22h30, horário que, segundo ele, era complicado para quem cursava graduação no período da manhã. Os estagiários 3 e 4 apontam o excesso de trabalho, que tomava mais horas no dia, como a razão do comprometimento do desempenho acadêmico. Segundo o estagiário 4,

[o estágio] compromete [o desempenho no curso de graduação] porque, já aconteceu de eu ter prova no outro dia e eu ter que ficar aqui até mais tarde, porque não tinha outro jeito, [...] estava esperando ligação, estava esperando horário pra fazer ligação pra outro país e você acaba chegando em casa e não estudando o tanto que precisava ter estudado. Então de uma forma ou de outra compromete. (Estagiário 4)

Mesmo com tantas adversidades, a motivação que levava os estudantes a começar o estágio e se manter nele, na maioria dos casos, era a remuneração (a bolsa estágio que recebiam). Apenas alguns deles faziam porque gostavam da atividade que desempenhavam, como no caso dos estagiários 3, 4 na ASDRI e do estagiário 5 quando atuou na DICULT.

Krein (2007a) apresenta outra razão para a procura dos estágios. Segundo o autor,

[...] dadas as imensas restrições do mercado de trabalho na criação de oportunidades de ocupação, o trabalho estágio passa a ser considerado uma das poucas “possibilidades” de inserção profissional. Para os jovens, ele é uma esperança de aquisição de experiência profissional e inserção no mercado de trabalho. Isso faz com que, apesar da precariedade, haja uma disputa acirrada pelas vagas que surgem. Nem os estudantes e nem as instituições de ensino têm força para contrapor-se à lógica do mercado, pois as que colocam condições são preteridas em relação a outras que aceitam avaliar a relação sem qualquer exigência [...] (KREIN, 2007a, p.178).

A maioria dos estágios internos da UFU é remunerado com bolsa. À época da entrevista, o valor da bolsa era de R\$260,00. Valor este que foi instituído pela Portaria nº 8/01 do MPOG:

Art. 5º O estudante de nível superior ou de segundo grau receberá, a título de bolsa de estágio, pela jornada semanal de vinte horas, importância mensal equivalente a duzentos e sessenta reais e cento e quarenta e cinco reais, respectivamente.

Vê-se que já havia se passado seis anos de vigência deste valor da bolsa, sem que houvesse nenhum reajuste que pudesse, minimamente, acompanhar a evolução do custo de vida. Desta forma, verifica-se que a realização do estágio era uma tarefa difícil, pois além de não fornecer formação que complementasse à acadêmica, ainda tinha como contrapartida um valor remuneratório muito baixo.

Outro fator importante apontado por dois entrevistados, diz respeito à responsabilidade que o estagiário precisa assumir sem que ele tenha um vínculo que a justifique de alguma forma. Segundo o estagiário 5,

[...] o estagiário ele tá ali como servidor, quando ele está no estágio ele está como servidor passageiro, só que ele não tem vínculo. Tanto é que, por exemplo, eu fui num banco pra ver se eu conseguia um empréstimo, o sistema nacional do banco não reconhece o estagiário como atividade empregatícia, como atividade remunerada. [...] Eu acho que o estagiário não devia ter tanta responsabilidade assim, entendeu? Eu sei que, por exemplo, se der errado, quem vai pagar pelo erro é o coordenador, é o diretor de cultura da UFU. Só que acaba que quem lá faz tudo acaba sendo o estagiário que não tem vínculo, não tem responsabilidade assim, entendeu? Então assim, é uma responsabilidade muito grande, que eu acho que quem deveria ter é as pessoas que tem vínculo com a UFU. Vínculo mesmo. É o diretor, é o gerente, é o funcionário contratado, entendeu? Não o estagiário. Eu faço coisas que, às vezes eu fico pensando: 'pô, se eu não fizer vai ficar ruim pra mim com o diretor, mas quem vai se \*\*\*\* é a DÍCULT', entendeu? Então, uma diretoria vai se \*\*\*\*, se um estagiário não cumprir da melhor forma a sua função. (Estagiário 5)

Evidencia-se que, apesar de ter que assumir uma responsabilidade maior do que lhe deveria ser atribuída, o estagiário não pode se inserir em outros âmbitos da vida social da mesma forma (como no caso do empréstimo). No espaço do trabalho, ele é mais que um estagiário, enquanto que fora dele, ele é reconhecido apenas como tal. Isto porque, as atividades que o estagiário assume são de responsabilidade de trabalhadores vinculados a universidade de outra forma, que usufruem mais amplamente de certos direitos como salários melhores, estabilidade, seguridade social, férias, 13<sup>o</sup>, etc.

É claro que existem, na UFU, inúmeros estagiários que vêm atuando na sua área de formação, em conformidade com a lei. Uma busca pelos Laboratórios, nos Museus, nas Empresas Junior, no Núcleo de Assistência Jurídica, entre outros setores da universidade, seria suficiente para se encontrar estagiários atuando realmente como tal. Mas o que se propôs neste trabalho foi justamente

procurar setores que vinham utilizando o estágio de forma irregular – prática que vem sendo muito recorrente, talvez por serem possibilidade imediata de trabalhado qualificado e de baixa remuneração.

Tendo em vista o que foi exposto, o que se verifica é que a UFU, sob vários aspectos, vem utilizando o trabalho estágio de modo avesso ao que rege a legislação e às normatizações que regulamentam a atividade.

Tendo isto ficado claro, também compreende-se que a estrutura que organiza o estágio dentro e fora da universidade, é insuficiente para dar conta do acompanhamento das suas atividades e evidenciar suas irregularidades.

Em que pese esta consideração, na concepção aqui exposta, não se acredita que seja esta a resposta para o que vem acontecendo na Universidade Federal de Uberlândia.

A contratação do trabalho estágio faz parte de uma dinâmica mais ampla, muito comum em empresas privadas, de utilização desta modalidade de contratação como forma de baratear os custos de produção.<sup>94</sup> Tal realidade tem se tornado recorrente.

E, no caso da esfera estatal, também vem a aparecer principalmente a partir do final dos anos 1990 quando vivencia-se, como demonstrado, um período de baixa contratação de funcionários, acompanhada de terceirizações e privatizações.

O texto do Parecer 0437/2006 da procuradoria federal – em resposta a solicitação de esclarecimentos da UFU no que dizia respeito à possibilidade do estudante fazer dois estágios simultaneamente ou exceder a carga horária de 20

---

<sup>94</sup>Conforme Krein (2007, p. 176): “Apesar da inexistência de estatísticas de órgãos oficiais, é visível a ampliação dessa modalidade de contratação. Um dos poucos dados sobre trabalho estágio, com série histórica, conhecidos e disponibilizados, é produzido pelo Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), em seu relatório social anual. Apesar de ser uma organização não-governamental presente em todas as unidades da federação, ela não é a única que faz intermediação de trabalho estágio. A alocação do estágio também é realizada por empresas de intermediação de mão-de-obra e diretamente entre a instituição do ensino e a empresa, órgão público ou organização social. A partir dos dados do CIEE, observa-se um crescimento sistemático do número de estagiários intermediados por essa instituição, especialmente após os anos 90, inclusive em anos de baixo dinamismo econômico e de elevação do desemprego, [...] chegando a superar 268 mil, em 2005 [em 1996 eram 75.177]. É um número maior do que os contratos temporários ativos em 31 de dezembro do mesmo ano. O CIEE diz ter convênio com 90 mil organizações empresariais e sociais. A média de permanência no estágio foi, em 2004, de 5,7 meses.”. Apesar de serem dados referentes a estágios em empresas privadas, a evolução é interessante de ser observada no sentido de que nos mostra uma tendência de ampliação de contratação desta modalidade.

horas semanais de estágio – deixa clara a existência deste desvio na utilização do contrato estágio:

3.1.5 - Assim, pela natureza jurídica do estágio, as atividades exercidas pelo aluno, a esse título, devem ter nexos com o(s) curso(s) que está a fazer. Do contrário, poderá configurar vínculo de emprego do estudante junto à respectiva entidade/empresa concedente do estágio, independentemente de se ter formalizado todos os papéis atinentes a celebração do estágio (convênio, termo de compromisso, seguro de acidentes pessoais, etc.); é o denominado “contrato-realidade” – tão badalado nos meios judiciais (Justiça do Trabalho), não muito raro ocorrer com empresas que simulam situações de estágio para conseguir mão-de-obra barata (o estagiário não tem direito a férias, 13º salário, FGTS, PIS, etc.).

Diante deste parecer, poder-se-ia concluir que no caso dos estagiários entrevistados há uma configuração de vínculo de emprego a partir do tal “contrato-realidade”, semelhante ao que ocorre em empresas.

Neste sentido, Krein esclarece os motivos desta prática ao dissertar sobre as formas alternativas de contratação, que as empresas vêm lançando mão a partir dos anos 1990. De acordo com ele,

[...] junto com a terceirização cresceu a relação de emprego disfarçada (*autônomo proletarizado*, Pessoa Jurídica (PJ), cooperados e trabalho estágio ou *escravários*). Esse tipo de relação contém características típicas de um emprego, mas o contrato se estabelece com a outra parte na condição de pessoa jurídica, cooperativa, autônomo ou estágio. É uma forma de reduzir os custos de contratação por implicar uma tributação (incluindo as contribuições sociais) menor (KREIN, 2007b, p. 8).

Ainda segundo o autor, o estágio se faz uma alternativa interessante em função das poucas exigências necessárias para a sua contratação.

Como já foi visto, o imprescindível é apenas:

[...] uma declaração da instituição de ensino, o seguro de vida pessoal e o pagamento de uma “bolsa-auxílio” que é objeto de livre negociação entre o estagiário e o contratante. Portanto, do ponto de vista de custos, ele é bastante atrativo para as empresas, o que estimula a substituição de trabalhadores permanentes por

estagiários, como aparece em inúmeras denúncias. (KREIN, 2007a, p. 175)<sup>95</sup>

Mas a utilização do trabalho estágio de forma irregular, como se está evidenciando, não é exclusividade das instituições privadas. Krein (2007a) reitera que, também, alguns setores de instituições públicas vêm adotando a prática de contratação de estagiários sem vinculação com sua formação. Ele cita, inclusive, o exemplo dos bancos federais (KREIN, 2007a, p. 176).

A partir das discussões feitas e, considerando o descumprimento da legislação de estágio, como foi demonstrado, podemos considerar que este tipo de trabalho estágio – irregular – na universidade faz parte do processo de precarização do trabalho que vem ocorrendo na instituição.

---

<sup>95</sup>Krein (2007, p. 177) cita a reprodução de trechos interessantes de entrevistas sobre estagiários feitas por Macedo e publicadas no Estadão: “[...] meu filho foi sumariamente mandado embora na semana em que colou grau. Ele sabe bem, e disse, o quanto o estágio lhe tirou, inclusive atrapalhando seu melhor desempenho no curso; ... estagiários ... não aprendem nada, pois são vistos, pela maior parte das organizações, como uma mão-de-obra que caiu do céu, barata e de bom nível, para cobrir os buracos dos *downsizings* constantes. Vão tirar cópias xerográficas, trabalhar como mensageiros, ou ensinar as pessoas a utilizar os equipamentos eletrônicos na antesala dos bancos; ... trabalhei como estagiária em uma empresa, de 10 a 11 horas por dia ... hoje me arrependo por ter sido conivente com esse sistema exploratório cada vez mais recorrente no mercado de trabalho; ... chego a ser mais ousado e afirmo que hoje, em relação aos estudantes de Direito, a regra dos escritórios de advocacia é a não-remuneração...; ... meu filho, com 24 anos, comunicou-me que estaria deixando de entregar sua monografia para conclusão de seu curso de Economia, para apenas tentar prorrogar seu estágio por mais seis meses ... (ele) precisa vestir-se como um executivo, pois sua postura tem que ser de funcionário efetivo da organização ... Nós, pais, sabemos que além de tudo temos que ajudá-los a ser *escraviários*, pois ... suas despesas são maiores do (que aquilo) que ganham; Sou contratada ... há exatamente dois anos e meio, sem férias e trabalho nove horas por dia ... (sem contar a hora de almoço) ... tenho obrigações e responsabilidades iguais às de um profissional registrado, ou ... até mais ...; Tem banco que exige dedicação exclusiva (oito horas), além de carro próprio, e ... obriga o infeliz a rodar ... média diária de 100 km por dia, mal pagando a gasolina ... Acredito que a quase totalidade dos propagandistas de laboratórios farmacêuticos sejam estagiários atuando nas condições acima. Há empresas que como pré-requisito para contratação exigem carros de certo ano de fabricação em diante; ... vi colegas comprometendo os estudos, horas de sono e até o ano acadêmico por conta da carga de trabalho imposta nos estágios” (MACEDO apud KREIN, 2003, p.1).

## CAPÍTULO 4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisar qualquer processo de trabalho e descrevê-lo não é tarefa fácil para o pesquisador que está excluído muitas vezes das dinâmicas laborais que estuda. Tentar compreender a dimensão das mudanças que ali ocorreram em um determinado período de tempo é ainda mais complicado. Apesar de a pesquisadora ter participado, durante mais de um ano, da rotina de trabalho de um setor da universidade, não pôde fazer esta imersão em todos os outros setores pesquisados. Desta forma, pode haver lacunas que são fruto deste distanciamento do cotidiano do trabalhador, que limita, em certa instância, tanto a forma de análise quanto o alcance e possibilidades da mesma.

Os aspectos centrais do que se pretendia discutir com esta dissertação de mestrado foi apresentada nos três capítulos acima. Nestas considerações apenas irá se pontuar aquilo que se considera como elementos importantes e conclusivos do trabalho e, também, apontar algumas dificuldades de pesquisa.

Procurou-se demonstrar, com esta pesquisa, que o trabalho no setor público, assim como o trabalho realizado nas empresas privadas, também está inserido num processo mais geral de precarização que se evidenciou a partir dos anos 1990 no Brasil. Por outro lado, tentou deixar claro que, no setor público, tal a dinâmica tem suas especificidades relativamente ao que ocorre na iniciativa privada e que, por isto, precisa ser analisada de forma diferenciada.

Durante o desenvolvimento da pesquisa e análise da realidade tomada como objeto, ficou evidente que as medidas político-ideológicas discutidas influenciaram efetivamente nas condições do trabalho dos servidores técnicos administrativos da UFU apontando para o que definimos como um *processo de intensificação e precarização do trabalho*. Nesse sentido, o objeto de estudo constitui um elemento da realidade que representa, de forma clara, a confluência das mudanças no mundo do trabalho e as transformações no interior do Estado.

Acredita-se não ser possível generalizar a análise, pois há que se considerar a relativa autonomia e singularidades das universidades federais e o fato de que este trabalho não traz dados de outras instituições. Isto é, o que se propôs fazer aqui talvez não permita considerar que é um processo comum a todas as

IFES. Mas, ainda que o caso relatado não possa ser generalizado pelas particularidades que veicula, é possível identificar este processo como uma tendência que vem se desenvolvendo no setor público brasileiro como um todo. A partir da legislação avaliada e da análise da condução das políticas para o setor público, pode-se afirmar que, de alguma forma, as alterações apresentadas têm consequências diretas, em termos de perdas progressivas de proteção jurídica e salarial, para o conjunto dos servidores federais.

No caso específico da UFU, pode-se concluir que está em curso um processo de intensificação do trabalho dos servidores técnico-administrativos verificado na análise da organização e das condições trabalho. Os aspectos principais deste processo dizem respeito à intensificação pelo aumento do ritmo de trabalho e pelo acúmulo de atividades muito em função da não reposição de postos abertos (devido à aposentadoria, morte ou exoneração) e da ampliação da demanda por trabalho gerada pela expansão da universidade que não foi acompanhada pela expansão das contratações. Igualmente se verificou que a diversificação das contratações acarreta tanto na intensificação do trabalho dos servidores efetivos, como também constituem uma forma de contratação precária para os trabalhadores submetidos a elas: os terceirizados, celetistas e estagiários. Ante o exposto, confirma-se a hipótese de que ocorre nesta universidade, como parte de uma dinâmica mais ampla, um processo de precarização do trabalho dos servidores públicos técnico- administrativos.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000: dilemas da era neoliberal. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Londrina: Praxis, 2007a.
- \_\_\_\_\_. A tessitura da redundância: elementos teórico-metodológicos para uma investigação sobre a experiência da precarização do trabalho no Brasil. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL TRABALHO, POLÍTICA E SOCIEDADE, 1., Uberlândia, 2007b. *Anais*.
- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. (Org.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: FRIGOTTO, G.; GENTILI, P. (Org.). *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez, 2001.
- ANTUNES, Ricardo. *A desertificação neoliberal no Brasil: Collor, FHC e Lula*. Campinas: Autores Associados, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Boitempo, 2005a.
- \_\_\_\_\_. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005b.
- \_\_\_\_\_. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ARAÚJO, Elizeu Serra de. As Reformas da Previdência de FHC e Lula e o Sistema Brasileiro de Proteção Social. *Revista de Políticas Públicas*. São Luis, v. 13, n. 1, p. 31-41, 2009.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR – SINDICATO NACIONAL. Fundações privadas ditas de apoio à Universidade Pública. *Caderno ANDES*, Brasília, n. 23, ago. 2006.
- BARBOSA e SILVA, Leonardo. Uma reforma contra o funcionalismo. *Revista Perspectivas*, São Paulo, v. 27, p. 39-54, 2005.
- BATISTA, Roberto Leme; TUMOLO, Paulo Sérgio (Org.). *Trabalho, economia e educação: perspectivas do capitalismo global*. Maringá: Práxis; Massoni, 2008.

BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOITO JUNIOR, Armando. Neoliberalismo e relações de classe no Brasil. *Idéias*, Campinas, n. 1, p. 13-48, 2002.

\_\_\_\_\_. Neoliberalismo, sistema educacional e os trabalhadores em educação no Brasil. *Revista Eletrônica Espaço Acadêmico*, v. 14, p. 4-10, 2002a.

\_\_\_\_\_. A hegemonia neoliberal no governo Lula. *Crítica Marxista*, Rio de Janeiro, v. 17, p. 9-35, 2003.

\_\_\_\_\_. O Governo Lula e a reforma do neoliberalismo. *Revista da Adusp*, São Paulo, v. 34, p. 6-11, 2005.

BOSI, Antônio de P. Precarização do trabalho docente: novas e velhas formas da dominação capitalista (1980-2005). *Universidade e Sociedade*, Brasília, v. 38, p. 56-76, 2005.

BRASIL. Presidência da República. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. *Plano diretor da reforma do aparelho do Estado*. Brasília: Câmara da Reforma do Estado, 1995.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A reforma do estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle. *Lua Nova*, São Paulo, v. 45, p. 49-95, 1998.

CHAUÍ, Marilena de Souza. A Universidade Operacional. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 9 maio 1999. Caderno Mais.

\_\_\_\_\_. *Escritos sobre a universidade*. São Paulo: Ed. UNESP, 2001.

CORTES, Simone P. *Estágio a partir dos anos 1990: estudo de caso na Universidade Federal de Uberlândia*. 2007. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2007.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! : a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DIEESE. As relações de trabalho no setor público: ratificação da convenção 151 e resolução 159 da OIT. *Nota Técnica nº 22*, São Paulo, 2006.

\_\_\_\_\_. Política de valorização do salário mínimo: considerações sobre o valor a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2012. *Nota Técnica nº 106*, São Paulo, 2012.

FERREIRA, Carla B. *A precarização invade o público: o caso dos estagiários da Universidade Federal de Uberlândia*. 2011. Monografia (Graduação em Ciências Sociais) - Instituto de Ciências Sociais, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2011.

FERREIRA, Silnando Silvério. *Organização e luta dos trabalhadores técnico-administrativos da Universidade Federal de Uberlândia*. 2006. Monografia (Graduação em História) - Instituto de História, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRACIOLLI, Edilson José. Trabalho docente nas universidades federais: precarização, resistência e limites da ação sindical. In: Paulo Sergio Tumolo; Roberto Leme Batista (Org.). *Trabalho, economia e educação: perspectivas do capitalismo global*. Maringá: Práxis; Massoni, 2008. p. 231-250.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e Fordismo. In: *Maquiavel, a política e o Estado moderno*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1984. p. 375- 413.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1992.

IPEA. Produtividade na administração pública Brasileira: trajetória recente. In: *Comunicado da presidência*, Brasília, n 27, 2009. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado\\_presidencia/09\\_08\\_19\\_ComunicaPr esi\\_27\\_ProdutividadenaAdminisPublica.pdf](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/09_08_19_ComunicaPr esi_27_ProdutividadenaAdminisPublica.pdf)>. Acesso em: 1 out. 2011.

KREIN, José Dari. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005. 2007. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007a.

\_\_\_\_\_. Flexibilização e desestruturação do mercado de trabalho no Brasil. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL TRABALHO, POLÍTICA E SOCIEDADE, 1., Uberlândia, 2007b. *Anais...*

LEHER, Roberto. Contra-reforma universitária do governo Lula. *Margem Esquerda*, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 77-89, 2004.

LIMA, Kátia. Organismos internacionais e política de educação superior na periferia do capitalismo. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPEd, 26., Poços de Caldas, 2003. *ANPEd. Anais*. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/26/inicio.htm>>.

\_\_\_\_\_. *Contra-reforma na educação superior: de FHC a Lula*. São Paulo: Xamã, 2007.

LUCAS, Marcilio R. *Reestruturação produtiva, experiência dos trabalhadores e atuação sindical: um estudo sobre a Votorantim Metais*. 2010. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

MARCELINO, Paula R. P. *A logística da precarização: terceirização do trabalho na honda do Brasil*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

\_\_\_\_\_. Honda: terceirização e precarização: a outra face do toyotismo. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. As palavras e as coisas: uma nota sobre a terminologia dos estudos contemporâneos de trabalho. *Revista Mediações*, Londrina, v. 16, n. 1, p. 55-70, 2011.

MARX, Karl. *O capital*, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. v. 1/1.

MEDEIROS, Marcelo. *A trajetória do Welfare State no Brasil: papel redistributivo das políticas sociais dos anos 1930 aos anos 1990*. Brasília: IPEA, 2001. Texto para Discussão n. 852. Disponível em: <[www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_2001/td\\_0852.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td_0852.pdf)>.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

MINTO, Lalo Watanabe. *O público e o privado nas reformas do ensino superior brasileiro: do golpe de 1964 aos anos 90*. 2005. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

MORAES, Reginaldo C. C. de. *Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai?* São Paulo: Senac, 2001.

OLIVEIRA, Eurenice. *Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

POCHMANN, Márcio. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. *O Emprego no desenvolvimento da nação*. São Paulo: Boitempo, 2008.

PRIETO, Elisson C. *Universidade Federal de Uberlândia: recortes de uma história*. Uberlândia, 2009. Disponível em: <<http://www.adufu.org.br/artigospublicados/29>>. Acesso em: 3 jun. 2011.

SANTOS, Ariovaldo. A nova agenda sindical: para além do direito e da educação. In: Paulo Sergio Tumolo; Roberto Leme Batista (Org.). *Trabalho, economia e educação - perspectivas do capitalismo global*. Maringá: Práxis; Massoni, 2008. p. 365-375.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JÚNIOR, João dos Reis. *Trabalho intensificado nas Federais: pós-graduação e produtividade acadêmica*. São Paulo: Xamã, 2009.

SILVA, Paula Alves Pereira da. *O plano de reestruturação e expansão das universidades federais em disputa: as forças sociais no processo de discussão e aprovação do Reuni na UFU.2010*. Monografia (Graduação em Ciências Sociais) - Instituto de Ciências Sociais, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.

UBERLÂNDIA. Prefeitura Municipal. *Uberlândia cresceu e se desenvolveu graças a sua localização privilegiada*. Uberlândia, 2009. Disponível em:

<<http://www.uberlandia.mg.gov.br/v1/noticia.php?id=3993>>. Acesso em: 29 jun. 2011.

VASAPOLLO, Luciano. *O Trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

\_\_\_\_\_. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

### **Fontes eletrônicas**

Sítio Virtual da Associação dos Docentes da Universidade Federal de Uberlândia: <<http://www.adufu.org.br>>

Sítio Virtual do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social: <<http://www.bndes.gov.br>>

Sítio Virtual do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais – UFU: <<http://www.ie.ufu.br/cepes>>

Sítio Virtual do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos: <<http://www.dieese.org.br>>

Sítio Virtual da Escola de Educação Básica da Universidade Federal de Uberlândia: <<http://www.eseba.ufu.br>>

Sítio Virtual da Escola Técnica de Saúde da Universidade Federal de Uberlândia: <<http://www.estes.ufu.br>>

Sítio Virtual da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras: <<http://www.fasubra.org.br>>

Sítio Virtual do Instituto brasileiro de Geografia e Estatística: <<http://www.ibge.gov.br>>

Sítio Virtual do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: <<http://www.ipea.gov.br>>

Sítio Virtual do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia: <<http://www.sintetufu.org>>

Sítio Virtual da Universidade Federal de Uberlândia: <<http://www.ufu.br>>

Sítio Virtual da Prefeitura Municipal de Uberlândia: <<http://www.uberlandia.mg.gov.br>>

## Leis, Decretos, Portarias

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, seção 1, p. 11937, 09 ago. 1943.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 762, de 14 de Agosto de 1969. Autoriza o funcionamento da Universidade de Uberlândia e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, seção 1, p. 6945, 15 ago. 1969.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.494, de 07 de Dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 16870, 09 dez. 1977.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.532, de 24 de Maio de 1978. Acrescenta e altera dispositivos no Decreto-Lei nº 762, de 14 de agosto de 1969, que "autoriza o funcionamento da Universidade de Uberlândia", e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, seção 1, p. 16870, 26 mai. 1978.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 87.497, de 18 de Agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 2, p. 15412, 19 ago. 1982.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 23935, 12 dez. 1990.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.859, de 23 de Março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 4269, 24 mar. 1994.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 1.590, de 10 de Agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 11 ago. 1995.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 2.080, de 26 de Novembro de 1996. Dá nova redação ao art. 8º do Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, que regulamenta a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 24937, 27 nov. 1996.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 27833, 23 dez. 1996.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.632, de 07 de Maio 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 1, 8 de mai. 1998.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p. 1, 5 de mai. 2000.

\_\_\_\_\_. Lei 9.962, de 22 de Fevereiro de 2000. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 23 de Fev. 2000.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de Agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p. 33, 27 de ago. 2001.

\_\_\_\_\_. Portaria MPOG nº 08, de 23 de Janeiro de 2001. Resolve que os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, podem aceitar, como estagiários, pelo prazo máximo de vinte e quatro meses, alunos regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou de educação especial, vinculados à estrutura do ensino público e particular, oficiais ou reconhecidos. *Diário Oficial da União*, Brasília, 24 de jan. 2001.

\_\_\_\_\_. 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, 31 de dez. 2003.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional nº 47, de 05 de Julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 06 de jul. 2005.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 de jan. 2005.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p. 3, 26 de set. 2008.

\_\_\_\_\_. Decreto legislativo nº 206, de 07 de Abril de 2010. Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública. *Diário Oficial da União*, Brasília, 07 de abr. 2010.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### Ampliação da oferta de Educação Superior na UFU

#### Diagnóstico da situação atual

A UFU ofereceu no ano de 2007, um total de 2.910 vagas para ingressantes em cursos de graduação. Destas, 920 são vagas noturnas, representando percentual de 31,6% do total geral de vagas. As vagas noturnas são proporcionadas, majoritariamente, por cursos que oferecem a modalidade da licenciatura (conjugada ou não com a modalidade bacharelado) em diferentes áreas do conhecimento.

Em 2006, a instituição ofertou um total de 2.245 vagas na graduação, sendo 480 em cursos noturnos. Se o total de vagas noturnas em 2007 foi de 920, isso indica um acréscimo de 440 vagas em relação ao ano anterior; o que corresponde a 91,66% de expansão de vagas no noturno, o que revela o esforço da UFU no processo de sua expansão, notadamente no período noturno e em cursos de formação de professores.

Esse esforço de expansão é também observável no nível da Pós-Graduação *stricto sensu*. A oferta desses cursos na UFU tem sido intensa nos últimos anos, o que tem promovido uma qualidade maior em toda formação superior na universidade. Entre 2000 e 2007 foram criados 20 novos cursos, sendo 11 cursos de mestrado e 9 de doutorado. Somados aos cursos já existentes - os primeiros datam de 1985 -, a instituição oferece hoje 36 cursos (24 mestrados e 12 doutorados). Considerando apenas os últimos cinco anos (2002-2007), a expansão na pós-graduação *stricto sensu* atinge 40%. Enfim, considerando o histórico desse nível de formação na UFU, notamos que 50% dos cursos de mestrado e 80% dos de doutorado foram criados na última década.

O total de alunos matriculados na pós-graduação em 2006 foi da ordem de 1.429, perfazendo 344 dissertações e 38 teses defendidas nesse ano. Nos programas estão envolvidos 395 professores permanentes, colaboradores e visitantes.

#### Cursos de Graduação

No caso dos cursos de graduação, as Tabelas 1 e 2 permitem observar os percentuais atuais de vagas nos seus diferentes turnos e cursos:

**Tabela 1 - Vagas oferecidas nos cursos de graduação por turnos (2007)**

Turno	Nº Vagas/Ano	% sobre Total
Diurno	1.990	68,4
Noturno	920	31,6
Total	<b>2.910</b>	<b>100</b>

**Tabela 2** - Vagas ofertadas no período NOTURNO por curso, campus e modalidade (2007).

<b>Curso</b>	<b>Nº. de Vagas/Ano</b>	<b>Campus</b>	<b>Modalidade de curso</b>
Física	40	Pontal	Licenciatura e Bacharelado
Geografia	40	Pontal	Licenciatura e Bacharelado
História	40	Pontal	Licenciatura e Bacharelado
Matemática	40	Pontal	Licenciatura e Bacharelado
Química	40	Pontal	Licenciatura e Bacharelado
Ciências Biológicas	40	Pontal	Licenciatura
Pedagogia	40	Pontal	Licenciatura
Ciências Contábeis	40	Pontal	Bacharelado
<b>Sub-Total</b>	<b>320 → 34,8%</b>		
Artes Visuais	40	Sta. Mônica	Licenciatura e Bacharelado
Filosofia	40	Sta. Mônica	Licenciatura e Bacharelado
Geografia	40	Sta. Mônica	Licenciatura e Bacharelado
História	40	Sta. Mônica	Licenciatura e Bacharelado
Física	40	Sta. Mônica	Licenciatura
Letras	40	Sta. Mônica	Licenciatura
Pedagogia	40	Sta. Mônica	Licenciatura
Administração	80	Sta. Mônica	Bacharelado
Ciências Contábeis	80	Sta. Mônica	Bacharelado
Direito	80	Sta. Mônica	Bacharelado
<b>Sub-Total</b>	<b>520 → 56,5%</b>		
Enfermagem	80	Umuarama	Licenciatura e Bacharelado
<b>Sub-Total</b>	<b>80 → 8,7%</b>		
<b>Total</b>	<b>920 → 100%</b>		

Desde 2003, a UFU vem trabalhando no sentido da expansão na oferta de vagas, seja através da criação de cursos novos, seja através da ampliação de vagas em cursos já existentes. Além disso, criou em 2006 e implantou em 2007 o

*campus* avançado do Pontal (cidade de Ituiutaba/MG). A Tabela 3 traz a ampliação já empreendida desde 2003 nos cursos de graduação dos *Campi* de Uberlândia e no *Campus* do Pontal.

**Tabela 3** – Ampliação de vagas e cursos (2003-2006).

UBERLÂNDIA				
Curso criado	Nº. de vagas/ano	Turno	Modalidade de curso	Criado em
Engenharia Mecatrônica	40	Integral	Bacharelado	2003
Física de Materiais	30	Diurno	Bacharelado	2005
Engenharia Biomédica	40	Integral	Bacharelado	2006
Biomedicina	25	Integral	Bacharelado	2007
<b>Sub-Total</b>	<b>135 vagas</b>			
Aumento de vagas	Aumento de vagas	Turno	Modalidade de curso	Ano
Teatro	10	Integral	Licenciatura e Bacharelado	2007
<b>Sub-Total</b>	<b>10 vagas</b>			
PONTAL				
Curso criado	Nº. de vagas/ano	Turno	Modalidade de curso	Criado em
Física	80	Diurno/noturno	Licenciatura e Bacharelado	2006
Geografia	80	Diurno/noturno	Licenciatura e Bacharelado	2006
História	80	Diurno/noturno	Licenciatura e Bacharelado	2006
Matemática	80	Diurno/noturno	Licenciatura e Bacharelado	2006
Química	80	Diurno/noturno	Licenciatura e Bacharelado	2006
Ciências Biológicas	80	Diurno/noturno	Licenciatura	2006

Pedagogia	80	Diurno/noturno	Licenciatura	2006
Ciências Contábeis	40	Noturno	Bacharelado	2006
Administração	40	Diurno	Bacharelado	2006
<b>Sub-Total</b>	<b>620 vagas</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>765 vagas</b>			

### Cursos de Pós-graduação

A Tabela 4 permite visualizar a expansão na oferta de cursos na Pós-Graduação *stricto sensu* nos anos 2006 e 2007:

**Tabela 4** – Ampliação da oferta de cursos na Pós-Graduação (2006-2007).

Programa	Curso	Ano de implantação
Pós-Graduação em Letras	Mestrado em Teoria Literária	2006
Pós-Graduação em Educação	Doutorado em Educação	2006
Pós-Graduação em História	Doutorado em História	2006
Pós-Graduação em Química	Doutorado em Química	2006
Pós-Graduação em Matemática	Mestrado em Matemática	2007
Pós-Graduação em Filosofia	Mestrado em Filosofia	2007
Pós-Graduação em Economia	Doutorado em Economia	2007

Quer na graduação, quer na pós-graduação, há demandas por mais ampliação. Porém, por limitações no investimento em recursos humanos e em infraestrutura, fica comprometido o crescimento na oferta de vagas de ingresso bem como a criação de novos cursos.

**Metas a serem alcançadas com cronograma de execução**

Metas	2008	2009	2010	2011	2012
Meta 1 - Ampliar vagas nos processos seletivos de ingresso à UFU para mais 1.350 vagas anuais, distribuídas em turnos e cursos novos, bem como em cursos já existentes;	x	x	x	x	
Meta 2 - Ampliar matrículas na pós-graduação para mais 402 matrículas no mestrado e 455 matrículas no doutorado, totalizando 857, distribuídas em cursos de pós-graduação novos e já existentes.	x	x	x	x	

**Meta 1**

A proposta de ampliação da oferta na graduação da UFU para o período 2008-2012 contempla 1.350 novas vagas/ano para ingresso. Essa ampliação indica novas vagas em cursos já existentes, em turnos novos e em cursos novos. Participam desse esforço 22 Unidades Acadêmicas, com 31 Cursos, abrangendo várias áreas do conhecimento, inclusive com propostas de cursos que atendem novas demandas profissionais para a sociedade contemporânea.

Cursos de Graduação em expansão		Total	2008	2009	2010	2011	2012
		31	3	16	10	2	0
Existentes <sup>9</sup>	Novos <sup>22</sup>						
Total de vagas de ingresso		1.350	60	690	560	40	0
Noturno		310	30	80	200	0	0

## Detalhamento da Meta 1

### 1 - Ampliação de vagas em cursos graduação já existentes

UA	Cursos	Turno	Vagas atuais	Vagas Novas
FAFCS	Filosofia/Licenciatura e Bacharelado	N	40	10
	Música/ Licenciatura e bacharelado	D	40	10
FAURB	Arquitetura e Urbanismo/Bacharelado	D	25	10
	Design de Interiores/Bacharelado	D	25	10
FACOM	Ciência da Computação/Bacharelado	D	60	20
FECIV	Engenharia Civil/Bacharelado	D	35	10
FEQUI	Engenharia Química/Bacharelado	D	60	30
FEELT	Engenharia Elétrica/Bacharelado	D	40	40
FEELT	Engenharia Biomédica/Bacharelado	D	40	20
<b>Total</b>				<b>160</b>

### 2 - Ampliação de vagas em cursos graduação – Turnos Novos.

UA	Cursos	Turno novo	Vagas novas
INBIO	Ciências Biológicas/ Licenciatura	N	50
FAFCS	Teatro/ Licenciatura	N	20
	Filosofia/ Licenciatura e Bacharelado	D	30
FACIC	Ciências Contábeis/ Bacharelado	D	80
FAGEN	Administração/Bacharelado	D	80
<b>Total</b>			<b>260</b>

## 3 - Ampliação de vagas em cursos graduação – Cursos Novos.

<b>UA</b>	<b>Cursos novos</b>	<b>Turno</b>	<b>Vagas novas</b>
ILEEL	Tradução/Bacharelado	N	20
FACOM	Sistemas de Informações/Bacharelado	N	120
IQUFU	Química/Licenciatura e Bacharelado	N	30
FAMAT	Estatística/Bacharelado	N	60
ILEEL	Letras: Língua Espanhola/Licenciatura	D	30
FAFCS	Teatro: Dança-teatro/Bacharelado	D	20
FACED	Comunicação Social: Jornalismo/Bacharelado	D	40
FAGEN	Gestão da Informação/ Bacharelado	D	80
IE	Relações Internacionais/ Bacharelado	D	80
FAMED	Nutrição/Bacharelado	D	60
FAEFI	Fisioterapia/Bacharelado	D	60
INFIS	Física Médica/Bacharelado	D	70
INGEB	Biotecnologia/Bacharelado	D	40
ICIAG	Engenharia Ambiental/Bacharelado	D	80
IGUFU	Geografia Bacharelado	D	20
FAMEV	Zootécnica/Bacharelado	D	80
FEMEC	Engenharia Aeronáutica/Bacharelado	D	40
<b>Total</b>			<b>930</b>

**Meta 2**

A ampliação de matrículas nos cursos de pós-graduação da UFU para o período 2008-2012 contempla 857 matrículas/ano. Essa ampliação, em cursos novos e já existentes, é resultado do esforço de 11 Unidades Acadêmicas e 15 Programas de Pós-Graduação em diferentes áreas de conhecimento: Artes; Arquitetura; Ciências Sociais; Direito Público; Estudos Lingüísticos; Teoria Literária; Ensino de Ciências; Educação Física; Química; Biologia Celular Aplicada; Genética e Bioquímica; Física; Biologia Vegetal e Odontologia.

### Estratégias para alcançar as metas:

A racionalização do espaço físico na UFU permitirá, num percentual mínimo, atender à expansão, notadamente no turno noturno no campus Umuarama. Entretanto, a expansão da UFU, aqui proposta, somente poderá ser viabilizada com o aumento de pessoal e de infra-estrutura que garantam as condições para a formação com qualidade. Nesse sentido, a UFU reitera seu compromisso com uma educação pública, gratuita e de qualidade. Para tal, a ampliação do quadro docente, em regime de dedicação exclusiva e do quadro de técnico-administrativos, conforme tabela abaixo, é imprescindível.

Para ambas as metas, as estratégias são:

1. Prover recursos humanos da categoria de docentes em regime de dedicação exclusiva e da categoria de Técnicos Administrativos.
2. Ampliar a infra-estrutura para atender à expansão de vagas de ingresso e de matrículas projetadas para o período 2008-2012;
3. Aperfeiçoar a utilização de espaços físico já existente na UFU;
4. Prover recursos financeiros para a manutenção geral das atividades ampliadas pelo Plano.

#### Ampliação de Recursos Humanos:

PESSOAL		2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL	
Docentes DE		40	117	205	288	340	340	
Técnicos Administrativos	Nível Intermediário	40	98	147	178	184	184	232
	Nível Superior	20	37	46	48	48	48	

#### Ampliação da Infra-estrutura

A infra-estrutura está aquém do necessário na maior parte dos cursos já existentes desta universidade. Nos últimos anos, esforços têm possibilitado

a ampliação do espaço físico, mas que ainda se apresenta insuficiente. A dificuldade relativa à aquisição, manutenção e reposição de equipamentos têm sido, do mesmo modo, considerada como um problema que requer rápida e eficaz solução. Assim, os investimentos necessários a este Plano, e traduzidos pelos valores monetários abaixo, são imprescindíveis para também assegurar a expansão planejada.

<b>Investimentos</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>Total</b>
Edificações	3.987.719,92	12.000.000,08	10.000.000,00	7.574.880,00	33.562.600,00
Infra-estrutura	1.500.000,00	2.000.000,00	1.100.000,00	440.000,00	5.040.000,00
Equipamentos	800.000,00	1.500.000,00	1.500.000,00	1.134.892,32	4.934.892,32

Ampliação dos recursos de Custeio e manutenção geral da UFU, correspondentes a esta expansão, conforme Quadro abaixo:

#### ORÇAMENTO DE CUSTEIO POR ANO E TOTAL (2008-2012) (em mil reais)

<b>Orçamento</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>Total</b>
Professores Equivalentes	2.219,6	2.492,3	11.375,5	15.981,1	18.866,6	54.935,1
TAs. Superior	379,7	702,4	873,2	911,2	911,2	3.777,5
TAs. Intermediário	636,2	1.558,8	2.338,1	2.831,2	2.926,6	10.290,9
Bolsas Assistência Estudantil	90	450	1.260	2.100	3.600	7.500
Custeio	832,0	9.986,7	10.158,3	17.676,5	28.255,1	61.909,5

#### **Etapas**

A expansão de vagas depende do atendimento à ampliação de quadro docente e de técnicos, bem como dos investimentos, conforme indicados anteriormente.

<b>Ações</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Implantação de novos cursos, de turnos novos e de vagas em cursos existentes	x	x	x	x
Construção do Campus do Glória	x	x	x	x
Construção do espaço físico necessário	x	x	x	x
Contratação dos Recursos humanos necessários	x	x	x	x
Aquisição e/ou manutenção dos equipamentos e mobiliários necessários	x	x	x	x
Acompanhamento e avaliação da implantação do Plano	x	x	x	X

### **Indicadores**

- Número de vagas nos processos seletivos de ingresso à graduação na UFU;
- Número de matrículas nos cursos de pós-graduação – mestrado e doutorado;
- Número de campus instalado;
- Número de m2 construídos;
- Número de docentes contratados;
- Número de técnicos administrativos contratados

**ANEXO 2**  
**RESOLUÇÃO Nº 01/88, DO CONSELHO DIRETOR**

Fixa normas e procedimentos para  
estágios extracurriculares na  
Universidade Federal de Uberlândia.

O CONSELHO DIRETOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 26 do seu Estatuto, em reunião ordinária, realizada aos 18 dias do mês de março do ano de 1988, tendo em vista a aprovação do relatório de um dos seus membros, e,

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer, no âmbito desta Universidade, uma sistematização de ingresso de estudantes em atividades de estágio;

CONSIDERANDO que o estágio, independentemente do aspecto profissionalizante específico, poderá assumir a forma de atividades de extensão e/ou pesquisa, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social; e ainda,

CONSIDERANDO que as Universidades são potencialmente um campo para proporcionar experiências e reflexões acerca da formação profissional, cultural e humanística;

**R E S O L V E:**

Art. 1º. A Pró-Reitoria Estudantil e de Extensão/PROEX é responsável pela execução da política de estágios extracurriculares nas seguintes modalidades:

I – Não curricular e não obrigatório do estudante da Universidade Federal de Uberlândia, realizado na própria Universidade;

II – Não curricular e não obrigatório do estudante da Universidade Federal de Uberlândia, realizado em outras instituições públicas ou privadas, atendendo à solicitação do estudante ou do órgão concedente do estágio;

III – De estudante de outras instituições de ensino, realizados em órgão ou setores da Universidade Federal de Uberlândia.

§1º. Em qualquer destas modalidades, a PROEX se empenhará no sentido de que as atividades desempenhadas pelo estagiário venham contribuir para a sua formação pessoal e profissional.

§2º. Em qualquer destas modalidades será exigido um contrato de ESTÁGIO assinado pela Instituição concedente, pela instituição de origem e pelo estagiário.

Art. 2º. O estágio poderá ser ou não remunerado.

Art. 3º. O estágio remunerado será pago pelo órgão concedente do estágio.

Parágrafo único. Quando o estágio ocorrer no âmbito da Universidade, inclusive nos seus órgãos de apoio, o pagamento dos estagiários será feito pela Universidade Federal de Uberlândia, por solicitação da PROEX, incluindo seguro obrigatório.

Art. 4º. O estágio não gera qualquer tipo de vínculo empregatício, de conformidade com a Lei 6.494, de 07/12/77, regulamentada pelo Decreto nº 87.497, de 18/08/82.

Art. 5º. O estagiário não faz jus a direitos e benefícios como férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio e outros, conforme a legislação em vigor.

Art. 6º. A jornada de estágio será de 20 horas semanais e o estudante não poderá estar simultaneamente vinculado a dois projetos da instituição.

Art. 7º. Será permitida a jornada de 40 horas somente em período de férias escolares ou quando o estudante não tiver prejuízo das demais atividades acadêmicas para a realização do estágio, ouvido o colegiado do curso.

Art. 8º. Os valores das Bolsas de Estágio de 20 e 40 horas semanais serão fixados, semestralmente, pelo Conselho Diretor.

Art. 9º. Os estágios terão duração máxima de 360 dias, encerrando-se até o dia 31 de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. O estagiário só poderá iniciar suas atividades após a assinatura ou renovação do contrato.

Art. 10º. A PROEX aprovará os pedidos de estágio observando os seguintes critérios:

a) os estágios devem proporcionar a complementação da formação pessoal e profissional do estudante, considerando esta formação em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural e de relacionamento humano.

b) os estágios devem proporcionar experiências extracurriculares, contribuindo para a formação integral do estudante;

c) a atividade a ser desenvolvida pelo estagiário na Universidade Federal de Uberlândia deverá estar ligada a projetos de ensino, pesquisa e extensão da Universidade.

Parágrafo único. No caso previsto pelo item c deste artigo o projeto ao qual o estagiário estará vinculado deverá ser aprovado pela Pró-reitoria competente.

Art. 11º. As vagas de estágios, a serem realizados fora da Universidade Federal de Uberlândia bem como o perfil do estagiário, serão divulgados pela PROEX de forma a dar oportunidade para todo o estudante interessado participar do processo de seleção.

Art. 12º. As vagas de estágios existentes na Universidade Federal de Uberlândia serão divulgadas pela PROEX, a cada ano, de acordo com a disponibilidade orçamentária da Instituição.

Art. 13º. Os setores interessados em contratar estagiários, encaminharão pedidos à PROEX, feitos em formulário específico (Solicitação de Estagiário – Mod. 1)

Parágrafo único. As solicitações dos estagiários serão avaliadas pela PROEX, de acordo com as alíneas, a, b, c e do parágrafo único do Art. 10 desta Resolução

Art. 14º. As solicitações de estagiários deverão ser encaminhadas à PROEX durante o mês de fevereiro de cada ano.

§1º. Quando houver necessidade de estagiários nos meses de janeiro e fevereiro, os pedidos deverão ser feitos em novembro.

§2º. Somente serão aceitos pedidos em outra época do ano se houver recursos disponíveis.

Art. 15º. A PROEX encaminhará, a cada setor, através de modelo próprio (Solicitação de Contratação – Mod. 2 – PROEX), o resultado sobre seu pedido.

Art. 16º. Uma vez aprovado o pedido de Estágio na Universidade Federal de Uberlândia a PROEX deverá providenciar o encaminhamento da contratação do Estagiário junto a Pró-reitoria de Recursos Humanos/PROEH.

Art. 17º. A solução dos problemas decorrentes do não cumprimento destas normas é de inteira responsabilidade dos órgãos ou setores aos quais o estagiário esteja vinculado.

Art. 18º. Os casos omissos serão resolvidos pela PROEX, de conformidade com a legislação em vigor.

Art. 19º. Esta Resolução entra em vigor, na sua data de publicação, revogadas as disposições em contrário.

ATAULFO MARQUES MARTINS DA COSTA  
Presidente

**ANEXO 3**  
**Questionário - Trabalhadores técnicos administrativos na UFU.**

Nível de escolaridade:

Idade:

Data:

- 1) Quando entrou na UFU? Em que setores já trabalhou / trabalha?
  
- 2) Qual sua função neste setor?
  
- 3) Qual a sua forma de contratação? (Concursado, terceirizado, estagiário, por fundação)
  
- 4) a) Você saberia dizer quando foi o último concurso para técnicos? E para o seu setor, qual a última vez que se contratou um funcionário (e em que condições: temporário, substituto, estagiário, efetivo)?  
  
b) Você sente que o número de funcionários vem diminuindo desde que você entrou, aumentando, ou não notou diferença?
  
- 5) Desde que você trabalha neste setor, você acredita que o trabalho desenvolvido por cada funcionário aumentou nos últimos anos?
  - a) Se SIM, ao que você atribui esse aumento?
  - b) Essa intensificação se deu de que maneira: pelo aumento do número das atividades que já eram previstas e exercidas na sua função, ou pela agregação de outras atividades antes inexistentes ou que não eram previstas para sua função (desvio de função)? Neste último caso, quais os trabalhos/atividades que foram agregados?
  
- 6) a) No seu local de trabalho, há funcionários contratados através de outras formas de contratação diferentes da sua? Se SIM, qual a função que esta pessoa desempenha neste setor?
  - b) A função desempenhada por estas pessoas já foi realizada por outras? Se SIM, que tipo de funcionário realizava essa função?

7) Você acha que os trabalhadores contratados de formas diversas são importantes / necessários para o setor? Por quê?

8) Em relação às tarefas que você desenvolve na atual função, existem algumas que foram inseridas recentemente? Se SIM, quais?

9) Houve alguma mudança na forma de desenvolver seu trabalho, tal como a inserção de computadores, programas diferentes? De que modo tais inovações se refletiram no seu processo de trabalho?

**ANEXO 4**  
Roteiro para Entrevista – Estagiários.

Identificação (Entrevistado, função, local de trabalho, data).

- 1) Quando foi estagiário na UFU? Em que setores atuou / atua?
- 2) Que função você desempenha? Quais atividades você é responsável?
- 3) Esta função está relacionada com o curso que você faz na UFU?
- 4) Este estágio contribuirá para sua formação acadêmica / profissional?

Se NÃO, por que você optou por realizar esta atividade?

Se SIM, por quê?

- 5) Existem funcionários neste setor que realizam ou já realizaram a mesma função que você?
- 6) O NUCLES da UFU estabelece que os estágios internos devem ser de 20 horas semanais, ou seja, 4 horas diárias. Para desenvolver a função que lhe foi colocada, você trabalhava às 4 horas diárias? Mais ou menos?
- 7) A função que você desempenhou no estágio é exatamente aquilo que constava no edital pelo qual você concorreu à vaga? Se NÃO, que função era prevista?
- 8) Ainda que informalmente, foram ou são solicitadas a você tarefas estranhas às do estágio? Se SIM, quais?

**ANEXO 5**  
**Relação dos servidores participantes da Pesquisa de Campo**

Servidor	Função / Setor	Ano de ingresso
1	Secretaria de coordenação - Curso de Dança	2011
2	Técnico de Laboratório - Instituto de Ciências Agrárias	2006
3	Assistente em Administração - Instituto de Química	2008
4	Assistente em administração - Setor de Registro Escolar	2006
5	Secretaria de coordenação - Curso de Direito	2004
6	Assistente Administrativo - Curso de Geografia	1993
7	Assistente em Administração - Secretaria do Instituto de Química	2008
8	Bibliotecária de processamentos técnicos - Setor de Catalogação.	1994
9	Assistente Administrativo - Instituto de Química	2010
10	Chefe de Setor - Divisão de Informações e Atendimento ao Acadêmico	2009
11	Secretaria de coordenação - Instituto de Física	2010
12	Técnico de Geotecnia e Geo-hidrografia	1981
13	Gerente da Divisão de Registro	1986
		2000 - estagiário;
14	Enfermeiro do HC	2001 - técnico Faepu e 2003 - concurso, 2011 - enfermeiro concurso.