

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

PATRÍCIA GASPARETTO DA SILVA

**A realidade dos trabalhadores terceirizados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A
Uma demanda para o Serviço Social**

FLORIANÓPOLIS, 2008.

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

**A realidade dos trabalhadores terceirizados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A
Uma demanda para o Serviço Social**

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

Orientadora: Professora Dr^a. Vera Herweg Westphal

FLORIANÓPOLIS, 2008.

PATRÍCIA GASPARETTO DA SILVA

**A realidade dos trabalhadores terceirizados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A
Uma demanda para o Serviço Social**

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

A Comissão Examinadora é Integrada pelos membros:

Professora Dr^a. Vera Herweg Westphal
Professora Orientadora

Professora Ms. Rosana Sousa de Moraes Sarmento
1º Membro da Banca

Assistente Social Katty Evelyn Mehlan
2º Membro da Banca

FLORIANÓPOLIS, Agosto de 2008.

Dedico este trabalho à minha família e todos meus amigos, os quais foram de grande importância no decorrer da minha caminhada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço ao meu marido **MARCOS**. O qual teve um “pouquinho” de paciência para entender que era necessário estudar, entendeu meu nervosismo em diversos momentos, e me apoiou quando foi necessário ficar longe por alguns dias. Tenho a certeza de que sempre poderei contar com sua presença e apoio, e aqui expresso todo o meu sentimento por ti, TE AMO.

Agradeço a minha mãe **Maria Isabel**, sendo esta a principal responsável por hoje eu ser quem sou, sempre foi e sempre será meu maior exemplo de vida. Agradeço ao meu pai **Natalino** por ter me apoiado nas decisões mais importantes, e ter me ensinado princípios éticos que sempre preservarei.

À minha irmã **Camila** que sempre esteve do meu lado me acompanhando nas aventuras e nas decisões mais difíceis de serem tomadas e por sempre ser minha amiga. E ao meu irmão **Pedro**, que apesar de termos um relacionamento instável causado pela distância e pela diferença de idade de 21 anos, ele é muito importante para mim.

Aos eternos amigos e amigas que por muitas vezes tiveram que ouvir um “não” para os convites feitos para festas e passeios, pois eu precisava estudar, e nem assim esqueceram-se de mim.

Aos excelentes **profissionais da DVSS e do SESOA**, da Eletrosul Centrais Elétricas S.A, os quais me apoiaram, me acompanharam e sanaram minhas dúvidas relacionadas à prática profissional, e o mais importante, se tornaram amigos com os quais poderei sempre contar. Em especial à minha supervisora, a Assistente Social **Cristiane**, a Assistente Social **Katty**, a Assistente Social **Tânia** e minha amiga e gerente **Consuelo**, com as quais tive contato direto por mais de um ano de estágio, e juntas superamos dificuldades e desafios, tendo sucesso reconhecido. Sempre serão exemplo de profissionais a serem seguidos.

Agradeço também aos inúmeros profissionais de outras áreas da Eletrosul, que de uma forma ou de outra me apoiaram no decorrer da realização do meu estágio, em especial a **Nara, Maria Bernadete, Terezinha, Elisete, Rita, Heloisa e Ana Fátima**. Assim como os estagiários de outros setores próximos aos meus, sendo que não dividimos somente atividades laborais, mas algumas festinhas também.

Às minhas amadas colegas de serviço, as quais acompanharam minha formação durante os quatro anos de faculdade, estas são as principais conhecedoras do processo, estavam sempre me auxiliando no que era preciso, sempre foram muito importantes para mim. Tia **Denyse**, sabes que mora no meu coração!

Aos meus colegas de faculdade que fizeram parte dos quatro anos de formação acadêmica, lembranças maravilhosas ficarão das aulas, dos seminários, das festas, das viagens. Quanta saudade este tempo deixará! Agora começaremos uma nova etapa de nossas vidas, e não quero perder o contato. Adoro todos de maneira geral, principalmente minha irmã “emprestada” **Jaqueline**, e sua mãe **Eloíza**, as quais estarão sempre presentes na minha vida.

Às minhas professoras que me proporcionaram o conhecimento que hoje tenho, e me indicaram caminhos para o aperfeiçoamento.

Destaco o meu agradecimento à professora **Vera** a qual orientou a construção do “nosso TCC”, sem ela não teria sido possível. Sua transmissão de conhecimento foi essencial para a construção deste trabalho. A ela dedico toda a minha admiração e o orgulho de tê-la como um exemplo de profissional.

Por fim fica aqui o agradecimento a todas as pessoas que fizeram parte destes quatro anos de formação acadêmica, apoiando para que eu realizasse o meu maior objetivo que é me tornar uma Assistente Social.

Todas as nossas palavras serão inúteis se não brotarem do fundo do coração. As palavras que não dão luz aumentam a escuridão.

Madre Teresa de Calcutá

SILVA, Patrícia Gasparetto da. **A realidade dos trabalhadores terceirizados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A.** Uma demanda para o Serviço Social. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo problematizar o fazer laboral dos trabalhadores terceirizados que prestam serviço numa empresa pública. Para ter o conhecimento sobre a prática profissional destes trabalhadores foi realizada uma pesquisa, onde buscou-se encontrar o máximo de informações sobre os cidadãos, levantando questões pessoais, sobre sua família, moradia e formação; e sobre suas atividades laborais dentro da Empresa Eletrosul, abarcando informações referentes às suas relações com os colegas e com os superiores da própria empresa e da Eletrosul, assim como sobre o fornecimento de material de segurança, benefícios e direitos disponibilizados por sua empresa, seus anseios, filiação ao sindicato, entre outros. Estes dados darão subsídios para uma análise teórica do contexto. O trabalho foi dividido em três seções. Na primeira há uma apresentação do contexto da reestruturação produtiva, fazendo um resgate do modo de produção fordista, a adoção do modo de produção toyotista, levantando características do primeiro e do segundo, além das exigências impostas ao trabalhador. Para tal baseou-se em autores como: Cattani (1997), Harvey (1993), Arienti (2003), Mattoso (1995), Antunes (1995) e Oliveira (1996). Na seqüência realizou-se uma contextualização sobre o processo de terceirização. Para tal foram usados os autores Queiroz (1992), Campos (2002) entre outros. Após, foi realizado uma contextualização sobre o Serviço Social nas empresas: seu início, suas práticas, resultados buscados. Para este tema utilizou-se: Rico (1987), Freire (1987), Brandão (1997) e Mota (1987). Ao fim da primeira seção foi realizada uma análise sobre os atuais desafios para o Assistente Social nas Empresas. Para isso reportou-se aos autores: Mota e Amaral (2006), Iamamoto (2007) e Cesar (2006). A segunda seção teve como primeiro assunto a Empresa Eletrosul Centrais Elétricas S.A, sua história, seu campo de atuação, seu corpo de funcionários, suas ações e seus programas, baseando-se nos autores: Torres (2005), Monteiro (2007) e o sítio eletrônico da Empresa. Como segundo tema, foi abordado o processo de terceirização dos serviços de apoio do prédio sede da Eletrosul. Este item baseou-se nas informações colhidas na pesquisa documental da Empresa e do depoimento oral do gerente responsável pela contratação dos serviços. Por último, foi abordada a atuação do Serviço Social da Eletrosul, suas ações, suas atribuições e os programas realizados. Para construir este item foram utilizados documentos e relatos da experiência de estágio, retirados do relatório de estágio realizado na Empresa. Na última seção foram expostos os procedimentos metodológicos utilizados na realização da pesquisa empírica, assim como o resultado e análise dos dados. Para realizar esta seção foram usados autores como: Demo (2000), Gil (1994) e Richardson (1985). Por fim foi possível desenvolver conclusões acerca do perfil dos trabalhadores que prestam serviço no prédio sede da Eletrosul Centrais Elétricas e identificar quais são suas principais demandas.

Palavras chaves: Reestruturação Produtiva, Terceirização, Empresa, Serviço Social e Perfil do Trabalhador.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Programas ambientais realizados pela Eletrosul.....	44
Tabela 02	Faixa etária e sexo dos trabalhadores terceirizados da Empresa Eletrosul...	60
Tabela 03	Escolaridade dos trabalhadores terceirizados.....	62
Tabela 04	Composição familiar dos entrevistados.....	63
Tabela 05	Valor da renda familiar.....	64
Tabela 06	Participação do entrevistado na renda familiar.....	65
Tabela 07	Escolaridade dos componentes da casa.....	66
Tabela 08	Informações sobre as condições da moradia.....	67
Tabela 09	Empresa empregadora.....	68
Tabela 10	Cargo exercido atualmente.....	69
Tabela 11	Tempo de trabalho na atual atividade.....	70
Tabela 12	Tempo de prestação de serviços na Eletrosul.....	71
Tabela 13	Existência de carteira de trabalho assinada.....	72
Tabela 14	Direitos trabalhistas oferecidos aos trabalhadores terceirizados.....	73
Tabela 15	Benefícios recebidos das empresas contratantes.....	74
Tabela 16	Ausência de outros benefícios.....	75
Tabela 17	Fornecimento de materiais de segurança.....	76
Tabela 18	Filiação ao sindicato.....	78
Tabela 19	Relacionamento com os colegas de trabalho.....	80
Tabela 20	Relacionamento dos trabalhadores terceirizados com os funcionários da Eletrosul.....	81
Tabela 21	Anseios profissionais.....	82
Tabela 22	Existência de doença grave ou permanente.....	84
Tabela 23	Aquisição de medicamento.....	84
Tabela 24	Utilização da Unidade Local de Saúde.....	85
Tabela 25	Atividades em momentos de folga.....	86
Tabela 26	Prática de exercícios e a periodicidade da realização dos mesmos.....	87

LISTA DE SIGLAS

ADVB - Associação dos dirigentes de vendas e marketing do Brasil
ARENA - Aliança Renovadora Nacional
CCQs - Círculos de Controle de Qualidade
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT - Consolidação de Leis Trabalhistas
CONCLAP - Conferência das Classes Produtoras
COSE - Centro de Operação do Sistema da Eletrosul
DGP - Departamento de Gestão de Pessoas
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DVSS - Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional
EUA - Estados Unidos da América
LBA - Legião brasileira de Assistência
MME - Ministério de Minas e Energia
NG - Norma de Gestão Empresarial
ONS - Operador Nacional do Sistema
PAC - Plano Ambiental para Construção
PAPD - Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência
PLER – Programa de Prevenção a Lesões por Esforços Repetitivos
PND - Programa Nacional de Desestatização
PRAD - Programa de Prevenção ao uso de Álcool e outras Drogas
PSV - Programa Saúde e Vida
SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SESC - Serviço Social do Comércio
SESI - Serviço Social da Indústria
SESOA - Setor de Serviço Social e Saúde Ocupacional
SINDILIMP - Sindicato dos Trabalhadores da Limpeza
UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. CONTEXTUALIZAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	16
2.1 CARACTERÍSTICAS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS EMPRESAS	22
2.2 AS EMPRESAS COMO CAMPO DE ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL	28
2.3 ASSISTENTES SOCIAIS NAS EMPRESAS: O TEMPO PRESENTE	33
3. CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A	39
3.1 CONHECENDO A EMPRESA: HISTÓRIA E ESTRUTURA ATUAL	39
3.2 PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NA ELETROSUL	45
3.3 AÇÕES DO SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA ELETROSUL	47
3.3.1 Atribuições do Serviço Social.....	48
4. OS TERCEIRIZADOS DA ELETROSUL: SITUAÇÃO DE VIDA E DE TRABALHO.....	57
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA REALIZADA	57
4.2 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS RESULTANTES DA PESQUISA ...	60
4.2.1 Perfil dos entrevistados	60
4.2.2 Informações referentes à família	63
4.2.3 Condições habitacionais	66
4.2.4 Informações laborais	67
4.2.5 Relacionamento entre os trabalhadores, seus superiores e fiscais da Eletrosul	78
4.2.6 A saúde dos trabalhadores e de seus familiares	83
4.2.7 Atividades de lazer	85
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
APÊNDICE A	96
ANEXO 1	97

1. INTRODUÇÃO

O Tema abordado neste Trabalho de Conclusão de Curso surgiu a partir do estágio realizado na Empresa ELETROSUL S. A., no período de Março de 2007 à Agosto de 2008. No decorrer do processo de estágio notou-se a solicitação de atendimento social e da medicina do trabalho de trabalhadores terceirizados que prestam serviços no prédio sede da Empresa. Os mesmos eram atendidos de uma forma não sistematizada, e isso fez com que fosse criado um Programa que abarcasse esta demanda presente na empresa. No entanto, não havia dados disponíveis acerca da realidade de vida e trabalho destes trabalhadores, necessitando a realização de um processo de conhecimento neste sentido.

Desta forma, o presente Trabalho de Conclusão de Curso objetiva realizar a aproximação em relação ao conhecer quem são estes trabalhadores, saber quais são suas condições laborais e quais são suas principais demandas na área social e nas relações de trabalho. Acreditamos que as solicitações de atendimentos vindas destes trabalhadores fazem parte de um contexto sócio-econômico que vem há anos atingindo toda a população, fazendo com que haja conseqüências na sua saúde e na sua capacidade laborativa. Estas conseqüências fazem parte de novas formas de produção do capital, para a superação da crise sofrida pelo sistema capitalista mundial, exigindo cada vez mais do trabalhador, necessitando que o mesmo esteja saudável e disposto para produzir cada vez mais.

Com a necessidade de superar a crise que o Sistema Capitalista vinha enfrentando, ocorrida nas décadas de 1960 e 1980, o modelo de produção fordista foi perdendo sua credibilidade e eficácia. Algumas empresas adotam um novo modelo de produção baseado na acumulação flexível, que já vinha sendo usado por indústrias de automóvel no Japão, ficando conhecido como modelo *toyotista* de produção.

O novo modelo tem características diferenciadas do anterior, a produção que antes era baseada no cronômetro e na produção em massa, passou a ser substituído pela flexibilização nos processos de trabalho, nos mercados de trabalho, nos padrões de consumo e nos padrões de busca de produtividade.

Uma conseqüência clara deste processo de reestruturação para o trabalhador é o fato de que a automação e a robotização provocaram um grande incremento da produtividade e da riqueza social, reduzindo a demanda de trabalho humano, causando um fenômeno socioeconômico prejudicial à sociedade: os níveis altos de desemprego.

Várias estratégias foram criadas para desenvolver a eficiência na produção e para diminuir os gastos com a mesma. Uma estratégia de gestão muito usada para este fim é a terceirização de atividades acessórias ou de apoio da produção de bens, ou de alguma fase da produção do produto final. Terceirizando setores da produção, as empresas otimizam seu potencial, competência, recursos e dedicação à produção do seu produto final, tendo um gasto menor com empregados dos setores de apoio e de manutenção

Podemos citar, novamente, fatores que influenciarão nas atividades do trabalhador. As empresas terceirizadas contratam os trabalhadores oferecendo o mínimo possível de ganho, oferecem somente os direitos obrigatórios expressos na CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas), quais sejam, férias remuneradas, décimo terceiro salário e vale transporte. Os benefícios fornecidos para além do legal e expressos em forma de incentivo, são muito raros. Devido ao fato da empresa terceirizada necessitar passar por um processo de licitação, por vezes, os gastos com seus trabalhadores necessariamente necessitam ser mínimos, assim como os valores que serão gastos com materiais, equipamentos, uniformes e com equipamentos de segurança. Estes fatores refletem na inconstância e nos baixos salários destinados a estes trabalhadores.

Diante do contexto da reestruturação produtiva, com todas suas peculiaridades referentes às novas formas de produção, a saúde do trabalhador se torna um dos principais objetos de demanda para o Serviço Social, isto se configura pela necessidade da saúde do trabalhador permanecer em perfeitas condições para melhor produzir.

O Serviço Social, na empresa, trabalha num espaço contraditório, e mais, de difícil efetivação dos princípios da profissão, pois os poucos benefícios que ainda restaram aos empregados, proporcionam o bem estar dos mesmos visando um único propósito: melhores condições para a produção da mais-valia, fundamental para a relação capital-trabalho. No entanto,

cabe ao profissional atuar nesta contradição e com seu fazer profissional garantir direitos aos cidadãos. Para melhor desempenhar seus princípios, cabe ao Assistente Social capacitar-se, analisar a realidade social atual, realizando pesquisas que contribuirão para desvendar a mesma, podendo então, com estes dados, elaborar, organizar, coordenar e executar programas que servirão para a aquisição de benefícios e direitos aos cidadãos.

Para demonstrar a necessidade do Assistente Social atuando junto aos profissionais de uma empresa, foi realizada uma pesquisa na qual escolheu-se como público alvo os trabalhadores terceirizados que prestam serviços de apoio no prédio sede da Empresa Eletrosul Centrais Elétricas S.A. Buscou-se através dela responder as seguintes questões: Quem são e qual o perfil dos trabalhadores terceirizados que prestam serviço no prédio sede da Eletrosul? Quais suas principais demandas, e qual a possibilidade de intervenção do Serviço Social? As informações coletadas com a pesquisa contribuirão para a elaboração de ações para o Programa Terceira de Primeira - 3D1, o qual é realizado pela Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional - DVSS da Eletrosul.

Os dados foram obtidos através da aplicação de uma entrevista junto a 48 trabalhadores terceirizados, abordando questões pessoais, habitacionais, informações sobre a família, sobre a formação escolar e profissional, sobre condições laborais, condições de saúde, entre outros. Desta forma pode-se visualizar o perfil destes trabalhadores terceirizados que prestam serviços à Eletrosul.

No sentido de aprofundar o até aqui exposto, o presente Trabalho de Conclusão de Curso foi estruturado em quatro seções, sendo que na primeira consta a introdução do trabalho. Na segunda seção foi realizado um resgate histórico do modelo de produção fordista, mostrando suas principais características, passando para uma contextualização do modelo de produção toyotista, enfatizando as principais características da reestruturação produtiva e suas conseqüências no processo laborativo do cidadão. Ainda nesta seção, foi enfatizado o processo de terceirização de atividades específicas das empresas, mostrando seu funcionamento e quais as suas conseqüências para as empresas e para o trabalhador. Também introduziu-se o papel do Serviço Social na Empresa, mostrando a sua prática, os objetivos, as ações, o público alvo. E por último, foi realizada uma abordagem das novas exigências para o profissional do Serviço Social que exerce atividades em Empresas.

Na terceira seção, foi tematizado a Empresa Eletrosul Centrais Elétricas S. A, local da realização da pesquisa. Foi descrito o processo de terceirização de alguns serviços prestados no prédio sede da Empresa. E buscou-se descrever o Serviço Social realizado na Eletrosul, introduzindo suas ações, suas atribuições e os programas que são de sua responsabilidade.

Na quarta seção será possível a visualização da pesquisa, começando com os procedimentos metodológicos utilizados, e a seguir, uma análise dos resultados. Esta análise tem como apoio a revisão teórica realizada na segunda e na terceira seção.

Ao final deste processo apresentamos as considerações finais destacando o resultado obtido na pesquisa.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Para entender a reestruturação produtiva em curso desde os anos 1970 e cujos rebatimentos se estendem aos dias presentes, é necessário contextualizar o modelo de produção taylorista-fordista em curso desde os anos 1920. Já em 1913, Henry Ford implementa em sua fábrica de automóveis, um sistema de produção que baseava-se no trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos operatórios muito curtos, fundamentado na linha de montagem acoplada à esteira rolante, evitando o deslocamento dos trabalhadores e mantendo um fluxo contínuo e progressivo das peças e partes do produto a ser produzido, permitindo a redução dos tempos mortos. Este modelo de produção é denominado de fordista (CATTANI, 1997).

O fordismo visava uma produção em massa, para um consumo em massa do produto final. O trabalhador exerce atividades repetitivas e monótonas, controlados pelos cronômetros, tendo o tempo e os movimentos estudados para aumentar tanto a precisão na produção quanto a quantidade de produtos produzidos. Os produtos eram produzidos homogeneamente, em série, com base na forma de produção taylorista, sendo que este propunha o trabalho parcelar com funções fragmentadas. Para realizarem as tarefas, os trabalhadores contavam com um aparato de instrumentos e máquinas adaptadas para cada tarefa, as quais auxiliam na melhor realização da produção.

Henry Ford introduziu em sua indústria a jornada diária de “oito horas e cinco dólares” (HARVEY, 1993), onde o propósito era fazer com que o trabalhador se adaptasse com a disciplina da operação do sistema para alta produtividade. Também era uma forma dos trabalhadores possuírem renda, para então consumirem os produtos que estavam sendo produzidos em vários segmentos, e tempo de lazer, para que os mesmos pudessem descansar e, desta forma garantiriam uma boa condição laboral. Para que este objetivo fosse alcançado era

necessário ter a certeza de que os trabalhadores estavam realmente fazendo “bom uso” da renda e do tempo livre. Para isso

(...) em 1916, Ford enviou um exército de assistentes sociais aos lares dos seus trabalhadores “privilegiados” (em larga medida imigrante) pra ter certeza de que o “novo homem” da produção de massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e “racional” para corresponder às necessidades e expectativas da corporação (HARVEY, p. 122, 1993).

No capitalismo dos países centrais do mundo ocidental, o fordismo teve como grande aliado o modelo Keynesiano de Estado. Este proporcionou investimentos em infra-estruturas para a ampliação e circulação de bens de consumo duráveis, carro-chefe da indústria fordista. Nesta época houve um controle social realizado pelo Estado, onde o mesmo garantia a vinculação do aumento do salário à inflação e a produtividade, a ampliação da proteção legal ao trabalhador dado pela legislação trabalhista e pela formação de um sistema de Seguridade Social ao trabalhador e por políticas sociais aos cidadãos (ARIENT, 2003). Para complementar o ganho salarial, os trabalhadores também receberam investimentos na assistência médica, na educação, na habitação, e uma nova configuração no atendimento aos empregados que sofreram acidentes trabalhistas, entre outros. Não só os trabalhadores ativos tiveram aquisição de benefícios, mas seus familiares e os cidadãos desempregados foram contemplados pelo Estado, através da criação de salários famílias, seguro doença, aposentadoria, e ajuste de pensões de acordo com os rendimentos familiares. Estes foram os mecanismos econômicos e sociais que garantiam uma preservação da mão-de-obra necessária à indústria de produção e consumo em massa.

No contexto de consolidação do fordismo, os sindicatos fizeram parte do processo de homogeneização social, na luta pela distribuição de renda e do crescimento econômico. Além disso, ainda preservam algum poder na esfera da negociação coletiva em indústrias de produção em massa, realizando controles referentes às especificações das tarefas, inspeções relativas à segurança dos funcionários, assim como adquiriram espaço nas questões políticas que tratavam de ampliação de direitos referentes à seguridade social e salário mínimo.

Entre as décadas de 1960 e 1980 a economia mundial passa por alguns momentos que acenderam uma grande crise. Em 1973 houve uma recessão, aprofundada pela crise do petróleo, que alcançou preços exorbitantes. Nesta época ocorrem greves, causando queda no ritmo de produção das fábricas, aumentando os gastos com a força de trabalho, repassado aos preços dos

produtos. Com isso, o consumo não se igualou à produção, desta forma os estoques ficaram abarrotados de mercadorias sem compradores. Aliados a estes fatores, a estagnação da economia, a alta nas taxas de juros, a instabilidade financeira e a queda nas taxas de produtividade, foram alguns motivos que agravaram esta crise. Houve também uma complicação econômica devido às políticas Keynesianas, que se mostravam inflacionárias à medida que as despesas públicas cresciam e a capacidade fiscal estagnava. Sendo assim, a redução do crescimento significava problemas para o Estado do bem-estar social e do salário social (HARVEY, 1993).

Para superar esta crise do sistema capitalista, o modelo de produção fordista passou por algumas modificações. Neste contexto desenvolve-se a chamada acumulação flexível, onde a produção tem como principal característica o confronto com a rigidez da produção fordista, sendo o cronômetro e a produção em massa substituídos pela flexibilização nos processos de trabalho, nos mercados de trabalho, nos padrões de consumo e nos padrões de busca da produtividade. Efetiva-se um visível aumento nas inovações tecnológicas e organizacionais, e ainda, a consolidação de programas de qualidade, a exemplo das empresas japonesas, que já usavam os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs). Assim, baseados na análise de Harvey, vemos que a acumulação flexível

(...) Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (1993, p. 140).

O que caracteriza esta reestruturação na produção é o fato de que a automação e a robotização provocaram um grande incremento da produtividade e da riqueza social, reduzindo espetacularmente a demanda de trabalho humano, causando um fenômeno socioeconômico prejudicial à sociedade, já que o trabalho humano diminuiu sensivelmente causando níveis altos de desemprego. Hoje a ciência e a tecnologia são as bases que fazem com que a robótica se torne força produtiva, a qual auxilia no aumento da quantidade da produtividade, substituindo algumas vagas que antes eram de seres humanos. A eletrônica baseada na automação substitui a

eletromecânica, fazendo com que o primeiro se torne fundamental para o processo produtivo atual.

A acumulação flexível é a base da reestruturação produtiva, ela se fixa no mercado espelhando-se no chamado modelo *Toyotista*¹ de produção, o qual tem características particulares, entre as quais podemos citar: a produção é voltada e conduzida diretamente pela demanda; a produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo; produção determinada pelo consumo; produção sustentada na existência do estoque mínimo e no melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque). Estas exigências do modelo são garantidas pela adoção dos sistemas de gerenciamento *kanban*² e *just-in-time*³. Neste processo, o trabalhador passa a ser um personagem importantíssimo no processo produtivo, pois para que a produção seja realizada no melhor tempo e com a melhor qualidade possível, torna-se necessário que o indivíduo opere várias máquinas ao mesmo tempo (ANTUNES, 1995).

É neste contexto que há a mudança das enormes corporações do passado fordista. Enquanto que antes, milhares de empregados produziam desde a matéria-prima até o produto final, nas corporações baseadas no modelo Toyotista, os processos produtivos se transformam em descentralizados. Neste novo tipo de empresa existe um núcleo de produção, com base em alta tecnologia, tendo como operador o artesão eletrônico. A empresa é apoiada por uma imensa rede de pequenas e microempresas, espalhadas ao seu redor, ou mesmo longe do núcleo, mas isto não lhe causa problemas, pois a empresa central possui um núcleo com o uso intensivo de alta tecnologia que proporciona confiabilidade a esta prática.

Para comandar este núcleo de produção são necessários profissionais de tempo integral, sendo que o grupo geralmente tem poucos componentes, são profissionais polivalentes, com alto grau de responsabilidade, autonomia e altamente qualificados. Este trabalhador é recompensado em seu trabalho, porque é estimulado pela própria reestruturação do processo produtivo a desenvolver sua imaginação criativa, anteriormente atrofiada por um sistema de produção que

¹ O modelo de produção *Toyotista* (Modelo Japonês) consiste num conjunto de técnicas de organização da produção e do trabalho industrial, de práticas administrativas, relações de trabalho e princípios de gestão da empresa que estariam associados aos importantes ganhos de produtividade atingidos pelo sistema produtivo do Japão após a Segunda Guerra Mundial. (CATTANI, 1997).

² O *kanban* constitui-se de um conjunto de cartões que indica a quantidade necessária de matéria-prima ou de peças intermediárias a serem produzidas para suprir a célula seguinte (cliente). (CATTANI, 1997).

³ *Just-in-time*, literalmente significa no-tempo-certo, é a forma de administração da produção industrial e de seus materiais, segundo a qual a matéria-prima e os estoques intermediários necessários ao processo produtivo são supridos no tempo e na quantidade exata. (CATTANI, 1997).

fazia dele um mero apertador de botões ou um parafusador. Normalmente, goza de maior segurança no emprego, o que implica também a exigência de reciclagem permanente, já que o trabalho agora exige elevada flexibilidade intelectual no enfrentar situações de mudança, uma forte capacidade de análise de dados e competência comunicativa diferenciada, o que lhe abre espaço para promoções e inúmeras vantagens (OLIVEIRA, 1996).

No entanto, um revés deste processo é o aumento significativo do desemprego. Além disso, a competitividade se tornou acirrada e o movimento sindical teve um enfraquecimento que só foi positivo para os empresários que usufruíram desta fraqueza para aumentar seu poder perante os trabalhadores. Os sindicatos passaram a ter um papel mais defensivo, adotando estratégias de um tipo de sindicalismo de participação e de negociação, sem questionar muito as ordens do mercado e nem fenômenos considerados abusivos por parte dos empregadores.

A existência de um elevado exército industrial de reserva faz com que o empregador crie contratos de trabalho cada vez mais flexíveis, com tempo de trabalho parcial, muitas vezes também temporário e de subcontratação. A exigência de um trabalhador mais disponível e qualificado depende de condições econômicas, sociais, políticas, culturais, etc., já que estas mudanças afetaram não só a prática laborativa do trabalhador, mas também sua consciência, sua subjetividade, seu papel na sociedade. Com o apoio em Antunes, pode-se afirmar que

O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão, sem precedentes na era moderna, do desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma processualidade contraditória que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora. (...) dada pela subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, “terceirizado”, vinculados à “economia informal”, entre tantas modalidades existentes (1995, p. 42-44).

Uma mudança significativa neste processo foi um maior aproveitamento da força de trabalho feminino, não só nos setores têxteis, como era anteriormente, mas também em novos e diversificados ramos, incluindo-se aqueles nos quais existia mão-de-obra masculina, sendo daí, um dos setores com maior presença feminina, o setor de serviços. Tornou-se um ponto favorável ao capital, contratar mulheres para trabalhos de tempo parcial, mal pago, substituindo

trabalhadores masculinos centrais, que eram mais bem remunerados, e que se acaso fossem demitidos dariam mais prejuízos à empresa. Desta forma, pode-se constatar que a classe trabalhadora está mais heterogênea e complexa, devido a diversidade existente no mundo do trabalho e no mercado de trabalho.

É visível a diminuição dos trabalhadores centrais de uma empresa, sendo que as exigências sobre estes tornam-se maiores. Para recompensar as qualificações necessárias, o trabalhador direto geralmente tem uma maior segurança no seu emprego. Todavia, para que conserve esta situação, passa a se ter a necessidade de uma reciclagem permanente, pois as mudanças são permanentes exigindo flexibilidade do trabalhador.

Outro ponto que mudou a dinâmica nas empresas, é que o trabalho direto não é mais uma unidade dominante no núcleo da organização. Atualmente os trabalhadores externos dão sustentação à produção, sendo estes aqueles que produzem o grosso do produto. Desta forma o seu pagamento dependerá da quantidade e da qualidade da mercadoria produzida, tendo suas vidas dominadas por estas obrigações do trabalho. É desta forma que as empresas compradoras estabelecem o pagamento pelo produto, considerando o tempo da produção para servir de base ao pagamento de seus fornecedores. Este processo abre espaço para todos os tipos de descontos salariais e de fraudes por parte dos capitalistas, que assim tem mais facilidade de escapar à legislação trabalhista (OLIVEIRA, 1996).

Diante deste contexto de produção podemos concluir que a subjetividade do indivíduo fica impactada, tendo como algumas causas, a dificuldade em estar qualificado para o mercado do trabalho, gerando medo do desemprego e da concorrência. Os sindicatos que eram um instrumento de proteção e de luta pelo trabalhador, se tornaram pouco representativos, e em alguns casos inexistentes. Os direitos trabalhistas ficam cada vez mais ameaçados, pois o Estado privilegia os interesses do capital através de políticas neoliberais que dão condições favoráveis à diminuição destes direitos. Este contexto se agrava, porque novas formas de produção surgem, proporcionando a desresponsabilização do “dono da empresa” com os trabalhadores temporários, trabalhadores autônomos prestadores de serviço, ou ligados às organizações de economia informal, subcontratados, terceirizados, entre outros.

Considerando o contexto até aqui exposto sobre a reestruturação produtiva, a qual estimulou mudanças no modo de produção no mundo inteiro, podemos ver algumas atitudes relacionadas a formas de gestão deste novo modelo de produção. Dando seguimento à discussão

do tema proposto, analisaremos no próximo item mais profundamente uma destas formas de gestão, qual seja, a terceirização de atividades da produção.

2.1 Características da Terceirização nas Empresas

A terceirização é uma estratégia e uma prática de gestão largamente adotada pelas empresas. Terceirizar significa transferir atividades acessórias e de apoio da produção de bens, ou de determinada fase de comercialização, para uma terceira empresa, da qual se esperam uma prestação de serviços com qualidade, competência e especialidade. Isto proporciona à empresa contratante uma racionalização nos gastos de produção, assim como as tornam mais ágeis, podendo desenvolver e aprimorar, com exclusividade o seu produto final, o qual ganhará mais qualidade, preço e competitividade para uma melhor aceitação no mercado.

Segundo Queiroz (1992), a terceirização originou-se nos EUA, no contexto da II Guerra Mundial, por volta de 1940, quando esse país aliou-se aos países europeus para combater as forças nazistas e, posteriormente, o Japão. Esta técnica administrativa foi muito aplicada no período da guerra, devido ao fato de que as indústrias precisavam se concentrar na produção das armas necessárias para a manutenção do poder bélico dos aliados. As empresas chegaram à conclusão de que algumas de suas atividades de suporte da produção poderiam ser passadas à outros empresários através da contratação destes enquanto prestadores de serviços.

O surgimento da terceirização ocorreu quando empresas perceberam que a forma como estavam gestando suas tarefas, de forma verticalizada no interior de uma unidade de produção, com isolamento de poder e do total controle sobre suas atividades, estavam causando muitos problemas no desempenho e no desenvolvimento de seus projetos, bem como prejudicando a agilidade e a competitividade empresarial.

As empresas ao terceirizarem setores da produção, otimizam seu potencial, competência, recursos e dedicação à produção do seu produto final, tendo um gasto menor com empregados dos setores de apoio e de manutenção. Isso acontece porque a empresa terceirizada contratada torna-se a única responsável pelo bom funcionamento destes setores, cumprindo com todas as cláusulas do contrato de prestação de serviços.

Baseando-se nos escritos de Queiroz (1992), vemos que a terceirização possui formas diferentes de aplicação, as quais são:

- Aquisição de matéria-prima produzida por outras empresas contratadas, proporcionando a finalização do produto no interior da empresa contratante. Esta é a forma de terceirização mais usada atualmente.
- A prestação de serviços, em ampla evolução, a qual proporciona uma intervenção na atividade-meio da empresa contratante, tende suas atividades executadas nas instalações destas empresas, ou onde for determinado.
- Sistema de franquia, na qual as empresas concedem o uso de sua marca, tendo em seu contrato condições preestabelecidas para a comercialização ou produção dos seus serviços.
- Compra de serviço, a qual é realizada quando a empresa busca em outras empresas, serviços especializados, que são predeterminados por especificações técnicas.
- Nomeação de representantes, onde a empresa contrata profissionais especializados para trabalharem como sendo prepostos nas atividades exteriores à empresa, por exemplo, no mercado, fazendo a venda de produtos ou realizando prestação de serviços.
- A concessão, quando uma empresa atua em nome de outra empresa, a qual concede o direito do uso da sua marca sob condições de contrato, para os seus produtos serem comercializados.
- E por último a locação de mão-de-obra, onde há a utilização do chamado trabalho temporário, legalizado pela Lei 6.019/74, supervisionado pela empresa que contrata o serviço.

Esta técnica administrativa, a terceirização, proporciona e incentiva a criação de novas empresas, principalmente de micro e pequeno porte. Estas se organizam e se especializam em determinado segmento, sendo contratada como especialista no mesmo. Uma pesquisa divulgada pelo DIEESE e pelo SEBRAE no ano de 2007 nos mostra o crescimento destas práticas empresariais.

Segundo a pesquisa, do ano de 2001 ao ano de 2005, o número de micro-empresas⁴ existentes no país passou de 1.530.400 em 2001, para 1.799.501 em 2005, significando um crescimento de 269.101 micro-empresas, o que corresponde a um aumento de 17% em quatro anos. As pequenas empresas tiveram um crescimento menor em números absolutos, passando de 237.945 para 296.620, mas também significando um crescimento de 58.675 pequenas empresas,

⁴ O SEBRAE define que as micro-empresas dos setores de comércio e serviços são aquelas que possuem no máximo 9 empregados e a pequena empresa dos setores de comércio e serviços são aquelas que possuem de 10 a 49 empregados (SEBRAE, 2008).

totalizando, contudo, um aumento de aproximadamente 20% em quatro anos. Especificamente no estado de Santa Catarina, em 2005, estavam registradas 109.152 micro-empresas, significando 6% das registradas no país. Em relação às empresas de pequeno porte, em Santa Catarina, no mesmo ano, o registro é de 15.295 empresas, tendo uma representação de 5% das empresas registradas no país.

Enfatizando o setor de serviços, a pesquisa nos mostra que em 2005, na região Sul do Brasil, foram registradas 150.888 micro-empresas de prestação de serviços, revelando que 8% das micro-empresas registradas no país neste mesmo ano, são empresas prestadoras de serviços localizadas na região Sul. Também havia o registro de 22.350 pequenas empresas prestadoras de serviços, ou seja, das pequenas empresas existentes no país neste mesmo ano, citadas anteriormente, uma fatia que representa 7% destas pequenas empresas, são de prestação de serviços, situadas na mesma região.

Sendo assim, com o surgimento de novas empresas, supõem-se também, que há um aumento no número da oferta de empregos. Usando como base a mesma pesquisa do DIEESE e do SEBRAE, os dados levantados sobre esta realidade, mostram o que segue.

Em 2001 o número de empregados em micro-empresas no Brasil era de 4.970.943. No ano de 2005 este número passou para 5.657.745 empregados, isso significa uma ampliação de 686.802 postos de trabalho e um aumento de 13% nas contratações em quatro anos. Nas pequenas empresas em 2001 haviam 5.429.331 empregados, passando para 6.334.790 no ano de 2005, resultando num aumento de 905.459 pessoas empregadas, ou seja, 16% de novas vagas disponíveis no mercado.

No setor de serviços houve uma evolução do número de empregados do ano de 2001 ao ano de 2005. Nas micro-empresas, no ano de 2001 haviam 1.695.027 empregados no setor, passando para 1.969.548 no ano de 2005. Aqui vemos o crescimento de 274.521 novos empregados, totalizando 16% de aumento de novas contratações. Nas pequenas empresas do setor de serviços o número de empregados em 2001 passou de 2.108.630 para 2.533.359, um aumento de 424.729 vagas de emprego, demonstrando um aumento de 20% de trabalhadores contratados no ano de 2005, no Brasil.

No estado de Santa Catarina, no ano de 2005 haviam 367.038 empregados trabalhando em micro-empresas, sendo que nas micro-empresas do setor de serviços, neste mesmo ano, havia 107.020 trabalhadores, ou seja, um percentual aproximado de 30%. Em pequenas empresas havia

361.597 empregados, sendo que nas pequenas empresas do setor de serviços trabalhavam 112.128 empregados, representando um percentual de 31%.

Considerando a exposição destes dados, podemos concluir que houve um crescimento considerável de novas pequenas empresas, e um crescimento muito importante de novas micro-empresas no Brasil. Também é necessário salientar que as empresas prestadoras de serviço têm uma boa representatividade na região Sul do País. Em relação à abertura de novas vagas de emprego no país, com o aumento de 16% de vagas nas micro-empresas prestadoras de serviços e 20% nas pequenas empresas prestadoras de serviços, há uma considerável elevação de novos empregos. Este fato fica evidente quando vemos os dados do Estado de Santa Catarina que tem a porcentagem de 30% de empregados trabalhando em micro-empresas terceirizadas de prestação de serviços e 31% de empregados trabalhando em pequenas empresas prestadoras de serviço, ou seja, são novos postos de emprego que continuam surgindo em progressivo crescimento.

Vale destacar que houve um aumento quantitativo de empregos neste tipo de empresa, mas não é possível realizar qualquer avaliação qualitativa sobre os mesmos. Também é necessário ressaltar que não é possível, neste trabalho, realizar uma análise territorial nem populacional referente a emprego e desemprego, pois não temos dados suficientes para isto.

As empresas terceirizadas podem ter sua atuação, através de contratos de prestação de serviços⁵, efetivada tanto na esfera pública como na privada. A contratação de terceiros está direcionada geralmente para áreas consideradas de suporte como: área de segurança patrimonial, de portaria, de jardinagem, de conservação patrimonial e de limpeza, serviço de alimentação, de conservação predial e especializada, serviços de mecânica para frota de veículos, arquitetura, engenharias, frotas de veículos, serviços de mensageiro, distribuição interna de correspondência, telefonistas, serviço de arquivamento de ativos e inativos, serviço de secretarias, entre outros. Em áreas de serviços específicos como bancária, agropecuária, educacional, os serviços terceirizados são procurados de acordo com as necessidades vigentes na empresa contratante.

Um assunto que ainda é necessário de ser abordado refere-se ao processo de terceirização estar imbuído de vantagens e desvantagens, tanto para a empresa contratante, quanto para os trabalhadores da empresa terceirizada contratada.

⁵ Serviços são as atividades que não implicam transformação de matéria-prima em produto, mas como aliadas e necessárias para a execução e produção de um produto (QUEIROZ, 1992).

Para as empresas contratantes, o ponto positivo mais visível é o relacionado ao processo de produção, pois ela pode se dedicar mais intensivamente ao seu produto-final, terceirizando atividades de apoio, como as citadas anteriormente, proporcionando um aumento da competitividade do seu produto no mercado. As empresas terceirizadas prestam à empresa contratante, serviços de qualidade que contribuem para o bom andamento das atividades de produção. Aliado a estes fatores, Queiroz (1992) ainda cita outros fatores como: maior eficácia empresarial proporcionando mais agilidade decisória e administrativa, simplificação na organização, aperfeiçoamento da produtividade, tendo como uma das suas conseqüências, a economia de recursos humanos, materiais, instrumental, de equipamentos, econômicos e financeiros.

Ainda, o processo de terceirização alivia a estrutura da organização contratante, enxugando seus gastos diretos com folha de pagamento e com direitos trabalhistas, assim como a não concessão de benefícios para um grande número de empregados, tais como vale alimentação, auxílio médico e odontológico, acompanhamento social e psicológico, entre outros. Os riscos com a previdência social são mínimos, pois a empresa contratante não terá vínculos com os trabalhadores das empresas terceirizadas, já que o contrato é independente, ou seja, o contrato é feito somente entre a contratante e a contratada terceirizada, sem haver vínculo empregatício entre a empresa contratante e os empregados terceirizados. No contrato entre as partes constam especificados somente os instrumentos e os equipamentos de trabalho e de segurança adequados e fornecidos para o desempenho da atividade pelo próprio contratado.

Desta forma, vemos que, para a empresa contratante, resta uma maior concentração de recursos destinados para a sua área de produção. Há uma redução no controle das atividades de apoio, liberando a ocupação dos empregados para outras atividades produtivas relacionadas diretamente à empresa, e que geralmente necessita de mão-de-obra especializada para realizar tarefas. Também nota-se uma redução no sucateamento de equipamentos, diminuindo as perdas e gastos com materiais, podendo destinar estes recursos para a aplicação em outras e novas tecnologias.

Como desvantagens para a empresa contratante, de acordo com Campos (2002), destacam-se a dificuldade do aproveitamento de empregados das empresas terceirizadas, pois em muitos casos a perda na licitação faz com que haja um rodízio de empresas e empregados, fazendo com que se perca a mão-de-obra treinada, que tem sua demissão no auge do

aperfeiçoamento. O mesmo autor menciona ainda, os riscos nas escolhas das empresas, principalmente nas situações de licitação, pois ganha quem tem o melhor preço, sem por algumas vezes ter conhecido a qualidade do serviço prestado. Em quebras de contratos por motivos diversos, corre-se o risco de ter grandes gastos com este processo.

Para os trabalhadores que são contratados por empresas terceirizadas, o ponto vantajoso, como destacado anteriormente, é o aumento do número de vagas de empregos para estas áreas. De acordo com os dados levantados pela pesquisa do DIEESE e do SEBRAE já mencionada, podemos visualizar um número expressivo no crescimento de empregos gerados por micro e pequenas empresas de setores de serviços no Brasil.

No entanto, vislumbramos desvantagens para os trabalhadores empregados em empresas terceirizadas. As empresas terceirizadas contratam os trabalhadores oferecendo o mínimo possível de ganho, somente os direitos obrigatórios expressos na CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas), quais sejam, férias remuneradas, décimo terceiro salário e vale transporte. Os benefícios fornecidos para além do legal e expressos em forma de incentivo, são muito raros, pois estes são gastos que a empresa terceirizada não quer ter em seu orçamento.

Pelo fato da empresa terceirizada precisar, geralmente, passar por um processo de licitação, os gastos com seus trabalhadores necessitam ser baixos, assim como os gastos com materiais, equipamentos, uniforme, e também a necessidade de adquirir produtos diversos e de segurança para a realização das atividades. Ou seja, o trabalhador necessita realizar suas atividades economizando o máximo possível do material disponível, e ainda, em algumas situações, realizar atividades sem os equipamentos de segurança necessários. Desta forma concluímos que as condições de trabalho e salário dos terceirizados são muito mais precários, inconstantes e inseguros (MELO, ALMEIDA e MATTOS, 2006).

Como vimos, o processo de terceirização de serviços, anteriormente realizados pelos empregados da empresa, geram pontos positivos e negativos, tanto para a empresa que contrata, como para o trabalhador que vende sua força de trabalho à uma empresa terceirizada, que também venderá seus serviços. E neste contexto, está incluso também, o profissional do Serviço Social que pode ser o empregado terceirizado que prestará serviços para uma empresa. Ou ainda pode ser um profissional funcionário de uma empresa contratante, que vai se deparar com demandas que virão destes empregados terceirizados. Para melhor entender este tema,

abordaremos no próximo item, a prática do Serviço Social empregado de empresa no contexto da reestruturação produtiva.

2.2 As Empresas como campo de atuação do Serviço Social

Em meados dos séculos XVIII e XIX, deu-se na Inglaterra o início da Revolução Industrial, caracterizada como sendo um marco na mudança do modo de produção vigente na época, no qual os bens produzidos eram feitos através da manufatura, ou seja, produção de bens de forma artesanal e manual, com o auxílio de alguns instrumentos. O artesão tinha total domínio do processo de produção onde ele obtinha a matéria prima, produzia o produto e após comercializava-o, sendo, geralmente, o local de produção a própria casa do artesão. Com a Revolução Industrial, a mudança está em que o trabalhador passa a vender sua mão de obra ao dono da indústria.

Desta forma, após a Revolução Industrial, o trabalhador que se insere na indústria como empregado ou operário, perde o domínio da sua força de trabalho, pois esta passa a ser comprada pelo detentor dos meios de produção. Os empregadores vendiam o produto acabado e usufruíam dos lucros obtidos. Este trabalhador assalariado foi quem passou a manusear a máquina, a qual no início era movida à vapor. Foi no século XIX, que se deu o início de uma série de revoluções, ou seja, uma revolução não só industrial, mas também tecnológica, com o surgimento de máquinas, bem como social, com uma nova forma de consumir e trabalhar, e ainda, econômica, onde os salários proporcionavam um giro maior na economia do mercado, pois com a invenção dos navios e locomotivas a vapor, há um aceleração na circulação das mercadorias.

Uma das principais características pós-implantação industrial, é que houve um aumento considerável de novos moradores nos arredores das cidades que tinham parques industriais. Famílias inteiras vinham do campo para trabalhar nas indústrias existentes nestas cidades. No entanto, sua remuneração nestes novos empregos era muito baixa, causando um aumento significativo no aglomerado de pobreza nas proximidades das fábricas. Outra característica é que esta oportunidade de emprego não era apenas aos homens, mas também às crianças e mulheres, principalmente nas empresas têxteis.

Devido a estas condições de trabalho que caracterizavam as fábricas, surgem alguns agravantes na sociedade capitalista, tais como: um número alto de pessoas desempregadas, pessoas doentes devido às grandes jornadas de trabalho, crianças e mulheres correndo riscos ao realizarem suas tarefas muito próximas das máquinas, sem ter proteção contra acidentes na operação das mesmas, e nem mesmo fornecimento de alguma garantia de cobertura dos dias parados, quando acontecia algum acidente, necessitando faltar o emprego por motivos de recuperação. Ainda, um outro agravante era a não garantia de emprego na volta de dias parados e/ou afastados por doença e/ou acidente.

Os anos foram passando e estas conseqüências sociais e econômicas geradas pelo sistema capitalista de produção foram se agravando, necessitando de profissionais que atendessem aos trabalhadores que não tinham garantias para viver com as mínimas condições de subsistência. É com as conseqüências decorrentes da Revolução Industrial que se inicia o processo de institucionalização do Serviço Social como profissão, realizando ações sociais de uma forma mais técnica, já que as ações filantrópicas e humanitárias realizadas naquele momento já não eram suficientes para resolver os problemas vivenciados (RICO, 1987).

Ainda, na análise de Rico, as formas de amenizar as conseqüências na época, bem como o surgimento da primeira escola de Serviço Social, podem ser caracterizadas pelo que segue.

O trabalho de ação social, e ajuda caritativa e paliativa, como sugerem seus próprios nomes, eram soluções imediatas para problemas que tinham suas causas na estrutura de um sistema econômico e social que alicerçava suas raízes. Nos EUA, a primeira escola de Serviço Social foi fundada em 1898, a escola de Filantropia Aplicada [...] Esta escola surge recebendo, obviamente, as influências do contexto social, econômico e político da época. Era preciso que se fizesse algo a nível profissional para controlar as conseqüências indesejáveis da miséria (1987, p. 32).

No Brasil, o desenvolvimento industrial vai se caracterizar integralmente no sistema econômico a partir do ano de 1930, quando o país começa a realizar políticas de investimentos na implantação das indústrias. É nesta época que a economia agro-exportadora sofre crises com o mercado exterior, não sendo possível manter esta forma de organização, e inserindo-se definitivamente na divisão internacional do trabalho, a qual propunha que uma parte do mundo se especializasse em produzir alimentos e matéria-prima em troca de produtos manufaturados feitos por outros países (RICO, 1987). Devido a este contexto, a indústria surgiu como uma saída para a crise econômica brasileira, pois importar produtos se tornou uma prática muito cara.

O aumento das indústrias no Brasil ficou mais evidente nos governos de Getúlio Vargas (1930/1945), Juscelino Kubitschek (1956/1961) e também nos governos militares que presidiram o país após 1964. Desta forma, há também uma dinamização do mercado de trabalho e um aumento dos campos de trabalho, fazendo com que houvesse uma grande migração do campo para as cidades, principalmente as grandes, em busca de melhores condições de subsistência, pois devido à crise agro-exportadora os pequenos produtores do campo passavam por grandes dificuldades financeiras (RICO, 1987).

Consolida-se e se evidencia no Brasil, uma nova classe social, a classe operária, a qual vende sua força de trabalho ao detentor do capital, que tem o poder de compra dos bens de produção. De acordo com Freire,

A concentração do poder nas empresas gera a imposição de atividades, através da compra e venda da força de trabalho. Esta se amplia na compra e venda não só do tempo do indivíduo e de sua capacidade laborativa, como de seus comportamentos individuais, produzindo uma falta de identidade do indivíduo consigo mesmo ou mesmo alienação. Esta atinge inclusive, toda sua vida de cidadão e é agravada com o agigantamento das organizações empresariais, cuja produção é cada vez mais mecanizada, com tarefas cada vez mais divididas (1987, p. 27).

É neste contexto que surge o interesse de atendimento à classe trabalhadora, pois a expansão do capital gerou uma ampliação de novas necessidades sociais e que interferem diretamente na produtividade do indivíduo. Torna-se necessário a preservação da força de trabalho, afetada tanto por carências materiais, insalubres, relacionadas à saúde, ao possível acidente de trabalho, quanto pela possibilidade de pensamentos e movimentos divergentes que possam surgir no interior das próprias empresas, atingindo de alguma forma o processo de reprodução e organização da produção.

Para que isto aconteça, a empresa contrata a mão de obra especializada do Serviço Social para desenvolver e executar trabalhos, programas e projetos de cunho assistencial e educativo, não só para o empregado, mas também à família deste empregado.

Para formar este trabalhador especializado, foi criada em 1936 no Brasil, a primeira escola de Serviço Social do país, localizada em São Paulo, tendo seu surgimento através do Centro de Estudos e Ação Social. A mesma teve uma grande influência do ideário católico e europeu, com a incorporação de situações do momento histórico da formação mundial do Serviço Social. Num

primeiro momento, teve uma maior influência européia e após uma grande influência do grau de desenvolvimento industrial e tecnológico dos EUA. Neste momento, o Serviço Social baseia-se nas teorias positivistas, as quais permitiam uma intervenção no subdesenvolvimento econômico e social do país (RICO, 1987).

Em relação às ações existentes no país no campo social no contexto dos anos 1940 e seguintes, eram realizadas pela Legião brasileira de Assistência (LBA), a qual limitava-se a amparar indigentes, ou eram realizadas por organizações de caridade, geralmente ligadas a religiões ou entidades filantrópicas que tinham seu trabalho destinado a setores restritos da sociedade, como pessoas portadoras de deficiência física ou mental, crianças abandonadas, abrigos, entre outros.

Diante destes fatos, líderes do comércio, da indústria e da agricultura reuniram-se entre os dias 1 e 6 de Maio de 1945 na cidade de Teresópolis, num evento nomeado 1º Conferência das Classes Produtoras (CONCLAP), com o objetivo maior de encontrar uma forma de chegar à uma justiça social, fazendo com que houvesse uma harmonia entre o capital e o trabalhador. Neste momento foram discutidos temas como o salário real dos operários, a qualidade de vida dos trabalhadores e familiares, o aumento da inflação, o aumento da renda nacional contrastando com o aumento da miséria, e o desenvolvimento das forças econômicas (BRANDÃO, 1997).

Nesta conferência foi divulgada a elaboração da carta da Paz Social, a qual se baseava na filosofia e no conceito de Serviços Sociais custeados pelas classes patronais. Com esta atitude ficava explícito que o empresário trazia para si uma parcela da Assistência Social que, anteriormente a este fato, era responsabilidade única do Estado e de entidades filantrópicas e de caridade.

Em 1946, na cidade do Rio de Janeiro, nasceu o Serviço Social do Comércio, SESC, criado pelo Decreto-Lei Nr. 9.853, de 13 de setembro de 1946. Este tinha o objetivo de planejar e executar medidas que contribuíssem para o bem-estar social e melhoria do padrão de vida do trabalhador do comércio. Os recursos para manter o SESC vinham de contribuições exclusivas dos empregados, cabendo ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio a aprovação do regulamento e a fiscalização das atribuições das atividades exercidas pela instituição. No princípio, o SESC atuou por uma vertente segmentada em três ramos, sendo a assistência à maternidade, assistência à infância e assistência à tuberculose. Estruturou também setores de odontologia, oftalmologia, otorrinolaringologia e fisioterapia (BRANDÃO, 1997).

Neste mesmo ano, sob o Decreto-Lei nº 9.403, foi atribuída à Confederação Nacional da Indústria (CNI), a criação, direção e organização do Serviço Social da Indústria, SESI. No dia 1º de Julho nasceu efetivamente o SESI, uma entidade que tem direito privado, a qual é mantida e administrada pela indústria, tendo como objetivo melhorar a qualidade de vida do trabalhador da indústria e de seus dependentes, prestando serviços de saúde, educação, lazer, cultura, nutrição e promoção da cidadania. A visão do SESI é ser líder nacional na produção de melhoria da qualidade de vida, e da gestão socialmente responsável da empresa industrial (SESI, 2008).

Devido ao aceleração no processo de industrialização, questões específicas de cada empresa foram se delineando, tornando-se necessário uma atuação mais diretamente ligada ao foco destas situações, não sendo mais possível contar somente com os serviços prestados pelo SESI e SESC. Para que isto aconteça a empresa contrata o Serviço Social para atuar junto ao trabalhador, realizando ações para interferir em situações que estejam interferindo na produtividade da força de trabalho. O Assistente Social servirá como um mediador entre o empregado e o empregador, pois atuará na garantia do bem estar do empregado, assim como levará as reivindicações ao empregador, ao mesmo tempo em que será o representante da empresa, resolvendo problemas que possam interferir no processo produtivo.

De acordo Ana Elisabete Mota

[...] pode-se afirmar que a empresa solicita a ação profissional por entender que o assistente social é um elemento capacitado para atuar nos setores de Recursos Humanos, desenvolvendo atividades de caráter “educativo” junto aos empregados, mediante prestação de serviços sociais. [...] A especialidade profissional, segundo o discurso das empresas, estaria, então centrada na forma técnica de administrar benefícios sociais. O assistente social entra na empresa para substituir o trabalho improvisado, empírico e desarticulado, realizado por funcionários administrativos ou para modernizar o gerenciamento de carências sociais do trabalhador, compondo as equipes técnicas de recursos humanos (1987, p. 56, 57).

Por ser um profissional técnico e inserido no processo de trabalho, o Assistente Social também venderá sua força de trabalho para o empregador proprietário da empresa, e este exigirá respostas positivas das ações para as quais o profissional foi contratado. Vemos aqui que o profissional do Serviço Social da empresa se insere num espaço contraditório, pois trabalhará no processo produtivo que tem como finalidade o lucro da empresa, ao mesmo tempo em que

buscará a elevação do nível de vida do trabalhador, não só no sentido financeiro, mas também em relação à sua saúde e ao bem estar dos seus dependentes. Mesmo trabalhando neste espaço, o assistente social faz valer seu papel profissional na empresa, colocando como objetivo o atendimento de necessidades sociais, reconhecendo a condição de dignidade humana intrínseca do trabalhador.

No decorrer dos anos, mais intensivamente a partir de 1980, os profissionais questionavam o papel da profissão, e passaram a buscar intervenções que contribuíssem de forma real com a conscientização e mobilização do público atendido pelo Assistente Social, na tentativa de uma transformação social.

Assim, a exemplo do que acontece com outras profissões, o Serviço Social também passa por modificações no decorrer dos anos que se seguiram. Grande parte destas mudanças refere-se à adaptação junto as novas exigências que a reestruturação produtiva, citada anteriormente, trouxe aos processos produtivos, visando superar crises do sistema capitalista de produção. Estas exigências serão abordadas no próximo item.

2.3 Assistentes Sociais nas Empresas: o tempo presente

Assim como vimos no primeiro item desta seção, os trabalhadores de uma forma geral necessitaram se adaptar às novas exigências que o mercado impôs a partir da reestruturação produtiva, sendo no Brasil vivenciada nos anos 1990. Esta reestruturação acontece para recuperar o modo de produção capitalista da crise sofrida no período após a II Guerra Mundial. É neste sentido que o Serviço Social também passou por rearranjos e adaptações para suprir as demandas vindas do mercado e de seus usuários.

Amaral e Mota mostram bem este processo quando dizem que

[...] a principal tarefa posta para o Serviço Social, na atual conjuntura, é a de identificar o conjunto de necessidades (políticas, sociais, materiais e culturais), quer do capital, quer do trabalho, que estão subjacentes às exigências de sua refuncionalização. Neste caso, é preciso refazer – teórica e metodologicamente – o caminho entre a demanda e as suas necessidades fundantes, situando-as na sociedade capitalista contemporânea, com toda a sua complexidade (2006, p. 26).

Ou seja, com o passar dos anos e com as mudanças de estrutura que o sistema capitalista vivenciou, novas expressões da questão social foram se desenhando, necessitando haver do Serviço Social, uma postura diante destas novas expressões. O Serviço Social necessita identificá-las e estudá-las no contexto atual, para desta forma, saber qual será a melhor forma de intervir diante das necessidades postas aos cidadãos.

O Assistente Social de empresa tem a sua prática direcionada para cumprir a solicitação do empregador, o qual contratou sua mão de obra para realizar atividades que preservem a saúde, o bem estar do seu trabalhador e para melhor produzirem. Desta forma está muito engajado com as técnicas de reestruturação da produção e tem grande conhecimento do que estas exigem dos trabalhadores que vendem sua capacidade de trabalho para as empresas.

Como vimos no item anterior, cada instituição começa a identificar especificidades no que se refere às necessidades sociais de seus trabalhadores, desta forma torna-se cada vez mais necessário ter um profissional do Serviço Social no quadro de profissionais qualificados, para fazer o papel de mediador entre trabalhadores e empregador.

O Assistente Social é um profissional que realiza atividades controladoras, de cunho educativo e preventivo com os trabalhadores da empresa. Também faz parte da sua atuação, a esfera da vida privada do mesmo, isso acontece, segundo Iamamoto, através do acesso à vida particular do operário e do seu ambiente doméstico, realizado em forma de visitas domiciliares, ou ainda através da realização de atividades de lazer, esportivas, culturais de confraternização família e empresa, assim como a organização de programas voltados para a integração da empresa com a comunidade. Desta forma, torna-se possível o controle do tempo livre do trabalhador pelo capital, fazendo com que o preenchimento do mesmo gire em torno de ambiente e de atividades ligados a empresa (IAMAMOTO, 2007 B).

Sendo assim, através das visitas domiciliares, o profissional terá uma visão mais ampla das condições socioeconômicas da vida do trabalhador, tendo a oportunidade de obter maiores informações sobre a sua moradia, a condição de transporte, sua alimentação, infra-estrutura da residência, do bairro, e das condições salubres da região onde moram. Poderá ter contato com os familiares do trabalhador e identificar possíveis fatos intervenientes no bom rendimento do mesmo na empresa, como por exemplo, um familiar que esteja sofrendo com problemas de saúde, problemas referentes à dependência química, dificuldade de relacionamento com filhos e/ou outros parentes, crise entre cônjuges, entre outros.

A autora Mônica de Jesus Cesar evidencia isso quando analisa

Verificamos que a empresa continua a contratar o assistente social para desenvolver um trabalho de cunho assistencial e educativo junto ao empregado e sua família. Busca-se, através desse trabalho, responder aos problemas sociais dos trabalhadores, que afetam a produtividade no trabalho, associados ora às carências materiais que enfrentam, ora aos comportamentos inadequados ao processo de produção, ou seja, problemas relacionados às condições de vida, ao relacionamento familiar, à disciplina fabril e à inadaptação ao trabalho (2006, p.127)

Outra forma de controle da empresa sobre o trabalhador são os benefícios e incentivos oferecidos a eles, através dos vales, auxílios, planos, ou seguros, odontológicos ou médicos, enfim, são técnicas que fazem parte do aparato de instrumentos de controle que a empresa exerce sobre os seus trabalhadores. É oferecendo estes benefícios, ou não, que o empregador terá uma noção de quanto o seu funcionário poderá ou não, gastar com bens materiais, com bens de subsistência ou com supérfluos. Nota-se o exercício do papel de programador do cotidiano do trabalhador, pois desta forma o empregador terá o poder de adequar da sua maneira, e a seu gosto o seu funcionário.

Após controlar o seu trabalhador de diversas formas, o empregador necessita realizar processos de treinamento e aperfeiçoamento da mão de obra existente na sua empresa. Este é um campo que o Assistente Social também pode ser chamado a intervir, através da organização de programas de formação de mão-de-obra, de qualificação e requalificação profissional, organização de treinamentos ou de engajamento no mercado de trabalho.

Diante de todas as exigências de atuação do Serviço Social dentro de uma empresa, concluímos que este também será um profissional cobrado pelo dono da empresa que o contratou, para trabalhar em prol de seus funcionários, realizando, de uma forma contínua, análise das atividades do Assistente Social, para ter certeza de que as suas ações estejam dando resultados favoráveis para a produção da empresa. Desta forma, vemos através das palavras de Cesar, que o Assistente Social necessita se preparar a apropriar de habilidades para melhor desempenhar suas tarefas, dentre as quais destacamos: o profissional deve estar preparado para responder perguntas, tirar dúvidas e resolver problemas. Para isso, é necessário o conhecimento da rotina da empresa na qual trabalha, inclusive os seus setores, suas políticas e o seu campo de atuação. Deve ser competente, ou seja, deve ter conhecimento, agilidade, organização e exatidão no cumprimento de suas tarefas. O seu ambiente de trabalho deve ser agradável, limpo, organizado, receptivo,

acolhedor, pois este refletirá a própria profissão, bem como o profissional. Torna-se necessário que o profissional se comunique com clareza e entendimento. É necessário que o Assistente Social mantenha uma postura de colaboração, principalmente nos fatores que implicarão no sucesso da sua equipe de trabalho, assumindo iniciativas que melhorem a produtividade e a qualidade da tarefa efetuada. E por último, a autora sugere que o Assistente Social ofereça um esforço extra, sendo flexível no momento em que precisar sair da rotina para satisfazer as necessidades do empregado (CESAR, 2006, p. 134).

Torna-se importante salientar que não compartilhamos com a sugestão feita por César exposta no final do parágrafo anterior, quando menciona do profissional de Serviço Social realizar esforços extras, pois acreditamos que o mesmo deve buscar condições de trabalho adequadas, não prejudiciais à sua saúde e nem comprometedoras de sua qualidade de vida fora da empresa. É imprescindível manter-se empregado, podendo usufruir de um salário, no entanto, não podemos esquecer que os direitos que buscamos para os trabalhadores também dizem respeito e são destinados aos próprios Assistentes Sociais.

De outro lado, o Serviço Social também é chamado para fazer parte da equipe de Recursos Humanos (RH) da sua empresa, onde o profissional realizará atividades relacionadas à captação/seleção de profissionais, capacitação, treinamento, e mobilização, além de realizar um trabalho de assessoria aos gerentes. Estes podem contar com o aparato técnico do profissional de Serviço Social para identificar interferências no rendimento dos trabalhadores no processo produtivo.

Iamamoto ainda nos chama a atenção para o fato de que

Ampliam-se as demandas ao nível da atuação nos círculos de controle da qualidade – CCQs -, das equipes interprofissionais, dos programas de *qualidade total*, todos voltados ao controle de qualidade, ao estímulo de uma maior aproximação da gerência aos trabalhadores do chão da fábrica, valorizando um discurso de chamamento à participação. Verifica-se uma sensível mudança nas formas de pagamento, centrado em premiações e em sistemas meritocráticos de incentivos (2007 A, p. 47 – grifos no original).

Essas exigências refletem na práxis do Serviço Social, onde o profissional se depara com um número cada vez maior de atendimentos a serem realizados no cotidiano profissional, assim como na diversidade das atividades propostas para o mesmo, num espaço de tempo reduzido. Isso faz com que, por vezes, o Assistente Social tenha que ultrapassar a sua jornada diária de trabalho,

para poder realizar os seus encaminhamentos da melhor forma possível. Outro problema é a racionalização do trabalho, ou seja, são priorizadas as atividades-chaves eleitas pela gerência, no sentido de que, o que não puder ser mensurado ou não der resultado na produção, torna-se secundário.

Podemos observar que o Serviço Social necessita provar, por algumas vezes, a sua existência na empresa, pois se não provarem rendimento poderá haver uma redução nos campos de trabalho, ou seja, a empresa tanto pode demitir os profissionais sem haver uma substituição, fazendo com que profissionais de outras áreas absorvam as atividades do Serviço Social, quanto pode terceirizar as atividades contratando empresas de consultoria na área da Assistência Social.

Este fator causa outro agravo para o profissional que se mantém na empresa, o qual se submete a aceitação de salários mais baixos, com a justificativa de corte nos gastos, e tendo os benefícios recebidos como uma forma de premiação ou agrado, servindo para prendê-los a este emprego. Para os Assistentes Sociais contratados de uma forma terceirizada ou temporária, há a precarização em termos salariais bem como a ausência de muitos direitos trabalhistas.

No tempo presente, as exigências feitas para o profissional que trabalha nas empresas são inúmeras. Todavia, as competências necessárias para o desempenho de suas funções são as mesmas que os profissionais atuantes em outras áreas também precisam ter. Para melhor demonstrar este pensamento, nos apoiamos nas palavras de Yamamoto, quando ela nos mostra que o profissional do Serviço Social de uma forma geral deve ser

[...] um profissional qualificado, que reforce e amplie a sua competência crítica; não só executivo, mas que pensa, analisa, pesquisa e decifra a realidade. [...] O novo perfil que se busca construir é de um profissional afinado com a análise dos processos sociais, tanto em suas dimensões macroscópicas quanto em suas manifestações quotidianas; um profissional criativo e inventivo, capaz de entender o “tempo presente, os homens presentes, a vida presente” e nela atuar, contribuindo, também, para moldar os rumos de sua história (2007 B, p. 49)

Diante do explanado, é possível afirmar que a reestruturação produtiva impacta sobre todas as profissões, sendo o Serviço Social da empresa atuante no campo da contradição elementar (capital-trabalho), exercendo funções junto à reprodução do sistema capitalista. No entanto, o espaço da empresa ainda continua sendo um importante campo de atuação do Assistente Social, pois pode atuar na busca e consolidação de direitos sociais e de preservação

dos direitos já existentes, assim como na manutenção da qualidade de vida, nos atuais tempos adversos e diante das extenuantes jornadas de trabalho.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA

3.1 Conhecendo a Empresa: história e estrutura atual

A Eletrosul Centrais Elétricas S.A. foi criada em 23 de dezembro de 1968, como uma Subsidiária das Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobrás, vinculada ao Ministério de Minas e Energia. A Eletrosul foi autorizada a funcionar pelo Decreto nº 64.395 de 23 de abril de 1969, conforme publicação no Diário Oficial da União nº7, de 24 de abril de 1969. Neste ano, o Presidente do Brasil era Costa e Silva, o qual representava o partido da Aliança Renovadora Nacional (ARENA) e o Brasil vivia sob o governo militar. Naquele momento, o Ministro de Minas e Energia era Antônio Dias Leite Júnior.

A Empresa é uma sociedade anônima, de economia mista com seu capital fechado⁶, que atua no segmento de transmissão de energia em alta e extra-alta tensão, na construção de instalações de transmissão e na produção de energia elétrica. Nos anos entre 1969 e 1974, a Eletrosul passou por um momento de grandes desafios, onde se firmou como empresa possuidora de estrutura física para gerar e transmitir energia elétrica.

No princípio, sua sede era em Brasília e o escritório central ficava na cidade do Rio de Janeiro, onde eram realizados estudos e projetos para construir e operar usinas produtoras de linhas de transmissão de energia elétrica. No ano de 1975, o escritório central da Eletrosul foi transferido do Rio de Janeiro para Florianópolis. Este fato ocorreu por ordem do Ministério de Minas e Energia, que determinou que cada subsidiária ficasse localizada na respectiva área de atuação. O prédio sede foi inaugurado em dezembro de 1978, localizando-se no bairro Pantanal,

⁶ Economia mista, porque é a empresa na qual mais da metade das ações com direito a voto pertencem ao Estado e capital fechado, porque suas ações não podem ser negociadas em bolsa de valores ou mercado de balcão (MONTEIRO, 2007). Todavia, a ELETROBRÁS tornou-se de mercado aberto em 1995, no Plano Nacional de Desestatização.

contendo uma área de 22.000 m² de área construída, sendo o terreno onde foi construído, doação do governo do Estado de Santa Catarina (TORRES, 2005).

Nos anos da década de 1980, o país passou por uma crise financeira que atingiu o setor elétrico brasileiro, incluindo as subsidiárias da Eletrobrás. Desta forma, as empresas passaram a ter dificuldades em obter empréstimos para sustentar os investimentos públicos e privados. No decorrer deste período, entre 1985 e 1992, o governo federal realizou sucessivos planos econômicos para amenizar a crise, mas estes planos não tiveram o sucesso almejado.

No mesmo intuito de superar a crise, houve a adoção do Programa Emergencial de Gestão entre agosto a dezembro de 1990, e do Programa de Gestão 1990-1993, iniciado em janeiro de 1991. Ambos tinham a finalidade de adaptar a empresa às diretrizes do governo Collor, visando uma maior eficiência e buscando a modernização dos serviços. Para melhorar os resultados, foi instituída uma redução substancial dos quadros de todas as empresas estatais e também da administração indireta, incluindo a Eletrosul.

Com essa perspectiva, foram cancelados os contratos de mão-de-obra temporária e de estagiários, bem como reduziu-se o quadro de pessoal de 5.769 empregados efetivos no final de 1989 para 5.501 no final do ano seguinte. Ainda, com a implantação do Programa de Incentivo à Demissão Voluntária em 1991, a empresa passou a contar no final daquele ano com 4.653 empregados e 3.915 no final de 1992. A estrutura organizacional da empresa foi diretamente afetada por esses programas, tendo 72 órgãos extintos, dentre os quais a diretoria de suprimentos, além de serem fechados os escritórios regionais do Rio de Janeiro, São Paulo e Brasília e reorganizados os do Paraná, Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul (MONTEIRO, 2007, p. 72).

Em 03 de maio de 1995, pelo Decreto nº 1.481, posteriormente alterado pelos Decretos nº 1.503 e nº 1.677, a ELETROSUL, juntamente com as demais empresas integrantes do Sistema ELETROBRÁS, foi incluída no Programa Nacional de Desestatização – PND. A ELETROBRAS, dando prosseguimento à sua reestruturação societária e patrimonial, na condição de sócia majoritária, determinou que se procedesse à cisão parcial da ELETROSUL (TORRES, 2005, p. 30).

Devido ao Programa Nacional de Desestatização – PND, através de uma determinação do Ministério de Minas e Energia, ocorreu, em 1997, a cisão das atividades de transmissão e geração de energia elétrica realizadas pela empresa Eletrosul. As Centrais Elétricas do Sul do Brasil S.A, ou Gerasul, que foi criada com a cisão, ficou com o segmento de geração de energia, sendo

privatizada em 15 de setembro de 1998, quando foi adquirida em leilão pelo grupo belga Tractebel Energia.

Desta forma, desde o ano de 1997, a empresa Eletrosul passou a desempenhar somente a função de transmissão de energia elétrica, tanto em alta como em extra-alta tensão. Contudo, em março de 2004, com a Lei nº. 10.848, que implantava um novo modelo no setor elétrico brasileiro, a Eletrosul foi excluída do PND e passou novamente, a ser habilitada ao segmento de geração de energia elétrica.

Assim, em 2005 a empresa obteve, através de leilão, seu primeiro empreendimento de geração, que ocorreu através de uma concessão para implantação e exploração de uma usina hidroelétrica localizada no Rio Grande do Sul. Também neste ano, foi autorizada pelo Ministério de Minas e Energia (MME), como produtora independente de energia elétrica, à implantação e exploração de quatro pequenas centrais elétricas em Santa Catarina.

Atualmente a Eletrosul possui uma infra-estrutura com mais de 10 mil quilômetros de linhas de transmissão, 37 subestações localizadas nos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e Mato Grosso do Sul, e uma conversora de frequência localizada na cidade gaúcha de Uruguaiana, que faz a integração energética entre Brasil e Argentina.

O sistema de transmissão da Eletrosul tem como funções principais integrar os principais mercados consumidores, interligá-los às fontes geradoras de energia elétrica, garantindo o livre acesso ao sistema de transmissão e viabilizar a importação de energia elétrica dos demais países do Mercosul e garantir a qualidade da energia nos pontos de suprimento. As atividades de operação do sistema elétrico da empresa são coordenadas e controladas pelo Centro de Operação do Sistema da Eletrosul (COSE), em conformidade com os procedimentos definidos pelo Operador Nacional do Sistema (ONS) (ELETROSUL, 2008).

Sua área de atuação são os estados da Região Sul do Brasil e o estado do Mato Grosso do Sul. O financiamento para a realização de seus trabalhos é decorrente do Ministério de Minas e Energia, tendo como intermediário a Eletrobrás, que fica com a responsabilidade de distribuir às suas subsidiárias.

Atualmente, a empresa define a sua Missão como sendo a de gerar, transmitir e prestar serviços associados à energia elétrica, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da

sociedade. Já a sua visão é “Ser empresa de padrão de excelência em geração e transmissão de energia elétrica”⁷ (ELETROSUL, 2008).

A empresa definiu que seus princípios são: “Responsabilidade Social; Respeito e Valorização do Ser Humano; Atuação com Inovação e Liderança; Respeito ao Meio Ambiente; Atuação com Ética; Atuação com Agregação de Valor” (ELETROSUL, 2008).

Tem como objetivo social realizar estudos, construção, operação e manutenção de instalações do sistema de transmissão de energia elétrica, prestação de serviços de telecomunicações, bem como a celebração de atos de comércio decorrentes dessas atividades.

A direção executiva da empresa está a cargo de um colegiado de diretores, subordinado ao Conselho de Administração, que tem mandato de três anos. Sendo que o atual Diretor Presidente é o Sr. Eurides Luiz Mescolotto. Tem como apoio três diretorias: a diretoria técnica, a diretoria de gestão e a diretoria de operação. A estrutura organizacional possui 12 departamentos, 11 assessorias, 1 secretaria geral e 36 divisões, conforme pode ser visualizado no Organograma (Anexo A).

A Eletrosul é uma empresa que tem preocupação em cumprir com suas responsabilidades econômicas e sociais. Neste sentido, contribui para o desenvolvimento sustentável da sociedade promovendo ações e atividades que trarão impacto positivo sobre o meio ambiente, através da sua atuação junto à economia, aos setores sociais e culturais das comunidades onde tem atuação. Para isso, a Empresa realiza programas voltados aos seus empregados e ao seu público externo.

Em relação ao seu público interno, a Eletrosul possui plano de saúde próprio e realiza cursos de aperfeiçoamento, assim como oferece vários programas através da Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (DVSS), os quais veremos a seguir. Também podemos citar a ginástica laboral em convênio com o SESI, oportunidades para estudantes realizarem seu estágio na Empresa, Programa de Preparação para o Primeiro Emprego. Este último é um programa do Governo Federal que objetiva a promoção de jovens no mercado de trabalho, a sua escolarização, a criação de postos de trabalho para jovens, a preparação para o mercado de trabalho e inclusão social, a preparação para ocupações alternativas geradoras de renda e fortalecimento da participação da sociedade em todo o processo (BRASIL, 2008).

⁷ As informações referentes à Empresa Eletrosul Centrais Elétricas S/A, tiveram como fonte o sítio eletrônico da Empresa (ELETROSUL, 2008).

A empresa atua na realização de atividades de conscientização para o consumo racional de energia, para o trabalho voluntário de seus funcionários, para o incentivo à cultura e ao esporte. Enfim, a Empresa visa com estas ações, melhorar a qualidade de vida dos envolvidos direta ou indiretamente com a empresa.

Como incentivo à cultura, a Eletrosul possui um Espaço Cultural na sua sede, destinado para que empregados e a comunidade tenham a oportunidade de divulgar seus talentos, trocar informações culturais, e também proporcionar a divulgação de novos talentos. Desta forma, propicia aos empregados da sede, seus familiares e a comunidade local, oportunidades de entretenimento.

A Eletrosul mantém sua Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) sempre atuante, efetivando junto com a Medicina do Trabalho e a Segurança do Trabalho, a realização de atividades que visam à prevenção de acidentes dentro do prédio da Empresa e em todas as subestações da Eletrosul. A Empresa alcançou o índice zero de doenças ocupacionais e do trabalho nos anos 2000 e 2001, por desenvolver uma série de ações nas áreas de Segurança, Medicina do Trabalho e Acompanhamento Social. Os grandes destaques são os programas de Prevenção a Lesões por Esforços Repetitivos (PLER), colocado em prática através da ginástica laboral, e do Condicionamento Físico, que avalia, orienta e melhora a aptidão física dos eletricitistas, técnicos de equipamento, proteção e telecomunicação, e de manutenção das linhas de transmissão.

No sentido de desenvolver técnicas para garantir melhores resultados em seus empreendimentos, a Eletrosul mantém uma Oficina Central de Equipamentos, juntamente a laboratórios onde são realizados estudos e serviços essenciais para o processo de transmissão e geração de energia da empresa, os quais são:

- Laboratório de Físico-Química,
- Laboratório de Eletroeletrônica,
- Laboratório de Metrologia Elétrica,
- Laboratório de Medidas Elétricas,
- Laboratório de Alta Tensão.

Antes de dar início aos seus empreendimentos, a empresa tem a preocupação de manter suas licenças ambientais sempre legalizadas, a fim de poder interferir no andamento das atividades, e também para comprovar que não haverá nenhum perigo ou dano à comunidade.

Além desta preocupação, a Eletrosul possui um Programa Ambiental, onde realiza várias atividades visando à conservação da originalidade do meio ambiente na região em que localizarão as obras do empreendimento. Os Programas ambientais são os que seguem:

Tabela 1- Programas ambientais realizados pela Eletrosul

Programas
1 - Plano Ambiental para Construção - PAC
2 - Recuperações de Áreas Degradadas
3 - Monitoramentos Limnológico e de Qualidade da Água
4 - Ações para Controle dos Processos Erosivos
5 - Monitoramento e Mapeamento Estrutural
6 – Monitoramento do Nível Estático e Freático dos Poços
7 - Desmatamento e Limpeza da Bacia de Acumulação
8 – Proteção das Margens e Reposição Florestal
9 – Conservações de espécies ameaçadas e endêmicas
10 - Monitoramento, Salvamento e Resgate da Fauna de Vertebrados Terrestres e Levantamento e Monitoramento da Entomofauna
11 - Monitoramento da Fauna Íctica
12 - Conservação e Resgate da Flora
13 - Educação Ambiental
14 - Comunicação Social
15 – Monitoramento e Prospecção Arqueológica
16 - Resgate Sócio-ambiental da Paisagem
17 - Apoio ao Desenvolvimento Turístico
18 - Remanejamento da População e Reorganização das Áreas Remanescentes
19 - Recomposição de Infra-estrutura Básica
20 - Implantação do Plano de Conservação e Uso do Entorno do Reservatório
21 - Gerenciamento das Ações Ambientais

Fonte: Eletrosul, 2008.

Ainda sobre este tema, a Eletrosul realiza atividades que proporcionam preservação do meio ambiente em todas as áreas onde ela tenha linha de transmissão. Realiza anualmente campanhas de combate a queimadas, orientando as comunidades próximas as linhas, bem como o apoio e cooperação a preservação do Parque Nacional de Ilha Grande, aos Parques Nacionais de Aparados da Serra e Serra Geral e do Jardim Botânico de Caxias do Sul.

Buscando contribuir com a racionalização de energia elétrica, a Eletrosul utilizou a campanha da "Família Sbanja", que ensina, através de desenho animado, como não desperdiçar energia elétrica. Outra ação realizada pela Empresa para auxiliar na conscientização do uso de energia foi à elaboração do Projeto Casa Aberta, o qual visa abrir portas para as comunidades na qual está inserida, a fim destas aprenderem a utilizar a energia elétrica com economia e segurança.

Devido à realização deste projeto, a Eletrosul recebeu no ano de 2000 o Prêmio Empresa Cidadã da ADVB/SC, na categoria Participação Comunitária. Também recebeu menção honrosa no Premio Nacional de Combate ao Desperdício de Energia do Ministério de Minas e Energia, na categoria Empresas do Setor Elétrico.

Podemos, enfim, mencionar que a Eletrosul não tem poupado esforços para manter-se como uma Empresa de excelência no seu ramo de atuação. Para tanto, conta e investe na competência de seus funcionários, por meio de capacitações e atualizações permanentes. Além de contar com seus funcionários diretos, a Eletrosul pode contar também com os serviços prestados pelas Empresas Terceirizadas, contratadas para realizar serviços em várias áreas da Empresa.

No próximo item, veremos como acontece o processo de contratação das Empresas Terceirizadas prestadoras de serviços na Eletrosul.

3.2 Processo de Terceirização na Empresa Eletrosul Centrais Elétricas S/A

Antes de sofrer a cisão da Empresa, a Eletrosul tinha somente um quadro de funcionários diretos. Devido às crises econômicas sofridas em todo o país na década de 1990, a Eletrobrás ordenou que suas subsidiárias diminuíssem seus quadros de funcionários. Para isso a Eletrosul passou por um processo de enxugamento de seu quadro funcional.

Para diminuir o número de funcionários a Eletrosul realizou o Programa de Incentivo à Demissão Voluntária em 1991, fazendo com que um número considerável de funcionários saísse da Empresa, sendo este processo já detalhado anteriormente.

Outra forma de diminuição do quadro funcional foi à transferência de funcionários de funções de apoio, como telefonista, copeira, limpeza, jardim, portaria, entre outros, para setores ligados a produção da Empresa. Sendo assim, estes setores de apoio foram se extinguindo, não sendo mais contratados funcionários para atuarem neles diretamente.

Com isto, a Eletrosul começa um sistema de contratação de empresas terceirizadas especializadas nos setores de apoio da produção, não tendo mais funcionários seus atuando nestes setores. Atualmente vários setores são terceirizados, tanto no interior da sede, como em outros prédios da Empresa, e também nas obras que a Eletrosul realiza.

O processo de contratação das empresas terceirizadas acontece através de licitação, esta divulgada no Diário Oficial da União, contendo todas as especificações técnicas do serviço que será contratado. Nestas especificações constam informações acerca do que será usado para a realização dos serviços. Como exemplo, podemos mencionar a especificação técnica do setor de limpeza, no qual constam os produtos que a Eletrosul exige para a limpeza do prédio, os instrumentos a serem usados, as máquinas de lavar, encerar e lustrar o chão de todas as dependências, e também os produtos específicos de limpeza do carpete localizado na sala da presidência. Nesta especificação também consta o número de trabalhadores que serão necessários em cada turno, para darem conta das atividades, o salário base de pagamento para cada trabalhador e, principalmente, a exigência da Eletrosul do pagamento de R\$ 14,00 (quatorze reais) de vale alimentação dos trabalhadores, sendo que no acordo coletivo entre empresa terceirizada e trabalhador terceirizado, o vale alimentação é de R\$ 7,00 (sete reais)⁸.

Enquanto o pregão de licitação não se efetiva, a Eletrosul já tem em mãos uma planilha feita por seus funcionários, onde consta o valor de todos os futuros gastos da empresa que ganhar a licitação, tanto com os materiais e maquinário necessários, como com os encargos salariais e possíveis gastos com férias, licenças e indenização de trabalhadores, que possam ocorrer no decorrer do contrato. Esta planilha servirá de base para a Eletrosul ter um controle de

⁸ As informações referentes ao processo de terceirização atualmente na Empresa, foi fornecido através de depoimento oral do gerente responsável pelos setores de limpeza e jardinagem do prédio sede da Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

cumprimento do contrato, referente aos valores que a empresa terceirizada apresentar quando começar a valer seu contrato, valores referentes aos produtos e aos gastos com pessoal.

A Eletrosul como em qualquer outro processo de licitação, não têm conhecimento de quais empresas entraram no processo de licitação, nem as empresas terceirizadas tem o conhecimento de quais serão suas concorrentes. Após o processo de licitação a empresa vencedora começa a prestar seus serviços. O contrato pode ter renovação por até 5 anos, sendo que a Eletrosul realiza uma avaliação anual para verificar a manutenção do contrato, ou se abrirá nova licitação, podendo a atual concorrer e vencer a licitação novamente.

A quebra de contrato pode acontecer, sendo vários os motivos que a justificam. As possibilidades de quebra de contrato estão na Lei de Licitações e Contratos 8.666 seção V. Se a empresa for notificada, perderá a concessão do contrato e terá que pagar a multa rescisória de 10% do valor total do contrato.

Após a apresentação da Empresa, exporemos a seguir, as ações do Serviço Social na Eletrosul.

3.3 Ações do Serviço Social na Empresa Eletrosul

Dentro da Eletrosul, o Serviço Social existe desde a criação da empresa em 1968 e atuava em vários setores conforme a necessidade da Empresa. Um maior detalhamento da história do Serviço Social não se torna possível, pois no decorrer dos anos, os documentos, registros e materiais, se perderam. De acordo com a informação obtida com a Assistente Social do setor, alguns poucos relatórios de reuniões realizadas em subestações foram encontrados, assim como o documento do projeto do PRAD (Programa de Prevenção ao uso de Álcool e outras Drogas), e também sobre o grupo do Tabagismo. O material referente aos trabalhos realizados nas desapropriações para a construção das usinas não foi encontrado.

Atualmente o Serviço Social se encontra inserido na execução de programas direcionados aos empregados da Empresa e seus dependentes, assim como atividades aos trabalhadores terceirizados que prestam serviços à Eletrosul. Atua com ações de caráter educativo/preventivo, normativo e curativo, visando o bem-estar, a saúde e a promoção social, garantindo a continuidade operacional e oportunizando melhoria da qualidade de vida de empregados diretos e terceirizados. As atividades são desenvolvidas de forma participativa, envolvendo os

profissionais do Serviço Social, Medicina e Segurança do Trabalho e os empregados, os dependentes, as gerências e os representantes de órgãos das Empresas envolvidas.

3.3.1 Atribuições do Serviço Social

Estando inserido numa equipe multidisciplinar o profissional do Serviço Social possui atribuições que lhe são específicas. As atribuições e as ações na Eletrosul estão citadas a seguir:

- a) Prestação de Serviços de Direitos: assistir, orientar, mobilizar recursos, socializar, apoiar, clarificar, através de entrevistas, reuniões individuais e em grupo, visando à promoção do empregado.
- b) Pesquisa Social: participar da elaboração e análise de pesquisas sociais que visem o conhecimento da realidade social da empresa.
- c) Planejamento Social: contribuir com o conhecimento vivenciado das demandas dos empregados e seus dependentes e ações de enfrentamentos das diversas expressões da questão social, contribuindo para o processo de uma mudança social com mais ética e justiça social.
- d) Administração: administrar e/ou colaborar na administração dos recursos humanos, técnicos, sociais existentes.

Ações do Serviço Social, quanto ao atendimento de empregados e dependentes:

- Orientar os empregados e dependentes que buscam o Serviço Social, objetivando o atendimento e/ou encaminhamento das demandas apresentadas.
- Oportunizar um espaço de confiança, fortalecendo os recursos existentes no enfrentamento das demandas apresentadas.

- Oferecer serviços de qualidade, contextualizando as demandas apresentadas num contexto empresarial e social, oportunizando e fortalecendo as políticas de saúde ocupacional preventivistas.

Os instrumentos técnicos utilizados pelos assistentes sociais na realização de suas atividades são: contato através da rede interna de comunicação, pesquisa, questionários, visitas domiciliar e hospitalar, contato telefônico, análise de dados, contato permanente com gerentes das áreas, entre outros.

A programação desenvolvida pelo assistente social consiste na elaboração de um documento que consta um calendário de campanhas para ações de cunho preventivo no decorrer do ano. Outras atividades são elaboradas mensalmente em reuniões com os outros profissionais do setor.

As principais formas de registro do Serviço Social são: relatórios, quadros estatísticos, elaboração do parecer social e elaboração de estudo sócio-econômico, planilhas, registro no software específico para o Serviço Social, registro em prontuários. Em relação ao sigilo, os atendimentos são todos realizados pautados neste princípio, assim como o relato e o registro no programa específico do Serviço Social, sendo manuseado somente pelos Assistentes Sociais do setor, ou seja, ninguém mais tem acesso.

Os usuários do Serviço Social da Empresa são os empregados e seus dependentes de todas as áreas de atuação da Eletrosul. O quadro pessoal na data de 30/06/2007, de acordo com o Relatório Semestral de Gestão Administrativa, é de 1518 empregados. A partir do ano de 2008, os trabalhadores terceirizados que prestam serviços à Empresa Eletrosul, serão atendidos pelo Serviço Social da Empresa.

Através do seu Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), da Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (DVSS), e do Setor de Serviço Social e Saúde Ocupacional (SESOA), onde o Serviço Social está inserido, a Eletrosul realiza programas direcionados à seus empregados e dependentes, bem como aos trabalhadores terceirizados que prestam serviços à Empresa. A seguir haverá um melhor detalhamento dos Programas realizados e coordenados pelo Serviço Social.

A) Programa de Condicionamento Físico e Acompanhamento Social

O objetivo deste Programa é promover a valorização do Ser Humano e preservar a capacidade laborativa dos eletricitistas de manutenção de linhas de transmissão, por intermédio do acompanhamento com foco no condicionamento físico e no acompanhamento em todas as dimensões humanas. Visa ainda, a melhoria da qualidade de vida dos empregados que trabalham em áreas de manutenção de linhas de transmissão. As ações previstas pelo Programa abrangem:

- Avaliação de Saúde;
- Sensibilidade e Orientação;
- Avaliação do Condicionamento Físico;
- Acompanhamento Social;
- Acompanhamento Familiar;
- Acompanhamento Funcional;
- Acompanhamento de Segurança do Trabalho e;
- Encontro Anual das Equipes de Linha – Encontros de Qualidade de Vida.

A avaliação e o acompanhamento dos indivíduos têm o objetivo de olhar o Ser Humano no seu contexto sócio-cultural, econômico, físico e espiritual, trabalhando questões que interferem no viver e na segurança pessoal e profissional. Tem como meta atender o total de técnicos de manutenção de linha, manutenção de equipamentos e manutenção de telecomunicações que exercem atividades nas linhas de transmissão.

B) Programa de Prevenção de Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) – (PLER)

É constituído por uma equipe multidisciplinar e tem como objetivo estimular os empregados e gerentes a desenvolverem, em todas as áreas da Empresa, uma consciência prevencionista sobre as patologias LER (Lesão por Trauma Cumulativo)/DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), bem como sobre as doenças vinculadas à coluna. As ações estão voltadas às seguintes etapas: análise ergonômica dos postos de trabalho, ginástica laboral e acompanhamento pelos técnicos das situações onde a doença já está instalada.

C) Programa de Prevenção e Tratamento ao uso de Álcool e outras Drogas (PRAD)

Este Programa acontece em duas fases, cada qual com seus objetivos. Na primeira fase, a Preventiva, tem-se o objetivo de promover a educação de todos os empregados da Empresa, sensibilizando, esclarecendo e orientando, no sentido de evitar o uso de Drogas. Já na segunda fase, a Curativa, o objetivo volta-se para propiciar condições de reduzir expectativas e ansiedades decorrentes da busca de recuperação, acompanhando e orientando o “dependente” a fim de que possa restabelecer o equilíbrio.

Os objetivos específicos deste Programa também são divididos em duas fases. Na primeira fase, a Preventiva, realizada junto à gerência e lideranças das Áreas, os objetivos são: a) esclarecer sobre a doença alcoolismo e dependência de outras drogas, e suas implicações no ambiente de trabalho e b) treinar para identificar o empregado com problemas de álcool e outras drogas.

Ainda, na primeira fase, a Preventiva, junto ao empregado, são realizadas diversas atividades: a) informações sobre as questões relacionadas ao consumo de álcool e de outras drogas, na forma de seminários promovidos pelo PRAD e b) distribuição de folhetos e panfletos que possam colaborar em forma de material de apoio, contendo conteúdo de prevenção. Junto à família são empreendidas as seguintes ações: a) informações sobre as questões relacionadas ao consumo de álcool e de outras drogas, na forma de seminários promovidos pelo PRAD; b) distribuição de folhetos e panfletos que possam colaborar em forma de material de apoio, contendo conteúdo de prevenção.

Já na segunda fase, a Curativa, há diversas abordagens, mencionadas a seguir.

Junto à Empresa: a) minimizar as ausências freqüentes ao trabalho; b) reduzir o grau de exposição a risco de acidentes; c) reduzir os afastamentos de auxílio-doença motivados pelo consumo de álcool e outras drogas; d) melhorar a produtividade do empregado respondendo aos níveis de desempenho esperado; e) preservar o patrimônio da Empresa e f) reduzir gastos com despesas médico-hospitalares.

Junto às chefias: a) esclarecer sobre a doença alcoolismo e dependência de outras drogas, e suas implicações no ambiente de trabalho; b) treinar para identificar o empregado com problemas de álcool e outras drogas e c) estabelecer normas de comportamento sobre atuação junto aos empregados, com problemas de álcool e outras drogas.

Junto ao Empregado: a) auxiliá-lo a restabelecer o respeito consigo próprio, através de um esforço em relação à concepção acerca da doença; b) acompanhá-lo no tratamento em outras entidades e c) conscientizá-lo de seu papel na família, Empresa e sociedade.

Junto aos Colegas de Trabalho: a) esclarecer sobre a doença alcoolismo e outras drogas e suas implicações no ambiente de trabalho.

Junto à família: a) fornecer apoio ao empregado e b) prestar orientação para a busca de recursos junto à comunidade.

Este Programa foi aprovado em 1994, tendo como meta recuperar o empregado que apresentar problemas relacionados à dependência química. Atualmente o Programa é disponibilizado pela Empresa para atender empregados e seus dependentes.

D) Programa Saúde e Vida (PSV)

Tem por objetivo prevenir as doenças de maior incidência e reduzir as despesas médicas, para permitir o bem-estar e o bom desempenho profissional. O PSV distribui material educativo e organiza palestras, painéis, debates e ações em datas comemorativas, como os dias da Saúde e do Antitabagismo. Realiza ainda ações nas áreas de Segurança, Medicina e Higiene do Trabalho.

E) Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência (PAPD)

O PAPD vem sendo desenvolvido desde 1990, através de ações que oportunizam o atendimento das necessidades biopsicossociais e financeiras das pessoas com deficiências e de seus familiares. Seu objetivo central volta-se para alcançar a emancipação e autonomia da pessoa portadora de deficiência. A Empresa tem oportunizado, através do PAPD, benefícios assistenciais que visam a garantia da qualidade de vida da pessoa com deficiência, oportunizando também a socialização de informações e ações de inclusão social das mesmas.

O PAPD apresenta como objetivo geral, oportunizar um processo de inclusão social, através da capacitação das pessoas com deficiência, fortalecendo a cidadania e a inclusão no mercado de trabalho, instrumentalizando-as no seu processo de autonomia. Seus objetivos específicos são: mapear as principais demandas de capacitação profissional das pessoas com deficiência; oportunizar cursos de formação de adolescentes, jovens e adultos e inseri-los nos

programas sociais desenvolvidos pela Empresa, capacitando-os ao mercado de trabalho; oportunizar a formação de profissionais universitários, sensibilizando-os e oportunizando-lhes o desenvolvimento de habilidades no atendimento à pessoa com deficiência; preparar o campo ocupacional da Eletrosul, através dos empregados e monitores no acompanhamento diário da pessoa com deficiência no ambiente laborativo; oportunizar o processo de inclusão social, a partir da prática da atividade física e de cuidados com a saúde envolvendo a co-participação de empregados da Eletrosul, como processo de promoção da saúde; desenvolver alternativas que envolvam a comunicação, aprendizagem, ensino à distância, desenvolvimento de software ligado ao desenvolvimento da linguagem da pessoa com deficiência e equipamentos que contribuam para o processo de inclusão social e mercado de trabalho; oportunizar a alfabetização, com ênfase em ensino especial e comunicação alternativa; desenvolver e aplicar tecnologias voltadas à pessoa com deficiência para participantes do programa; proporcionar espaço para o desenvolvimento de habilidades para educadores da comunidade, visando promover maior competência a esses profissionais ao lidar com o aluno com deficiência; realizar um Seminário em parceria com entidades da comunidade, tendo o tema Pessoa com Deficiência, com o objetivo de trocar experiências e construção de parcerias para a efetivação de políticas públicas e garantia dos direitos inerentes à pessoa com deficiência.

A abrangência do Programa é de adolescentes e jovens da comunidade, dos estudantes em formação universitária, instituições comunitárias e empregados e/ou dependentes com deficientes.

Nos registros feitos até Outubro de 2007, a Empresa possui 41 pessoas atendidas pelo PAPD. Em 2006, foram gastos R\$ 529.389,60. Pelo decreto nº 32987, Artigo 36 fica estipulado que, empresas com mais de mil funcionários, devem reservar cinco por cento de suas vagas para pessoas com deficiência. Neste sentido a Eletrosul tem como meta empregar 76 pessoas portadoras de deficiência, sendo que no momento a empresa possui 42 empregados portadores de deficiência no seu quadro de funcionários.

F) Programa de Atendimento aos empregados afastados por auxílio doença ou acidente de trabalho

Este Programa justifica-se pela necessidade de orientar e garantir os direitos trabalhistas previstos na CLT e preparar o empregado para o retorno ao trabalho. Tem como objetivos:

atender e orientar os trabalhadores que estão afastados para tratamento de saúde, auxiliar na resolução dos problemas decorrentes dos afastamentos do trabalho, informar dos direitos trabalhistas, contribuindo para a efetivação.

O Serviço Social faz visita domiciliar ou hospitalar, entrevistas que permitem a realização de contatos periódicos para acompanhar o tratamento em curso.

G) Processo de Sindicância para inclusão de dependentes

De acordo com o que prevê a Norma de Gestão Empresarial e Procedimento de Gestão Empresarial, os trabalhadores da Eletrosul têm direito a Participar do Plano de recuperação da Saúde prestado pela Eletrosul, assim como incluir pais, cônjuges, filhos, enteados, se estes forem dependentes do empregado, sendo necessário preencher os critérios previstos na norma.

Os objetivos deste Programa são: orientar os empregados sobre os documentos necessários para inclusão de dependentes e analisar documentos para inclusão conforme critério previsto na Norma de Gestão Empresarial instituída pela Eletrosul (NG 47).

No que se refere ao número de registros dos processos realizados, houve entre 1994 e 2002 inúmeros processos de inclusão, no entanto, não estão enumerados. Em 2003, foram aprovados 39 processos, em 2004, 37; em 2005, 34; em 2006, 39; e até o mês de setembro de 2007, foram aprovados 33 processos.

H) Programa de Atendimento Social

É realizado quando assuntos pessoais afetam a relação de trabalho, tendo como público alvo os trabalhadores e seus dependentes. A função do Serviço Social é prestar atendimento ao indivíduo, a fim de contribuir no processo de reflexão e apoio aos trabalhadores e dependentes na busca de soluções para as questões vividas. Esta atividade faz parte da rotina do Serviço Social na Empresa. Neste sentido, os objetivos são: atender os trabalhadores e seus dependentes conforme a sua necessidade; orientar e encaminhar para outros profissionais de acordo com a situação, visando promoção, capacitação e desenvolvimento do bem estar.

I) Programa Terceira de Primeira – 3D1

Baseado em outras empresas que estão sendo acionadas judicialmente por não exercer a vigia e fiscalização com empresas terceirizadas prestadoras de serviços, conforme exigências do novo Código Civil, a Eletrosul resolveu melhorar seus mecanismos de controle de exposição laboral e condições de trabalhos dos trabalhadores terceirizados que lhe prestam serviços.

A Eletrosul, através da iniciativa dos profissionais que fazem parte da Divisão da Segurança do Trabalho e da Saúde Ocupacional, onde trabalham profissionais do Serviço Social, da Enfermagem, Medicina do Trabalho, Técnico e Engenheiro da Segurança do Trabalho, Economista e profissional Administrativo, criaram o Programa Terceira de Primeira – 3D1.

O objetivo geral do Programa é desenvolver ações que assegurem o respeito e a proteção ao direito à saúde, a integridade dos empregados das empresas contratadas e das pessoas físicas prestadoras de serviço, atuando nos fatores de risco, promovendo a melhoria contínua em saúde, segurança, relações interpessoais e qualidade de vida. Os objetivos específicos são: desenvolver ações de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, atuando em fatores de risco, promovendo ações que garantam a segurança e bem estar no ambiente de trabalho; promover um processo preventivo e educativo das questões de saúde e qualidade de vida; exigir das empresas contratadas o atendimento dos requisitos de saúde ocupacional, segurança e o cuidado relativo às condições de trabalho; realizar acompanhamento social aos colaboradores, identificando e atuando nas principais demandas apresentadas; oportunizar melhoria das condições e relações de trabalho; acompanhar tendência de mercado e atuais exigências legais relativo a terceirizações; desenvolver padrões de procedimentos de segurança para serviços terceirizados e contratados; elaborar instruções e promover capacitação de fiscais de obras, encarregados e demais trabalhadores sobre procedimentos de trabalho e outros aspectos relacionados à segurança do trabalho; supervisionar as etapas de obras e serviços contratados buscando implementar junto às empresas as melhores práticas adotadas em atividades semelhantes; acompanhar situações que possam interferir no desempenho do profissional contratado.

Baseado nestes objetivos, os profissionais da Divisão elaboraram uma metodologia que engloba tanto a ação para a Segurança do Trabalho, quanto para o Serviço Social, as quais serão realizadas concomitantemente e explicitadas abaixo.

Metodologia de Trabalho da Segurança do Trabalho

1. Elaborar um plano de ações relacionadas especificamente a questões de segurança do trabalho, saúde ocupacional e acompanhamento social.
2. Realizar reuniões periódicas envolvendo setores responsáveis pela terceirização.
3. Desenvolver programas e normas voltados a contratos e terceirização.
4. Manter atualizadas as especificações técnicas dos contratos, identificando melhorias necessárias.

Metodologia de Trabalho do Serviço Social

1. Fazer um levantamento de demandas e elaboração de Plano de ação.
2. Realizar entrevistas sociais com os colaboradores, orientando e identificando os recursos para o atendimento e defesa de seus direitos.
3. Realizar uma pesquisa social com objetivo de contribuir para a análise da realidade social e intervenção profissional.
4. Desenvolver trabalho sócio-educativo, por intermédio de palestras e materiais informativos, como: Previdência Social, Saúde (atendimento do SUS), Segurança do Trabalho, Assistência Social, Família, Dependência Química, Questões de Gênero, entre outros.
5. Realizar reuniões periódicas com chefias e encarregados, com objetivo de analisar as principais demandas identificadas e quais são as possíveis propostas de encaminhamentos.

Dando seqüência ao trabalho, a seguir será exposta a pesquisa realizada com trabalhadores terceirizados, os quais passarão a partir do ano corrente (2008) ser incorporados como beneficiados pelo Programa citado anteriormente.

4. OS TERCEIRIZADOS DA ELETROSUL: SITUAÇÃO DE VIDA E DE TRABALHO

4.1 Caracterização da pesquisa realizada

Para a construção deste trabalho foi realizada uma pesquisa, a qual, segundo Demo é “entendida tanto como procedimento de fabricação de conhecimento, quanto como procedimento de aprendizagem (princípio científico e educativo), sendo parte integrante de todo processo reconstrutivo de conhecimento” (DEMO, 2000, p. 20). Para caracterizar ainda mais o processo de obtenção de dados, podemos ainda citar Gil, quando ele nos diz que a pesquisa social é uma forma de, através da utilização de metodologias científicas, obter novos conhecimentos no campo da realidade social (GIL, 1994).

Os dados foram coletados através da pesquisa exploratória, pois foi uma primeira aproximação da realidade do objeto de estudo escolhido. Também foi feito uso da pesquisa descritiva, sendo que esta tem como “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação de variáveis” (GIL, 1994, p. 45). Para a análise dos dados, a qual visa uma avaliação das informações disponíveis, na tentativa de explicar o contexto encontrado no processo do fenômeno pesquisado. Além disso, a pesquisa tem finalidade aplicada, a qual proporciona informações para fins práticos, buscando soluções para problemas concretos.

Para a elaboração deste TCC decidiu-se optar por diversas fontes de coleta de dados. Realizamos uma pesquisa documental, pois esta “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa” (GIL, 1994, p. 73). Nos apoiamos, ainda, em bases bibliográficas, a qual “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos

científicos” (GIL, 1994, p. 71). E também fizemos uma pesquisa empírica baseada na aplicação de uma entrevista semi-estruturada aos trabalhadores terceirizados que prestam serviços no prédio Sede da Eletrosul Centrais Elétricas S/A.

A pesquisa documental e bibliográfica teve como resultado os dados expostos na terceira seção deste trabalho, onde há uma contextualização da Empresa, historicamente e atualmente, assim como a descrição do processo de terceirização de setores de apoio de produção na Eletrosul. O relato oral também foi muito importante para a obtenção de informações sobre o processo de terceirização dentro da Eletrosul, já que os documentos eram mais técnicos, pois no que se referia à história deste processo não foi encontrado registro.

Esta pesquisa se caracteriza como sendo quantitativa e qualitativa. A característica quantitativa se efetiva pela utilização de técnicas estatísticas, geralmente para descobrir quantas pessoas de uma determinada população compartilham de uma característica ou um grupo com características semelhantes. Já a dimensão qualitativa ocorre, porque, nas palavras de Richardson

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (1985, p. 39).

Para obter informações dos próprios trabalhadores, foi aplicada entrevista aberta, semi-estruturada, podendo ter acréscimo de questionamentos no decorrer da entrevista.

O universo de indivíduos para a aplicação da entrevista foi determinado devido ao fato de serem os trabalhadores terceirizados que mais geravam demandas ao Serviço Social e à Medicina do Trabalho da Eletrosul. Este universo compreende os trabalhadores do:

- Setor de limpeza, totalizando 46 trabalhadores.
- Setor da jardinagem, totalizando 10 trabalhadores.
- Setor da copa, totalizando 6 trabalhadores.
- Setor de manutenção do áudio-visual, totalizando 2 trabalhadores.
- Setor de manutenção de máquinas de impressão e reprodução, totalizando 1 trabalhador.

Deste universo foram entrevistados 30 trabalhadores da limpeza, ou seja, aproximadamente 65%. Isso se deu ao fato do restante dos trabalhadores realizarem atividades

somente no período noturno, dificultando o acesso da pesquisadora, pois não tinha condições de permanecer no local da pesquisa. No setor da jardinagem 9 trabalhadores foram entrevistados, totalizando 90%. Neste setor apenas um trabalhador não foi entrevistado por estar de férias no período das entrevistas. Os setores da copa, da manutenção do áudio-visual e da manutenção das máquinas de impressão e reprodução foram entrevistados na sua totalidade.

A pesquisa junto aos trabalhadores terceirizados foi realizada nos setores determinados pela pesquisadora, tendo em vista o local e o horário disponível para a realização da mesma. Foi aplicado um questionário semi-estruturado, com perguntas abertas e fechadas, buscando um maior conhecimento das condições laborais dos trabalhadores, juntamente com informações habitacionais, pessoais, profissionais, familiares entre outros.

A entrevista foi dividida em blocos temáticos, onde o primeiro compreende a identificação do trabalhador, o segundo a composição familiar onde já constam informações habitacionais, no terceiro informações laborais, e por último informações de lazer. No total a entrevista contém 54 perguntas, sendo que para a elaboração deste trabalho foram escolhidos 26, as quais originaram 26 tabelas para expor os principais resultados que demonstrassem o perfil destes trabalhadores. No entanto entre as tabelas consta análises referentes a outras perguntas que não foram expostas em forma de tabela. Todas as questões e suas análises farão parte de um relatório de pesquisa que será entregue à Eletrosul.

As entrevistas foram realizadas no interior do prédio sede da Empresa Eletrosul Centrais Elétricas S/A, localizado na Avenida Deputado Antonio Edu Vieira, 999, bairro Pantanal - Florianópolis, SC. Foi utilizada a sala de atendimento do Serviço Social. Primeiramente, ocorreu uma reunião das gerências responsáveis pela implantação do Programa e com a gerência responsável pelos setores de limpeza e manutenção do prédio. Neste encontro foi apresentado o projeto de pesquisa a ser realizado.

Os resultados destas entrevistas constarão nos prontuários dos trabalhadores terceirizados, os quais serão disponibilizados para consulta com intuito de realizar ações do Serviço Social da Empresa, em prol destes trabalhadores. Também ficarão nestes prontuários as entrevistas originais assinadas pelos trabalhadores.

4.2 Análise e interpretação dos dados resultantes da pesquisa

4.2.1 Perfil dos Entrevistados

Considerando as informações obtidas nas entrevistas, podemos afirmar que os entrevistados são na grande maioria, mulheres, as quais trabalham predominantemente no setor de limpeza. Os homens são predominantes no trabalho braçal externo, fazendo serviços de jardinagem, havendo somente uma mulher neste setor, a qual realiza atividade dentro do prédio. Já o setor de copa é misto, e o de reprodução e impressão, assim como o áudio-visual somente trabalham homens. Podemos dizer que muitos são considerados jovens, e em plena idade produtiva, ou seja, entre 20 e 50 anos, tendo ainda muitos anos para a realização de atividades laborais. A sistematização do perfil dos entrevistados está apresentada na tabela a seguir.

Tabela 2: Faixa Etária e Sexo dos trabalhadores terceirizados da Empresa Eletrosul

Função FAIXA ETÁRIA	Limpeza		Reprodução Impressão	Áudio Visual	Jardinagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
20 a 30 anos	1	5	1	1	5	1	14
31 a 40 anos	5	4			1	2	12
41 a 50 anos	4	3		1	1	1	10
51 a 60 anos	2	3			1	2	8
Mais de 60 anos	1	2			1		4
Total	13	17	1	2	9	6	
SEXO							
Feminino	12	12			1	4	29
Masculino	1	5	1	2	8	2	19
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração própria

A partir do quadro acima, podemos ver que no setor de limpeza há a predominância de mulheres, ou seja, 80% são mulheres. Já nos setores de áudio visual, impressão e reprodução 100% são homens. Na jardinagem há 88% homens e 11% mulheres. Na copa há 66% homens e 34% mulheres.

Dentre o total de trabalhadores, aproximadamente 60% são mulheres, sendo que grande parte delas, 24 do total, trabalham no setor de limpeza. Enquanto aproximadamente 40% são homens e trabalham distribuídos equilibradamente nos outros setores.

Podemos concluir a existência predominante de mulheres no setor de limpeza, enquanto na jardinagem tem somente 1 e na copa 2. Nos setores que têm funções mais técnicas não temos a presença de mulheres, a predominância são dos homens.

Visualizamos neste quadro que o público trabalhador é jovem, tendo pela frente muitos anos de serviço. Entre 20 e 40 anos, o total é de 26 trabalhadores, correspondendo a aproximadamente 54%, mais da metade, considerando que de 41 a 60 sobram 22 trabalhadores.

Em relação ao estado civil, houve um equilíbrio entre os que são casados e os que são solteiros, tendo uma porcentagem de 39,5% casados e 22,9% solteiros. Outro dado interessante é que 20,8% se auto-denominaram como sendo “outros”, ou seja, não optaram pelo estado civil mencionado na pergunta.

A questão que vem a seguir é referente ao local de nascimento de cada trabalhador. Este dado evidencia que a maioria nasceu na cidade de Florianópolis, sendo o total de 52% nascidos na capital.

Também foi questionado sobre o local onde residem atualmente, considerando que identificamos como sendo bairros próximos ao prédio Sede da Eletrosul, os bairros Pantanal, Carvoeira, Trindade, Serrinha, Saco dos Limões, Costeira e Córrego Grande. Dentre os 48 trabalhadores entrevistados, 60% são moradores destes bairros citados anteriormente, considerados próximos ao local de trabalho.

Na seqüência, foram indagados sobre o grau de escolaridade. A tabela a seguir nos mostra que, em relação a esta questão, podemos ver o alto índice de trabalhadores que cursaram o ensino fundamental incompleto, representando aproximadamente 47%, quase a metade dos entrevistados, caracterizando um baixo grau de instrução escolar.

Tabela 3 – Escolaridade dos trabalhadores terceirizados:

Função Escolaridade	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Analfabeto		1			1		2
Ensino fundamental incompleto	7	8			6	2	23
Ensino fundamental completo	4	3				2	9
Ensino médio incompleto		3			1	1	5
Ensino médio completo	1	2		2	1	1	7
Ensino técnico incompleto							
Ensino técnico completo	1		1				2
Ensino superior incompleto							
Ensino superior completo							
Pós graduação							
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Ainda referente à tabela 3 podemos concluir que não há exigência de um grau de escolaridade avançado nas atividades dos setores de limpeza, jardinagem e copa. E ainda podemos ligar este fato à tabela 2, onde podemos ver que aproximadamente 60% dos trabalhadores são mulheres, conseqüentemente visualizamos que também possuem baixa escolaridade.

Esta conclusão fica mais evidente nas palavras de Chillida e Cocco quando nos dizem que

A situação das trabalhadoras de serviços gerais no mercado de trabalho traz à tona tanto sua condição de profissionais sem qualificação formal e submetidas à disciplina e à lógica das relações capitalistas, essencialmente no que diz respeito à disponibilidade de uso dessa mão-de-obra por parte do capital, como sua condição de mulheres, cujos papéis caracterizam-se pela sua subordinação às relações de dominação masculinas, expressas no âmbito doméstico ou no trabalho assalariado (2003).

Por último perguntamos sobre a realização de curso de formação, de algum curso de capacitação ou atualização profissional ou pessoal, sendo que 44 responderam não realizarem

nenhum tipo de curso no momento, enquanto 5 realizam cursos de formação, 4 ligados ao término do ensino fundamental e médio, e 1 referente à realização de curso técnico.

4.2.2 Informações referentes à família

O conceito de família usado como base para a realização das análises foi desenvolvido por Mioto. Esta afirma que a família é “um núcleo de pessoas que convivem em determinado lugar, durante um lapso de tempo mais ou menos longo e que se acham unidas (ou não) por laços consangüíneos" (MIOTO, 1997, p. 120).

Tabela 4 – Composição familiar dos entrevistados

Função Composição familiar	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardina-gem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
De 1 a 3 componentes	2	4			2	4	12
De 4 a 6 componentes	11	11		2	4	2	30
De 7 a 9 componentes		2	1		3		6
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Como podemos visualizar acima, as famílias possuem um número alto de componentes, sendo que aproximadamente 62% das famílias têm de 4 a 6 componentes, considerando também a percentagem das famílias que contém de 7 a 9 componentes, ou seja, 12% num total de 48 famílias. No entanto, torna-se equilibrado o número de pessoas que residem na casa do trabalhador, pois de 1 a 3 residentes na casa, somam 54%, e de 4 a 6 residentes somam 43%.

Em relação à renda familiar, é possível constatar que a maioria, ou seja, 30 entrevistados, correspondendo a 63%, possuem renda familiar até dois salários mínimos, o que os coloca numa situação de pobreza, se considerarmos a composição familiar. A situação da renda familiar pode ser visualizada no próximo quadro.

Tabela 5 – Valor da renda familiar

Função Renda Familiar	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
De 1 a 2 salários mínimos	7	13			5	5	30
De 3 a 4 salários mínimos	4	3	1		2	1	11
Mais de 5 salários mínimos	2	1		2	2		7
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Diante do quadro exposto acima, podemos afirmar que a renda salarial destas famílias é baixa, considerando que o salário mínimo nacional atualmente é de RS 415,00⁹. Conforme a tabela, de 48 famílias, 30 tem sua renda em torno de 1 a 2 salários mínimos, totalizando menos de mil reais ao mês. Escolhemos como sendo nosso comparativo o salário mínimo, pois de acordo com Rocha

Embora seja relativamente comum a utilização de múltiplos do salário mínimo como linha de pobreza no Brasil, existe um consenso de que, havendo disponibilidade de informações sobre a estrutura de consumo das famílias, essa é a fonte mais adequada para o estabelecimento dos níveis de pobreza (2003, p. 45).

Ainda, a pesquisa nos mostrou que a grande maioria (35), tem uma contribuição significativa no orçamento doméstico, pois 72% dos entrevistados contribuem acima de 50% no orçamento familiar, conforme apresenta a tabela abaixo.

⁹ Informação retirada do sitio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil

Tabela 6 – Participação do entrevistado na renda familiar

Função Participação do entrevistado na renda familiar	Limpeza		Reprodu- ção e Impressão	Áudio Visual	Jardina- gem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
25%	1	1		1	1		4
33%	3	2	1	1	2		9
50%	7	8			4	4	23
70%		2					2
100%	2	4			2	2	10
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Analisando questionamentos sobre a divisão nas despesas familiares podemos concluir que grande parte das famílias tem o seu orçamento dividido por duas pessoas (52,08%). É considerável também, o dado que nos mostra que 20,83% das famílias são sustentadas apenas por uma pessoa.

À exemplo da tabela 3 que nos mostra a escolaridade dos trabalhadores terceirizados, foi questionado sobre a escolaridade dos componentes da casa. Podemos visualizar que de um total de 140 pessoas citadas como fazendo parte da família, 52 tem apenas o ensino fundamental incompleto, seguido de 23 que completaram o ensino fundamental. Apenas 32 componentes familiares completaram o ensino médio. Com isso, podemos perceber que nas famílias dos trabalhadores entrevistados também há uma baixa escolaridade. Estes dados estão sistematizados na próxima tabela.

Tabela 7 – Escolaridade dos componentes da casa

Escola- ridade dos componentes da casa	Limpeza		Reprodu- ção e Impressão	Áudio Visual	Jardi- nagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Analfabeto	1						1
Ensino fundamental incompleto	16	23	4		7	2	52
Ensino fundamental completo	11	5			5	2	23
Ensino médio incompleto	5	4			2	1	12
Ensino médio completo	5	12		1	7	7	32
Ensino técnico incompleto		-				1	1
Ensino técnico completo		1			1		2
Ensino superior incompleto	1	-		3			4
Ensino superior completo	2	2		4			8
Pós graduação		-					
Não lembra		2			3		5
Total	41	49	4	8	25	13	140

Fonte: Elaboração Própria.

Evidencia-se com os dados da tabela anterior, que as famílias citadas não possuem grau de escolaridade avançado. Podemos analisá-la ainda com a tabela 5, a qual indica que a renda familiar é consideradamente baixa possuindo uma renda mensal que fica em torno de dois salários mínimos. Desta forma podemos concluir que a baixa escolaridade está ligada aos baixos níveis salariais, concordando com a análise feita por Rocha, a qual indica que

(...) embora a pobreza seja um fenômeno complexo, associado a muitas causas, as evidências empíricas de que se dispõe permitem correlacionar, de forma inequívoca, pobreza e baixo nível de escolaridade (...) (2003, p. 184).

4.2.3 Condições Habitacionais

No que se refere à situação de moradia dos entrevistados, a situação se apresenta como segue.

Tabela 8 – Informações sobre as condições da moradia

Função Possui casa	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardina-gem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Própria	7	12	1	2	8	6	36
Alugada	4	5					9
Cedida	2	-			1		3
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Diante deste quadro podemos ver que a grande maioria (76%) possui residência própria. No entanto, não levantamos questões mais específicas, por exemplo, sobre a legalidade do terreno do local onde moram.

Junto aos entrevistados levantamos também que, 31 possuem casa de alvenaria, 43 trabalhadores possuem rede de esgoto encanado, 46 têm fornecimento de água potável da Companhia Catarinense de Água e Saneamento – Casan e que 46 residem em ruas pavimentadas. Constata-se através destes dados, que as famílias residem em locais com boas situações habitacionais, diante das condições mínimas de vida.

4.2.4 Informações Laborais

A terceirização é uma estratégia de gestão adotada na ELETROSUL desde a década de 1990, como exposto na seção anterior. Há diversas empresas terceirizadas diferentes prestando serviços na ELETROSUL, conforme podemos visualizar na tabela a seguir, na qual constam as empresas às quais os 48 entrevistados são vinculados.

Tabela 9 – Empresa empregadora

Função Empresa Empregadora	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
SEGEL	13	17					30
Tecno Serv.						6	6
Maxxim Informática			1				1
Múltipla					9		9
New Plan				2			2
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Conforme a tabela acima demonstra, a empresa terceirizada com o maior número de funcionários prestando serviços no interior da ELETROSUL, é a SEGEL, uma empresa que atua no ramo da limpeza e conservação.

Considerando o que já foi levantado na segunda seção deste trabalho, as empresas contratam outras empresas para realizarem atividades de apoio, ou serviços indiretos na produção do produto final. De acordo com Queiroz (1992), os setores de serviços que mais são terceirizados são os setores de limpeza, jardinagem, vigilância, portaria, copa e telefonista. O mesmo prevê um aumento na terceirização de serviços de informática e manutenção de máquinas de produção.

Em relação às funções mais comuns exercidas pelas terceirizadas, é possível verificar o que está sistematizado na próxima tabela.

Tabela 10 – Cargo exercido atualmente

Função Qual Cargo atual	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Auxiliar de serviços gerais	12	16					28
Supervisor de serviços gerais	1	1					2
Garçom/ garçonete						3	3
Copeira						3	3
Operador de produção responsável pela manutenção de máquinas de reprodução e impressão			1				1
Jardineiro					8		8
Encarregado de jardinagem					1		1
Técnico de Áudio Visual				1			1
Auxiliar de Áudio Visual				1			1
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

A tabela anterior nos mostra que os cargos exercidos pelas terceirizadas não são de grande especialização. Desta forma, sua garantia de emprego fica comprometida, assim como sua locação em outras atividades laborais.

Neste sentido citaremos Bertani a qual nos diz que

Traduzindo esta situação, podemos afirmar ainda nos dias de hoje que em muitas empresas, ao modernizar a maquinaria, a força de trabalho foi ficando comprometida; a mão-de-obra cada vez mais especializada atinge o trabalhador que não tem acesso a especialização, que está diretamente ligada à educação; ou seja, à escolaridade e ao grau de instrução (2004, p. 205).

Um dado relevante identificado com as entrevistas refere-se à situação de trabalho dos entrevistados na atividade atual. Este dado foi levantado com vista a identificar a trajetória laborativa dos entrevistados. A realidade sobre este tema está colocada a seguir.

Tabela 11 – Tempo de trabalho na atual atividade

Tempo Trabalho na atual atividade?	Função		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardina-gem	Copa	Total
	Limpeza						
	Matutino	Vespertino					
De 0 a 1 ano	2	-					2
De 1 a 3 anos	-	1		1	1		3
De 3 a 5 anos	2	2			1	2	7
De 5 a 10 anos	4	6	1	1	3	2	17
Mais de 10 anos	5	8			4	2	19
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Podemos visualizar com as informações da tabela anterior, que 75% dos trabalhadores exercem a mesma atividade entre 5 e mais de 10 anos, caracterizando um período na qual já é possível acumular experiência profissional no exercício de uma mesma atividade.

Uma outra questão se refere ao tempo que prestam serviço para a atual empresa terceirizada, sendo que 38 responderam ser menos de 1 ano e somente 9 trabalham entre 1 e 3 anos na empresa. O último trabalha entre 5 e 10 anos na empresa pela qual presta serviços à Eletrosul, sendo ele um antigo funcionário da Eletrosul, e que na época que houve a cisão montou uma empresa que hoje é prestadora de serviços de manutenção para a Eletrosul. Este dado está apresentado na tabela 12.

Através destes dados podemos concluir que a precarização do trabalho pode se manifestar de diferentes formas sendo que através da terceirização uma delas é a evidenciada na tabela anterior, no que se refere ao tempo de permanência na empresa contratante. Melo, Almeida e Mattos ainda enfatizam outros fatores que interferem na vida do trabalhador contratado por empresas terceirizadas:

(...) trabalhadores em permanente substituição, desqualificados, cujo vínculo empregatício tem como característica a fragilidade, submetidos a riscos e cargas de diferentes naturezas, obsessivamente ocupados com a garantia de renda mínima necessária à sobrevivência e permanentemente assaltados pelo medo do desemprego estrutural, da falência das subcontratadas, pela desproteção social fundada por um Estado cada vez mais ausente das políticas sociais (2006, p. 200-201).

Tabela 12 - Qual o tempo de prestação de serviços na Eletrosul

Quanto Tempo presta Serviços na Eletrosul?	Função		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardina-gem	Copa	Total
	Limpeza						
	Matutino	Vespertino					
De 0 a 1 ano	3	-			1		4
De 1 a 3 anos	1	3		1		1	6
De 3 a 5 anos	4	2				1	7
De 5 a 10 anos	3	8	1		5	3	20
Mais de 10 anos	2	4		1	3	1	11
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Esta tabela comparando à anterior, que fala sobre o tempo de trabalho pela empresa terceirizada atual, comprova que há um rodízio de empresas, pois 31 trabalhadores trabalham entre 5 e mais de 10 na Eletrosul. Ou seja, os trabalhadores prestam serviços à Eletrosul tendo mudado algumas vezes de empresa terceirizada.

Nas entrevistas, mencionaram a questão da falta de férias, pois os contratos das empresas terceirizadas podem ser renovados, ou não, todos os anos. Desta forma, alguns são rescindidos fazendo com que estes trabalhadores tenham sua dispensa feita pela empresa terceirizada. Isto significa que a próxima empresa que entrar para prestar o mesmo serviço, após ter ganhado a licitação, contrata o mesmo grupo de trabalhadores, fazendo com que estes não tenham férias, recebendo o valor a ela correspondente.

Em relação à realização da mesma atividade em outro local, 22 informaram que realizaram esta mesma atividade em outro local, e 26 negaram a realização desta mesma atividade em outro local. Desta forma podemos concluir que este número de trabalhadores que não realizaram atividades em outro local podem ser os mesmos que prestam serviços na Eletrosul há alguns anos.

Tabela 13 – Existência de carteira de trabalho assinada

Possui Carteira de Trabalho assinada?	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
De 0 a 5 anos	2	2		1	1		6
De 6 a 10 anos	1	2			3	1	7
De 11 a 15 anos	4	7	1		1	1	14
De 16 a 20 anos	1	2			1	1	5
Mais de 20 anos	5	4			2	3	14
Não				1			1
Já é aposentado pelo INSS, mas continua trabalhando.					1		1
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Em relação à situação referente ao tempo de trabalho com carteira de trabalho assinada, ou seja, vínculo formal de trabalho, o número de anos é variado e está em correlação com a variação de idade.

Um trabalhador da jardinagem já é aposentado pelo INSS, no entanto, continua trabalhando, pois necessita reforçar o orçamento familiar. Isso caracteriza uma fragilidade do ser humano diante da necessidade de sobrevivência. É o que nos mostra Cattani quando afirma que

Os trabalhadores atingidos pela precariedade e pela exclusão tornam-se mais vulneráveis em todos os sentidos. Essa fragilidade individual e social provocada pela incapacidade, ou melhor, pela impossibilidade de sobreviver de forma autônoma, faz reaparecer um princípio que o mito do progresso global havia escondido: o da seleção operacional das capacidades disponíveis no mercado (...) (1996, p. 59).

Em relação às principais atividades realizadas antes da atividade que exercem hoje, a maioria são atividades que não exigem formação específica, como por exemplo, balconista, ajudante de produção, auxiliar de serviços de apoio, doméstica, entre outros.

Tabela 14 – Direitos trabalhistas oferecidos aos trabalhadores terceirizados

Função Quais os Direitos traba- lhistas que recebem?	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardi- nagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Vale transporte	9	13			4	4	30
Férias remuneradas	13	17	1	1	9	6	47
Décimo terceiro salário	13	17	1	1	9	6	47
Vale combustível substituindo o vale transporte			1				1
É proprietário de Empresa, desta forma não possui direitos trabalhistas				1			1
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Esta tabela nos mostra os direitos trabalhistas que os entrevistados recebem. Vemos que a lei trabalhista que exige o pagamento do vale transporte, quando necessário, férias remuneradas e décimo terceiro salário é cumprida rigorosamente por todas as empresas. Os trabalhadores que não citaram o recebimento de vale transporte, ocorre porque residem próximo do local de trabalho, desta forma não necessitam receber este valor. Em relação ao décimo terceiro e às férias a grande maioria possui este direito, tendo somente a exceção de um trabalhador da manutenção áudio visual, o qual é proprietário da empresa terceirizada.

No entanto, vemos na tabela 15, a inexistência de benefícios oferecidos pela empresa terceirizada. Os únicos benefícios fornecidos são os exames demissionais e admissionais, assim como o vale alimentação. Outros benefícios oferecidos por outras empresas não foram citados pela maioria dos trabalhadores, salvo somente o trabalhador sócio da empresa terceirizada que é responsável pela manutenção do áudio-visual. Alguns trabalhadores citaram que tiveram em algum momento acompanhamento da CIPA da Eletrosul, no que se refere à segurança do trabalho, no entanto este foi um momento único.

Tabela 15 – Benefícios recebidos das empresas contratantes

Quais os Benefícios recebidos pela empresa?	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Auxílio odontológico				2			2
Seguro odontológico				1			1
Seguro saúde				1			1
Auxílio saúde				1			1
Acompanhamento social							
Atendimento psicológico							
Acompanhamento de equipe de Segurança do Trabalho	1						1
Exames periódicos							
Exame admissional	13	17	1	1	9	6	47
Exame demissional	13	17	1	1	9	6	47
Vale refeição			1				1
Vale alimentação	13	17		1	9	6	46
Periculosidade e Insalubridade					3		3
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

A tabela 16 torna-se interessante por ser uma forma de saber o que os trabalhadores terceirizados acreditam ser importante existir de benefícios para si mesmos, e também aqueles que englobam os familiares, como auxílio e/ou seguro odontológico e auxílio e/ou seguro saúde.

Tabela 16 – Ausência de outros benefícios

Função Sente Falta de algum Dos benefícios citados?	Limpeza		Reprodu- ção e Impressão	Áudio Visual	Jardi- nagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Auxílio odontológico	8	14	1		5	2	40
Seguro odontológico	8	14	1		5	2	40
Seguro saúde	11	12	1	1	7	4	36
Auxílio saúde	11	12	1	1	7	4	36
Acompanhamento social	2	10		1	2		15
Atendimento psicológico	2	9		1	2		14
Acompanhamento de equipe de Segurança do Trabalho	-	8		1	2		11
Exames periódicos	-	8			1		9
Exame admissional	-	-			1		1
Exame demissional	-	-			1		1
Vale refeição	-	8		1	1		10
Vale alimentação	-	-		1	1		2
Não	-	1			1		2
Insalubridade		-			1	2	3
Gostaria de gozar do período de férias entre a troca de empresas.		-			1	2	3
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

A tabela 16 torna-se muito importante, pois mostra o desejo dos trabalhadores em ter benefícios, e ainda elenca quais são suas prioridades. De 48 entrevistados, 40 citaram a necessidade do auxílio ou seguro odontológico e 36 citam ser importante o seguro ou auxílio saúde. Concluimos que a carência destes serviços é muito grande, pois a rede pública não consegue absorver a necessidade de todos os cidadãos que procuram este serviço.

No decorrer da tabela vemos que a necessidade de acompanhamento social e psicológico não equivale com a necessidade dos anteriores, sendo que 15 trabalhadores citaram o primeiro e 14 citaram o segundo. Desta forma, podemos concluir que os trabalhadores não vêem a necessidade destes serviços, por vezes não ligam para a manutenção da saúde e do bem estar, através do acesso à estes serviços.

A Segurança do Trabalho foi citada menos ainda, não sendo vista como necessidade. Isso pode refletir a compreensão que os mesmos têm de não ser necessário um acompanhamento deste segmento de segurança.

A próxima tabela refere-se ao recebimento de materiais para realização das atividades e para a segurança na execução dos serviços. 35 trabalhadores falaram que recebem integralmente os materiais. No entanto o que é importante ser citado, é que 7 trabalhadores da limpeza reclamaram por haver falta de materiais básicos de limpeza, como rodo, escadas, vassouras, e, principalmente, luvas antialérgicas, sendo que algumas mulheres da limpeza possuem alergias a luvas normais, tendo muitos problemas na execução das atividades.

Outra realidade é a inconsistência em relação ao recebimento dos materiais onde 3 trabalhadores da jardinagem reclamaram da demora no recebimento, sendo que 6 trabalhadores da limpeza informaram que, além da demora no recebimento, ainda há a exigência de racionar os produtos.

Tabela 17 – Fornecimento de materiais de segurança

Função Forneci- mento de mate- riais de segurança?	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardi- nagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Sim	9	14	1	2	5	4	35
Não	-	2				1	3
É racionado	1	5					6
Faltam alguns materiais como rodos, escadas, luvas antialérgicas, vassouras, e itens de segurança.	3	4			1		8
Falta do agasalho de inverno.	-	1					1
Problemas com o uniforme.		-				1	1
Sim com insistência	1	-			3		4
Total	14	26	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Diante do resultado deste questionamento, podemos concluir que os trabalhadores possuem algumas dificuldades para realizar suas atividades laborais por falta de materiais de segurança, uniformes, entre outros. Mas as dificuldades não são somente estas, outras questões também interferem na prática laboral destes trabalhadores, como por exemplo, as formas de contratação pelas quais são submetidos. Como nos mostra Melo, Almeida e Mattos

Sob o discurso de “flexibilidade” e das “parcerias”, é observada uma acentuada precarização do trabalho com aumento significativo do setor informal e de diferentes formas de contratação com o recurso ao trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado (2006, p. 205).

Questionamos sobre a organização do grupo de trabalho, quando 22 trabalhadores informaram que cada trabalhador já sabe a sua função, ou seja, quando chegam à empresa sabem a atividade a ser executada. Outros 17 têm a sua atividade indicada pelo supervisor do setor. Acontecem também eventualidades, onde os fiscais da Eletrosul solicitam atividades fora da rotina, principalmente para o setor de limpeza.

A tabela 18 nos mostra a situação atual dos trabalhadores em relação à sua filiação ao sindicato da respectiva categoria. Vemos uma curiosidade neste item, quando 11 trabalhadores falaram que são filiados, no entanto não têm contato com o sindicato. Através de informações obtidas nas conversas com os trabalhadores da jardinagem, os mesmos falaram que o sindicato ao qual são filiados, é o mesmo sindicato que representa os setores de limpeza, vigilância e recepção na cidade de Florianópolis. Este fato gerou estranheza, pois no setor de limpeza 21 trabalhadores não são filiados e 6 falaram que são filiados, mas não têm contato com o mesmo. Vale dizer que os diretores do sindicato vieram até os trabalhadores da jardinagem e fizeram uma reunião para apresentar o sindicato e informar os benefícios e o seu papel junto aos trabalhadores. No entanto, para o setor de limpeza que presta serviço para a mesma empresa, no caso a Eletrosul, o mesmo procedimento não foi feito. O sindicato, do qual os trabalhadores da jardinagem fazem parte é o Sindicato dos Trabalhadores da Limpeza - SINDLIMP de Florianópolis.

Tabela 18 – Filiação ao Sindicato

Possui filiação ao Sindicato?	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Não	8	13	1	1	3	2	28
Sim	3	-			6		9
Sim, mas não sabe qual é, e não tem contato.	2	4		1		4	11
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Esta tabela serve como exemplo para podermos verificar a identidade atual do sindicato. Este é um dos únicos órgãos que ainda seria responsável em lutar por direitos que visam o bem estar do cidadão. Antunes nos fornece um diagnóstico claro desta realidade

Os sindicatos estão aturdidos e exercitando uma prática que raramente foi tão defensiva. Distanciam-se crescentemente do *sindicalismo e dos movimentos sociais classistas* dos anos 60/70, que propugnavam pelo *controle social* da produção, aderindo ao acrítico *sindicalismo de participação* e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem. Abandonam as perspectivas que se inseriam em ações mais globais que visavam a emancipação do trabalho, a luta pelo socialismo e pela emancipação do gênero humano, operando uma aceitação também acrítica da social-democratização, ou o que é ainda mais perverso, debatendo no universo da agenda e do ideário neoliberal. A brutal defensiva dos sindicatos frente a onda da privatização é expressão do que estamos nos referindo (1995, 34 e 35 – grifos do original).

4.2.5 Relacionamento entre os trabalhadores, seus superiores e fiscais da Eletrosul

Referente a este tema, interessou-nos levantar a situação de relacionamento entre os trabalhadores no ambiente de trabalho. O primeiro questionamento ao tema foi sobre a existência de lideranças dentro do grupo de trabalho. Dentre os 48 entrevistados, 39 negaram a existência de líderes e 9 afirmaram a sua existência. Uma curiosidade neste item, é que no setor da limpeza algumas trabalhadoras autodenominaram-se líderes, justificando maior confiabilidade da parte dos superiores do setor. No entanto, os outros trabalhadores do mesmo setor não as vêem como sendo lideranças.

Outro aspecto sobre este tema foi sobre a importância destes líderes, sendo que 39 não responderam à esta questão, pois acreditam não haver líderes. Outros 3 dizem ser importante haverem líderes, principalmente para substituir o supervisor em alguma ausência, 2 falam que é importante ter alguém que fale por todos. E outros 4 trabalhadores informaram que não vêem a importância de ter líder no grupo.

Foi questionado sobre a quem recorrem quando necessitam resolver problemas referentes a prática laboral. Nesta situação, 29 trabalhadores se referiram aos superiores da sua empresa, 7 aos representantes da sua empresa dentro da Eletrosul, e 24 aos fiscais da Eletrosul, sendo que nestas respostas surgiram comentários, onde os trabalhadores informaram que é mais fácil a comunicação com os fiscais da Eletrosul, do que com os superiores da sua empresa, pois já conhecem a competência deles na resolução dos problemas. A soma das respostas é superior a 48 trabalhadores, pois alguns trabalhadores fizeram escolhas múltiplas.

Foi abordado ainda sobre a facilidade em expor suas opiniões sobre o trabalho aos superiores da sua empresa. Dos 48 trabalhadores entrevistados, 30 informaram ser importante expressar as suas opiniões, e que conseguem fazer com que elas sejam ouvidas. 13 trabalhadores afirmaram que falam com os superiores de sua própria empresa, 6 enfatizaram que há reuniões com o grupo de trabalho para esta exposição, 8 conseguem falar sobre assuntos do trabalho com os representantes da sua empresa quando estão presentes na Eletrosul. Já 7 trabalhadores informaram que só conseguem expor suas opiniões com os fiscais da Eletrosul, enquanto 4 responderam que não são ouvidos quando o assunto se refere à questões relacionadas ao trabalho.

Na tabela 19, podemos visualizar as respostas correspondentes aos questionamentos, referente ao relacionamento com os colegas, sendo que a maioria respondeu ser bom. No entanto, informalmente, houve alguns relatos de haver muita falsidade no relacionamento com os colegas, existindo a “política da boa vizinhança” (palavras de uma trabalhadora terceirizada da limpeza).

Tabela 19 – Relacionamento com os colegas de trabalho

Como é o relacionamento com os colegas?	Limpeza		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardim	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Bom	8	10			6	3	27
Alguns desentendimentos	-	3			2		5
Legal	-	1			1		2
Muito bom	4	1		1		3	9
Conflituoso	1	2					3
Não tem colegas da mesma empresa, pois é o único a prestar serviços na Eletrosul.			1				1
Bom, tem pouco contato				1			1
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Dando seguimento ao assunto, foi perguntado sobre o relacionamento com os superiores da sua empresa, quando de 48 trabalhadores 21 falaram que é bom. Houve uma variação pequena em relação a um ótimo relacionamento e um relacionamento tranquilo. Em relação a um relacionamento ruim, ou conturbado (palavras dos entrevistados), houve a menção de 12 trabalhadores. Um dado interessante foi o posicionamento de 6 trabalhadores, quando disseram que não têm relacionamento nenhum com seus superiores, pois não têm representante da empresa na cidade. Esta opinião foi dada pelos trabalhadores da copa, os quais são contratados por uma empresa de Minas Gerais, não tendo nenhum representante na cidade de Florianópolis.

A tabela seguinte mostrará a opinião dos trabalhadores em relação aos funcionários da Eletrosul. A grande maioria só tem opiniões positivas. Somente 5 trabalhadores deram respostas negativas sobre os funcionários, sendo que há casos de conflitos no passado que atualmente já foram superados.

Tabela 20 - Relacionamento dos trabalhadores terceirizados com os funcionários da Eletrosul

Relaciona- mento com os funcionários da Eletrosul?	Limpeza		Reprodu- ção e Impressão	Áudio Visual	Jardi- nagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Bom	5	10		1	5	2	23
Alguns são reservados.	-	1					1
Alguns discriminam.	1	2					3
Tranquilo	5	2				3	10
Adora todos	-	1			1		2
Ótimos	2	1			3	1	7
Hoje está bom, já teve momentos ruins.			1	1			2
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

A próxima tabela nos mostra os anseios dos trabalhadores para a sua vida profissional. Observamos que 16 dos 48 entrevistados gostam de trabalhar na atividade atual, ou seja, 33,33%, o que pode ser considerado um número alto, pois também houveram mais respostas positivas com diferentes enfoques. Já 11 trabalhadores gostariam de ter melhores oportunidades financeiras. E 11 pretendem estudar para conseguir trabalhar em outra profissão. Podemos ver que estes últimos têm clara a importância dos estudos para conseguirem um emprego melhor, com uma maior remuneração.

Tabela 21 - Anseios profissionais

Tem Anseios para a Vida profissional?	Função		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinação	Copa	Total
	Limpeza						
	Matutino	Vespertino					
Gosta de trabalhar nesta atividade. Está bom onde trabalha.	5	5			5	1	16
Gostaria de ter oportunidade de trabalhar em outro lugar que pagasse melhor.	2	5			2	2	11
Deseja melhorar financeiramente, mas acha difícil, por vários motivos.	-	3					3
Estudará para ter outra profissão.	5	3		1	2		11
Já está procurando outro emprego.	-	1				1	2
Vai se aposentar com esta profissão.	1	-			1	2	4
Está satisfeito com o que faz, gostaria de ter oportunidade de crescimento na sua empresa.	-	-	1				1
Já está aposentado e continua trabalhando para melhorar a renda					1		1
Conseguir realizar contratos melhores dentro e fora da Eletrosul				1			1
Total	13	17	1	2	11	6	

Fonte: Elaboração Própria.

As respostas evidenciam que a ascensão laboral, em termos de assumir outra função, não está no horizonte dos entrevistados. Já em relação a ascensão social e financeira, esta é evidenciada nas respostas, sendo que ambas dependem de buscar melhor escolarização e qualificação profissional.

4.2.6 A saúde dos trabalhadores e de seus familiares

O tema da saúde é central na vida dos trabalhadores de forma geral e na empresa pesquisada em particular. Inúmeros têm sido os Programas desenvolvidos tanto pelo Serviço Social, quanto pela Segurança do Trabalho, que direta ou indiretamente tem a ver com o tema saúde, conforme exposto na seção anterior, no item 3.3.

Interessou-nos conhecer de forma mais detalhada a situação de saúde dos terceirizados. Na primeira pergunta referente à saúde do trabalhador, perguntamos se estes possuíam alguma deficiência. Foi evidenciado que 47 trabalhadores disseram não possuir, e somente um trabalhador da jardinagem informou que é deficiente auditivo, mas usa aparelho para corrigir grande parte da deficiência.

A pergunta realizada a seguir, refere-se ao fato dos trabalhadores serem fumantes. O resultado nos mostra que 43 trabalhadores não fumam, e 5 são fumantes. Ou seja, mais de 89% dos trabalhadores não fumam, sendo esta uma ótima média, considerando que a média de trabalhadores fumantes nas empresas no Brasil atualmente fica em torno de 15%¹⁰.

O próximo questionamento foi em relação a existência de pessoas com deficiência na família, quando 15 trabalhadores disseram que possuem pessoas na família com deficiências diversas, e 33 falaram não haver ninguém com deficiência.

Na tabela 22, que veremos a seguir, os trabalhadores foram questionados sobre a existência de pessoas com doenças graves ou permanentes na família. A mesma nos mostra que há um equilíbrio entre a resposta positiva e negativa, caracterizando um número a ser melhor investigado.

¹⁰ Dado retirado do Relatório anual do PRAD (2007), Programa de Prevenção ao uso de Álcool e outras Drogas, realizado pelo Serviço Social da Eletrosul.

Tabela 22 – Existência de doença grave ou permanente

Função Possui doença grave ou permanente?	Limpeza		Reprodu- ção e Impressão	Áudio Visual	Jardina- gem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Sim	6	8	1	2	4	2	23
Não	7	9			5	4	25
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Dos 23 trabalhadores que falaram que têm pessoas com doença na família, a mais citada foi a depressão, sendo que 10 trabalhadores a mencionaram. Outros 9 disseram que familiares têm problemas com coluna e 4 se referiram a doenças estomacais.

Em relação ao uso de medicamento, foi perguntado se alguém fazia uso contínuo de medicamento. As respostas mostram que 27 trabalhadores têm alguém na família que faz uso de medicamento, sendo que nesta pergunta foi citado o uso de anticoncepcional como sendo medicamento contínuo. E 21 trabalhadores falaram que ninguém faz uso de medicamento contínuo.

A tabela que será exposta a seguir nos mostra como estes trabalhadores adquirem estes medicamentos. E podemos concluir que a rede do SUS é a mais solicitada para adquirir os medicamentos. Os números baseiam-se nos resultados da questão referentes ao uso de medicamento, desta forma o total será inferior à 48, pois nem todos os trabalhadores tiveram respostas positivas para o uso de medicamento.

Tabela 23- Aquisição de medicamento

Função Como Adquirem este Medicamento?	Limpeza		Reprodu- ção e Impressão	Áudio Visual	Jardina- gem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Na Unidade Local de Saúde fornecido pelo SUS	3	10	1		6		20
É comprado	3	4	1	1	2	3	14
É ganhado	2	2				1	5
Através do plano de saúde do ex-marido	1	-					1
Total	9	16	2	1	8	4	

Fonte: Elaboração Própria.

A próxima tabela nos mostrará o uso da Unidade Local de Saúde, pois a pergunta foi específica sobre a busca por este órgão de saúde do município. Podemos concluir que a grande maioria se reporta à ULS sempre que necessário. Dos trabalhadores, 6 falaram que têm plano de saúde, alguns fazem parte do plano de saúde que é pago por outro membro da família. Outro dado interessante é que apesar da maioria procurar a ULS, 16 trabalhadores falaram que solicitam o auxílio do médico do trabalho da Eletrosul. Aqui vemos a necessidade deste atendimento ser sistematizado e considerado uma prática legal dentro da Empresa, isto foi proporcionado após a implantação do Programa Terceira de Primeira – 3D1, citado anteriormente neste trabalho.

Tabela 24 – Utilização da Unidade Local de Saúde

Função Ocupam A ULS?	Limpeza		Reprodu- ção e Impressão	Áudio Visual	Jardi- nagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Sim, sempre que necessário	12	15	1		9	5	42
Não	-	1					1
Possui plano de saúde	-	1		2	1	2	6
Solicitam auxílio do médico do trabalho e acompanhamento social da Eletrosul.	4	7	1		2	2	16
Pagam consulta e exame particular	-					1	1
Possui plano de saúde	1	-					1
Total	17	24	2	4	12	10	

Fonte: Elaboração Própria.

4.2.7 Atividades de Lazer

Na pesquisa realizada, buscamos identificar a centralidade do lazer na vida dos trabalhadores. Para dar início as informações sobre o lazer, solicitamos que os trabalhadores nos informassem em qual momento da semana tinham tempo livre para o lazer. Dos entrevistados, 42 informaram ter o final de semana livre, ou seja, sábado e domingo, 11 falaram que no tempo livre não fazem atividade de lazer, mas sim fazem outras atividades laborais as quais geram aumento na renda, 5 disseram que além do final da semana, ainda possuem tempo livre de manhã, sendo

neste caso, trabalhadores da limpeza, os quais trabalham no horário da tarde e da noite na Eletrosul.

Na tabela a seguir veremos o que estes trabalhadores mais gostam de fazer nos momentos de folga do trabalho. Um dado interessante que está ligado diretamente com os trabalhadores da limpeza, onde o predomínio é de mulheres, é que 15 trabalhadores citaram que gostam de cuidar da casa nos seus momentos de folga, 26 disseram que gostam de passear, e 11 falaram que gostam de ficar com a família. Podemos observar que alguns trabalhadores deram respostas múltiplas.

Tabela 25 – Atividades em momentos de folga

O que mais gosta de fazer na folga?	Função		Reprodução e Impressão	Áudio Visual	Jardinação	Copa	Total
	Limpeza						
	Matutino	Vespertino					
Cuidar da casa.	7	5			3		15
Assistir Televisão.	1	1				3	5
Passear.	6	12	1	1	5	1	26
Ler.	1	2					3
Cantar e escutar música.	3	2					5
Dançar.	2	3			1	1	7
Gosta de costurar, fazer crochê e tricô.	-	2					2
Ir à Igreja.	-	1					1
Conversar com amigos.	-	1		1			2
Jogar bola.	-	1			2		3
Ficar em casa com a família	3	-	1		3	4	11
Sair com a (o) namorada (o)				2	1		3
Total	23	30	2	4	15	9	

Fonte: Elaboração Própria.

A próxima pergunta está relacionada a companhia que possuem nas atividades de lazer, onde 37 trabalhadores informaram que realizam atividades de lazer na companhia de familiares, 16 disseram que realizam com amigos, e 2 falaram que realizam sozinhos. Podemos concluir que a família é presente e importante na vida destes trabalhadores.

A tabela 26 demonstra a prática de exercícios físicos, quais são os mais praticados, e a periodicidade destes exercícios. Do total de entrevistados, 29 trabalhadores disseram que não realizam exercícios físicos. Alguns citaram mais de uma categoria de exercício físico.

Tabela 26 – Prática de exercícios e a periodicidade da realização dos mesmos

Função Prática Algum exercício Físico?	Limpeza		Reprodu- ção e Impressão	Áudio Visual	Jardi- nagem	Copa	Total
	Matutino	Vespertino					
Caminhada	1	3			2	2	8
Hidroginástica	1	1					2
Futebol	1	1	1		2	1	6
Jiu-jitsu					1		1
Ginástica	1	-		1	1		3
Dançar	2	-					2
Não	8	12		1	5	3	29
Total	14	17	1	2	11	6	
Quantas Vezes por semana Realiza exercícios?							
Esporadicamente	2	1				2	5
1 vez na semana	2	1					3
2 vezes na semana	1	2	1				4
3 vezes na semana	1	-		1	2	1	5
Todos os dias	-	1			2		3
Não realiza	7	12		1	5	3	28
Total	13	17	1	2	9	6	

Fonte: Elaboração Própria.

Também foi perguntado sobre a participação em alguma religião. Dos trabalhadores, 20 responderam que são Católicos Apostólicos Romanos, 13 responderam que não participam de nenhuma religião, 5 participam de estudo da Doutrina Espírita, o restante, num número de 10 trabalhadores, citaram igrejas diversas.

Em relação à periodicidade da participação, 17 trabalhadores responderam que participam esporadicamente, 13 são os mesmos que responderam que não participam, 7 responderam que vão pelo menos 1 vez na semana, e o restante respondeu que frequentam entre 2 e 3 vezes na semana, e de quinze em quinze dias.

Quanto à participação em atividades do Centro Comunitário, ou Associação de Moradores, somente 2 trabalhadores disseram que participam de atividades, enquanto 46 responderam que não participam. Podemos concluir diante destes dados que existe pouca participação na comunidade, e que considerando os dados expostos na tabela referente à companhia para o lazer, os trabalhadores se concentram em atividades ligadas à família e à residência.

Diante dos resultados expostos, podemos concluir que a realização da pesquisa foi de grande importância, pois esta proporcionou o conhecimento de quem são os trabalhadores terceirizados que prestam serviços no prédio sede da Eletrosul. Podemos observar pontos pessoais, conhecimento relacionado às famílias, ao estado de saúde de cada um e de seus familiares, situação habitacional, em quais situações realizam atividades laborais, seus benefícios, os direitos trabalhistas que recebem, seus anseios profissionais. Enfim, diante deste perfil, torna-se possível realizar ações que beneficiem esta parcela de trabalhadores.

No decorrer da construção do trabalho houve pontos que chamaram atenção, como a questão de gênero muito presente no setor de limpeza. Neste o número de mulheres que realizam atividades braçais e de limpeza dos banheiros e dos corredores é superior ao dos homens que trabalham no mesmo setor, e, maior ainda, em relação aos setores de exigência mais técnica existente na Empresa.

Podemos observar que apesar da renda familiar ser baixa, estas famílias são na sua maioria grandes. No entanto, a ajuda nas despesas é compartilhada por todos os componentes adultos da casa.

Outro fator que ficou evidente foi a ausência de exigência e expectativa de escolaridade avançada dos trabalhadores. Também foi possível perceber que os familiares destes trabalhadores também possuem pouco grau de escolaridade.

A pesquisa apontou uma diferenciação considerável entre os trabalhadores da jardinagem e os trabalhadores da limpeza, sendo que todos fazem parte do mesmo sindicato. No entanto, os trabalhadores do setor de jardinagem tiveram todos os esclarecimentos de seu funcionamento, quais são as vantagens, e como acessar os benefícios do sindicato, enquanto os trabalhadores da limpeza ficaram alheios à estas informações.

Outro aspecto importante apontado pela pesquisa, refere-se ao fato de que a maioria dos trabalhadores necessita recorrer aos fiscais da Eletrosul, ou a um supervisor da empresa terceirizada para resolver pendências referentes ao trabalho. No entanto no setor da copa, os trabalhadores não possuem contato algum com os representantes de sua empresa, pois a sede da empresa é em outro Estado.

A relação familiar merece destaque, pois a família foi muito citada quando os trabalhadores foram questionados sobre quais são as atividades de lazer, onde grande parte envolve a família nos seus raros momentos de lazer.

Finalizamos dizendo que estes trabalhadores esperam e necessitam de atenção, e também são grandes candidatos a usuários de programas, projetos, ações e acompanhamento do Serviço Social da empresa onde prestam serviço, ou de órgãos públicos onde são oferecidos serviços de Assistência Social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema Capitalista de produção sempre criou alternativas para a superação de suas crises, tanto no âmbito econômico, quanto no âmbito social. O que fica evidente é que o objeto destas transformações são os trabalhadores, o qual se caracteriza como sendo o principal receptor das novas mudanças, de uma forma positiva e/ou negativa.

O Assistente Social, sendo um profissional que faz parte do processo de produção, também sofre as alterações vigentes. No entanto, ele é o profissional habilitado para desenvolver estratégias de garantia de direitos a todos os cidadãos, e este fato é um desafio, diante de uma realidade econômica onde a busca de diminuição destes direitos é cada vez maior.

Esta diminuição de direitos e benefícios fica mais evidente nas empresas, diante do seu processo de produção de riqueza, pois torna-se necessário a contenção de gastos, sendo esta prática realizada junto ao trabalhador, exigindo deste maior dedicação de tempo, maior eficiência na realização das atividades, sem ter um aumento considerado na sua remuneração.

Isto faz com que o Assistente Social de empresa trabalhe num ambiente de contradição, onde é necessário manter seu emprego, realizando ações exigidas pelo proprietário da empresa, o qual busca o bem estar do funcionário para que este esteja sempre apto para a realização de suas tarefas. No entanto, as ações do Serviço Social são importantíssimas para a obtenção de direitos e de novos benefícios, mas também na realização de programas e projetos que busquem o bem estar físico e psíquico do trabalhador, não só visando o processo de produção, mas também a sua vida fora da Empresa.

Diante deste contexto, buscamos conhecer e analisar as atividades laborais dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços no prédio sede da Empresa Eletrosul Centrais Elétricas S.A, obtendo maiores informações para uma possível intervenção do Serviço Social da Empresa através do Programa Terceira de Primeira – 3D1.

Após a realização da contextualização do processo de Reestruturação Produtiva, da inserção do Serviço Social como profissional de Empresa, e com a descrição do processo de terceirização nas instituições e especialmente na Eletrosul Centrais Elétricas S.A, podemos responder a alguns questionamentos propostos.

Tivemos a possibilidade, através da entrevista, de analisar a realidade dos empregados terceirizados dos setores de limpeza, copa, jardinagem, áudio-visual e manutenção de máquinas de reprodução e impressão, do prédio sede da Eletrosul. Com os resultados desta pesquisa os profissionais do Setor de Saúde Ocupacional e Acompanhamento Social da Empresa, terão subsídios para realizar ações referentes ao Programa Terceira de Primeira – 3D1, tendo a condição de buscar melhores condições laborais e de bem estar à estes trabalhadores.

Através da pesquisa documental podemos vislumbrar como ocorreu o processo de terceirização na Empresa, e como se dá hoje a licitação e os contratos da Eletrosul com as Empresas terceirizadas. Podendo desta forma, ter condições de realizar uma analogia do processo que ocorre na Empresa com o que ocorre em outras Instituições.

Tivemos acesso a informações sobre os benefícios e direitos trabalhistas que os trabalhadores terceirizados recebem, assim como o recebimento dos materiais de segurança e os necessários para a realização das atividades. Estes dados serão importantes para a ação cabível à Segurança do Trabalho da Eletrosul, sendo que os profissionais desta área também são responsáveis pela implementação do Programa Terceira de Primeira – 3D1.

Os resultados da pesquisa nos mostram que os trabalhadores terceirizados possuem os direitos trabalhistas básicos, os que são exigidos pela CLT. Como benefícios complementares possuem o mínimo possível, apenas o exame demissional e admissional, e recebem vale alimentação (o qual tem um valor acima do mercado, sendo este uma exigência da Eletrosul, este fato já foi detalhado no interior do trabalho). Isso demonstra o que foi exposto anteriormente no trabalho, comprovando o gasto mínimo das empresas terceirizadas com seus funcionários.

Os trabalhadores são na maioria pessoas jovens, tendo muitos anos laborativos antes da aposentadoria. Outra característica é a baixa escolaridade, e a falta de interesse de alguns em procurar alternativas de crescimento profissional, pois há uma acomodação diante das dificuldades. Estes dois dados apontam para realidades que podem vir a ser possibilidade de atuação do Serviço Social, ou seja, a capacitação e a formação continuada dos terceirizados tendo em vista os seus longos anos de vida laborativa.

Um aspecto importante é que os entrevistados possuem uma família numerosa, e também com baixa escolaridade. No entanto, a renda familiar da grande maioria gira em torno de 1 a 2 salários mínimos. Este aspecto também necessita de atenção do profissional do Serviço Social, pois pode gerar demandas em relação à família, que irão refletir no trabalhador.

Diante dos dados podemos visualizar várias formas de intervenção do Serviço Social como profissional provedor de direitos. A intervenção pode ser através do Serviço Social da empresa, assim como de órgãos públicos, onde estes trabalhadores busquem informações, ou mesmo sob a forma de consultoria, sendo que a empresa terceirizada seria responsável pela contratação deste serviço.

A seguir segue sugestões de possíveis atuações do Serviço Social junto a estes trabalhadores:

- Atuação em questões de gênero, devido ao fato da citação de trabalhadoras referente à discriminação entre profissional masculino e feminino, sendo que há inferiorização do feminino. Também houve citação de assédio moral entre superior e subordinada.
- Elaboração e implementação de projetos de capacitação dos trabalhadores, tendo em vista a sua longa vida laborativa, comprovada com os dados da pesquisa.
- Fornecimento de maiores esclarecimentos sobre o funcionamento da rede do SUS, a qual já utilizam. Assim como informações sobre outras políticas públicas.
- Ações referentes à escolaridade e vida profissional: ambos são baixos, sendo o mesmo constatado na família.
- Encaminhamentos quanto ao sindicato das categorias, obtendo informações sobre os mesmos, e identificando quais benefícios são oferecidos para os associados.
- Acompanhamento no caso de afastamento por problemas de saúde, e esclarecimentos sobre informações referentes ao INSS.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo L. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 2ª edição. Campinas, São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

ARIENTI, Wagner Leal. Do Estado Keynesiano ao Estado Schumpeteriano. In: **Revista de Economia Política**, vol. 23, nº 4 (96), São Paulo. P. 97 – 113. out/dez 2003.

BERTANI, Íris Fenner. As transformações no mundo do trabalho e as conseqüências na subjetividade dos indivíduos. In: **Revista Katálysis**, v. 7 nº 2. Florianópolis. P. 203-207. Jul./dez. 2004.

BRANDÃO, Ignácio Loyola. **SESC 50 ANOS**. Primeira impressão. Copyright 1997 by SESC – departamento Nacional. Inverno de 1997.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Salário Mínimo. Disponível no www.mte.gov.br. Acesso em 03 de julho de 2008.

CAMPOS, José ribeiro. **Aspectos da Terceirização e o Direito do Trabalho**. Revista IMES direito, ano II, nº 5. Julho/Dezembro de 2002. Disponível em: <http://www.imes.edu.br/revistasacademicas/revistas/dir.05.pdf>. Acesso em 23 de maio de 2008.

CATTANI, Antonio David (organizador). **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico**. Petrópolis: Editora Vozes; Porto Alegre: Editora da Universidade, 1997.

_____. **Trabalho & Autonomia**. Petrópolis: Editora Vozes, 1996.

CESAR, Mônica de Jesus. Serviço Social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. In: **A nova Fábrica de consensos: Ensaio sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao Serviço Social**. Ana Elizabete Mota (org.). 3ª Edição. Editora Cortez: São Paulo. 2006.

CHILLIDA, Manuela de Santana Pi; COCCO, Maria Inês Monteiro. Saúde do trabalhador e terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. In: **Revista Latino-**

Americana de Enfermagem, vol. 12 nº 2. Ribeirão Preto. Março/abril. 2004. Disponível em <http://www.scielo/TCC.20atigo>. Acesso em 22 de maio de 2008.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A, **Relatório Institucional**. Disponível no <http://www.eletrosul.gov.br>. Acesso em 25 de junho de 2008.

FREIRE, Lúcia Maria de Barros. **Serviço Social Organizacional: teoria e pratica na empresa**. 2ª Edição. São Paulo: Cortez, 1987.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 4. ED. São Paulo: Editora Atlas, 1994.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da Mudança Cultural**. São Paulo: Editora Loyola, 1993.

IAMAMOTO, **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 12. ed. São Paulo, Cortez Editora, 2007 A.

_____. **Renovação e conservadorismo no serviço social: ensaios críticos**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2007 B.

KARSCH, Úrsula M. Simon. **O Serviço Social na Era dos Serviços**. São Paulo: Cortez Editora, 1987.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **A desordem do trabalho**. 1ª Edição. São Paulo: Editora Página Aberta Ltda. 1995.

MELO, Ana Inês Simões Cardoso de; ALMEIDA, Gláucia Elaine Silva de; MATTOS, Ubirajara Aloízio de Oliveira. **Na corda bamba do trabalho precarizado: a terceirização e a saúde dos trabalhadores**. In: **A nova Fábrica de consensos: Ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao Serviço Social**. Ana Elizabete Mota (org.). 3ª Edição. Editora Cortez: São Paulo. 2006.

MIOTO, Regina Célia Tamasso. Família e Serviço Social. In: **Revista Serviço Social & Sociedade**, Ano XVIII, nº 55, São Paulo: Cortez, nov. 1997.

MONTEIRO, Marina Machado. **Diagnóstico Organizacional: Centrais Elétricas S.A. – ELETROSUL**. Trabalho de Conclusão de disciplina do Curso de Administração. Florianópolis: 2007. Trabalho não publicado.

MOTA, Ana Elizabete Mota; AMARAL, Ângela Santana do. Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e Serviço Social. In: **A nova Fábrica de consensos: Ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao Serviço Social**. Ana Elizabete Mota (org.). 3ª Edição. Editora Cortez: São Paulo. 2006.

MOTA, Ana Elizabete (organizadora). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao Serviço Social**. 3ª Edição. São Paulo: Editora Cortez, 2006.

MOTA, Ana Elizabete. **O Feitiço da Ajuda**: as determinações do serviço social na empresa. São Paulo: Cortez, 1987.

NETO, José Menelau. **Desemprego e luta de classes**: as novas determinidades do conceito marxista de exército industrial de reserva. In: **Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva**: As novas determinações do mundo do trabalho. Francisco J. S. Teixeira, Manfredo Araújo de Oliveira (orgs) – Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará. São Paulo: Cortez. 1996.

OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. **A nova problemática do trabalho e a ética**. In: **Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva**: As novas determinações do mundo do trabalho/ Francisco J. S. Teixeira, Manfredo Araújo de Oliveira (orgs) – Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará. São Paulo: Cortez. 1996.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de Terceirização: Quais são os caminhos do sucesso e os riscos no desenvolvimento e implantação de projetos**. São Paulo: Editora STS Publicações e Serviços Ltda, 1992.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Editora Atlas, 1985.

RICO, Elisabeth de Melo. **Teoria do Serviço Social de Empresa: objeto e objetivos**. 3ª ed. São Paulo: Editora Cortez, 1987.

ROCHA, Sonia. **Pobreza no Brasil**: Afinal, de que se trata? Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

SEBRAE, **Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2007**. Disponível no <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em 07 de julho de 2008.

SEBRAE. **Formalize sua Empresa**: espécies e naturezas jurídicas. Disponível em, <<http://www.sebrae.com.br/br/parasuaempresa/especiesenaturezasjuridicas.asp> Acesso no dia 07 de Julho de 2008.

SESI, História do. Solidariedade social inspirou a criação da entidade. Disponível em <http://www.sesu.ig.org.br/portal/main>. Acesso em 12 de maio de 2008.

TORRES, Terezinha Garcia. **A percepção dos Empregados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. sobre o Serviço Social na Empresa**. Trabalho de conclusão de curso em Serviço Social. Florianópolis: 2005.

VALÉRIO, Ingrid Eulália Bonin. Responsabilidade social empresarial: um campo de atuação em expansão para os assistentes sociais. TCC. Curso de Serviço Social. UFSC. Florianópolis: 2007/2.

Apêndice A
ENTREVISTA SOCIAL

Anexo 1

ORGANOGRAMA DA EMPRESA ELETROSUL CENTRAIS ELETRICAS S.A