

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO  
CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL - PRODUÇÃO EDITORIAL**

**Tamiles Nunes Krüger**

**A VISIBILIDADE DAS ABELHAS INVISÍVEIS NA UFSM**

Santa Maria, RS  
2017

**Tamiles Nunes Krüger**

**A VISIBILIDADE DAS ABELHAS INVISÍVEIS NA UFSM**

Projeto Experimental apresentado ao Curso de Comunicação Social – Produção Editorial, do Departamento de Ciências da Comunicação - Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de: **Bacharel em Comunicação Social – Produção Editorial**

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Taisa Dalla Valle

Santa Maria, RS  
2017

**Tamiles Nunes Krüger**

**A VISIBILIDADE DAS ABELHAS INVISÍVEIS NA UFSM**

Projeto Experimental apresentado ao Curso de Comunicação Social – Produção Editorial, do Departamento de Ciências da Comunicação - Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de: **Bacharel em Comunicação Social – Produção Editorial**

**Aprovado em \_\_\_\_ de dezembro de 2017:**

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

---

**Profa. Taisa Dalla Valle (UFSM)**  
**Orientadora**

---

**Prof. Dr. Flavi Ferreira Lisbôa Filho (UFSM)**  
**Examinador**

---

**Profa. Dra. Aline Dalmolin (UFSM)**  
**Examinadora**

Santa Maria, RS  
2017

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu pai, Deumar Gerson Krüger.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus pela força e sabedoria que me concedeu para concluir minha graduação e meu projeto. Agradeço aos meus pais, por todo apoio que me deram durante toda a minha jornada acadêmica e pelo incentivo, apoio moral e financeiro, mas principalmente por sempre pensarem no meu bem estar e se preocuparem com o meu futuro. Agradeço também as minhas irmãs, amigos e colegas de estágio que sempre me deram opinião sobre minhas produções e sugestões para melhorar cada vez mais. Agradeço meus professores pelo ensinamento, em especial a Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Rosane Rosa, que me ajudou a trilhar os primeiros passos do meu projeto experimental, mesmo com muitos imprevistos em um ano difícil para mim e minha família. Agradeço a minha orientadora Prof<sup>a</sup> Taisa Dalla Valle por ter tirado minhas dúvidas e me apoiado durante o meu projeto. Agradeço a direção do Restaurante Universitário e ao Chef Joel Lopes por tornarem esse projeto possível. Agradeço a TV Campus por todo apoio e suporte que me deram, em especial aos técnicos Thomás Townsend e o Rafael Salles.

“Lembre da minha ordem: Seja forte e corajoso! Não fique desanimado, nem tenha medo, porque eu, o Senhor, seu Deus, estarei com você em qualquer lugar para onde você for!”

Josué 1:9

## RESUMO

O presente projeto tem por objetivo discutir a temática da invisibilidade que é vivenciada no ambiente de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria, através da produção de um material de natureza experimental em audiovisual chamado "Abelhas invisíveis", que será veiculado na TV Campus da UFSM, uma televisão pública voltada para os interesses da academia, produzida em conjunto entre professores, alunos e funcionários. A metodologia utilizada é de natureza experimental, tendo como base a pesquisa bibliográfica e entrevista qualitativa. O programa proposto busca aproximar discentes, docentes e funcionários terceirizados, valendo-se de histórias de vida para o fortalecimento da cultura organizacional.

**Palavras-Chave:** Produção Editorial, Audiovisual; Invisibilidade Pública; Clima e Cultura Organizacional; Visibilidade.

## **ABSTRACT**

The current project objective is to discuss the theme of invisibility that is experienced at Federal University of Santa Maria workplace, through of production of a material from experimental nature in audiovisual called “Invisible bees”, will be broadcasted at UFSM’s Campus TV, a public television directed to interests of academy, created among professors, students and employees. The methodology used is from experimental nature, with basis the bibliographic research and qualitative interview. The proposed program bring closer students, professors and outsourced employees, draw on life stories for strengthening of organizational culture.

**Key-Words:** Editorial Production. Audiovisual. Public Invisibility. Organizational Environment and Culture.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pergunta RU .....	28
Figura 2 – Pergunta RU 1 .....	28
Figura 3 - Pergunta RU 2 .....	29
Figura 4 - Pergunta RU 3 .....	29
Figura 5 - Pergunta RU 12 .....	30
Figura 6 - Pergunta RU 13 .....	30
Figura 7 - Pergunta RU 17 .....	31
Figura 8 - Pergunta RU 23 .....	31
Figura 9 - Pergunta RU 33 .....	32

## LISTA DE FOTOS

FOTO 1: Bastidores da gravação.....	24
FOTO 2: Bastidores da gravação com o participante Joel Lopes .....	24
FOTO 3: Imagem do entrevistado sem correção de cores.....	25
FOTO 4: Imagem do entrevista com correção de cores.....	26

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Roteiro do Programa Abelhas Invisíveis.....	23
---	----

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2. CONCEITOS .....</b>	<b>16</b>
2.1 CULTURA E DO CLIMA ORGANIZACIONAL .....	16
2.2 INVISIBILIDADE PÚBLICA .....	18
<b>3. METODOLOGIA E PROBLEMATIZAÇÃO.....</b>	<b>19</b>
3.1 PRODUTO .....	19
<b>3.1.1 Abelhas Invisíveis.....</b>	<b>20</b>
<b>3.1.2 Primeira Fase – Roteiro.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.3 Segunda Fase – Gravações .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.4 Terceira Fase – Edições .....</b>	<b>25</b>
3.2 AUDIOVISUAL.....	26
<b>3.2.1 Sinopse.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2.2 Abordagem.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2.3 Objetivo Final do Produto .....</b>	<b>27</b>
3.3 PRÉ - PRODUÇÃO.....	27
<b>3.3.1 Análise de Pesquisa e Entrevistas .....</b>	<b>27</b>
<b>3.3.2 Público.....</b>	<b>34</b>
<b>3.3.3 Equipe.....</b>	<b>34</b>
3.4 PRODUÇÃO .....	34
<b>3.4.1 Gravação .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4.2 Entrevista .....</b>	<b>35</b>
3.5 PÓS-PRODUÇÃO.....	36
<b>3.5.1 Edição .....</b>	<b>36</b>
<b>3.5.2 Finalização .....</b>	<b>36</b>
<b>3.5.3 Veiculação/Divulgação .....</b>	<b>37</b>
3.6 APRESENTAÇÃO.....	37
<b>3.6.1 Abelhas Invisíveis - Joel Lopes.....</b>	<b>37</b>
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>41</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>43</b>

## INTRODUÇÃO

Esbarramos todos os dias com pessoas que, aparentemente, não fazem diferença na nossa vida, pessoas que fazem parte dos nossos dias. Tantas pessoas, tantos dias, um dia aqui e outro ali. O tempo passa e tudo o que conhecemos muda, seguimos rumos diferentes e logo conhecemos outras pessoas.

Quando pessoas passam por nós e não as percebemos, podemos dizer que elas apenas foram imperceptíveis, como se invisíveis fossem. Seja pela importância que lhes dispensamos ou por qualquer outro motivo, insistimos em não as enxergar. Isso pode acontecer em relação a pessoas de classes diferentes, tanto por questão financeira, status social ou falta de interesse ou até mesmo distração. Esta invisibilidade pública é conhecida e descrita por Costa (2004, p.54) “como um desaparecimento psicossocial de um indivíduo no meio de outros.”

A invisibilidade pública acontece também em ambientes profissionais que, por diversas vezes, afetam o clima e a cultura organizacional, e podem influenciar negativamente o bom andamento das organizações. Pois no momento que uma pessoa que trabalha em uma empresa ou organização não se sente parte do lugar ou ao menos conhecida e reconhecida ali, é muito provável que ela não seja valorizada ao ponto de se sentir visível ou útil no local onde trabalha.

O **objetivo geral** deste projeto é discutir a temática da invisibilidade, que é vivenciada no ambiente de trabalho através da produção de um material de natureza experimental em audiovisual no Restaurante Universitário da Universidade Federal de Santa Maria. Os **objetivos específicos** deste projeto são: Realizar pesquisa bibliográfica sobre o desenvolvimento de um projeto audiovisual; Produzir, filmar e editar um quadro que dê visibilidade aos terceirizados da UFSM, com a duração de 5 a 8 minutos; Discutir sobre a importância do programa desenvolvido e tencionar com a pesquisa bibliográfica.

A **problemática** que conduz este estudo está materializada na seguinte pergunta: De que forma podemos discutir a invisibilidade social na Universidade Federal de Santa Maria através de um programa desenvolvido com funcionários terceirizados?

Uma das pesquisas desenvolvidas que motivou a autora a escolher a temática da invisibilidade pública foi a tese de mestrado realizada no Instituto de Psicologia (IP) da USP, em novembro de 2002 vestiu-se e trabalhou como gari por oito anos

para comprovar a existência da “invisibilidade pública” ou “invisibilidade social”, ou seja, uma percepção humana que não enxerga além da função do trabalho de uma pessoa, e por isso, trata de forma desigual ou indiferente. Na presente pesquisa também serão visitadas obras de outros pesquisadores que abordam temas como cultura e clima organizacional, onde conseguiremos criar uma teia de conceitos que embasam o tema e objetivo geral do projeto.

O processo metodológico deste projeto experimental se divide em duas partes: A primeira parte consiste em pesquisa bibliográfica, com o objetivo de obter referências bibliográficas específicas sobre as temáticas que serão abordadas, também para o desenvolvimento do projeto experimental prático. Stumpf define pesquisa bibliográfica como:

[...] Um conjunto de procedimentos que visa identificar informações bibliográficas, selecionar os documentos pertinentes ao tema estudado e proceder à respectiva anotação ou fichamento das referências e dos dados dos documentos para que sejam posteriormente utilizados na redação de um trabalho acadêmico. (STUMPF, 2010, p. 51)

A segunda parte da metodologia consiste na análise de uma pesquisa de clima organizacional realizada por alunas de Relações Públicas, Crizlaine Lopes e Luana Fagundes, e aplicada no Restaurante Universitário da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) com funcionários terceirizados de ambos sexos e de cargos diversos dentro das unidades do RU, no ano de 2017 como atividade da disciplina de Comunicação Organizacional ministrada no primeiro semestre de 2016 pela Profa. Maria Ivete Trevisan Fossá. Essa análise será feita a fim de identificar e dar visibilidade ao problema que envolve o tema do projeto.

Para o desenvolvimento do produto, as etapas serão divididas em três fases:

- Na primeira fase será feita a escolha do participante para o piloto do quadro Abelhas Invisíveis, junto com a direção do RU Campus e demais pessoas envolvidas no projeto, como os funcionários da TV Campus. O desenvolvimento do roteiro para o audiovisual será realizado ainda na primeira fase, bem como as 5 entrevistas com funcionários terceirizados do RU Campus para o embasamento da justificativa do trabalho;

- A segunda fase será a gravação da entrevista com o participante e imagens do setor de trabalho do mesmo, utilizando os aparelhos audiovisuais da TV Campus, com o auxílio de dois técnicos, visto que o projeto será vinculado e divulgado na própria TV Campus;
- A terceira fase será a edição do produto e a revisão da versão final.

Antes de abordarmos algumas informações importantes desse projeto, é indispensável rever alguns conceitos que serão citados durante esse trabalho. Desta forma, o trabalho está estruturado da seguinte forma:

**Capítulo 1:** Conceitos e fundamentações teóricas sobre os temas de invisibilidade social, cultura e clima organizacional, bem como audiovisual.

**Capítulo 2:** Produto audiovisual, desde a sua elaboração até a sua finalização. Roteiro, produção, gravação, edição, revisão e veiculação/divulgação (essa última etapa será realizada após a defesa do projeto).

**Capítulo 3:** Será composto da análise final, resultados da produção do projeto e articulação teórica.

## 1. CULTURA E INVISIBILIDADE PÚBLICA

### 2.1 CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

A cultura de uma organização é formada através dos hábitos, das crenças e da forma como as pessoas que estão nessa organização se comportam. Geralmente, quando uma pessoa cria uma empresa ou organização, essa pessoa coloca sua cultura ali, porém, conforme outras pessoas vão ingressando no local, elas vão agregando a sua cultura também, formando assim uma cultura diferente da inicial, porém não menos importante. Segundo Vergasta (2001, p. 13), a cultura organizacional de uma empresa está sempre livre para passar por alterações, estando sempre em constante transformação, de acordo com as pessoas que se fazem presentes nesta organização e suas histórias.

E essa cultura influencia diretamente nos resultados, sejam eles visíveis ou invisíveis. Porém, a cultura só pode ser a favor dos resultados se ela for sendo medida em relação aos seus colaboradores, por exemplo, dando espaço para que os mesmos possam dizer como estão se sentindo em relação às suas funções, se os benefícios estão sendo satisfatórios e principalmente em relação ao convívio com os demais colaboradores. Não é possível que alguém consiga se sentir bem em um local onde não sinta que faça parte do mesmo, como também não é possível que esta pessoa se sinta valorizada e reconhecida em um local onde não saibam quem ela é e a conheçam apenas por sua função de trabalho.

Através da comunicação interna é possível identificar aspectos positivos e negativos do clima interno. Afinal, cada pessoa possui uma cultura diferente e por isso, é comum encontrar pessoas que nem sempre se encaixam com a cultura de uma organização, mas que podem aprender a lidar com essas diferenças a partir do momento em que essa pessoa interage com outras pessoas da mesma organização e tem espaço para conversar e dar sua opinião com a direção do local em que trabalha. Curvello (2012, p.22) define comunicação interna como:

[...] O conjunto de ações que a organização coordena com o objetivo de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna em torno de valores que precisam ser reconhecidos e compartilhados por todos e que podem contribuir para a construção de boa imagem pública.



Um funcionário de uma organização ou empresa que tem a liberdade de expor suas opiniões, exercitar as suas competências, e que percebe que a organização se preocupa com o seu bem-estar e principalmente incentiva o diálogo com outros funcionários, possui desempenho muito maior em relação a outros que estão em condições desfavoráveis a essas.

Champion (1979 *apud Luz, 2003, p.10*) define clima organizacional da seguinte forma: "...o clima organizacional reflete o comportamento organizacional, isto é, atributos específicos de uma organização, seus valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas ou grupo se relacionam no ambiente de trabalho." O clima interno ideal de uma organização, segundo Paschoal (2006, p. 135), é aquele em que o colaborador tem orgulho da empresa em que faz parte, tanto quanto a empresa sente orgulho do colaborador.

Muitas vezes a falta de recursos, investimentos e cuidados com os fatores humanos por parte da instituição influenciam no nível de satisfação de um colaborador. Isso gera desmotivação e afeta as relações e o desenvolvimento das atividades. Assim, o clima organizacional bom ou ruim afeta diretamente a organização e todos os seus funcionários. Afinal, um funcionário insatisfeito poderá desenvolver seu trabalho com baixo nível de qualidade.

Em uma instituição de ensino plural como a Universidade Federal de Santa Maria é impossível pensar em uma equipe de trabalho com perfil cultural homogêneo, visto que cada indivíduo possui uma cultura, tradições, crenças e formações diferentes. E desta forma existem subculturas dentro de uma mesma instituição. Segundo Schein (2001, p.37 *apud Silva, Medeiros & Albuquerque, 2009, p.23*) "[...] não existe cultura certa ou errada, melhor ou pior, a não ser em relação ao que a organização está tentando fazer e ao que o ambiente em que ela opera permite."

Neste sentido, a organização necessita desenvolver diferentes estratégias com a intenção de agregar e integrar toda a complexidade e pluralidade de públicos interno visando converter expectativas e valores importantes para o funcionamento adequado da organização.

Nesse cenário, salienta-se a importância que servidores e prestadores de serviços dos diferentes setores, áreas e especializações saibam trabalhar valorizando e respeitando cada um e a todos. Desta forma, as pessoas se sentirão

mais motivadas, valorizadas e pertencentes a Universidade, independente de ser professor, técnico administrativo ou prestador de serviços terceirizado.

## 2.2 INVISIBILIDADE PÚBLICA

A Invisibilidade Pública pode ocorrer em diversos lugares, como no ônibus, no elevador de um prédio, no corredor, nas escadas, numa sala, numa rua ou qualquer outro local onde você pode encontrar alguém com status social e econômico diferente do seu.

A invisibilidade pública, desaparecimento intersubjetivo de um homem no meio de outros homens, é expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: Humilhação social e reificação. (COSTA, 2004, p. 63)

Em sua tese de mestrado, o pesquisador e doutor Fernando Braga da Costa realizou a sua pesquisa se vestindo e vivenciando o trabalho de gari nas ruas de São Paulo, por anos ele teve contato com o que chama de Invisibilidade Pública, e explica que essa expressão se explica através dos fenômenos psicossociais: Humilhação Social - que se refere a reduzir a importância de alguém apenas por ser diferente socialmente; E o processo de Reificação - A objetificação de uma pessoa.

Ou seja, invisibilidade social é um fenômeno psicossocial onde um sujeito é apagado por outro, tornando-se invisível socialmente por sua "insignificância ou irrelevância social". Invisibilidade pública é segundo Costa (2008, p.15) resultado de:

Um processo histórico de longa duração. Rebaixa a percepção de outrem, especialmente a percepção de alguém vinculado à forma baixa do trabalho assalariado, o trabalho desqualificado, alienado e alienante. (COSTA, 2008, p. 15)

A invisibilidade se tornou algo tão normal nos nossos dias que são poucas vezes que paramos para perceber quem são as pessoas responsáveis por trabalhos essenciais para que a nossa rotina seja mais tranquila, como por exemplo, a recepcionista de um prédio, o faxineiro do corredor, o segurança da porta, o cozinheiro do restaurante e etc.

### 3. PROCESSO METODOLÓGICO

#### 3.1 PRODUTO

A importância do audiovisual para a comunicação é inegável. A facilidade de como se propaga uma mensagem através do audiovisual é importantíssima para os dias que estamos vivenciando, não só pela praticidade, mas também pela rapidez que uma informação pode ser propagada, Almeida afirma essa importância quando fala que:

[...] a transmissão eletrônica de informações em imagem-som propõe uma maneira diferente de inteligibilidade, sabedoria e conhecimento, como se devêssemos acordar algo adormecido em nosso cérebro para entendermos o mundo atual, não só pelo conhecimento fonético-silábico das nossas línguas, mas pelas imagens-sons também. Se assim compreendemos essa etapa do desenvolvimento humano, vemos que a linguagem audiovisual precisa ser compreendida para além dos produtos audiovisuais construídos a partir dessa sintaxe, ou seja, dessa justaposição de imagens e sons. (ALMEIDA, 1994, p. 16)

Os audiovisuais estão em constante processo de mudança, principalmente pelo desenvolvimento da tecnologia. A evidente vantagem da utilização de audiovisuais para a disseminação de informação nas organizações, além da estrutura em que essas informações são disponibilizadas - em forma de texto (oral ou escrito) e pelas imagens viabiliza a disseminação conteúdos de forma dinâmica.

Com o audiovisual podemos aprender ou reaprender o mundo, em função disto, muitas escolas e universidades utilizam o audiovisual como forma didática de apresentar conteúdos diversos a fim de facilitar a sua compreensão.

Neste projeto experimental, iremos abordar problemáticas que acontecem no âmbito da Universidade Federal de Santa Maria, relacionadas com a invisibilidade social, o clima e a cultura organizacional da instituição através de um produto audiovisual.

Sabendo que o clima e a cultura organizacional são fatores-chave que influenciam e são influenciados pelos indivíduos de uma instituição, a ideia deste projeto surgiu como resultado de inúmeras observações de como e quais pessoas são mais “notáveis” pelos discentes e docentes na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Segundo Luz (2003, p.13), o clima organizacional influencia de forma direta na produtividade, motivação e comportamentos de um indivíduo no que se refere ao

seu local de trabalho, e conseqüentemente, a organização como um todo. Este projeto tem como objetivo produzir um programa de entrevista que dê visibilidade aos funcionários terceirizados que possuem papel importante de dar suporte às atividades de ensino-pesquisa-extensão. Sem os mesmos nossa vida acadêmica seria no mínimo dificultada e em múltiplos casos, impossível de serem realizadas.

Com o intuito de abordar o clima e a cultura organizacional da Universidade Federal de Santa Maria e a importância dos funcionários da mesma, através de entrevistas que irão compor o programa Abelhas Invisíveis, em que tentaremos aproximar as categorias de sujeitos - discentes, docentes e funcionários terceirizados - por meio do conhecimento mais aprofundado das histórias dos funcionários da universidade e mostrar como suas funções afetam o desenvolvimento da instituição como um todo, visto que são as histórias, culturas e tradições dos funcionários que influenciam o clima organizacional.

### **3.1.1 Abelhas Invisíveis**

Um dia tudo está normal nas colmeias, milhares de abelhas fazendo suas devidas funções e vivendo suas vidas como trabalhadoras em uma harmonia perfeita. Sem motivo aparente, um dia as abelhas começam a desaparecer. Sem deixar rastros ou pistas, as abelhas abandonam suas colmeias e somem.

As abelhas estão desaparecendo por causa de um vírus, que altera os genes destes insetos, este produzindo um estranho fenômeno de estarem desaparecendo, pesquisadores batizam tal síndrome com o nome de “colony collapse disorder” (“desordem de colapso de colônia”, em inglês). Essa é uma síndrome que está se espalhando pelo mundo, hoje já são mais de 10 países registrados. Nos EUA, o lugar em que a síndrome teve maior registro, mais de 50 bilhões de abelhas sumiram, esvaziando 40% das colmeias do país.

O desaparecimento das abelhas pode ter conseqüências muito mais graves do que a falta de mel. Abelhas são responsáveis pela polinização de mais de 240 mil espécies de plantas que existem no mundo. Essas plantas não poderão se reproduzir ou sobreviver sem as abelhas, isso é, sem flores e sem alimentos para nós também.

A ideia de desvalorização do trabalho das abelhas e a falta de importância que as pessoas lhes dispõem é tratada no filme de animação “Bee Movie - A história

de uma abelha” (2007), em que Barry B. Benson, uma abelha descontente com o seu trabalho de produção de mel na colmeia, decide viver uma aventura pelo mundo fora do seu habitat natural. E nessa aventura, ele conhece os humanos e seus produtos comerciais, por exemplo, a venda de mel nos mercados. Na narrativa, o filme mostra a revolta de Barry em ver que o produto em que as abelhas dão a vida para produzir é vendido pelos humanos sem valorização do trabalho delas. Desta forma, como no “colony collapse disorder” é mostrado o sumiço das abelhas, em função de não serem reconhecidas e terem seu trabalho valorizados.

Já em 2015 foi lançado nos cinemas brasileiros o filme “Entre Abelhas”, o filme faz uma analogia com a desordem de colapso de colônia. Nele é retratada a vida de Bruno, interpretado por Fábio Porchat, um jovem de quase 30 anos que passa pela separação do seu casamento. Pouco tempo depois, Bruno começa a tropeçar no ar, esbarra em algo que não consegue ver e assim por diante, até perceber que as pessoas ao seu redor estão ficando invisíveis só para ele. Conforme os dias vão passando, a situação de Bruno vai piorando ao perceber que o que antes acontecia com desconhecidos e amigos distantes agora passa a acontecer com pessoas mais próximas e mais importantes. O contexto do filme retrata bastante a ideia de que ao se importar apenas com os seus problemas e com a sua vida, Bruno começa a invisibilizar as pessoas a sua volta por não se importar com elas e por não valorizá-las.

A ideia pelo nome “Abelhas Invisíveis” surgiu através destas referências citadas acima e com a possibilidade de criar uma metáfora comparando os funcionários terceirizados com abelhas trabalhadoras em uma colmeia, onde não podemos ver o seu trabalho sendo realizado ou como o mel é produzido, apenas temos consciência do que é feito quando já está pronto. E que por isso, muitas vezes não nos damos conta de que as abelhas são tão importantes para a nossa flora e fauna, apenas usufruímos do resultado do seu trabalho.

Neste projeto tentaremos mostrar que a invisibilidade social acontece mais perto de nós do que imaginamos que não é algo que acontece somente na ficção ou em locais distantes. Mas também mostraremos que muitas vezes nós não conhecemos quem são estes terceirizados ou sequer pensamos sobre a sua existência, importância e o trabalho que exerce na universidade, mesmo muitas vezes convivendo com eles diariamente num mesmo ambiente, como por exemplo, o

Restaurante Universitário, local escolhido para a realização do primeiro piloto do programa.

Inaugurado em 1963 e situado na antiga reitoria da UFSM, o Restaurante Universitário era inicialmente terceirizado, passando a ser administrado pela própria UFSM somente em 1984, ele foi vinculado e coordenado pela PRAE (Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis).<sup>1</sup>

Hoje, o RU possui mais de 120 funcionários terceirizados e serve em média quatro mil almoços todos os dias apenas no RU Campus. Desta forma, a escolha do local e participante para o piloto do programa surgiu através da percepção de que o Restaurante Universitário da Universidade Federal de Santa Maria é um dos locais onde existe um fluxo grande e diário de alunos, funcionários e professores. Desta forma, seria possível relatar e mostrar, através das falas do próprio participante, já desde o primeiro episódio a problematização que este projeto busca para o quadro.

---

<sup>1</sup> As informações históricas e estruturais do Restaurante Universitário da UFSM foram buscadas em (SITE UFSM – 25/10/2017 – Disponível em <http://ru.ufsm.br/>).

### 3.1.2 Primeira Fase – Roteiro

Quadro 1: Roteiro do Programa Abelhas Invisíveis

<p>Fala principal</p> <p>VINHETA</p>	<p>Imagens RU Narração em OFF</p> <p>TRILHA SONORA</p>
<p>Imagem do funcionário</p>	<p>Joel Lopes fala sobre quem ele é e conta um pouco da sua história</p>
<p>Imagens do trabalho do funcionário trabalhando</p> <p>Imagem do funcionário</p> <p>VINHETA</p>	<p>Voz OFF do funcionário</p> <p>Joel Lopes fala sobre os terceirizados, desigualdade e conclui</p> <p>TRILHA SONORA</p>

### 3.1.3 Segunda Fase – Gravações

Para realizar as gravações entramos em contato por e-mail e telefone com o diretor do RU Campus, Gilson Luiz Silveira Bichueti. Ele encaminhou a solicitação de realização do projeto no RU para a nutricionista Chaiane Martins Rodrigues, que por sua vez foi nossa porta-voz com os funcionários do RU Campus. A mesma entrou em contato com o Chef de Cozinha Joel Lopes e outros cinco funcionários para que pudéssemos realizar as entrevistas.

Os cinco funcionários foram entrevistados de forma sigilosa, somente para obtenção de dados para embasar o projeto. Já a entrevista do Joel Lopes foi gravada no dia posterior, com imagens de bastidores e do local, o RU Campus.

Para a gravação da entrevista, pedimos para o Chef de cozinha Joel Lopes a permissão para gravarmos no salão do RU, assim, montamos a iluminação e as câmeras para então gravar a entrevista.

Antes da entrevista, tivemos uma conversa com o Chef Joel Lopes, a fim de deixá-lo mais a vontade em frente as câmeras. O mesmo teve acesso aos temas que seriam tratados durante as gravações e também conseguimos tirar algumas duvidas que ele tinha em relação a como se portar diante das câmeras e luzes.

FOTO 1: Bastidores da gravação



(fonte: acervo pessoal)

FOTO 2: Bastidores da gravação com o participante Joel Lopes



(fonte: acervo pessoal)



### 3.1.4 Terceira Fase – Edições

Nesta terceira fase, foram utilizados para a edição do programa Abelhas Invisíveis os seguintes softwares: Adobe Premiere (Edição da entrevista e finalização); - Adobe After Effects (Vinheta e efeitos especiais); - DaVinci Resolve 12

Para a contextualização das respostas do participante, foram utilizadas em segundo plano as imagens do seu local de trabalho e de colegas terceirizados que trabalham no RU, todas com a voz off do participante ao fundo. Desse jeito, conseguimos ilustrar ao que o chef se referia em suas falas, dando também visibilidade aos outros terceirizados do local, como explica Nichols:

Lugares e coisas podem aparecer e desaparecer, conforme vão sendo exibidos para sustentar o ponto de vista ou a perspectiva do filme. Uma lógica de implicação faz a ponte entre esses saltos de uma pessoa ou lugar para outro. (Nichols, 2005, p. 57)

As cores das imagens de um audiovisual são extremamente importantes e por isso exigem bastante cautela na hora da sua escolha, visto que o telespectador ficará em frente as imagens por um determinado período de tempo. Escolhemos para o programa Abelhas Invisíveis, cores mais opacas, neutras e sem muita saturação, visto que o ambiente em que a entrevista foi realizada tornou isso mais propício.

FOTO 3: Imagem do entrevistado sem correção de cores



(fonte: acervo pessoal)

FOTO 4: Imagem do entrevista com correção de cores



(fonte: acervo pessoal)

## 3.2 AUDIOVISUAL

### 3.2.1 Sinopse

O quadro Abelhas Invisíveis trata da vivência dos funcionários terceirizados em relação às demais categorias da Universidade Federal de Santa Maria, relatando principalmente o fato de muitas vezes os funcionários não serem conhecidos em suas funções, passando despercebidos por as outras categorias da universidade.

A ideia do programa é ouvir os terceirizados, apresentando suas rotinas e histórias, desta forma, buscamos torná-los mais visíveis na universidade e também relatar a importância da sua função, mesmo que muitas vezes não reconhecida.

### 3.2.2 Abordagem

O programa será dividido em um episódio por semana, sendo que cada episódio será focado em apenas um funcionário por vez. A ordem dos funcionários que participarão do projeto será de forma aleatória, dependendo da disponibilidade dos funcionários que serão convidados.

Os episódios terão de 5 a 8 minutos, dividido em:

- Apresentação e entrevista com o participante;
- História do participante;
- Imagens do trabalho e rotina do participante.

Para a elaboração do produto, foi pensado uma forma visual mais informal, deixando o funcionário e participante do episódio mais a vontade para se apresentar e expor suas informações.

Recursos que foram utilizados para o desenvolvimento do produto:

- As imagens foram feitas com duas câmeras Câmera Canon EOS 7D, com um microfone bola e de lapela;
- O roteiro, direção, produção, edição e finalização foram feitas pela discente do projeto experimental, mas com o auxílio e orientação da direção da TV Campus, apoiadora do projeto.

### **3.2.3 Objetivo Final do Produto**

Neste produto buscamos experimentar não só um assunto que é pouco abordado, mas também retratar em vídeo um pouco do dia-a-dia das pessoas que tornam nossos dias no campus mais fáceis e que influenciam de forma direta no clima e na cultura organizacional da instituição.

Assim, o projeto buscará de forma direta despertar o interesse da comunidade universitária que assistirá ao programa em conhecer mais os funcionários terceirizados, suas rotinas e suas vidas, mas também valorizar o seu trabalho de bastidor.

## **3.3 PRÉ – PRODUÇÃO**

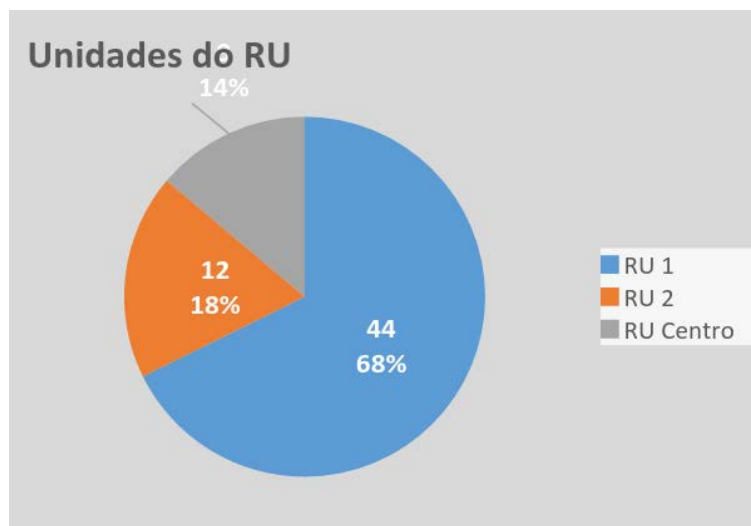
### **3.3.1 Análise de Pesquisa e Entrevistas**

Com o objetivo de obter dados mais claros sobre o assunto e como recurso metodológico, incluímos no projeto uma análise Pesquisa de Clima Organizacional: Restaurante Universitário UFSM, um questionário com perguntas fechadas, que foi realizado pelas acadêmicas Crizlaine Lopes e Luana Fagundes.

Para a análise apenas utilizaremos os dados referentes ao RU do campus e perguntas que retratam o assunto abordado no projeto experimental, visto que a

pesquisa é ampla e abrange outros assuntos. A pesquisa foi realizada com 44 funcionários do RU campus, em um total de 65 questionários aplicados nos três restaurantes universitários.

Figura 1 - Pergunta RU



A pesquisa teve como faixa etária funcionários de 41 a 50 anos, logo em seguida com a mesma porcentagem os funcionários de 20 a 30 anos, ambos com 30%. Já em relação ao gênero dos entrevistados, 52% se identificam como mulheres e 48% como homens.

Figura 2 - Pergunta RU 1

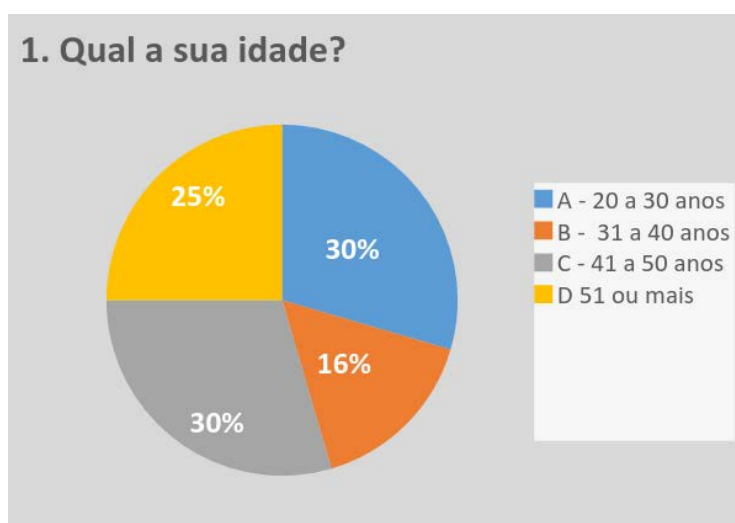
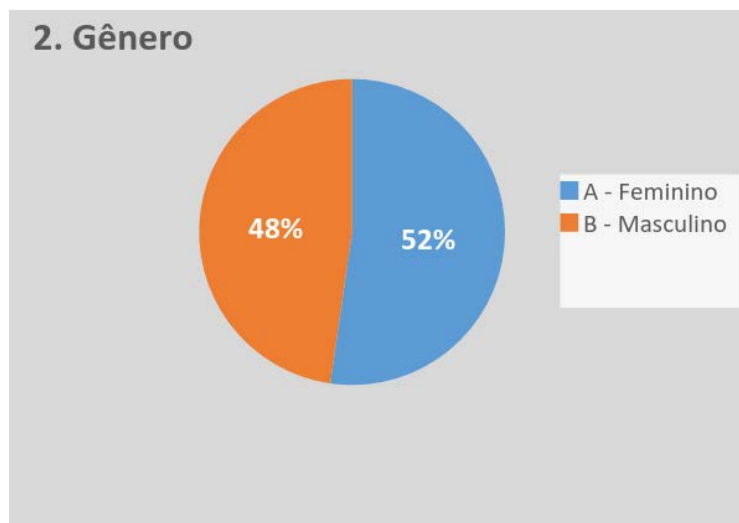
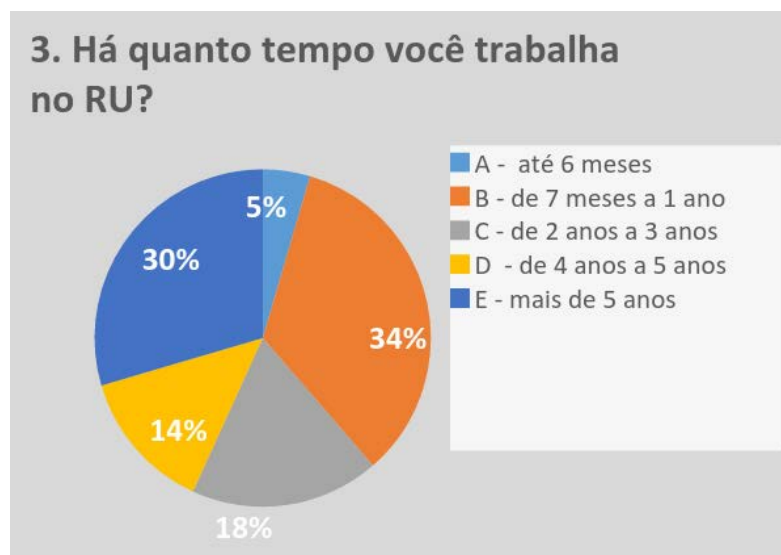


Figura 3 - Pergunta RU 2



Referente ao tempo de trabalho no restaurante universitário, 34% dos pesquisados responderam estar trabalhando no RU pelo tempo de 7 meses a 1 ano. Logo em seguida com 30% são os funcionários que estão trabalhando ali a mais de 5 anos.

Figura 4 - Pergunta RU 3



Ao ser questionado sobre a existência de incentivo para que os funcionários realizem trabalho em equipe a maioria, com 64% respondeu que “sim” e 14% respondeu “não receber tal incentivo”. Já quando a pergunta é se o clima de trabalho no RU é bom, a resposta “não” recebe apenas 7% e a resposta “sim” é 43%.

Figura 5 - Pergunta RU 12

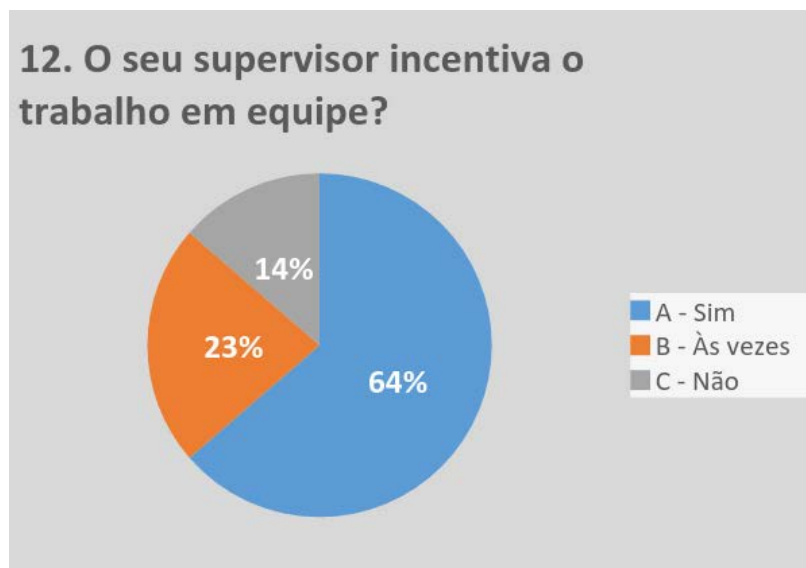
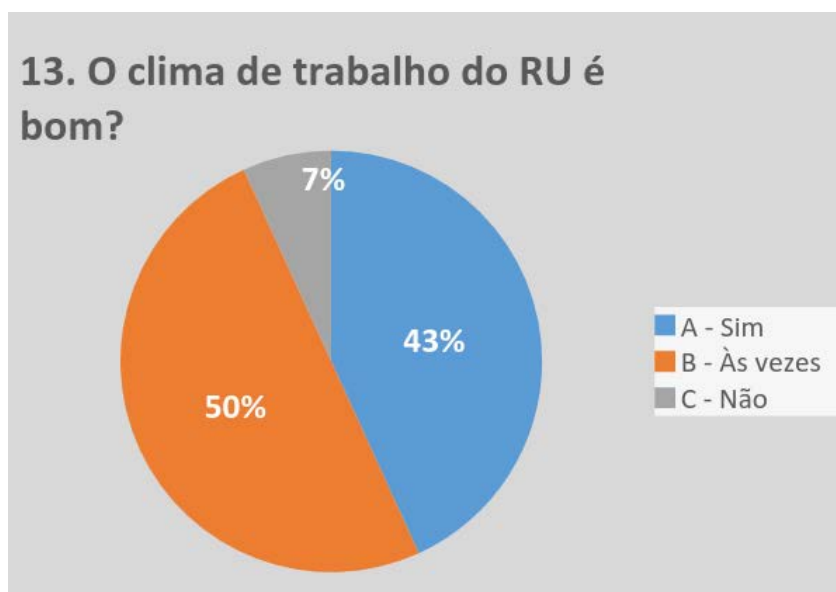


Figura 6 - Pergunta RU 13



Quando a pergunta é sobre a oportunidade que os funcionários têm em dizer a direção o que pensam sobre o restaurante universitário, 39% dos funcionários responderam que apenas “às vezes” sentem que podem falar o que pensam e 25% responderam “nunca”. E ao serem perguntados se os funcionários se sentem reconhecidos com as ações de valorização para suas profissões, 18% respondeu que “nunca” sentem esse reconhecimento e 27% respondeu que “sempre”.

Figura 7 - Pergunta RU 17

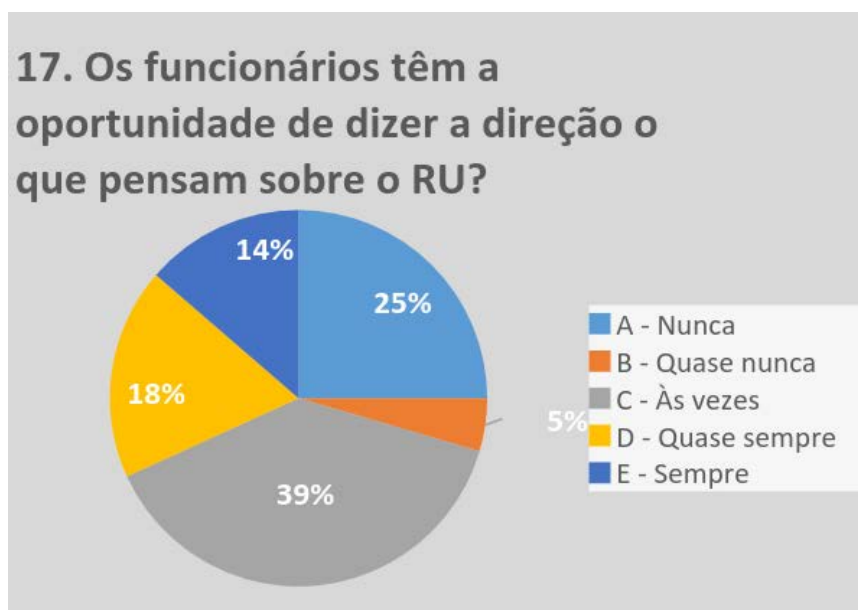
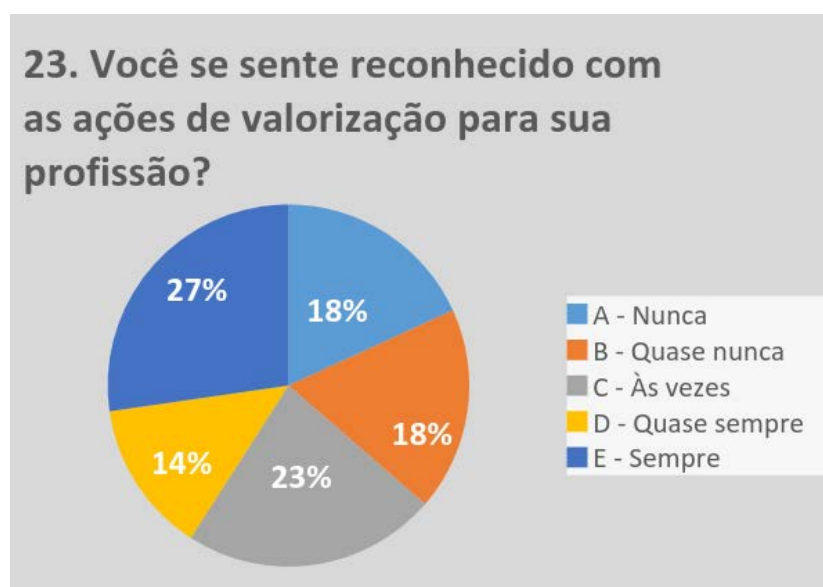
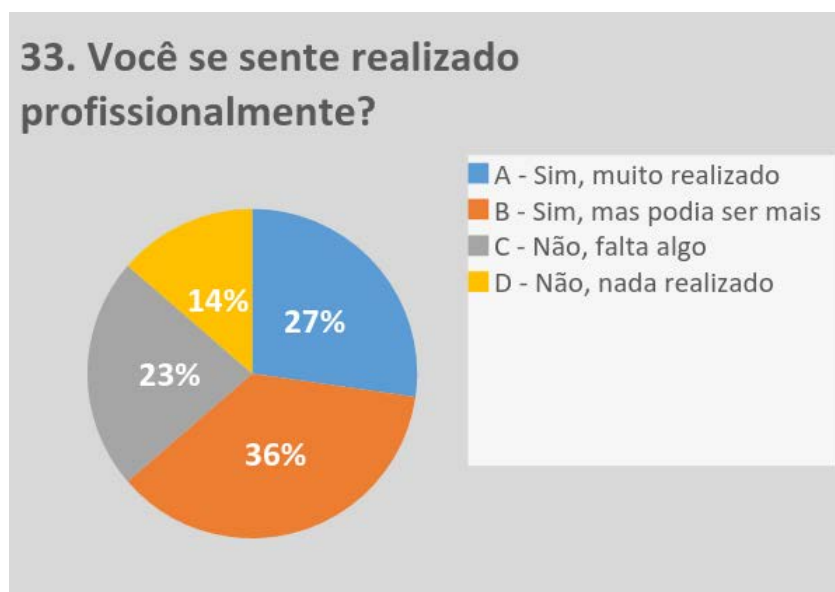


Figura 8 - Pergunta RU 23



Referente ao sentimento de realização profissional, 36% dos funcionários responderam que “sim” se sentem realizados, mas que poderia ser mais. Já 23% dos funcionários responderam que “não” se sentem realizados porque “falta algo”.

Figura 9 - Pergunta RU 33



Para tornar o tema de valorização em relação as demais categorias da UFSM mais esclarecido e completo, realizamos uma entrevista com perguntas abertas com cinco funcionários terceirizados que trabalham em diferentes cargos no RU do campus. Para estes funcionários, foi proposto um questionário focado na questão de invisibilidade com outras categorias, desrespeito e falta de valorização, destes cinco funcionários, três são copeiros e dois são cozinheiros.

Ao analisarmos as respostas dos cinco funcionários, pudemos perceber que todos acreditam que o seu trabalho é importante na Universidade. Como por exemplo, na entrevista 2 a copeira entrevistada respondeu:

Eu acho meu trabalho muito importante... Acho que ele faria muita falta. Se não tivesse eu para fazer, teria outra pessoa no meu lugar, mas estou me referindo ao meu setor. Se não tivesse ali, faltaria uma pessoa para fazer aquilo ali que eu faço e ia sobrecarregar os outros colegas. [...] [Entrevista 2]

Isto mostra que apesar de saber da importância do seu cargo e do seu setor, a funcionária não acha que ela, por si só, é importante ao ponto de sentir segurança na sua vaga de trabalho, já que supõe que se ela não estivesse ali, outro faria o seu serviço.

Como visto anteriormente em relação ao Clima Organizacional, é importante que o funcionário se sinta valorizado, único. Quando um funcionário se sente



reconhecido e sente que é importante para uma determinada organização, ele sentirá prazer em ir trabalhar todos os dias e desta forma ele terá confiança e se tornará mais produtivo.

Em relação ao respeito entre as categorias e colegas de trabalho, as respostas variam bastante. Visto que alguns não acreditam que existe desrespeito na organização e outras passam por isso diariamente, como a entrevistada 2.

Tem alguns estudantes que não te respeitam, eu vou ser bem franca, eu sou bem verdadeira. Tem uns que nem bom dia te dão. Aí tem outros que passam reclamando, não tem capacidade de colocar, eles atiram as xícaras. Mas tem outros estudantes, que são assim, umas pessoas bem boas, eles passam, te cumprimentam, eles são queridos contigo. Porque a gente procura ser querido com eles, porque uma, nós nem podemos desrespeitar eles, mas muitas vezes a gente é desrespeitado por eles. Ali onde eu trabalho também tem muita falta de respeito, pelos colegas, têm. Porque onde só tem uma mulher trabalhando no meio de um monte de homem, tu sabe como é né? Então, ali tem sim falta de respeito... Mas por parte de chefes, não. [Entrevista 2]

Já a entrevistada 3 dá uma resposta completamente diferente.

Com certeza, até porque, acho que cada um se faz respeitar. No momento que tu trata bem a pessoa, a pessoa também te trata. Essa desigualdade somos nós que criamos. Eu não tenho problema nenhum com eles. A maioria da direção sempre procura incentivar o teu trabalho, pra ti te sentir ainda mais importante do que realmente é... Porque todo mundo é substituível, não existe isso de sair ali do prato e ninguém vai fazer igual. Vai, o outro cozinheiro vai fazer na mesma qualidade, mas isso vai de cada um. Com o tempo a gente vai fazendo amizade com respeito e isso vai fazer toda diferença depois. [Entrevista 3]

Desta forma, podemos ver claramente que dependendo do setor e do cargo que a pessoa possui, ela tem uma visão diferente em relação a esse tema em específico. Mas o que mais chama atenção é o fato de que apesar de ambas trabalharem no mesmo lugar (organização), elas não possuem experiências parecidas, já que uma tem contato direto com as outras categorias e a outra só tem contato interno.

Foi questionado aos entrevistados se eles acham que se as outras categorias conhecessem melhor o seu trabalho, se ele se sentiria mais valorizado e reconhecido. Desta vez, as respostas foram muito parecidas, visto que todos acreditavam que poderiam ser mais reconhecidos e valorizados, alguns até citaram

a questão do salário, que é uma forma da empresa ou organização valorizar o trabalho dos seus funcionários, como responde o entrevistado 4 e o entrevistado 5:

O reconhecimento para nós cozinheiros, se não for na parte do salário é em parte dos elogios ou às vezes até em cobrança que é normal. Às vezes aparece alguma coisa lá no Spotted, às vezes o pessoal coloca elogios, “parabéns”. Se houvessem mais comentários o pessoal da cozinha ia se sentir melhor, trabalhar melhor, não que não façam, mas iam se sentir recompensado com o trabalho. Motiva, né? Reconhecimento motiva as pessoas a trabalhar, fazerem o melhor. A única parte que falta reconhecimento no meu trabalho é o salário, é uma parte de reconhecimento que faz falta. [Entrevista 4]

Então é como eu disse, existe os copeiros da saladas, os copeiros da louça, etc... Eu acho que valorizariam mais, eu acho que algumas pessoas acham que copeiro não é uma profissão, só entrega a comida. Eu acho que se as pessoas conhecessem mais sobre a profissão elas valorizariam mais. [Entrevista 5]

Através desta pesquisa realizada conseguimos conhecer diversos pontos importantes em relação aos funcionários terceirizados que não tínhamos conhecimento anteriormente. Isto nos ajudou a elaborar melhor os temas para a entrevista com o participante do piloto do projeto.

### **3.3.2 Público**

O público a quem este quadro se destina são os funcionários terceirizados, docentes, técnicos administrativos, discentes e demais pessoas que possuem ou já possuíram algum vínculo com a universidade.

### **3.3.3 Equipe**

A equipe de gravação do piloto será formada por três pessoas: dois cinegrafistas (técnicos da TV Campus) e uma entrevistadora.

## **3.4 PRODUÇÃO**

### **3.4.1 Gravação**

A gravação das cenas do local de trabalho e bastidores serão feitas no mesmo formato e padrão durante todos os episódios do programa “Abelhas

Invisíveis”. Serão feitas gravações de cenas em plano aberto e primeiro plano do local de trabalho do participante e também cenas do mesmo executando sua função. A introdução do programa será feita com imagens do local (tema de cada programa) e narração, seguido da vinheta e por fim a entrevista com imagens sobrepostas. Na parte da entrevista, o participante ficará no centro da imagem, intercalando com o canto direito, com planos alternados dando ênfases nas respostas.

A natureza das imagens-câmera e, principalmente, a dimensão da tomada através da qual as imagens são constituídas determinam a singularidade da narrativa documentária em meio a outros enunciados assertivos, escritos ou falados. (RAMOS, 2008, p. 22)

### **3.4.2 Entrevista**

A ideia do quadro é trazer informações e histórias livres do participante, desta forma as perguntas que iremos abordar com o mesmo serão de forma aberta, deixando que o entrevistado guie a entrevista com suas histórias. Assim, o entrevistado poderá citar informações que talvez não eram de conhecimento da produção do quadro. Algumas das perguntas que são feitas se referem a sua infância, carreira, influências, terceirizados e universidade como um todo.

O seu entrevistado deve ter coisas mais interessantes a dizer (...). Ele também deve ter histórias para contar, porque as histórias são o que o espectador lembra. (WATTS, 1999, p. 73).

O maior objetivo da entrevista é tornar uma conversa agradável em que o participante se sinta a vontade para relatar o que achar mais relevante para a sua história, de forma que ele consiga se sentir valorizado e reconhecido com a reprodução do audiovisual. Desta forma, o participante poderá passar de forma sincera e espontânea situações que ele passa e que tem propriedade para falar sobre.

## 3.5 PÓS-PRODUÇÃO

### 3.5.1 Edição

A edição do produto será executada de forma que o piloto tenha o seguinte esqueleto:

- Introdução com imagens do local e narração
- Vinheta e trilha sonora;
- Uma história do trabalho do participante;
- Apresentação do participante;
- História de vida do participante;
- Experiências e relatos do participante;
- Imagens do local de trabalho com voz off;
- Ponto de vista do participante sobre os terceirizados e o reconhecimento dos mesmos;
- Retomada da sonora e vinheta.

### 3.5.2 Finalização

Na finalização serão feitos ajustes no áudio, escolha de efeitos visuais, tratamento de imagens e outros ajustes finais.

### 3.5.3 Veiculação/Divulgação

Por tratar-se de um audiovisual feito em uma unidade da UFSM e pela importância da temática para os públicos internos da instituição, optamos por veicular o programa na TV Campus<sup>2</sup>. A TV é hoje um importante canal de informação entre alunos, professores, funcionários e a comunidade, visto que aborda temas importantes e educativos sobre a academia.

A TV Campus foi criada por Sérgio Assis Brasil, cineasta e servidor da instituição e possibilita que a Universidade esteja mais próxima da comunicação, dando visibilidade para suas atividades educativas.

---

<sup>2</sup> <http://tvcampus.ufsm.br/>

Desta forma, sendo um programa inclusivo e educativo, esse quadro poderá se encaixar com facilidade na sua programação. Buscamos com este projeto agregar um conteúdo de qualidade na programação da TV Campus.

Os mesmos ficarão responsáveis pela divulgação e veiculação do material, sendo ele realizado através da TV Campus em canal fechado e pelo YouTube, no canal próprio. O projeto será disponibilizado para a TV Campus, para que caso seja do interesse, sejam desenvolvidos outros episódios do programa com outros funcionários terceirizados para que então exista a continuação dentro da programação da TV.

### 3.6 APRESENTAÇÃO

#### **3.6.1 Abelhas Invisíveis - Joel Lopes**

Assista nossa conversa com o Chef de cozinha do Restaurante Universitário da UFSM, Joel Lopes, e veja o que ele nos conta sobre a rotina de Chef de cozinha e funcionário terceirizado na universidade.

Link do programa: [https://youtu.be/1B\\_YinMQq2Y](https://youtu.be/1B_YinMQq2Y)

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O audiovisual está cada vez mais presente em nossas rotinas, podemos ver a sua importância através da quantidade de produtos produzidos, aliados a facilidade de acesso e produção, principalmente facilitados pelas tecnologias digitais. Apesar de vivermos em uma sociedade que aprecia agilidade e instantaneidade, muitas vezes gastamos horas diárias assistindo vídeos, sem nos importarmos com a sua duração, através das diversas plataformas que estão disponíveis. Desta forma, acreditamos que o nosso produto conseguirá de forma clara atingir o público que definimos no início do processo deste projeto.

O **objetivo geral** deste projeto foi promover a discussão sobre a temática da invisibilidade, que é vivenciada no ambiente de trabalho através da produção de um material de natureza experimental em audiovisual no Restaurante Universitário da Universidade Federal de Santa Maria. Acreditamos que temos um produto final capaz de suscitar a sensibilidade do expectador no sentido de promover o debate e a percepção sobre a invisibilidade social que podemos vivenciar diariamente e que, muitas vezes, não nos damos conta de que existe.

Todos os objetivos aqui propostos foram cumpridos, a saber: Realizar pesquisa bibliográfica sobre o desenvolvimento de um projeto audiovisual; Produzir, filmar e editar um quadro que dê visibilidade aos terceirizados da UFSM, com a duração de 8 a 10 minutos; Discutir sobre a importância do programa desenvolvido e tencionar com a pesquisa bibliográfica.

A **problemática** que conduziu este estudo e que foi materializada na seguinte pergunta: De que forma podemos discutir a invisibilidade social na Universidade Federal de Santa Maria através de um programa desenvolvido com funcionários terceirizados?

Observando os objetivos e a problemática estabelecida podemos afirmar que este trabalho de conclusão de curso atingiu todos os seus objetivos. Acreditamos que um programa com esta temática contribui para promover a visibilidade dos funcionários terceirizados da UFSM, valorizando o seu trabalho e reconhecendo a sua importância para o bom andamento da instituição.

Através da nossa entrevista com o participante, conseguimos dar ênfase na temática proposta do programa “Abelhas Invisíveis” e ao mesmo tempo, conseguimos também analisar o clima e cultura organizacional do Restaurante

Universitário, percebendo que existe harmonia entre os funcionários. Porém, alguns ainda sentem que poderiam ser mais respeitados pelos colegas e pelas outras categorias a contar técnicos, professores e alunos da universidade.

Reconhecemos que foram essenciais as pesquisas realizadas sobre a temática e conceitos que abrangem a mesma, pois foram através delas que conseguimos criar uma narrativa para a produção, edição e finalização do produto deste projeto. Também foram importantes as pesquisas realizadas com os funcionários terceirizados, pois conversando com eles percebemos de forma mais clara o que eles pensam em relação ao seu trabalho e a sua importância para a UFSM.

Conseguimos viabilizar a discussão entre os dados levantados na pesquisa de clima realizada no RU e a temática da valorização desenvolvida na pesquisa qualitativa concretizada neste trabalho. Percebemos, em vários momentos durante as entrevistas o quanto os funcionários entrevistados sentiam-se importante de terem poder de fala e pelo fato de estarem sendo ouvidos inicialmente pela pesquisadora da pesquisa e posteriormente pelos demais expectadores da TV Campus.

Durante a execução do projeto e a produção do produto não surgiram muitos obstáculos, visto que conseguimos de forma eficiente a prontidão dos funcionários em ajudar na pesquisa, e também a direção do RU em liberar não só o local para as filmagens, mas também autorizar a participação do funcionário do RU, Joel Lopes. Um obstáculo que tivemos que enfrentar durante o projeto foi conseguir encontrar uma maneira de não focar apenas em um funcionário terceirizado, mas através deste dar visibilidade a outros e suas funções.

Dada a importância e complexidade da temática abordada na presente pesquisa acreditamos que existe uma necessidade de que a invisibilidade social seja pauta de novos estudos no campo da comunicação. Pois acreditamos que pelo olhar sensível do comunicação podemos avançar e gerar a discussão tão necessária para construirmos uma sociedade mais humanizada e sensível as necessidades de todos os seus integrantes para que assim, seja possível diminuir as desigualdades e preconceitos que vivenciamos todos os dias, seja em nossa rotina diária como também nos produtos midiáticos.

O projeto seguiu o cronograma estabelecido e acreditamos que o produto desenvolvido contribui para dar visibilidade as “Abelhas invisíveis da UFSM” e que

através do audiovisual desenvolvido poderemos cada vez mais sensibilizar os públicos envolvidos sobre a importância e valor dos funcionários terceirizados. E deixamos esta pequena contribuição no sentido de abrir caminho para que outros alunos possam dar continuidade ao Programa, no sentido de trazer novas entrevistas com outros funcionários da instituição.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASTORINA, Antônio; FAIGENBAUM, Gustavo; CLEMENTE, Fernando. **CONHECIMENTO INDIVIDUAL E SOCIEDADE EM PIAGET: implicações para a investigação psicológica.** 2002; Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/viewFile/25937/15198>> Acesso em: 20 abril, 2017.

COSTA, Fernando Braga da. **Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garís. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas.** 2008; Disponível em: <[www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-09012009.../costafernando\\_do.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-09012009.../costafernando_do.pdf)> Acesso em: 02 maio, 2017.

\_\_\_\_\_. **Garís: um estudo de psicologia sobre invisibilidade pública.** São Paulo: Universidade de São Paulo (USP). Instituto de Psicologia, 2002.

CURVELLO, João José Azevedo. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional.** 2. Ed. rev. e atual. Brasília: Casa das Musas, 2012.

DIAS, Reinaldo. **Cultura Organizacional.** Ed. Alínea, 2003.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e poder nas organizações.** São Paulo: Atlas, 1989.

FRAGA, Marcelo Lyola. **Cultura Organizacional.** Ed. Fundo de Cultura, 2005.

LIMA, Súsi M. Barcelos e; ALBANO, Adriana Gaffrée Burns. **UM ESTUDO SOBRE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL NA CONCEPÇÃO DE DIFERENTES AUTORES.** 2002; Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/24704547/UM-ESTUDO-SOBRE-CLIMA-E-CULTURA-ORGANIZACIONAL-Susi-M-Barcelos-e-Lima-Adriana-Gaffree-Burns-Albano>> Acesso: 16 nov, 2017.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do Clima Organizacional**. Disponível em: <[http://www.bdtd.ndc.uff.br/tde\\_busca/processaArquivo.php?codArquivo=1662](http://www.bdtd.ndc.uff.br/tde_busca/processaArquivo.php?codArquivo=1662)>  
Acesso: 20 de jun, 2017.

MARQUES, Tânia Beatriz Iwaszko. **Do egocentrismo à descentração : a docência no ensino superior**. 2005; Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/77903>> Acesso em: 03 mar, 2017.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal**. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda, 1985.

NEVES, José Gonçalves das. **Clima Organizacional, Cultura Organizacional**. RH Editora, 2000.

PAULA, Patrícia de; STEFANO, Silvio Roberto; ANDRADE, Sandra Mara de, ZAMPIER, Marcia Aparecida. **CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA**. 2011; Disponível em: <[http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_gestao/article/view/1279/1048](http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/1279/1048)> Acesso: 20 nov, 2017.

PUCCINI, Sérgio. **Roteiro de documentário da pré-produção à pós-produção**. 2 ed. São Paulo: Papyrus, 2009.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. SP, Prentice Hall, 1996.

SBF, Ian; **Entre Abelhas**. 2015; Disponível em: <<http://www.adorocinema.com/filmes/filme-228992>> Acesso em: 16 set, 2016.

STUMPF, Ida Regina C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. 2. Ed. – São Paulo: Atlas, 2006.

## APÊNDICE

Entrevistas realizadas com os funcionários terceirizados do Restaurante Universitário:

### **ENTREVISTA 1:**

**Qual o teu cargo e a tua função do RU? Qual o tempo de trabalho no RU?**

Eu trabalho como copeira aqui no RU há 7 anos. Eu chego na parte das 6 e meia da manhã e vou para a salada, trabalho na salada. Ajudo meu colega no vinagrete, a gente faz o vinagrete pro centro, pro RU 2 e pro campus. E depois a gente parte pra salada, são duas saladas. Eu trabalho sempre nesse setor das saladas.

**O que você mais gosta no seu emprego atual na universidade? Consegue fazer uma comparação a outros lugares que já trabalhou?**

Eu trabalhei no HUSM por 2 anos e depois vim trabalhar aqui. Eu gosto de trabalhar aqui por causa do ambiente familiar, a gente é bem amigo, a gente conversa, dá risada, brinca. Quando alguém precisa de alguma ajuda e a gente pode, a gente ajuda. No caso os guris, o pessoal que têm neném novo, a gente ajuda com chá de fralda, ou precisa de uma consulta e não tem como pagar, a gente ajuda.

**Qual a importância do teu trabalho?**

Acho que meu trabalho é tão importante quanto os outros. E acho que eles reconhecem isso.

**Referente as outras categorias, você se sente respeitado no seu trabalho?**

Eu me sinto respeitada, não acho que exista desigualdade nos setores.

**O teu trabalho é reconhecido e valorizado pela universidade?**

Eu acredito que sim. As gurias do RH fazem pesquisas e aí a gente é bem reconhecido, eles repassam essas informações pra gente.

**Você já presenciou alguma situação de desigualdade ou desrespeito?**

Olha, eu nunca presenciei, mas vários colegas já comentaram sobre desigualdade e desrespeito no próprio ambiente de trabalho.

**Na sua opinião, você acha que se as outras categorias conhecessem melhor o teu trabalho, você seria mais valorizado (a) e reconhecido (a)?**

Eu acredito que sim, qualquer trabalho que te valorizarem te motiva né. Acho que se fosse mais conhecido meu trabalho a valorização seria bem maior.

**ENTREVISTA 2:****Qual o teu cargo e a tua função do RU? Qual o tempo de trabalho no RU?**

Eu sou copeira e vai fazer quatro anos agora em março. Eu fico na parte das xícaras de manhã, tiro o excesso de açúcar e nescau para colocar na máquina, separo os talheres para colocar na máquina também. Eu saio da copa às 9 e meia, às 10 horas vou para o meu intervalo e às 11 horas eu volto para a copa de novo, e fico até à 13 e meia, daí eu fico na parte das bandejas, fico batendo as bandejas para mandar para os gurus.

**O que você mais gosta no seu emprego atual na universidade? Consegue fazer uma comparação a outros lugares que já trabalhou?**

Eu gosto do que eu faço, eu trabalho na copa e é um serviço que eu gosto de fazer. Porque eu penso assim... Quando tu gosta do que tu faz, o serviço se torna bem melhor. Eu trabalhava antes em casa de família. Não tem muito como comparar

porque, em casa de família, eu tinha que cuidar dos filhos dos outros e era só um chefe que eu tinha, aqui eu tenho vários chefes. Mas eu procuro dar o meu melhor.

### **Qual a importância do teu trabalho?**

Eu acho meu trabalho muito importante... Acho que ele faria muita falta. Se não tivesse eu para fazer, teria outra pessoa no meu lugar, mas estou me referindo ao meu setor. Se não tivesse ali, faltaria uma pessoa para fazer aquilo ali que eu faço e ia sobrecarregar os outros colegas. Eu acho muito importante ter uma pessoa para recolher as xícaras, assim como tem pessoa para secar as bandejas. Se eu não estivesse ali, não teria quem colocasse as xícaras na máquina ou recolher as bandejas, então na parte que eu trabalho, eu acho que é muito importante.

### **Referente as outras categorias, você se sente respeitado no seu trabalho?**

Tem uns estudantes que não te respeitam, eu vou ser bem franca, eu sou bem verdadeira. Tem uns que nem bom dia te dão. Aí tem outros que passam reclamando, não tem capacidade de colocar, eles atiram as xícaras. Mas tem outros estudantes, que são assim, umas pessoas bem boas, eles passam, te complimentam, eles são queridos contigo. Porque a gente procura ser querido com eles, porque uma, nós nem podemos desrespeitar eles, mas muitas vezes a gente é desrespeitado por eles. Ali onde eu trabalho também tem muita falta de respeito, pelos colegas, têm. Porque onde só tem uma mulher trabalhando no meio de um monte de homem, tu sabe como é né? Então, ali tem sim falta de respeito... Mas por parte de chefes, não.

### **O teu trabalho é reconhecido e valorizado pela universidade?**

Eu acredito que sim. Eu procuro dar o meu melhor, acho que aqui não tem distinção. Eu sou terceirizada, mas eu não sinto que sou menos que ninguém por isso.

**Você já presenciou alguma situação de desigualdade ou desrespeito?**

Sim, comigo e com meus colegas.

**Na sua opinião, você acha que se as outras categorias conhecessem melhor o teu trabalho, você seria mais valorizado (a) e reconhecido (a)?**

Acho que se eles nos conhecessem nos valorizariam mais... Não, vou mudar minha resposta, não. Porque tem muitos aí que são filhinhos de papai e porque eles têm um pouquinho a mais, eles acham que podem pisar nos outros. Eu sempre disse se um dia um estudante faltar respeito comigo, com certeza eu vou faltar com respeito com ele... Mas hoje eu já não penso assim, porque eu preciso trabalhar e se eu fizer isso, entre eu que sou funcionária e ele que é estudante, quem tu acha que vai ter razão? O estudante.

**ENTREVISTA 3:**

**Qual o teu cargo e a tua função do RU? Qual o tempo de trabalho no RU?**

Eu sou cozinheira há 8 anos aqui no RU. No momento, eu sou a cozinheira do feijão, os pratos vão mudando, uma hora é arroz, outra hora é feijão, guarnição e outra hora é a carne. As duplas vão mudando, até pra ti ir aprendendo e não ficando só em um prato, pra não ser cansativo né. Por enquanto eu estou no feijão, faço de tudo, eu entendo de tudo na cozinha, qualquer prato que me colocarem... Todo cozinheiro é preparado pra isso.

**O que você mais gosta no seu emprego atual na universidade? Consegue fazer uma comparação a outros lugares que já trabalhou?**

(Não respondida)

### **Qual a importância do teu trabalho?**

Eu acho muito importante, até pelo longo tempo de experiência que a gente têm. Com certeza um auxiliar que não esteja preparado não vai fazer com a mesma qualidade que um cozinheiro. Não é só fazer aquele feijão, mas tem o tempo, a quantidade de tempero... Por ser um caldeirão, a quantidade de água, tudo tem medida, tem que ter um equilíbrio, se não o primeiro pega caldo e o último pega sem caldo nenhum. E isso só pela experiência, com certeza.

### **Referente às outras categorias, você se sente respeitado no seu trabalho?**

Com certeza, até porque, acho que cada um se faz respeitar. No momento que tu trata bem a pessoa, a pessoa também te trata. Essa desigualdade somos nós que criamos. Eu não tenho problema nenhum com eles. A maioria da direção sempre procura incentivar o teu trabalho, pra ti te sentir ainda mais importante do que realmente é... Porque todo mundo é substituível, não existe isso de sair ali do prato e ninguém vai fazer igual. Vai, o outro cozinheiro vai fazer na mesma qualidade, mas isso vai de cada um. Com o tempo a gente vai fazendo amizade com respeito e isso vai fazer toda diferença depois.

### **O teu trabalho é reconhecido e valorizado pela universidade?**

Com certeza. Nós cozinheiros temos auxiliares ali, mas se tu me perguntar quem são os auxiliares eu nem sei, porque um ajuda o outro, a gente não diferencia “um tem que fazer isso e auxiliar tem que fazer aquilo”, não, a gente tem que se ajudar. Aí que faz a diferença, a gente acaba não identificando quem é o cozinheiro e quem é o auxiliar... Depois esse auxiliar vira cozinheiro e isso é pra mim é indiferente.

**Você já presenciou alguma situação de desigualdade ou desrespeito?**

Eu não posso ser ignorante ao ponto de dizer que não existe, mas aí é coisas isoladas, entendeu? Até por motivos de tu estar muito tempo com as mesmas pessoas e aí existe algum conflito, mas é momentâneo, que se resolve muito rapidamente e são coisas corriqueiras do dia-a-dia. É mais conflito do que desigualdade.

**Na sua opinião, você acha que se as outras categorias conhecessem melhor o teu trabalho, você seria mais valorizado (a) e reconhecido (a)?**

Eu acho que a gente já é valorizado. A gente viu muitos alunos, quando o RU 2 foi terceirizado a comida, eles já conheciam a diferença do sabor, da qualidade que nós cozinhamos do que quando eles comem lá. Eles sentem a diferença. Não acho que se soubessem que eu sou ou o que eu faço o trabalho seria mais valorizado. As pessoas não viriam e fariam filas se não valorizassem a nossa comida. Porque a nossa comida é feita com carinho, com capricho e lá na frente essa diferença é notada.

**ENTREVISTA 4:****Qual o teu cargo e a tua função do RU? Qual o tempo de trabalho no RU?**

Eu sou cozinheiro e trabalho aqui há 1 anos e 8 meses. Como cozinheiro o básico é cozinhar, fazer o preparo dos alimentos. Aqui no restaurante universitário eu fico responsável pela guarnição, quando tem polenta ou purê... Fico responsável por uma das partes da refeição no geral.

**O que você mais gosta no seu emprego atual na universidade? Consegue fazer uma comparação a outros lugares que já trabalhou?**

Eu gosto de trabalhar em cozinha, eu gosto de cozinhar, eu venho de restaurante, trabalhava em restaurante. A única diferença do restaurante pra um



restaurante universitário é que não tem a correria igual a de um restaurante fora, é um pouco mais light.

**Qual a importância do teu trabalho?**

O meu trabalho é importante, senão não sai o almoço, tem que ter alguém pra gerenciar ali na minha função.

**Referente as outras categorias, você se sente respeitado no seu trabalho?**

Eu me sinto bem respeitado.

**O teu trabalho é reconhecido e valorizado pela universidade?**

Sim, nunca tive um dia em que achei que algo ou alguém me tirassem o reconhecimento, a valorização.

**Você já presenciou alguma situação de desigualdade ou desrespeito?**

Não, isso nunca. Todo mundo aqui dentro é igual, se tratam de igual pra igual, com respeito.

**Na sua opinião, você acha que se as outras categorias conhecessem melhor o teu trabalho, você seria mais valorizado (a) e reconhecido (a)?**

O reconhecimento para nós cozinheiros, se não for na parte do salário é em parte dos elogios ou às vezes até em cobrança que é normal. Às vezes aparece alguma coisa lá no Spotted, às vezes o pessoal coloca elogios, “parabéns”. Se houvessem mais comentários o pessoal da cozinha ia se sentir melhor, trabalhar melhor, não que não façam, mas iam se sentir recompensado com o trabalho. Motiva, né? Reconhecimento motiva as pessoas a trabalhar, fazerem o melhor. A única parte que falta reconhecimento no meu trabalho é o salário, é uma parte de reconhecimento que faz falta.

**ENTREVISTA 5:**

**Qual o teu cargo e a tua função do RU? Qual o tempo de trabalho no RU?**

Eu sou copeiro e estou aqui faz 10 anos, fiquei 2 anos fora e agora faz 10 anos dentro do RU. Eu cuido da parte do processamento da sala, eu trabalho com descascação de cenouras, beterrabas... Eu controlo as máquinas desse processo.

**O que você mais gosta no seu emprego atual na universidade? Consegue fazer uma comparação a outros lugares que já trabalhou?**

Trabalhei de garçom, de porteiro e em técnico em informática. Tem bastante diferença, aqui o trabalho é mais puxado, mas aqui é mais fácil de lhe dar, de conversar, de se por acaso precisar sair pra resolver um problema particular, consegue. Em outros lugares não, a gente sabe que é comércio, tal hora pra entrar, e tem hora pra sair.

**Qual a importância do teu trabalho?**

Eu acho importante porque alguém teria que fazer a parte da sala, as verduras precisam ser processadas. Se eu não estou, alguém tem que estar ali pra fazer.

**Referente as outras categorias, você se sente respeitado no seu trabalho?**

Sim.

**O teu trabalho é reconhecido e valorizado pela universidade?**

Sim, valorizam, a maioria sim. A gente vê às vezes no facebook, comentários, alguém reclamando ou elogiando, mas na maioria das vezes é elogio.

**Você já presenciou alguma situação de desigualdade ou desrespeito?**

Não, algo assim não.

**Na sua opinião, você acha que se as outras categorias conhecessem melhor o teu trabalho, você seria mais valorizado(a) e reconhecido(a)?**

Então é como eu disse, existe os copeiros da saladas, os copeiros da louça, etc... Eu acho que valorizariam mais, eu acho que algumas pessoas acham que copeiro não é uma profissão, só entrega a comida. Eu acho que se as pessoas conhecessem mais sobre a profissão elas valorizariam mais.