

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Gestão das Instituições Federais de Educação Superior

**RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE SERVIDORES
CONCURSADOS E TERCEIRIZADOS NA UFMG**

Joaquim Antônio do Rosário Filho

Belo Horizonte
2015

JOAQUIM ANTÔNIO DO ROSÁRIO FILHO

**RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE SERVIDORES
CONCURSADOS E TERCEIRIZADOS NA UFMG**

Joaquim Antônio do Rosário Filho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Especialização em Gestão das Instituições Federais de Educação Superior.

Linha de Pesquisa: Relações Interpessoais

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Conceição Clarete Xavier Travalha

Belo Horizonte
2015

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título do TCC: RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE SERVIDORES
CONCURSADOS E TERCEIRIZADOS NA UFMG

Nome do Aluno: Joaquim Antônio do Rosário Filho

Trabalho de conclusão do Curso, modalidade especialização, defendido junto ao Programa de Gestão das Instituições Federais de Ensino Superior – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – aprovado pela banca examinadora, constituída pelos professores:

Prof.^a Dr.^a Conceição Clarete Xavier Travalha - Orientadora

Avaliador

Avaliador

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, por ter me dado saúde e forças para superar todas as dificuldades. E que eu considero como uma verdade absoluta.

A esta universidade, aos meus colegas Técnico-Administrativos, corpo docente, tutores GIFES, direção, e administração que me oportunizaram uma janela por onde vejo um horizonte maior, com confiança no mérito e a ética de sempre.

Especialmente a minha orientadora Prof.^a Dr.^a Conceição Clarete Xavier Travalha, pelo carinho, suporte, correções e incentivos.

Ao meu filho Felipe Campos, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente contribuíram para minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho reflete sobre a questão da contratação de funcionários terceirizados na prestação de serviços pela instituição pública de ensino. Nesse momento, em que os órgãos públicos buscam uma orientação mais ética e a melhoria do ambiente de trabalho, essa discussão do relacionamento entre servidores concursados e terceirizados, tomamos como foco o caso específico da Faculdade de Odontologia da UFMG. Este estudo exploratório constatou a reprodução de um padrão cultural que impera na sociedade brasileira onde diferentes percepções sobre relacionamentos interpessoais estão relacionadas à natureza do trabalho desempenhado, ao nível de escolaridade e a camada social dos trabalhadores envolvidos.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalho. Relações interpessoais.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública

ESAF – Escola de Administração Fazendária

IPEAD – Instituto de Pesquisas Econômicas, Administrativas e Contábeis de Minas Gerais

MST – Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

Sumário

1 INTRODUÇÃO	8
2. OS SABERES DE MORIN E A FACULDADE DE ODONTOLOGIA	12
3. OBJETIVOS	14
4. REFERENCIAL TEÓRICO	14
5. A ÉTICA	15
5.1. Ética profissional.....	16
5.2. Relações interpessoais nas organizações.....	17
5.3. Cultura Organizacional	17
5.4. Ética no serviço público	18
5.5. A terceirização	20
6. INFLUÊNCIAS NEOLIBERAIS NA TERCEIRIZAÇÃO	21
6.1. A vigência do governo neoliberal no Brasil	22
7. A UFMG E A QUESTÃO DA ÉTICA	24
7.1. A Comissão	24
7.3. Comissões de Ética em cada Órgão da Administração	25
7.4. Qual a composição das Comissões de Ética?	25
7.5. Qual a competência das Comissões de Ética?.....	26
7.6. Quem poderá provocar a atuação da comissão de ética?	27
7.7. Como fazer uma denúncia, representação ou qualquer outra demanda à Comissão de Ética na UFMG?	27
7.8. Como ocorre o processo de apuração?	28
7.9. Secretaria-Executiva da Comissão de Ética	28
7.10. Deveres do dirigente máximo da UFMG	29
8. A TERCEIRIZAÇÃO E O CAMPO SOCIAL	29
9. MÉTODOS DE PESQUISA E RESULTADOS	30
9.1 Respostas obtidas nas entrevistas dos servidores concursados:	33
9.2 Respostas obtidas nas entrevistas dos servidores terceirizados:	34
10. O PROJETO DE INTERVENÇÃO	35
11. CONCLUSÃO	36
12. REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

Criada em 1927, a UFMG está estruturada nos pilares ensino, pesquisa e extensão. Configura-se como um bem público da sociedade, na medida em que promove intensa articulação entre interesses sociais e científicos.

É uma instituição pública de ensino superior de excelência, reconhecida como referência nacional em termos da produção acadêmico-científica e da formação de profissionais em diversas áreas, tendo como tripé de apoio o ensino, pesquisa e extensão.

A Universidade Federal de Minas Gerais mantém constante cooperação com outras instituições de ensino superior, centros de pesquisa e os mais diversos setores da sociedade brasileira, estabelecendo, assim, uma enriquecedora parceria nos processos de desenvolvimento socioeconômico e cultural de várias localidades. Assim, a Universidade assina acordos e parcerias, calcados nos princípios de multilateralidade e reciprocidade, com instituições de todos os continentes.

A instituição possui três campi: o campus Pampulha, que reúne a Reitoria, os órgãos da administração central e a maioria das Unidades Acadêmicas; o campus Saúde, onde se localizam a Faculdade de Medicina, a Escola de Enfermagem e o Complexo do Hospital das Clínicas; e o campus Montes Claros, onde se localiza o Instituto de Ciências Agrárias. A Faculdade de Direito e a Escola de Arquitetura localizam-se na região central de Belo Horizonte.

É uma instituição que oferece ampla rede de museus, espaços de ciência e de fruição cultural, como o Centro Cultural, o Conservatório UFMG, o Museu de História Natural e Jardim Botânico, todos abertos ao público. A Editora UFMG e suas livrarias são espaços de divulgação de conhecimento. Eventos como o Festival de Inverno, Festival de Verão e o Rosas de Abril também propiciam a aprendizagem.

No que se refere à saúde, a UFMG oferece atendimento à população por meio do Hospital das Clínicas, na área central de Belo Horizonte, e do Hospital Risoleta Neves, na região norte da cidade, além de atendimento odontológico, realizado no campus Pampulha. Para os animais, o atendimento é feito no Hospital

Veterinário. O Centro Esportivo Universitário (CEU) e o Centro de Treinamento Esportivo (CTE) constituem espaço para o esporte e o lazer.

Conta com os serviços de 5 fundações de apoio, as quais atuam na gestão das atividades de ensino, pesquisa e extensão, por meio de projetos e programas. Desempenham as ações administrativas necessárias para o bom andamento das atividades da Universidade, por isso são fundamentais para o crescimento desta. As fundações de apoio fazem parte da história da UFMG. Cada uma delas possui suas especificidades, sendo:

- A Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa – FUNDEP, coopera com outras organizações da sociedade, entre elas a UFMG, atuando na gestão de projetos, sistema financeiro, gestão de concursos e negócios e oportunidades.
- A Fundação Universitária Mendes Pimentel – FUMP, executa uma política de assistência estudantil definida pela UFMG, garantindo ao estudante plenas condições socioeconômicas e culturais para a conclusão do curso, visando minimizar as diferenças de oportunidades anteriores ao seu ingresso na Universidade.
- A Fundação Christiano Ottoni, é uma interveniente entre a UFMG e a sociedade, na gestão de contratos entre órgãos públicos e privados, prestação de serviços especializados de importação com a isenção de tributos para projetos de pesquisa, gestão financeira e de compras de projetos, assistência jurídica especializada e também gestão de pessoal contratado para execução de projetos.
- A Fundação IPEAD tem como principais finalidades: prestar apoio às atividades de pesquisa, ensino, extensão e desenvolvimento institucional da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, efetuar pesquisas, estudos teóricos e aplicados, prestar serviços de consultoria e assessoria, ministrar treinamento especializado com o objetivo científico ou profissional, relacionados com as ciências econômicas, administrativas, contábeis, demográficas e afins.

- A Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – FEPE é uma entidade sem fins lucrativos, credenciada pelo Ministério da Educação e pelo Ministério da Ciência e Tecnologia como fundação de apoio à UFMG, em especial à Escola de Veterinária da UFMG. O seu objetivo é ser um instrumento de apoio às atividades acadêmicas e de pesquisa no campo da Medicina Veterinária, contribuindo para o desenvolvimento das diversas áreas do conhecimento a que a instituição se dedica. Esse apoio se estende às atividades de ensino, pesquisa e extensão, buscando promover a excelência acadêmica. Seu trabalho está presente em grande parte das atividades desenvolvidas na Escola de Veterinária, agilizando processos e viabilizando a gestão de projetos com o objetivo de promover o desenvolvimento institucional da Escola e de outras entidades públicas e privadas.

No presente trabalho, estou optando, diante de um universo de problemas políticos existentes na universidade, fazer o apontamento da Odontologia com relação à terceirização dos serviços.

Atualmente, ela conta com 82 servidores concursados que fazem parte do quadro de pessoal, lotados no campus Pampulha; no trabalho em conjunto com esses servidores a UFMG contratou nove trabalhadores administrativos terceirizados.

O fenômeno da terceirização na Faculdade de Odontologia, vem criando novas relações de trabalho entre servidores e os funcionários contratados pelas fundações. Essas relações, até então, não têm sido acompanhadas pela instituição. O contrato de trabalho de terceirização pressupõe salários e condições de trabalho diferenciados. Dessa forma, torna-se importante verificar se as relações de trabalho decorrentes dos referidos contratos têm acontecido de maneira ética entre as partes.

Como nenhum trabalho foi realizado nessa área no âmbito da Faculdade de Odontologia, um estudo exploratório para investigar como depara esta relação se faz necessário. A partir desta monografia, outros trabalhos poderão ser realizados com maior profundidade dentro da área de recursos humanos.

Nos últimos anos a Faculdade de Odontologia, assim como outras unidades acadêmicas e administrativa da Universidade Federal, adotou a política de ampliar a terceirização de serviços, que se restringiam à área de limpeza e segurança, para outras áreas de apoio. A unidade passou a contar com serviços terceirizados de recepcionistas, carregador, secretárias e auxiliares em administração. Esse fenômeno pode ser analisado por diferentes prismas: o da economia para o Estado; o da legalidade e regularidade na execução dos contratos; o da justiça social, ao se considerar a remuneração dos terceirizados em face a remuneração da organização; e outros.

Aqui busco examinar a questão das relações humanas. Como esses trabalhadores que passam a fazer parte do dia a dia da organização, por uma via que não o concurso público, se integram à instituição? Como são as relações de trabalho entre servidores concursados e terceirizados? Como são as relações de coleguismo e amizade entre servidores concursados e terceirizados? Como os terceirizados se sentem? Como os servidores da UFMG os acolhem? Essas relações humanas, recentes na faculdade, mantêm o mesmo patamar ético das relações entre servidores? Busquei responder a essas e outras perguntas, tendo também como alvo a questão da ética nos relacionamentos. Ao fazer esse estudo, penso em contribuir para a identificação de pontos sensíveis à questão e para a melhoria das relações humanas no ambiente organizacional.

O serviço público, envolve uma questão que do ponto de vista atual é muito delicado, e que está presente no cotidiano das pessoas: a ética.

Podemos dizer que ética é a ciência do ethos, atendendo à derivação etimológica do termo ética e à evolução que o levou a substantivar-se nas línguas modernas para designar um tipo específico de saber formalmente definido e integrado na teoria do conhecimento, seja das Ciências Humanas ou da Filosofia.

Mesmo com uma linguagem bastante simples será difícil formular e justificar uma definição real da ética em sua versão propriamente filosófica, até porque, historicamente, foi na filosofia que, originariamente, se constituiu a ciência do ethos, portanto, ainda é a única forma adequada que nos permite pensar os fundamentos

racionais dessa ciência.

A ética, no entanto, tem por objeto o ethos que se apresenta como um fenômeno histórico-cultural dotado de evidência imediata e impondo-se à experiência do indivíduo tão logo este alcance os primórdios da capacidade de raciocínio.

O dilema ético surge na escolha entre o caminho: do sentimento e o dever, a obediência e a consciência, enfim, em meio a pequenos ou grandes conflitos pessoais. A ética é tema que sempre acompanhou o ser humano, ao longo de muitos séculos, desde o momento em que ele passa a refletir a respeito das consequências de seus atos sobre outra pessoa e sobre o grupo em que está inserido.

Atualmente o quadro social faz com que muitas pessoas se voltem para valores sólidos de convivência e valorização da vida, o que inclui a ética.

2. OS SABERES DE MORIN E A FACULDADE DE ODONTOLOGIA

A universidade e as suas unidades gestoras tem uma contribuição relevante no processo educacional dentro de uma sociedade hierarquizada e em permanente transformação.

A instituição de ensino em suas múltiplas estruturas, é um grande desafio para os administradores e educadores articularem a distribuição do conhecimento.

Recentemente, a Faculdade de Odontologia iniciou e concluiu o processo de mudança da grade curricular, aprimorando o ciclo básico em ciências da saúde o seu desenvolvimento na formação do perfil profissional.

O documento de mudança do currículo do curso de Odontologia, elaborado pela Comissão de Sistematização Curricular, foi discutido e aprovado pelo Colegiado de Graduação no dia 13 de setembro de 2011. O novo currículo terá uma carga horária total de 4.050 horas e a duração do curso foi ampliada para 5 anos. A proposta traz importantes inovações, tais como, a flexibilização curricular, que foi possível pela expressiva ampliação da oferta de disciplinas optativas pelos Departamentos da Faculdade de Odontologia.

O novo currículo propicia maior aproximação entre os conteúdos das ciências

básicas e as disciplinas aplicadas. Antecipa o início da prática clínica para o 3º período, diversifica os cenários de prática com a inserção dos estudantes em distintos espaços sociais (escolas, creches, unidades de saúde). Introduce o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) com o objetivo de propiciar a reflexão e a sistematização de conhecimentos produzidos pelos estudantes. Propõe a implantação do Programa de Tutoria Acadêmica que contribuirá para o melhor acompanhamento da trajetória acadêmica dos estudantes.

Para *Ensinar a Condição Humana*, Morin propõe que somos seres biológicos e culturais e, enquanto seres culturais acumulamos a continuidade de gerações anteriores, somos a continuação da história e pela cultura na nossa sociedade cumprimos normas e princípios de como adquirir esses meios culturais e também de como comportar com o ser humano.

Segundo o novo currículo da Faculdade de Odontologia, *A Ética do Gênero Humano*, que busca uma maior compreensão do processo de democratização. Isto quer dizer que ensinar a ética do gênero humano, passa necessariamente pelas transformações do próprio ser humano que embora saiba pensar coletivamente, ainda visa a autonomia individual na busca do seu próprio caminho.

Numa sociedade globalizada, estes conceitos aparecem no processo de comunicação, e Morin mostra em sua obra, que na maioria das vezes, as decisões estão ocultas pela ideologia e nem sempre são observadas, mas que podem mudar na medida em que o homem descobre o seu caminho

O crescimento do terceiro setor e os movimentos da sociedade civil em prol de valores essenciais de respeito à vida e à cidadania são sinais de como muitas pessoas se voltam para o cuidado com a ética.

Outro sinal da atual revalorização e busca da ética é o fato de as organizações terem passado a encará-la como um valor essencial, que deve ser cultivado entre seus funcionários e também em todos os atos da empresa.

Ou seja, ambientes organizacionais em que se busca atuar e conviver conforme a ética constituem fator de atração e retenção de funcionários, pois as pessoas, de maneira geral, se sentem seguras para trabalhar e se desenvolver em ambientes que têm valores éticos como referência.

Estudiosos da ética reforçam a importância dela no plano dos relacionamentos dentro da organização. As questões éticas no plano individual estão relacionadas com a forma como as pessoas se tratam e por essa razão, impactam a qualidade de vida e o clima da organização (STORNER, 1995, apud MAXIMIANO, 2006), O clima organizacional se relaciona com a produtividade dos trabalhadores. Quanto melhor o clima, maior a produtividade. Ou seja, a manutenção de relacionamentos éticos dentro de uma organização pública traz como consequência o aumento da produtividade, através da capacitação e motivação dos trabalhadores.

Valores éticos antigos e novos coexistem em vários segmentos da sociedade. No momento atual, em que, nas organizações públicas, um grande número de trabalhadores terceirizados começa a exercer atividades laborais juntamente com servidores fixos, é esperado o estabelecimento de novas relações sociais onde conceitos de ética já previamente estabelecidos se confrontem com novos pensamentos (MAXIMIANO, 2006). Foi justamente para compreender, à luz da Ética, essas novas relações dentro da Faculdade de Odontologia da UFMG, que o presente estudo foi desenvolvido.

3. OBJETIVOS

Geral: Compreender sob à luz da ética as relações interpessoais entre os servidores dos dois vínculos empregatícios na UFMG: Concursados e terceirizados.

Específicos: Apontar caminhos para possíveis melhorias nos relacionamentos dentro da organização.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

É notável e bastante discutido o fato de que as pessoas não vivem isoladas, nem são autossuficientes. Elas estão continuamente se relacionando com outras pessoas e ambientes a fim de se ajustarem a uma variedade de situações, para satisfazer suas necessidades físicas e emocionais. Daí a importância de se avaliar o comportamento das pessoas e o relacionamento das mesmas dentro do ambiente

organizacional.

O relacionamento interpessoal pode ser percebido de diferentes maneiras pelos componentes de uma organização. Para Maximiano:

O clima é representado pelos sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho. (1997, p. 168).

5. A ÉTICA

O conceito “ética” provém do vocábulo grego Ethos, que significa costume, índole, modo de agir habitualmente. Ética tem sentido semelhante ao termo latino Mos ou Moris da qual se derivou a palavra moral (MAXIMIANO,2006). Porém, enquanto moral é normalmente definida como conjunto de regras de conduta consideradas validas e legitimadas por determinado grupos, a ética tem sido definida como a ciência da moralidade.

O dicionário Houaiss define:

Ética é parte da filosofia responsável pela investigação dos princípios que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam o comportamento humano, refletindo especialmente a respeito da essência das normas, valores, prescrições e exortação presentes em qualquer realidade social. Relativo a moral, caráter. (HOUAISS,2001, p. 1271).

Desta forma, para compreensão do estudo, as ações éticas acontecem quando os valores no conteúdo e no exercício do ato são valores humanos e humanizadores, em que a igualdade, a justiça, a dignidade da pessoa, a democracia, a solidariedade, o desenvolvimento integral de cada um e de todos é respeitado e garantido de forma plena e eficaz para a formação de uma sociedade mais equilibrada e justa.

Encontramos, ainda, no dicionário Houaiss, várias definições de moral, entre elas:

Conjunto de valores como a honestidade, a bondade, a virtude etc., considerados universalmente como norteadores das relações sociais e da conduta dos homens.

Conjunto das regras, preceitos característicos de determinado grupo social que os estabelece e defende.

Cada um dos sistemas variáveis de leis e valores estudados pela ética, caracterizados por organizarem a vida de múltiplas comunidades humanas, diferenciando e definindo comportamentos proscritos,

desaconselhados, permitidos ou ideais.
Do latim Moraallis, Mor, Morale – relativos aos costumes.
Parte da filosofia que estuda o comportamento humano à luz dos valores e prescrições que regulam a vida das sociedades; ÉTICA. (HOUAISS,2001, p. 1958).

Todavia, analisando com mais atenção, para tempos críticos como este que estamos passando, que a ética e a moral sirvam como modelo aos relacionamentos interpessoais.

Parece que as pessoas preferem se referir à ética e não à moral mesmo quando falam sobre normas de conduta.

5.1. Ética profissional

A ética profissional está voltada para os profissionais, profissões, associações e entidades de classe. A empresa necessita desenvolver-se de forma que a ética, a conduta ética de seus integrantes, bem como os valores e convicções da organização se tornem parte de sua cultura.

As ações das organizações devem ser norteadas pela ética empresarial na condução de seus negócios. Muitas empresas já começam a elaborar seus manuais e códigos de ética empresarial.

Nas empresas, a postura ética dos indivíduos garante um ambiente melhor de trabalho. É possível identificar algumas situações não éticas nas empresas:

- recusar comunicação direta entre indivíduos.
- desqualificar indivíduos ou tarefas.
- desacreditar o indivíduo perante outros.
- isolar indivíduos.
- constranger indivíduos.
- induzir ao cometimento de falha.
- assediar sexualmente.

As organizações devem ter interesse em coibir essas situações, uma vez que prejudicam o rendimento e a imagem perante a sociedade. Para isso os esforços devem estar voltados para o desenvolvimento de ambientes internos saudáveis, onde o respeito e a dignidade do outro sejam preservados.

5.2 Relações interpessoais nas organizações

Vários estudiosos da área de Gestão de Pessoas analisam a importância das relações interpessoais para as organizações.

Bowditch e Buono (1992) afirmam que, à medida que os estudos da administração e das organizações evoluíram, o foco da atenção foi gradualmente deslocado de uma ênfase nos fatores físicos e estruturais para as relações e interações humanas. Essa evolução resultou numa tendência para análises integradas do comportamento e da estrutura nos níveis individual, em grupo organizacional e Inter organizacional. Daí a centralidade do tema comportamento organizacional e, conseqüentemente, do estudo das relações interpessoais nas organizações. Os autores dedicam reflexões importantes às relações intergrupais, destacando a questão da interdependência e os conflitos entre grupos. Entre tais reflexões encontra-se uma afirmação importante para o presente estudo, que trata das relações entre servidores e terceirizados da Faculdade de Odontologia: “sempre que houver interação entre dois grupos, forma-se uma interface, a qual cria um novo contexto dentro do qual os grupos precisam ser compreendidos” (BOWDITCH e BUONO, 1992, p. 109).

De acordo com os mesmos autores, os relacionamentos entre as pessoas constituem fatores importantes para o funcionamento correto da empresa, e a ética da organização pode sofrer influência decisiva dos relacionamentos interpessoais. Isso porque uma cultura interna coesa surge de relacionamentos de qualidade, que incluem consenso e consentimento sobre questões importantes, como as questões éticas.

5.3. Cultura Organizacional

As organizações estão inseridas dentro de um ambiente recebendo influências e influenciando-as. As pessoas que atuam nas organizações são agentes que contribuem para esse intercâmbio constante, sendo os seus valores componentes para a formação da cultura da organização.

Segundo Edgar Schein:

Cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas (FLEURY e SAMPAIO 2002, p. 287);

A organização é vista como um organismo adaptativo que existe por meio de processos de trocas com o ambiente. Na visão desse autor a organização é também um sistema de conhecimento. A noção de organização repousa sobre a rede de significados subjetivos que os membros partilham e que parecem funcionar de uma maneira regular

Segundo Robert Henry Srour:

A cultura impregna todas as práticas e constitui um conjunto preciso de representações mentais, um complexo muito definido de saberes. Forma um sistema coerente de significações e funciona como um cimento que procura unir todos os membros em torno dos mesmos objetivos e dos mesmos modos de agir (SROUR, 1998, p. 175);

Uma vez que cultura organizacional constitui um fenômeno humano complexo, profundo e de difícil apreensão, conceituá-la não é tarefa simples. Menos simples ainda é proceder à investigação e ao estudo da cultura organizacional. Para empreender esse estudo, diferentes pesquisadores propõem diferentes abordagens e metodologias. Essas são determinadas pela visão e o conceito do pesquisador tanto de cultura quanto de organização.

5.4. Ética no serviço público

Teve início com o Decreto nº. 1.171, de 22 de junho de 1994, que instituiu o Código de Ética do Servidor Público Civil do Executivo Federal e foi ponto de partida na tentativa de prevenir condutas incompatíveis com o padrão ético almejado para o serviço público. Foi criada a Comissão de Ética Pública pelo Decreto de 26 de maio de 1999, que, vinculada à Presidência da República, tem como incumbência revisar

normas que dispõem sobre conduta ética na Administração Pública Federal e elaborar e propor a instituição do Código de Conduta das Autoridades, no âmbito do Poder Executivo Federal (ENAP, 2007).

No Brasil, enfrenta-se uma crise ética que está ligada à perda de valores que fundam e mantêm íntegra uma comunidade e é de se notar que a insatisfação com a conduta ética do Governo – Executivo, Legislativo e Judiciário – não é um fenômeno exclusivamente brasileiro e circunstancial. De modo geral, todos os países democráticos desenvolvidos, conforme demonstra estudo da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) enfrentam crescente ceticismo da opinião pública a respeito do comportamento dos administradores públicos e da classe política. Essa tendência parece estar ligada principalmente a mudanças estruturais do papel do Estado como regulador da atividade econômica e como poder concedente da exploração, por particulares, de serviços públicos antes sob regime de monopólio estatal (ESAF, 2007).

Nesse novo cenário, é natural que a expectativa da sociedade a respeito da conduta do administrador público se tenha tornado mais exigente. E está claro que mais importante do que investigar as causas da insatisfação social é reconhecer que ela existe e se trata de uma questão política intimamente associada ao processo de mudança cultural, econômica e administrativa que o país e o mundo atravessam.

Exige-se ética na vida pública porque as pessoas não apenas desejam o cumprimento da lei, uma mudança no comportamento das pessoas. Capturar essa dimensão do bom cumprimento da lei é tarefa difícil, mas que caberia perfeitamente a um código de ética. Por outro lado, também não faria sentido ter um código de ética que apenas repetisse o que já está plenamente determinado e assegurado na lei.

Para evitar que um código de ética seja uma repetição do que já é proposto por lei, é preciso que tal documento explicita valores afirmados por um grupo e, em seguida, solidifica-lo através de normas que sirvam de instrumentos para realizar os valores afirmados. O código de ética não deve ser entendido como um instrumento disciplinar e repressivo. E por fim, deve articular princípios e valores que

frequentemente entram em choque, colocando-se em perspectiva, a fim de conciliá-los ou priorizá-los. Isso pode ser útil na resolução de dilemas morais, vividos justamente por aqueles que procuram uma conduta ética.

5.5. A terceirização

A Terceirização é definida, de acordo com a Ciência da Administração, como:

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade. (CARELLI, 2003, p. 686)

Ou seja, terceirização não é um mero fornecimento de trabalhadores, é a entrega de uma atividade completa a uma outra empresa que a realizará no âmbito de determinada instituição.

Acredita-se que a terceirização tenha iniciado no Brasil na década de 50, quando empresas privadas, com o intuito de reduzirem custos e serem mais competitivas em relação às empresas estrangeiras, começaram a contratar serviços e produtos de outras empresas. Essas empresas contratadas, por sua vez, se especializavam em determinada área específica para melhor atender à empresa que a contratava. Na administração pública, na década de 70, com o Estado Mínimo, a terceirização começou a ser vista como uma maneira de reduzir custos.

Sintetizo que a terceirização é caracterizada pela gestão de trabalho, especialização da empresa contratada e utilização de outros recursos além do elemento humano no objeto da contratação. A gestão de trabalho é caracterizada pela determinação do número de funcionários, as funções exercidas por eles e a determinação do horário de trabalho. A empresa contratada tem que “deter um saber fazer específico, distinto daquele que detém a contratante” (CARELLI, 2003). A empresa terceirizada deve utilizar meios próprios para a execução dos serviços e não somente o simples emprego de mão-de-obra.

Assim, a terceirização na Faculdade de Odontologia é caracterizada pela gestão de trabalho, sendo uma fundação de pesquisa contratada no processo de

seleção e utilização de outros recursos além do elemento humano no objeto da contratação. Essa gestão é caracterizada pela determinação do número de funcionários solicitados, as funções administrativas que serão exercidas por eles e a determinação do horário de trabalho.

Conforme o Enunciado do Tribunal Superior do Trabalho – TST nº 331, inciso III, *“não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.”*

Como efeitos positivos da terceirização têm-se a solução do problema da falta de pessoal causada pela contenção de gastos do governo federal com a pouca realização de concursos públicos, em substituição aos servidores que aposentam ou renunciam ao cargo em busca de outros serviços melhores remunerados.

Entretanto a terceirização vem acompanhada de algumas desvantagens e entre elas destacam-se as que acontecem no campo social. Pode então, ocasionar exclusão social e discriminação, uma vez que a contratação e a remuneração dos terceirizados são diferenciadas, as condições de trabalho são desiguais e ainda há o preconceito relacionado a esses trabalhadores. Fato que, principalmente no período de greve dos servidores estatutários, podem ser observados com maior evidência.

Em anúncios anteriores, quando citei sobre a ética nas organizações para melhorar as relações interpessoais, ainda devemos obedecer à Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição, que garantem a dignidade dos indivíduos. Os trabalhadores das empresas terceirizadas devem ser considerados como agentes sociais e econômicos e, portanto, devem receber tratamento justo e digno por aquilo que está sendo feito.

6. INFLUÊNCIAS NEOLIBERAIS NA TERCEIRIZAÇÃO

Para realizar o estudo das políticas sociais dos anos 90, é preciso avaliar o seu entorno. Em outros termos, reconstituímos os processos políticos, econômicos e sociais mais recentes que levaram a uma vitória política do neoliberalismo no Brasil. Para este empreendimento, destacaremos na análise: a ideologia neoliberal e sua

implementação no mundo, na América Latina e no Brasil; os ajustes macroeconômicos produzidos a partir de uma determinada concepção de estabilização monetária; a reforma do estatal e suas determinações, como parte constitutiva de um projeto ambicioso de realocar o poderio estatal para a promoção do desenvolvimento; e as mudanças ocorridas na concepção da política social a partir e ao longo do período citado. A ideologia neoliberal contemporânea é, fundamentalmente, um liberalismo econômico, que estimula o mercado, a concorrência e a liberdade de iniciativa privada, rejeitando ativamente a intervenção do estado na economia.

6.1. A vigência do governo neoliberal no Brasil

No Brasil, objeto de nosso interesse maior, foi apresentado às políticas neoliberais a partir do governo de Fernando Collor, mas somente com eleição de Fernando Henrique Cardoso e o Plano Real – constituído na administração Itamar. Segundo Fiori,

Fernando Henrique Cardoso é que foi concebido para viabilizar no Brasil a coalizão de poder capaz de dar sustentação e permanência ao programa de estabilização do FMI, e viabilidade política ao que falta ser feito das reformas preconizadas pelo Banco Mundial. (FIORI, 1997, p. 14).

No Brasil, a implantação de uma política neoliberal começou de forma atrasada, pelo fato de existirem prioridades no período, dentre elas as eleições diretas. Portanto, essa mudança na escolha do regime, adiou as possibilidades dessa política econômica. Além disso, temos a crescente mobilização social durante os anos 70 e 80 representada no novo sindicalismo, no MST e posteriormente no PT, que coadunaram para que o projeto neoliberal não fosse implementado de forma inteira, como foi tanto na Argentina quando no Chile.

Os processos de terceirização afetaram profundamente as ações dos sindicatos, pois ocorreu uma redução de postos de trabalho, transferência de serviços para empresas terceiras, onde os trabalhadores não eram vinculados aos sindicatos e também, acompanhando este processo, ocorreu aumento considerável do desemprego. Entendemos que ocorreu de fato um processo de fragmentação da

representação sindical, os terceirizados passam a constituir categorias diversas.

As principais críticas ao neoliberalismo são ditas em vários planos. Primeiramente no econômico, vive-se a etapa conhecida pelo monopólio, marcada pela ação de grandes conglomerados empresariais. Pelas teorias neoliberais econômicas sabe-se que somente as grandes empresas sobrevivem no mercado. Além disso, ocorreu, e ainda ocorre, o aumento da questão social, ou seja, a elevação dos índices de desemprego e pobreza nas nações ricas, sem contar com as crises em países periféricos, graças à má distribuição de renda. Por todos esses pontos, as ideias neoliberais não são tão atraentes para a maioria da população. Elas podem ser até favoráveis para soluções do mercado, mas são um influente fator nos problemas sociais do nosso século.

Do mesmo modo, o mercado livre é sustentado por uma política especulativa, sempre procurando investir onde os lucros sejam maiores. Muitos países que não têm condições de serem grandes investidores dependem, de sua parte, de investimentos externos. Estes podem até ser positivos; contudo, quando são retirados, o país que deles dependia fica desestruturado e frágil, com menos chances ainda de receber novos investimentos. É o que acontece com países que não têm sólida estrutura interna.

Na versão brasileira, o neoliberalismo defende a limitação da participação do estado na atividade econômica e identifica-se com o ideal de "estado menor" e mais eficiente.

Opõe-se ao corporativismo que domina as relações entre o estado e os poderosos grupos de interesse da sociedade civil que buscam influenciar as decisões de governo para manter privilégios, principalmente os que se formaram a partir das bases do trabalhismo lançadas por Getúlio Vargas no período de 1930 a 1945 e do estatismo, iniciado também por Vargas e acelerado a partir de seu segundo período no governo, de 1950 a 1954, que beneficiou categorias especiais de trabalhadores e especialmente de empresários.

Para o neoliberalismo brasileiro, já se esgotou o modelo de estado empresário, que supriu, num momento essencial do desenvolvimento econômico, o papel do capital privado, que não se dispôs a investir em setores essenciais.

Durante a ditadura militar de 1964 a 1985, a presença do estado na economia se ampliou até responder por aproximadamente um terço dos investimentos nos setores produtivos e mais da metade do capital bancário, com atuação em áreas as mais diversificadas da produção industrial e de serviços

7. A UFMG E A QUESTÃO DA ÉTICA.

A Universidade Federal de Minas Gerais, vem ao longo dos anos de sua existência se adaptando às mudanças em sua administração para atingir sua missão e seus objetivos organizacionais. Destaco alguns pontos fortes da instituição: Capacitação e o profissionalismo do corpo docente, discente, e técnico-administrativo e sua capacidade de promover e absorver inovações e mudanças na sua estrutura. Entretanto, em alguns pontos, podemos identificar os processos de comunicação interna e externa a gestão inadequada da informação.

Entre as competências descritas estão a Comissão de Ética da UFMG, que apresenta pareceres de forma consultiva, educativa, preventiva, conciliadora e repressiva.

7.1. A Comissão

A Comissão de Ética da UFMG foi instituída inicialmente pela Portaria 121 de 11 de setembro de 2006, pelo Reitor Prof. Ronaldo Tadeu Pena, sendo hoje instituída pela Portaria no. 111 de 05 de novembro de 2012, e alterada pela Portaria no. 104, de 28 de agosto de 2013, expedida pelo Reitor Prof. Clélio Campolina Diniz.

7.2. O que é a Comissão de Ética Pública e por que foi criada?

A Comissão de Ética Pública – CEP é órgão integrante do Sistema de Gestão de Ética Pública do Serviço Público Federal, instituído pelo Decreto nº 6.029/2007, que tem como finalidade promover atividades que dispõem sobre conduta ética no âmbito do Poder Executivo Federal.

7.3. Comissões de Ética em cada Órgão da Administração

Previstas no Decreto 1.171/94, devem existir em cada órgão ou entidade da Administração Pública Federal direta, indireta, autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público. Têm por finalidade orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento suscetível de censura (Itens XVI e XVII do Decreto n. 1.171/94). Compete-lhes, também, no âmbito dos respectivos órgãos e entidades, funcionar como projeção da Comissão de Ética Pública - CEP, supervisionando a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e, quando for o caso, comunicar a essa Comissão a ocorrência de fatos que possam configurar descumprimento daquele Código, bem como promover a adoção de normas de conduta ética específicas para os servidores dos órgãos a que pertençam (§ 7º do art. 3º do Decreto de 26 de maio de 1999, acrescentado pelo art. 1º do Decreto de 18 de maio de 2001).

A Comissão de Ética da UFMG foi criada para:

- 1) atender ao disposto no Decreto nº 1.171, de 22.06.94;
- 2) atender ao disposto no Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro 2007;
- 3) promover a adoção de normas de conduta ética;
- 4) promover a divulgação do Código de Ética para os servidores da UFMG;
- 5) orientar e aconselhar sobre ética no Serviço Público; e
- 6) apurar os procedimentos éticos instaurados.

7.4. Qual a composição das Comissões de Ética?

Cada Comissão de Ética, de que trata o Decreto nº 1.171/94, será integrada por três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre servidores e empregados do seu quadro permanente, e designados pelo dirigente máximo da respectiva entidade ou órgão, para mandatos não coincidentes de 3 (três) anos,

sendo permitida uma única recondução. Os membros da Comissão de Ética de cada órgão integram a Rede de Ética do Poder Executivo Federal, com o objetivo de promover a cooperação técnica e a avaliação em gestão da ética. A atuação na Comissão de Ética é considerada prestação de relevante interesse público e não enseja qualquer remuneração, devendo ser registrada nos assentamentos funcionais do servidor. Deverão ser designados Representantes Locais para contribuir com trabalhos de comunicação e educação.

7.5. Qual a competência das Comissões de Ética?

A Comissão de Ética tem como tarefa orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no trato com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento suscetível de censura.

O art. 2º do Decreto 6.029/2007 explicita as seguintes competências para a Comissão de Ética:

I – Atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade;

II – Aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto 1.171, de 1994, devendo:

a) submeter à Comissão de Ética Pública propostas para seu aperfeiçoamento;

b) dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;

c) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e

d) recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito do órgão ou entidade a que estiver vinculada, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

III – representar a respectiva entidade ou órgão na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º; e,

IV – Supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas. Incumbe, ainda, à Comissão de Ética, fornecer aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores os registros sobre sua conduta ética, para efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do Servidor.

7.6. Quem poderá provocar a atuação da comissão de ética?

Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da Comissão de Ética, visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico de ente estatal. Agente Público, para fins do Decreto nº 6.029/2007, é todo aquele que, por força da lei, contrato ou qualquer ato jurídico, presta serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, a órgão ou entidade da administração pública federal, direta e indireta.

7.7. Como fazer uma denúncia, representação ou qualquer outra demanda à Comissão de Ética na UFMG?

A denúncia, representação ou qualquer outra demanda pode ser protocolada diretamente na sede da Comissão, encaminhada por via postal ou por meio eletrônico, devendo conter os seguintes requisitos:

1. descrição da conduta;
2. indicação da autoria, caso seja possível; e
3. Apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.

A Comissão de Ética poderá acolher demanda sem a identificação de seu autor, desde que haja indícios suficientes da ocorrência da infração ou, em caso contrário, determinar o arquivamento sumário.

A decisão final sobre investigação de conduta ética poderá resultar em Censura, em Recomendação ou em Acordo de Conduta Pessoal e Profissional.

7.8. Como ocorre o processo de apuração?

Ocorre em duas fases: Procedimento Preliminar (PP) e o Processo de Apuração Ética (PAE).

O processo de apuração será instaurado de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, respeitando-se sempre o contraditório e a ampla defesa, podendo a Comissão requisitar os documentos que entender necessários à instrução probatória, promover diligências e, ainda, solicitar parecer de especialistas. As autoridades não poderão alegar sigilo para deixar de prestar informação solicitada pela Comissão. Todos os processos serão reservados, até a sua conclusão.

Concluída a instrução processual, a Comissão proferirá decisão conclusiva e fundamentada. Na hipótese de se concluir pela existência de falta ética, além das providências previstas no Código de Ética, a Comissão poderá, conforme o caso:

1. sugerir a autoridade superior a exoneração de cargo ou função de confiança ou devolução do infrator ao seu órgão de origem;
2. encaminhar para unidade específica do Sistema de Correição, para exame de eventuais transgressões disciplinares;
3. recomendar a abertura de Processo Administrativo Disciplinar, conforme a gravidade da conduta ilícita.

Importante frisar que o Decreto 1.171/94 prevê que a própria comissão poderá aplicar a pena de Censura ao Servidor Público que faltar com a ética no desempenho de suas atividades. Contudo, sempre que constatar a ocorrência de ilícitos penais, civis e de improbidade administrativa, ou infração a disciplinar a Comissão encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para a devida apuração dos fatos, sem prejuízo das medidas de sua competência.

Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal darão tratamento prioritário às solicitações de documentos necessários à instrução dos procedimentos de investigação instaurados pelas Comissões de Ética, podendo haver responsabilização funcional caso isso não ocorra.

7.9. Secretaria-Executiva da Comissão de Ética

A Comissão de Ética possui uma Secretaria-Executiva, vinculada administrativamente à instância máxima da entidade ou órgão, para cumprir plano de trabalho por ela aprovado e cumprimento das suas atribuições.

As Secretárias Executivas das Comissões de Ética serão chefiadas por servidor ou empregado do quadro permanente da entidade ou órgão, ocupante de cargo de direção compatível com sua estrutura, alocado sem aumento de despesas.

7.10. Deveres do dirigente máximo da UFMG

É dever do titular de entidade ou órgão da Administração Pública Federal, direta e indireta:

1) assegurar as condições de trabalho para que as Comissões de Ética cumpram suas funções, inclusive para que do exercício das atribuições de seus integrantes não lhes resulte qualquer prejuízo ou dano;

2) conduzir em seu âmbito a avaliação da gestão de ética conforme coordenado pela Comissão de Ética Pública.

Assim, percebe-se que a ética não é uma questão esquecida na universidade, uma vez que a preocupação com o clima organizacional, com o bem-estar social e com a adoção de postura voltada aos valores institucionais está diretamente ligada às relações éticas interpessoais.

8. A TERCEIRIZAÇÃO E O CAMPO SOCIAL

No campo social a terceirização, pode ser motivo de discriminação e exclusão entre trabalhadores. Essa situação é causada pela remuneração diferenciada (quase sempre menor) e por um suposto status de menor valor deste (devido ao caráter transitório). Além disso, o trabalhador terceirizado pode não enxergar a organização como um todo e só consegue perceber partes desconectas, o que dificultaria a sua participação no alcance de objetivos, metas e resultados. O alinhamento dos servidores da Faculdade de Odontologia às estratégias organizacionais tem sido objetivo dos atuais dirigentes.

Apesar do número de terceirizados na Odontologia ser pequeno, torna-se

representativo ao assumir que constitui mais de 10% da mão de obra existente.

E com essa representação, novas relações de trabalho entre servidores concursados e terceirizados estão surgindo, tornando esse momento adequado para se estudarem, preliminarmente, as relações interpessoais entre servidores e terceirizados.

9. MÉTODOS DE PESQUISA E RESULTADOS

Na coleta de informações, fiz um levantamento dos setores onde existem estatutários e terceirizados, buscando compreender e interpretar correlações entre fatos ocorridos no campo do fenômeno que é o objeto do estudo. E inclusive fazendo algumas descobertas relacionadas à ética nas relações interpessoais entre os dois vínculos na Unidade Gestora.

Utilizei para fins desse estudo uma amostra não eventual, visto que a escolha dos participantes atende a um critério específico: terceirizados de áreas administrativas e servidores que trabalhem diretamente com eles.

A amostra foi composta por 18 indivíduos sendo 9 funcionários terceirizados e 9 servidores, onde dirigi uma entrevista com perguntas separadas para cada vínculo. Ou seja, um não ficou sabendo das informações do outro.

Porém, um fato interessante foi a percepção de que mesmo com conflitos, percebe-se que há algum tipo de interação entre servidores e terceirizados que vai além das questões relativas ao trabalho.

Quando se comparam os dados relativos a servidores e terceirizados é possível fazer algumas análises interessantes do que acontece na Faculdade de Odontologia, veja:

- Servidores concursados afirmam que não houve preparo adequado, de iniciativa da Seção de Pessoal, para o início das atividades dos terceirizados. Observa-se também que a maioria dos terceirizados não sabiam nada a respeito do órgão antes de começarem a trabalhar nele.
- Há concordância entre concursados e terceirizados quando afirmam que todas ou quase todas as pessoas do setor (concurados) nos quais trabalham repassam tarefas aos terceirizados.

- Analisando os dois grupos - de terceirizados e concursados – vimos que, apesar de não ter havido informações prévias para a maioria dos servidores quanto ao ingresso dos terceirizados na Odontologia e de estes não terem sido apresentados formalmente à equipe de trabalho, nem informados quanto às tarefas a serem executadas, os terceirizados não se sentem constrangidos em perguntar aos servidores quando em dúvida sobre alguma tarefa.
- A presença de terceirizados nos setores de trabalho é bem vista pelos servidores concursados e, da mesma forma os terceirizados se sentem bem nos locais de trabalho.
- Servidores concursados e terceirizados avaliam que existe uma boa integração entre ambos os grupos nos setores de trabalho e que essa integração ocorre de maneira natural, não orientada pela unidade gestora.
- Servidores concursados afirmam que conversam com os terceirizados assuntos além das questões de trabalho e os eles, por sua vez, se sentem bem quando essas conversas acontecem.

É interessante destacar a indiferença em relação aos trabalhadores terceirizados. Um exemplo clássico entre os servidores, acontece nos períodos de greve, onde os terceirizados assumem de forma contínua as atividades da categoria paralisada. Automaticamente os conflitos vêm à tona, além das insatisfações obtidas pelas negociações com o governo.

Foi também, o que os terceirizados notaram. Nos períodos pós-greve, os concursados deveriam agradecer pela execução do trabalho realizado pelos terceirizados, e que hierarquicamente deveria ser cumprido. Talvez essa percepção seja reforçada pelo próprio sentimento de menos-valia dessas pessoas, que já se sentem inferiores em relação aos demais trabalhadores da Universidade, pela diferença da entrada – não concursados - e social pelo tipo de trabalho que executam. Esses terceirizados não observam, por exemplo, que há muitas pessoas que ainda assim os valorizam. Não obstante essa possibilidade de os sentimentos dessas pessoas estarem contaminando suas percepções das relações no ambiente de trabalho é preciso admitir duas questões que especificamos a seguir:

A primeira, é que o concurso público gera um status de um lado e com

entrada dos terceirizados por outro critério de seleção, forma-se um grupo que se sente inferiorizado. Ou seja, os servidores concursados não percebem como suas atitudes impactam sobre o outro grupo. A segunda questão, tem também na origem a própria percepção da sociedade, que não tem confiança na qualidade dos serviços terceirizados.

Essas condutas existentes na Odontologia, não alteram a situação da instituição quanto ao tratamento dado a esses trabalhadores. Seja no nível da administração central ou na unidade.

Por isso, é importante se fazer uma reflexão sobre alguns dos valores realmente vigentes na Universidade e sobre outros elementos – especialmente alguns artefatos visíveis e suposições básicas – que, juntamente com os valores, caracterizam a cultura organizacional da instituição.

O conservadorismo da Universidade fica evidente, ao tratar do formalismo, autoridade, hierarquia, e até a tradição quando se envolve políticas de recursos humanos.

Esses valores que acontecem na Universidade, tem sinalizado para o antigo, o conservador e a hierarquia – valores observados na cultura institucional – e para a conjectura atual, é incompreensível que as relações interpessoais devam permanecer como são e como sempre têm sido.

Uma consequência da existência de valores ligados ao conservadorismo institucional, é a resistência a mudanças de comportamentos interpessoais. Assim, mesmo hoje, o departamento de Recursos Humanos, é visto como um setor legalista e formalista, sem interferir nos relacionamentos dos seus colaboradores.

Outra observação importante, é que a universidade deveria mostrar a importância do trabalho de seus servidores para esclarecimento e valorização desses.

Quando os grupos se expressam sobre possíveis mudanças que viessem a aperfeiçoar o relacionamento entre servidores e terceirizados, há manifestação por uma demanda por esclarecimento e conscientização sobre o trabalho do terceirizado e sobre a valorização de ambos na execução das tarefas. É uma postura cuja implementação seria simples e que poderia resultar numa melhoria da qualidade das

relações humanas dentro da universidade, levando-as a uma escala de nível ético mais alto. Essa demanda, pode ser atendida pela instituição por meio de orientações e campanhas dirigidas aos servidores.

Outro ponto refletido, é que da definição clara de tarefas é essencial, não apenas para os trabalhadores, mas para o próprio universidade. O fato de o terceirizado realizar as mesmas tarefas que o servidor fere princípios da terceirização e pode levar a reclamações trabalhistas no sentido de o trabalhador receber os mesmos direitos e vantagens garantidos a servidores.

9.1 Respostas obtidas nas entrevistas dos servidores concursados:

1. Você poderia nos falar sobre seu relacionamento com colegas terceirizados da Faculdade de Odontologia? Como é esse relacionamento? Como você se sente em relação ao tratamento dessas pessoas?

88,9% dos entrevistados, disseram que o relacionamento é bom, excelente e relataram a ausência de problemas entre os servidores. Apenas 11,1% informaram sobre indiferenças, assédio moral e discriminação.

2. Já aconteceu algum problema de relacionamento entre você e algum dos terceirizados ou já presenciou ou soube de algum fato nos relacionamentos entre as partes?

44,4% nunca tiveram problemas de relacionamentos. 44,4% falaram sobre o bom relacionamento, mas presenciaram ou já ouviram falar de problemas entre os grupos e com docentes. E apenas 11,1% disseram que existem problemas com terceirizados por questões de trabalho, quando não atingem o esperado.

3. Como você avalia o relacionamento dos terceirizados e servidores concursados?

55,5% dos entrevistados percebem um relacionamento muito bom. 11,1%

critica o processo hierárquico e que as tarefas propostas geram conflitos e desgastes profissionais e 33,3% acham bom, porém não é o ideal para os colaboradores.

4. Tem sugestões para a melhoria desse relacionamento?

33,3% dos concursados acreditam que promover a integração, apresentação e melhor distribuição das atividades diminuiria as indiferenças. 44,4% mencionaram que a realização de cursos contemplará os dois vínculos empregatícios. 11,1% veem a necessidade de conscientização das chefias sobre normas e trabalho. E finalizando, 11,1% não sugeriram.

9.2 Respostas obtidas nas entrevistas dos servidores terceirizados:

1. Você poderia nos falar sobre seu relacionamento com colegas terceirizados da Faculdade de Odontologia? Como é esse relacionamento? Como você se sente em relação ao tratamento dessas pessoas?

90% dos entrevistados, disseram que o relacionamento é muito bom e não informaram sobre conflitos existentes. Apenas 10% informaram sobre indiferenças por motivo das atividades exercidas.

2. Já aconteceu algum problema de relacionamento entre você e algum dos terceirizados ou já presenciou ou soube de algum fato nos relacionamentos entre as partes?

66,6% já tiveram problemas ou já presenciaram questões de assédio, desrespeito e falta de comunicação. 16,6% acham bom o relacionamento, mas sente uma insatisfação quanto a terceirização. Também 16,6% não veem nenhum problema de relacionamento.

3. Como você avalia o relacionamento dos terceirizados e servidores

concurados?

55,5% dos entrevistados percebem um relacionamento muito bom, mas que poderia melhorar em termos de direito, e distribuição das atividades. 44,5% critica o processo hierárquico, mas não enxergam problemas de relacionamentos.

4. Tem sugestões para a melhoria desse relacionamento?

Por unanimidade, ou seja 100% dos entrevistados, acreditam que com a realização de cursos, treinamentos, comunicação e distribuição e apresentação das tarefas, deixariam de haver problemas de relações humanas

10. O PROJETO DE INTERVENÇÃO

Considerando os resultados obtidos no estudo apresentado, e tendo em conta as sugestões feitas pelos servidores concursados e terceirizados, apresentamos algumas sugestões que se consideram relacionadas para o contexto estudado e que, com um bom senso, poderiam ser implementadas pela Universidade Federal de Minas Gerais:

- Desenvolvimento da questão ética nas Unidades Gestoras, envolvendo a direção e todos os coordenadores da seguinte forma:
- Criar comissões setoriais ou departamentais para a sistematização da educação ética na instituição e não apenas uma comissão centralizada;
- A promoção de campanhas educativas de valorização dos trabalhos de servidores concursados e terceirizados;
- Curso de capacitação com os temas: ética nos relacionamentos interpessoais e sobre a questão política dos terceirizados;
- Verificar sempre que possível, as atividades dos terceirizados e o grau de satisfação e propor ações preventivas e corretivas;

- Desenvolver um estudo com uma amostragem mais representativa, para verificar as questões apontadas nesse estudo.

11. CONCLUSÃO

A intensificação das contratações de empresas terceirizadas é uma transformação importante para as organizações públicas. Conforme anteriormente assinalado, esse fenômeno pode ser analisado por diversos ângulos: o da economia, da justiça trabalhista, da legalidade, da justiça social, da produtividade sem fins capitalistas, da qualidade do trabalho e outros. Entretanto, se direcionarmos para o contexto das relações interpessoais, fica evidente em vários outros fenômenos no processo da terceirização.

Esse fato na organização pode traçar o perfil da cultura organizacional. E isso foi verificado. Quando trabalhadores terceirizados, menos qualificados, de menor nível educacional e renda bem inferior, colocados em estreita convivência com servidores concursados, fica evidente o conservadorismo presente na UFMG nas relações interpessoais. Característica também presente na sociedade brasileira.

Numerosas relações interpessoais entre servidores concursados e terceirizados passaram a ocorrer, e foi verificado no presente estudo, que os conflitos entre esses colaboradores, reproduz a inferiorização de trabalhadores menos qualificados e a ocorrência de relacionamentos de baixo padrão ético.

Uma vez que a UFMG e especificamente a Odontologia são constituídas por vários indivíduos e grupos, é de se esperar que as relações interpessoais que surgem da interação dos trabalhadores sejam percebidas e praticadas de formas diferentes.

Os padrões éticos organizacionais reproduzem um padrão cultural que prevalece na sociedade brasileira. A ética da convicção e da responsabilidade convivem, sendo que a prática de uma ou de outra depende dos indivíduos e dos contextos nos dilemas éticos.

O trabalho dos terceirizados é aceito pela maioria dos servidores, porém a terceirização aconteceu sem um preparo dos servidores e sem que tenham sido

preestabelecidos os papéis de um e de outro. Segundo o que foi levantado nas entrevistas, as duas providências seriam essenciais para garantir um melhor relacionamento interpessoal.

O convívio de grupos sociais no ambiente de trabalho seja discentes, docentes, técnico-administrativos concursados ou terceirizados, não só possibilita o desenvolvimento do ser humano, algo que as instituições não devem e normalmente não desejam coibir, mas também o desenvolvimento da própria organização, posto que a partir de relações interpessoais, ideias e opiniões que possam resultar em melhorias nos processos de trabalho são compartilhadas. Assim, temos, por um lado, as exigências legais do serviço público, que devem ser obedecidas, e, por outro, as relações humanas difíceis de serem controladas.

Considerando os resultados obtidos no presente estudo, e tendo em conta as sugestões feitas pelos servidores concursados e terceirizados entrevistados, apresentamos uma proposta do *tópico 8*, que poderiam ser implementadas na Faculdade de Odontologia.

No entendimento do que foi estudado, a implementação das providências sugeridas ou de outras semelhantes demonstrarão o cuidado que a Odontologia realizará para o crescimento humano e profissional do conjunto de todos os seus colaboradores, qualificando-os nos mais preciosos valores humanos – como a ética e o respeito mútuo ao indivíduo – no mais alto nível das prioridades organizacionais. Além disso, trabalhar para que os relacionamentos pessoais nos setores em altos padrões éticos, até acima do que é comum na sociedade brasileira, significa trabalhar para o engrandecimento da instituição, reforçando a certeza de que ela atrai não apenas os mais capacitados tecnicamente, mas também aqueles que buscam um ambiente ético construído em valores humanos.

Além disso, falar em ações para desenvolver a ética, é falar também em educação para cidadania. Uma instituição pública é feita de cidadãos que vivem numa comunidade e, portanto, devem participar positiva e construtivamente da vida dessa comunidade.

Portanto, um ambiente de trabalho pode ser um local onde se semeiam valores positivos e onde se desenvolvem cidadãos que multiplicarão esses valores.

12. REFERÊNCIAS

BOWDITCH, J.L.; BUONO, A. F. – Elementos de Comportamento Organizacional – São Paulo. Ed. Pioneira, 1992

BRASIL – Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994.

BRASIL – Decreto n.º 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

BRASIL - Presidência da República. **Desvios éticos: riscos institucionais.** Brasília: ESAF, 2002.

CARELLI, R. de L – **Terceirização e Intermediação de Mão-de-obra na Administração Pública** – Revista LTR – Volume 67, nº 06 de junho de 2003, p.686.

ENAP – **Apostila II – Normas e Avaliação – Curso de Gestão da Ética Pública** – CEP – 2007. Brasília.

ESAF – **Apostila I – Normas – Legislação sobre: Atribuições e responsabilidades, normas de conduta e matérias reguladoras.** CEP – Presidência da República – Brasília, 2007

FIORI, José. L Ajustes e milagres latino-americanos. In: Os Moedeiros Falsos: pp. 14. Petrópolis: Editora Vozes, 1997.

FLEURY, M. T. L.; SAMPAIO, J. R. Uma discussão sobre cultura organizacional. In: FLEURY, M.T.L. (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, p. 283-294, 2002.

FLEURY, M. T. L.; SAMPAIO, J.R. – **Uma discussão sobre cultura organizacional**, In Maria Tereza Leme Fleury (org.) - As Pessoas na Organização - 8ªed. São Paulo. Editora Gente, 2004.

HOUAISS, A. e VILLAR, M. – **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa** – Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2001, p. 1251 e p.1958.

MAXIMIANO, A. C. A. – **Teoria Geral da Administração – Da Revolução Urbana**

à **Revolução Digital** – 6ª ed. – São Paulo - Editora Atlas, 2006.

MAXIMIANO, Antônio César Amauru. Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada. São Paulo: Editora Atlas, 1997, p.168.

Morgan, Gareth, 1943 - Imagens da organização: edição executiva/Gareth Morgan; tradução Geni G. Goldschmidt. - 2. ed. - 4a reimpressão - São Paulo: Atlas, 2002.

Morin, Edgar, 1921- Os sete saberes necessários à educação do futuro / Edgar Morin; tradução de Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya; revisão técnica de Edgard de Assis Carvalho. – 2. ed. – São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2000.

SROUR, R.H. – Poder, cultura e ética nas organizações – Rio de Janeiro, ed. Campos, 1998.

UFMG – Acesso a informação – Administração. Institucional. Belo Horizonte, 2015

UFMG – Guia Informativo – Comissão de Ética da UFMG. Belo Horizonte, 2013