

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

CAROLINA BEATRIZ MAIOLLI STEINKE

SUPERVISOR E BOLSISTA: UMA RELAÇÃO EM HARMONIA?

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL
DEFENDIDO E APROVADO

EM: 11/03/2009


Rosana Maria Gaio
Coord. de Estágio e TCC
Curso de Serviço Social/CSE/UFSC

FLORIANÓPOLIS

2009

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

SUPERVISOR E BOLSISTA: UMA RELAÇÃO EM HARMONIA?

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. Claudia Mazzei Nogueira

FLORIANÓPOLIS

2009

CAROLINA BEATRIZ MAIOLLI STIENKE

SUPERVISOR E BOLSISTA: UMA RELAÇÃO EM HARMONIA?

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.

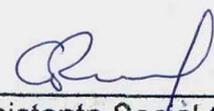
A Comissão Examinadora é Integrada pelos membros:



Professora Dr.^a Claudia Mazzei Nogueira
Professora Orientadora



Professora Ms. Maria Izabel da Silva
1º Membro da Banca



Assistente Social Cléa Duarte Raitz
2º Membro da Banca

Dedico este trabalho aos meus pais, que tanto almejaram este momento comigo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me oportunizado a vida e a convivência com os demais. Ele que nos impulsiona nos momentos difíceis e que nos alegra com momentos sublimes como este.

Posteriormente agradeço imensamente aos meus pais por todo carinho, afeto e ternura. Onde dentro de casa obtive meus primeiros passos para uma vida com princípios éticos, sempre valorizando o ser humano. Onde não mensuraram valores, tempo ou energias gastas para eu passar por este momento.

Às amizades feitas durante a minha passagem pela UFSC, que foram sem dúvida essenciais para a minha formação. Agradeço em especial as amigas que ficarão para sempre em meu coração: Gi, Suh, Mira, Carlinha. Que com as nossas risadas, festas, trabalhos em grupo dentre outras coisas, fizeram deste período algo muito mais leve e prazeroso. Quando lembrar da UFSC imediatamente lembrarei de nós.

Não poderia faltar meu agradecimento as minha amigas que me “esperaram” e estão se formando junto comigo. À Carol, que desde as primeiras semanas de aula já nos simpatizamos, não só pelo nome igual, mas também pelas nossas diferenças. E à Susane, apesar de nos conhecermos, ficamos mais próximas agora nos últimos momentos, e é alguém que posso contar e ligar a qualquer momento sempre com aquela dúvida cruel.

À empresa Eletrosul, que me proporcionou uma vivência de estágio muito rica e que possibilitou a conclusão deste trabalho. Agradeço ao estagiário de psicologia, Silvio, o qual trocamos conhecimentos e experiências e pudemos fazer um trabalho junto ao PPPPE tão gratificante. Deixo aqui também meus sinceros agradecimentos á Roneci e a Berna que me acolheram de uma maneira especial, que confiaram no meu trabalho, me deram autonomia e chance: aprender. Serei grata eternamente a vocês.

A ONG Transmissão da Cidadania e do Saber, parceira da Eletrosul, onde pude recorrer em vários momentos, em especial a Carmem e a Assistente Social Andréia, sempre dispostas a me atender.

A minha orientadora, prof^a Claudia, que com muita tranquilidade me auxiliou e me instigou, a qual certamente me proporcionou um grande conhecimento.

Enfim, agradeço aos jovens que participaram do programa, com os quais aprendi muito e tenho um carinho imenso. E este trabalho não seria realizado se não fosse os supervisores sempre solícitos, que tiveram e terão sempre um papel fundamental no PPPPE e na vida dos jovens inseridos.

“Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

“Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.”

“Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.”

“Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.”

(Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 23º)

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

(Constituição da República Federativa do Brasil, artigo 7º)

STEINKE, Carolina Beatriz Maioli. **Supervisor e bolsista: uma relação em harmonia?** Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

RESUMO

O presente trabalho é resultado da experiência de estágio realizado na Eletrosul Centrais Elétricas S.A. no Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego (PPPPE), cujo programa é executado pela ONG Transmissão da Cidadania e do Saber, fundada pelos próprios funcionários da empresa. O programa tem como objetivo facilitar o ingresso de jovens de 18 a 24 anos no mercado de trabalho, promovendo a escolarização para gerar oportunidade de trabalho, empreendedorismo, qualificação e educação. Através do estágio realizado entre abril de 2007 a dezembro de 2008 constatou-se que muitos supervisores dos jovens inseridos no PPPPE não tinham um conhecimento apropriado quanto ao programa. Por essa razão optou-se por realizar um trabalho o qual tem como objetivos: investigar qual o entendimento do supervisor quanto ao programa e como é a sua relação com o jovem. Para isso foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório tendo como instrumento de coleta de dados um questionário contemplando dez perguntas. O questionário foi enviado para todos os supervisores, dos quais dezesseis foram devolvidos totalizando cinquenta por cento de contribuição do total de trinta e dois.

Palavras-Chave: Supervisor; Eletrosul Centrais Elétricas S.A.; Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego.

LISTA DE SIGLAS

ACIC-Associação Catarinense de Integração do Cego
AMFORP -American & Foreign Power Company
ARENA -Aliança Renovadora Nacional
BID -Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEEE -Companhia Estadual de Energia Elétrica
CEJA -Centro de Ensino de Jovens e Adultos
CELESC -Centrais Elétricas de Santa Catarina
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
COPEL- Companhia Paranaense de Energia Elétrica
CPF- Cadastro de Pessoa Física
CTPS -Carteira Nacional de Trabalho e Previdência Social
DADP - Divisão de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoal
DGP - Departamento de Gestão de Pessoas
DVSS - Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional
EJA -Ensino de Jovens e Adultos
FMI -Fundo Monetário Internacional
IATEL-Instituto de Audição e Terapia da Linguagem
ONG-Organização Não Governamental
ONU-Organizações das Nações Unidas
PAPD -Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência
PDORT- Programa de Prevenção de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
PLER -Programa de Prevenção a Lesões por Esforços Repetitivos
PND-Programa Nacional de Desestatização
PPPPE -Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego
PRAD -Programa de Prevenção ao uso de Álcool e outras Drogas
PRC/PRODEM-Projeto de Revitalização e Capacitação do Programa de Desenvolvimento Energético dos Estados e Municípios
SECAP -Setor de Captação e Acompanhamento de Pessoal
SESOA-Setor de Serviço Social e Saúde Ocupacional
SINE-Sistema Nacional de Empregos
TCC -Trabalho de Conclusão de Curso

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1: Composição acionária Eletrosul	35
Ilustração 2: Representação do nível de instrução dos jovens inseridos no PPPPE.....	47
Ilustração 3: Relação numérica de participantes da pesquisa	57
Ilustração 4: Divisão por gênero	59
Ilustração 5: Nível de instrução supervisores.....	59
Ilustração 6: Idade média dos supervisores	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Número de jovens inseridos no PPPPE, por ano.....	46
Tabela 2: Treinamentos oferecidos em Florianópolis e São José.....	50
Tabela 3: Treinamentos oferecidos em Gravataí.....	51
Tabela 4: treinamentos oferecidos em Curitiba	51
Tabela 5: Treinamento oferecido em Campo Grande	52
Tabela 6: Treinamentos oferecidos em Xanxerê, Uruguaiana, Dourados	52

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	AS PRINCIPAIS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO.....	15
2.1	TAYLORISMO	16
2.2	FORDISMO	17
2.3	TOYOTISMO	23
2.4	O NEOLIBERALISMO	28
2.4.1	A implantação do neoliberalismo no mundo.....	29
3	A EMPRESA ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A., A ONG TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER E O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL PARA O PRIMEIRO EMPREGO	34
3.1	HISTÓRIA E ESTRUTURA ATUAL DA ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.....	34
3.1.1	O Serviço Social na Eletrosul.....	40
3.2	TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER.....	44
3.3	PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL PARA O PRIMEIRO EMPREGO	45
4	EM FOCO: A PERCEPÇÃO DOS SUPERVISORES.....	55
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	55
4.2	APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DA ANÁLISE DA PESQUISA	58
4.2.1	Perfil dos supervisores	58
4.2.2	O significado do PPPPE para o supervisor.....	60
4.2.3	Atitude do supervisor.....	63
4.2.4	Regras do PPPPE: treinamentos e remanejamento	69
4.2.5	Sugestões para o PPPPE	73
4.2.6	O que é preparação profissional para os supervisores?	74
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	77

1 INTRODUÇÃO

O tema abordado neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é consequência da prática de estágio em Serviço Social, na empresa Eletrosul Centrais Elétricas S.A., que foi realizado no período de abril de 2007 a dezembro de 2008, mais precisamente no Setor de Captação e Acompanhamento de Pessoal (SECAP), inserido no Departamento de Gestão de Pessoas (DADP) que é responsável pela coordenação do Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego (PPPPE), e outros programas e atividades ligados a uma equipe multiprofissional de outros setores deste departamento. O programa é executado pela ONG Transmissão da Cidadania e Saber, fundada pelos próprios funcionários da empresa. O trabalho tem como foco principal a percepção do supervisor no programa, os quais são funcionários da Eletrosul, onde o programa é executado.

A vivência de estágio proporcionou muitas reflexões sendo que, me remeteu a uma situação onde pudéssemos perceber o supervisor como indivíduo essencial ao bom desenvolvimento dos jovens no programa, considerando as perspectivas e desafios do projeto ético-político da profissão. A Eletrosul tem uma equipe, profissionais e estagiários, de diversas áreas dentre elas: Serviço Social, Psicologia e Administração, que acompanha os jovens inseridos no PPPPE, através de diversas ações onde buscamos diariamente o bom desempenho e desenvolvimento do programa, além da emancipação do indivíduo.

Através do estágio realizado, foi observado, que alguns supervisores desconhecem alguns elementos essenciais do programa, e parecendo não ter pleno entendimento e conhecimento da importância da sua função. Desta forma, este trabalho procede com o objetivo de investigar e analisar a percepção do supervisor diante do PPPPE, dos jovens e das regras muitas vezes contestada por eles mesmos, e a partir deste traçar um plano de ação, com sugestões e recomendações.

Cabe lembrar que as mudanças nas formas de produção do sistema capitalista, ocorridas no século XX, foram determinantes para as transformações no mundo do trabalho, as quais foram promovidas através dos avanços tecnológicos e científicos, isto tudo atrelado ao incessante acúmulo de capital, onde a desigualdade social se intensifica, emergindo novas expressões da questão social, de maior

complexidade, que passam a interferir definitivamente na vida do trabalhador, pois os seus direitos ficam submetidos a dinâmica do sistema, e também aumentando o desemprego.

Diante disto faz-se necessário dividir o presente trabalho em três capítulos: o primeiro fazendo um breve histórico das mudanças no mundo do trabalho no século XX, visualizando isto primeiramente através do modelo fordista/taylorista, seguindo com o modelo toyotista, sendo estes ao final do século XX influenciados pelo ideário neoliberal que propõem um Estado mínimo, o qual somente é necessário para a reprodução do capital. Sendo o desemprego uma resposta a este modo de produção, e programas como o PPPPE uma resposta do governo para encobertar a massa de jovens hoje desempregados no país.

No segundo capítulo, fazemos um breve histórico da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. e onde ela se localiza no contexto político e histórico no Brasil; como se dá as ações interventivas do Serviço Social na empresa; também há um relato da ONG Cidadania e Saber, que é a executora do programa; e a caracterização do Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego, seus desafios e estratégias.

No terceiro capítulo será possível a visualização da pesquisa, começando com os procedimentos metodológicos utilizados, natureza da pesquisa, quais instrumentos utilizados e a seguir, uma análise dos resultados, verificando qual a percepção do pesquisado diante do PPPPE.

Por fim, são apresentadas as considerações finais e a listagem das referências que fundamentaram o trabalho.

2 AS PRINCIPAIS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

O sistema vigente, o capitalismo, já sofreu diversas mudanças e superando as suas crises, permanece hegemônico em âmbito mundial.

Uma das formas de produção do capitalismo foi o fordismo, que com sua crise proporcionou uma relevante transformação no mundo do trabalho. Antunes (2005, p. 31) coloca:

De fato, a denominada crise do fordismo e do keynesianismo¹ era a expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprimia, em seu significado mais profundo, uma crise *estrutural do capital*, onde se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro [...]. Era também a manifestação [...], tanto do sentido destrutivo da lógica do capital, presente na intensificação da *lei da tendência decrescente do valor de uso* das mercadorias, quanto da *incontrolabilidade* do sistema de metabolismo social do capital.

Após a primeira guerra mundial, pode-se perceber que é dado uma maior importância à organização do trabalho, pois os militares estavam voltando aos postos de trabalho, gerando maior demanda para os detentores dos meios de produção. Na década de 30, os Estados Unidos desencadeia um grande avanço tecnológico, o qual dissemina-se rapidamente para o mundo todo, aliado a esse avanço houve uma maior produção, entretanto não havia demanda suficiente. Foi somente a partir da segunda guerra mundial que por conta de seus projetos econômicos e financeiros, que o capitalismo começa a se firmar realmente e consolidando-se através do fordismo, conseqüentemente, tendo produção e consumo em massa, propiciando assim aos países centrais um grande crescimento econômico, ou seja, um contexto perfeito para a a instauração do Welfare State.²

¹ A meta keynesiana do “pleno emprego” visava manter um certo padrão salarial, negociando com as diversas categorias de trabalhadores, por intermédio de sua representação sindical. Coube ao Estado viabilizar salários indiretos por meio de políticas sociais públicas, operando uma rede de serviços sociais, que permitisse liberar parte da renda monetária da população para o consumo de massa e conseqüente dinamização da produção econômica. Esse acordo entre *Estado, empresariado e sindicatos* envolveu uma ampliação das funções do Estado no campo das políticas públicas, que passaram a dispor de ampla abrangência, permitindo que fosse liberada parcela da renda familiar para o consumo. A tais medidas, aliou-se uma rigorosa administração dos gastos governamentais. Assim, a implantação de uma rede pública de serviços sociais é parte da chamada regulação keynesiana da economia, uma das estratégias de reversão das crises cíclicas do capitalismo no pós-guerra (IAMAMOTO, 2001, p. 30).

² Compreende-se o conceito de Welfare State “ como a mobilização em larga escala do aparelho de Estado em uma sociedade capitalista a fim de executar medidas orientadas diretamente ao bem-estar de sua população”.

Em meados do começo dos anos 70, ocorreu a chamada crise, surgindo a reestruturação produtiva, através do toyotismo. Trazendo inovações, como o que envolve a qualidade total do trabalho, a flexibilização da produção, a terceirização, a subcontratação, a precarização, o desemprego dentre outras contribuições, embasado no ideário neoliberal.

Para um maior entendimento das transformações do mundo do trabalho, faremos um breve histórico e reflexão sobre essas questões, explicitando suas relações com a precarização do mundo do trabalho.

2.1 TAYLORISMO

O Taylorismo surgiu no começo do século passado, não era uma nova forma de produção e sim uma forma de gestão empresarial, foi desenvolvido a partir da observação dos trabalhadores nas indústrias e constatou que os trabalhadores deveriam ser organizados de forma hierarquizada e sistematizada. Baseada na separação de tarefas entre os trabalhadores, acentuando a diferença de trabalho intelectual e manual, no qual era estabelecido que quanto mais ele produzisse, maior seria sua recompensa financeira, assim o trabalhador era pago pelo número de peças que produzia ou pelo número de horas efetivas de serviço (RAGO; MOREIRA, 1993).

A teoria de Frederick Winslow Taylor visava um modo intenso de produção do trabalhador e com maior qualidade, provocando a mecanização do processo de trabalho, assim ele era afastado do controle sobre o produto inteiro, acabando-se por restringir ao conhecimento de um só momento da produção, sendo assim este trabalhador poderia ser substituído por outro operário, pois seu treinamento não exigia muita complexidade, ou seja, trazendo como consequência, a alienação do trabalho, perdendo o sentimento de totalidade perante o que está fazendo. Contudo, o trabalhador perde o saber do trabalho, que é deixado apenas para a chefia ou para as máquinas. Lançava-se a crença da “nova fábrica”, o qual parecia ter sido superado o conflito entre as classes sociais e onde todos se unem para o mesmo objetivo que é a elevação da produção

(RAGO; MOREIRA, 1993).

2.2 FORDISMO

Baseado em muitos fundamentos do taylorismo, Henry Ford inicia uma nova forma de produção capitalista.

A Ford Motor Company foi organizada em 1903 graças ao financiamento de um grupo de investidores, que contava, inicialmente com sete funcionários. Com o crescimento das vendas foram contratados mais empregados, e quase mil carros foram construídos em seu primeiro ano de funcionamento.

Henry Ford e sua equipe concentraram-se então no projeto de um automóvel mais leve que os que eram produzidos inicialmente, porém que pudessem ser produzidos em grande quantidade e à preço baixo, para que suas vendas fossem também ao consumidor menos abastado. Foi neste ponto que surgiu o "carro popular". Antes, carro era um acessório de magnatas americanos, símbolo de *status* social.

Lançou-se, então, em outubro de 1908 o famoso Modelo T. O ousado conceito de um automóvel que todos poderiam ter foi um sucesso, e imediatamente as encomendas deste veículo superavam a produção, chegando ao recorde industrial de dez mil modelos vendidos no primeiro ano, potencialmente abrindo espaço para o consumo de massa.

Então em 1914, Henry Ford, introduziu ao dia de trabalho oito horas e cinco dólares como recompensa para trabalhadores da linha automática de montagem de carros, assim simbolicamente surgiu o fordismo, indo de encontro com que Taylor chamou de *organização científica do trabalho*. Esta estratégia tinha como objetivo disciplinar, em parte, o operário para trabalhar em linhas de montagem, e também proporcionar renda e tempo de lazer suficiente para que pudessem consumir os produtos produzidos em massa. Entretanto a implantação foi muito mais complexa (Harvey, 1994).

O fordismo foi um modelo de produção onde o operário era

destinado a ter somente uma função, se tornando especialista e tendo uma ocupação repetitiva. Tendo-se como resultado um grande volume produzido a baixos custos. O fordismo tinha como organização do trabalho, a hierarquização, ou seja, tinha a equipe de campo e os operários, logo acima os gerentes, e no topo a presidência. Segundo Gramsci (apud HARVEY, 1994, p.121):

[...] o fordismo equivalia “maior esforço coletivo até para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de propósito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem”. Os novos métodos de trabalho “são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar e viver a vida”.

Harvey (1994, p. 131), nos coloca que:

O fordismo do pós-guerra tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total. Produção em massa significa padronização do produto e consumo em massa, o que implicava toda uma nova estética e mercadificação da cultura.

Contudo poucos tinham acesso ao trabalho intelectual, sendo estes chamados de privilegiados. E neste período se confundia a “concorrência” e o “monopólio”, então pós-revolução industrial, a exacerbada urbanização, crescimento da natalidade e onde já podia-se definir os possuidores dos meios de produção, assim o restante da população ficava a disposição do detentor, muitos eram escolhidos por raça, gênero e etnia para ter o chamado trabalho privilegiado³ (Harvey, 1994).

Este regime produtivo, que além da produção em massa tinha por base a redução dos custos e o aumento salarial, mantinha também altas taxas de investimento que possibilitavam o emprego de cada vez mais força de trabalho. E este foi o auge da fase das grandes corporações, com imenso proletariado, descentralizado do centro da economia por ser

³ Harvey (1994), coloca que como nem todos eram alcançados pelo fordismo, e logo nem todos poderiam fazer parte do tão almejado consumo em massa, gerando assim a perfeita fórmula da insatisfação.

monovalente. Assim formando o chamado “americanismo”, segundo Simionatto (2004) “o americanismo, enquanto fenômeno complexo de modernização e racionalização do aparato produtivo e da vida político-social, constitui a fonte de hegemonia americana na “nova divisão internacional do trabalho”. É a hegemonia da indústria, da eficiência econômica imediata, da produção pela produção, em um mundo dividido em classes, gerando poder e controle sobre a vida de todos”

Desta forma, taylorismo e fordismo estão diretamente relacionados entre si, pois representam um modo de superexploração da força de trabalho, permeada no estímulo à produção, e uma conseqüente melhora nos lucros dos empregadores. Vale ressaltar que no início do sistema, tanto para Ford quanto para Taylor, apesar de os trabalhadores receberem salários mais altos, operavam em ambientes insalubres que prejudicavam seu desempenho, além de acarretarem diversos problemas de saúde. Além disso, executavam tarefas extremamente intensas e repetitivas, sofrendo um desgaste físico e mental. O trabalhador sob este método de trabalho é forçado por sua consciência a dar tudo de si para obter lucro considerável, entretanto seu trabalho era sem criatividade, maquinal. E como já era acessível a uma massa social mais abrangente, vigorou o inevitável binômio do sistema capitalista: quanto maior a procura por serviço, isto é, o excedente, menos valorizado era o trabalhador, na forma de salário (Harvey, 1994).

De acordo com Antunes (2002, p. 25), o fordismo pode ser compreendido da seguinte maneira:

[...]entendemos o fordismo *fundamentalmente* como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho [...]

O fordismo obteve uma expansão, no período pós-guerra, de ordem mundial, entretanto esta expansão dependia crucialmente de uma maciça

ampliação do comércio e investimento mundial. Nem todos eram atingidos pelo fordismo, havia muitos sinais de insatisfação, pois havia negociação de baixos salários e podiam recorrer a subcontratações, não-fordistas. Onde aumentaram os problemas sociais, quando o fordismo já se tornava uma prática mundial, houve uma grande crise em meados de 1973 com a estagnação dos meios de produção, consequência da crise do petróleo, começou a surgir movimentos, crises sociais e cada vez mais a sociedade tendo um caráter monopolizador. As leis coercitivas da competição se mostram excessivamente fortes, forçando-o a demitir trabalhadores e cortar salários.

Antunes (2005. p. 29) nos elenca os traços mais evidentes da crise do fordismo:

1. queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;
2. o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao *desemprego estrutural* que então se iniciava;
3. hipertrofia da *esfera financeira*, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
4. a maior concentração de capitais graças às fusões entre empresas monopolistas e oligopolistas;
5. a crise do Welfare State ou do “Estado de bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e

sua transferência para o capital privado;

6. incremento acentuando das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos *contingentes* que exprimiam esse novo quadro crítico.

Todos esse pontos levantados por Antunes fazem parte da crise e da desregulamentação do fordismo e teve como motivo principal o desemprego estrutural, onde já que os trabalhadores não podiam consumir em massa, no pós-guerra, onde as economias estavam abaladas.

E estava ocorrendo na sociedade civil um grande descontentamento, conseqüentemente tangendo para desordens por parte dos excluídos. E assim o Estado teve que providenciar maneiras de suprir está insatisfação, implementando políticas redistributivas ou ações legais que remediasses as desigualdades, combatessem o empobrecimento e a exclusão das minorias, para prosseguir com o consumo em massa. O governo só poderia legitimar-se levando à população os benefícios do fordismo e encontrando maneiras de oferecer assistência de modo adequado a população.

No contexto de consolidação do fordismo, o proletariado organizou-se em grandes sindicatos, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho. E estes movimentos sindicais reagiram diante da exploração do trabalho, visando melhores condições de serviço e diminuição da carga horária diária, além de muitas outras reivindicações. E ainda tem um poder na esfera do coletivo em indústrias de produção em massa, realizando controles referentes às especificações das tarefas, assim como adquiriram espaço nas questões políticas que tende a ampliação de direitos referentes á seguridade social e salário mínimo. O Estado direcionou um maior investimento em benefícios aos operários, como novas leis trabalhistas e seguros, tentando mediar a situação de crise.

Mesmo com toda essa insatisfação, o essencial do modelo fordista manteve-se até 1973, e conseguiu grande expansão e que favorecia trabalho sindicalizado, e estendendo a produção e o consumo em massa.

Nesta conjuntura de crise, surge a reestruturação produtiva, como uma iniciativa inerente ao estabelecimento de um novo equilíbrio, pois o fordismo já não estava satisfazendo a classe burguesa.

Acabando por surgir o que Harvey chama de acumulação flexível, que sendo exatamente a flexibilidade o ponto crucial, onde há um grande avanço tecnológico, novas formas de produção, novas áreas de atuação. Surgindo assim o também chamado trabalho flexível, que vemos presente na sociedade atual, onde hoje é cada vez mais raro alguém ter um trabalho em tempo integral, e assim vindo duas divisões com a subcontratação que seria chamada de “terceirização”; e a divisão de quem tem trabalhos temporários, que dificilmente se estabiliza. O mercado de trabalho acaba cada vez mais rígido e excludente, os meios de produção e também a renda, muito mais concentrados. E assim havendo uma grande precarização do trabalho (Antunes; 2002, 2005).

A crise do Fordismo refletiu economicamente no crescimento lento da economia e na queda de produtividade do trabalho, que foi resultado do descontentamento dos trabalhadores com o sistema vigente, manifestada por faltas ao trabalho, desinteresse pelo processo produtivo, greves e outras formas de protestos.

Com esse quadro, pioraram as lutas entre trabalho e capital, principalmente na luta por salários mais altos do proletariado. Isso fez com que a inflação aumentasse, diminuindo o volume do mercado consumidor e aumentou mais a crise gerando uma queda nos investimentos. Foi questionada então a hegemonia americana, com o crescimento da Alemanha e do Japão nos mercados internacionais.

Outro fator que desencadeou a crise do Fordismo foi o aumento incrível dos preços de petróleo, literalmente o combustível de toda a indústria fordista, em 73 e de novo em 79, e neste mesmo ano houve um incrível aumento nas taxas de juros americanas, que causou, nos anos 80, a chamada “crise da dívida externa” nos países subdesenvolvidos. Se dando em várias escalas: política, economia, vida social, externa e internamente entre todos os países. Um dos exemplos mais fortes é o advento do neoliberalismo, que tem como característica as privatizações do Estado, a desregulamentação dos direitos trabalhistas. Toda essa crise era demonstrada através do desemprego, da queda nos níveis de investimento do estado. Sendo assim, a redução do crescimento significava problemas para o Estado do bem-estar social e do salário social (Harvey, 1994).

A resposta para isso foi o começo da reestruturação produtiva, o toyotismo,

que se deu principalmente nos setores básicos de produção e de trabalho. Foram adotadas novas ideologias, novas formas de administração, de gerenciamento e de produção.

2.3 TOYOTISMO

Da crise do modelo fordista, nasce um novo modelo, fundamentado em fórmulas inovadoras no objetivo de superar as falhas do taylorismo-fordismo. Este modelo, chamado toyotismo, elabora um discurso voltado para a valorização do trabalho em equipe, da qualidade no e do trabalho, da multifuncionalidade, da flexibilização e da qualificação do trabalhador. Oculta, porém, a exploração, a intensificação e a precarização do trabalho, inerentes à busca desenfreada do lucro pelo sistema de metabolismo social do capital, que, por não ter limites, configura-se como ontologicamente incontrolável (MESZÁROS, 2002).

Ao contrário da forma de produção de Henry Ford, Taiichi Ohno (engenheiro da Toyota), no toyotismo, a demanda determina a produção, isso é: só se produz o que é pedido, por isso se produz mais rápido e melhor, surgiu também para poder competir com os mercados automobilísticos americano e europeu, que produziam bem mais que o japonês.

É neste contexto que há a mudança, nas corporações fordistas. Antes os operários produziam desde a matéria-prima até o produto final, no modelo toyotista, o processo é diferente, torna-se descentralizado. Neste tipo existe um núcleo de produção, de alta tecnologia, porém nem todos os componentes são fabricados ali, existe um suporte de diversas outras empresas, podendo ser espalhadas ao redor ou mesmo muito longe do núcleo.

E uma das características básicas é a formação de equipes de trabalho nas empresas, acabando assim com o processo individualizado, tendo sobre a sua responsabilidade um conjunto de tarefas, elaborado pela gerência, esses trabalhadores seriam “livres” para fazer o seu programa de atividades laborativas. Assim, esse modelo de produção, passa a impor, mesmo que subjetivamente as condições de trabalho. O trabalhador tinha a “liberdade” para decidir seu ritmo de trabalho desde que se adequasse às metas da empresa, essa “liberdade” significava

lucro para a empresa.

Antunes (apud NOGUEIRA, 2004, p. 230), sintetiza algumas das características do modelo japonês:

- 1) é uma produção mais diretamente vinculadas aos fluxos da demanda;
- 2) é variada e bastante heterogênea e diversificada;
- 3) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariada e flexibilidade de funções, na redução das atividades improdutivas dentro das fábricas e na “*ampliação e diversificação das formas de intensificação da exploração do trabalho*”;
- 4) tem como princípio o *just in time*⁴, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção, e funciona segundo o sistema *kanban*. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere a “terceiros” grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela.

Sendo o principal motor da reestruturação produtiva, o toyotismo começou a ser implantado definitivamente em 1962 e tem como principal característica e objetivo a produção somente do necessário e no menor tempo. O *just in time* é um sistema flexível de produção, pois trabalha com exigências mais individualizadas de consumo, por isso precisa se adequar ao público alvo. Necessita de um trabalhador ágil, que saiba trabalhar com várias máquinas ao mesmo tempo, criando também um homem flexível frente à máquina. Elimina-se também a chefia, pois o trabalho passa a ser em equipe e cada membro da equipe é responsável por supervisionar a si e aos outros.

Tendo como princípio o *just in time* que funciona segundo o sistema *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, devem ser mínimos. Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere a terceiros grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela (ANTUNES, 2000, p. 181-2).

O método *kanban*, acima citado, começou na Toyota como um programa para controlar o fluxo da produção em todo o sistema de produção. O objetivo era

⁴ *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)

controlar a produtividade e envolver a força de trabalho. O sistema do cartão e os métodos de controle de fluxo surgiram a partir do objetivo original. É importante que se compreenda que são denominados tipos diferentes de atividade pelo termo *kanban*:

- a) Um sistema de controle de fluxo de material ao nível da fábrica (*kanban* interno) e que pode se estender em alguns casos, ao controle do material distribuído ou recebido de fornecedores (*kanban* externo).
- b) Um sistema para melhorar a produtividade, mudando-se o equipamento, os métodos de trabalho e as práticas de movimentação do material, que usa o sistema de controle de material por cartões (*kanban*) para identificar as áreas com problema e avaliar os resultados da mudança.

O *kanban* não é um substituto para a boa administração nem reduzirá os custos por si só. O controle através deste programa, em conjunto com os esforços da fábrica para o controle do custo e o compromisso da gerência para efetuar as modificações resultará em grandes aperfeiçoamentos na redução do tempo e no aperfeiçoamento da força de trabalho (CUNHA; WANDERLEY; FILHO, 2003).

Este modelo toyotista é aparentemente mais favorável, para a burguesia, quando comparado ao anterior, pois possibilitou o advento de um trabalhador mais qualificado, participativo. Entretanto, o trabalhador, nesse modelo japonês, sofre com a precarização do trabalho, com a superexploração, a desregulamentação dos direitos trabalhistas etc. É evidentemente alienante, implementando ideários de participação do processo de produção, de qualidade, que acaba por enganar os trabalhadores, fazendo que pensem que faz parte do processo, quando na verdade a força de trabalho é cada vez menos valorizada.

Harvey (1994), retrata esta fase do capitalismo afirmando que a acumulação flexível⁵ traça um confronto direto com a rigidez do fordismo. Esta se apóia na flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, onde se primava pelo intelectual absorvendo o máximo do trabalhador.

E a outra finalidade, deste modo de produção, era de enfrentar o

⁵ Olhando para as experiências do ocidente, Harvey (1994) denomina o modo de produção toyotista como acumulação flexível. Caracterizando-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.

sindicalismo japonês, que era forte e atuante e também responsável por muitas greves. O Toyotismo criou o sindicato incorporado à empresa, com a finalidade duvidosa de defender o seu trabalhador.

Analisando há uma horizontalização dos serviços no Toyotismo, as grandes fábricas terceirizam seus serviços, precisando assim dispor de menos força de trabalho e difundindo seu know-how⁶ pelas empresas subsidiadas. Começa-se então a tentativa, mundial, de propagar as vantagens e métodos do toyotismo.

No toyotismo, quase não há desperdício, pois só se produz o necessário, a produção é mais rápida e com mais qualidade e há a necessidade de menos homens, pois quase todo o maquinário é automático, robotizado, isso aumenta incrivelmente os lucros do empregador.

Temos também, como desvantagem para o trabalhador, o fato de que ele deve se tornar mais flexível para continuar a ter um lugar na empresa. Isso significa ter uma jornada de trabalho flexível e direitos também flexíveis, o que é prejudicial, pois se ganha menos e se tem menos direitos. No Japão, os operários trabalham mais, mais rápido e é necessário menos homens.

Para Pochmann (2001), os novos conhecimentos científicos e tecnológicos, característicos do pós-fordismo, se associaram às exigências empresariais de contratação de uma força de trabalho com polivalência multifuncional, maior capacidade motivadora e habilidades laborais adicionais no exercício e prática do trabalho. A adoção de novas estratégias de competitividade e produtividade, representada por uma nova conduta empresarial, seria um dos principais fatores explicativos das mudanças na organização do trabalho.

A disseminação do modelo toyotista pelo mundo afora tem tido efeitos bombásticos, um deles é o desemprego. Como é um modelo flexível de administração dos meios de produção, o toyotismo é adaptável a quaisquer realidade e condição nacional de trabalho. Diminuindo o emprego regular se aumenta o uso do trabalho operário, aumentando a exploração e a conseqüente extração de mais-valia⁷.

Harvey (1994, p. 143) coloca, de maneira simples, uma das principais

⁶ Técnica e prática eficientes num processo de produção.

⁷ Marx, nos explica que o capitalista: "primeiro, quer produzir um valor de uso que tenha um valor de troca, um artigo destinado à venda, uma mercadoria. E segundo, quer produzir uma mercadoria de valor mais elevado que o valor conjunto das mercadorias necessárias para produzi-la [...]. Além de um valor-de-uso quer produzir mercadoria; além do valor-de-uso, valor, e não só valor, mas também valor excedente (mais valia) (MARX, O Capital)

mudanças feitas pela chamada acumulação flexível:

[...] diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de força de trabalho excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes de contrato de trabalho mais flexíveis. É difícil esboçar um quadro geral claro, visto que o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades com frequência muito específicas de cada empresa. Mesmo para os empregados regulares, sistemas como “nove dias corridos” ou jornadas de trabalho quem tem em média quarenta horas ao longo do ano, mas obrigam o empregado a trabalhar bem mais em períodos de pico de demanda, compensando com menos horas em períodos de redução de demanda, vêm se tornando muito mais comum. Mais importante do que isso é a aparente redução de emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado.

Nesse sentido Antunes (2002, p. 185), faz referência a essa questão que envolve o toyotismo:

[...] desregulamentação, flexibilização, terceirização, *downsizing*, “empresa enxuta”, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde se tem a prevalência do capital sobre a força humana de trabalho, que é considerada somente na exata medida que é imprescindível para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital pode *diminuir* o trabalho vivo, mas não *eliminá-lo*. Pode intensificar sua utilização, pode precarizá-los e mesmo desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo.

Juntamente com a reestruturação produtiva podemos afirmar que ocorre uma expansão mundial da hegemonia neoliberal, desmontando conseqüentemente o Estado de bem-estar social (Welfare State) e em particular os direitos sociais, juntamente com todo o processo de flexibilização dos trabalhadores, informalidade e perda das conquistas trabalhistas, fragmentando de certa forma a classe trabalhadora. É por essa razão que não podemos pensar em reestruturação produtiva, sem considerar o ideário neoliberal.

2.4 O NEOLIBERALISMO

O neoliberalismo tem origem depois da II Guerra Mundial como uma reação teórica, política e econômica contra o Estado intervencionista de Bem-estar social. A obra do austríaco naturalizado inglês, Friedrich Hayek, *O Caminho da Servidão*, escrita em 1944 é considerada como referência ao Ethos neoliberal. Nela o autor faz uma acirrada crítica ao pensamento hegemônico de que o planejamento econômico pelo Estado é o caminho para combater as crises do capitalismo e inclusive salvá-lo dos regimes autoritários extremos, como o nazismo, à direita, e o socialismo, à esquerda.

Para os pensadores neoliberais, a real transformação social não deveria ser intencional ou planejada. Qualquer limitação aos mecanismos de mercado por parte do Estado representava uma ameaça letal à liberdade econômica e política. E afirmavam que a interferência do Estado na sociedade com o intuito de gerenciar o Welfare State, tinha como consequência a destruição da liberdade dos cidadãos e da vitalidade da economia (ANDERSON, 1995).

A tese central do neoliberalismo é de que o setor público é responsável pela crise, pelos privilégios e pela ineficiência. O mercado e o setor privado são sinônimos de eficiência, de qualidade e de equidade. A solução torna-se o Estado mínimo e a necessidade de questionar todas as conquistas sociais, como a estabilidade de emprego, o direito à saúde e à educação e aos transportes públicos. O Estado deve ser reduzido a uma proporção mínima, apenas necessária para a reprodução do capital (ANDERSON, 1995).

Enquanto construíam-se as bases do Estado do Bem-Estar europeu no período pós-guerra. A chegada da crise é percebida com maior clareza em 1973, com o aumento dos preços do petróleo, já comentada anteriormente. O Fundo Monetário Internacional (FMI), com cotas dos diferentes países, coordenaria o regime de câmbio fixo e financiaria países com problemas de balanço de pagamentos, que seriam monitorados por políticas de ajustes. O Banco Mundial promoveria a reconstrução dos países afetados pela guerra.

Segundo Hayek (1977), as raízes da crise dos anos 1970 estavam localizadas no poder excessivo e nefasto dos sindicatos e, de maneira mais geral, do movimento operário, que havia corroído as bases de acumulação capitalista com

suas pressões reivindicativas sobre os salários com sua pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais.

Segundo Anderson (1995, p. 9), pode-se definir o neoliberalismo como:

[...] fenômeno distinto do simples liberalismo clássico, do século passado [século XIX]. O neoliberalismo nasceu logo depois da II Guerra Mundial, na região da Europa e da América do Norte onde imperava o capitalismo. Foi uma reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar [...] Trata-se de um ataque apaixonado contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciadas como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também política.

O neoliberalismo impõe a defesa de um Estado mínimo em relação aos direitos sociais e trabalhistas que não faça intervenção alguma, a não ser quando solicitado, ou juntamente com o mercado econômico, resultando na passividade com relação ao lucro dos capitalistas.

Segundo a ideologia neoliberal, para que a liberdade individual seja efetivada e mantenha-se, as leis trabalhistas não devem existir, senão como regulador da dominação do trabalhador patronal. Portanto essa deterioração das leis trabalhistas permite aos capitalistas uma maior flexibilidade no manuseio das vagas de trabalho, podendo exigir múltiplas funções aos trabalhadores, e também no que se diz respeito às questões salariais e da jornada de trabalho.

O que vemos hoje no século XXI é uma conseqüência devastadora de toda essa reestruturação produtiva, onde cada vez mais os sujeitos se vêem obrigados a aceitar a superexploração em troca da sua sobrevivência e da sua família, onde trabalhos precarizados, subcontratações e terceirização tomaram conta da nossa sociedade.

2.4.1 A implantação do neoliberalismo no mundo

O ideário neoliberal constituiu-se em fundamento de políticas públicas e configurou-se como ideologia hegemônica no Ocidente a partir do final dos anos 70 e, sobretudo, durante os 80. Contudo suas bases doutrinárias já estavam colocadas desde as primeiras décadas do século XX. Grandes ícones da ideologia neoliberal

foram Margareth Thatcher, na Inglaterra e Ronald Reagan nos Estados Unidos. Com isso instalando-se a política do capital internacional (FMI) procurando diminuir o Estado, privatizando estatais, diminuindo sensivelmente os gastos públicos.

A popularização dessas políticas econômicas criadas, foi muito facilitada pelo entusiasmo que gerou a queda do Muro de Berlim⁸ e foi ajudada pela decadência do socialismo soviético, numa época em que parecia que os países que seguiam o planejamento central estavam fadados ao fracasso econômico e político.

A vitória de Thatcher colocou a Inglaterra como pioneira na Europa, na efetivação do ideário neoliberal, sendo o primeiro dos países centrais do capitalismo a se empenhar na receita neoliberal. O modelo inglês foi, ao mesmo tempo, o pioneiro e o mais puro. O governo Thatcher contraiu a emissão monetária, elevaram as taxas de juros, baixaram drasticamente os impostos sobre os rendimentos altos, aboliram controles sobre os fluxos financeiros, criaram níveis de desemprego massivos, disseminaram greves, impuseram uma nova legislação anti-sindical e cortaram gastos sociais. E finalmente, mesmo que tardia, se lançou num amplo programa de privatização, começando por habitação pública e passando em seguida a indústrias básicas como o aço e o petróleo, dentre outras. Esse pacote de medidas é o mais sistemático e ambicioso de todas as experiências neoliberais em países de capitalismo avançado. Netto (1993, p. 81), ressalta:

Neste processo de financeirização⁹ da economia, vemos também o processo de privatização que, em verdade, tem em mira a valorização da economia globalizada. A razão é simples: para que haja bom investimento do capital estrangeiro, o governo é impelido a valorizar os seus títulos públicos. Com efeito, os papéis desvalorizados não precisam ser revigorados para agradar os investimentos internacionais. Daí vem a privatização das estatais compradas com estes títulos públicos que de “moedas pobres” convertem-se em reais e valorizadas ações de empresas estatais lucrativas

A variante norte-americana era bem distinta. Nos Estados Unidos, onde não existia um Estado de bem-estar do tipo europeu, a prioridade neoliberal era mais a competição militar com a União Soviética, concebida como uma estratégia para

⁸ O Muro de Berlim caiu em 9 de novembro de 1989 e dividia a cidade de Berlim em dois. E além disto dividia o mundo em dois blocos: de um lado a Berlim Ocidental comandada pelos Estados Unidos, e de outro lado a Berlim Oriental constituídos por simpatizantes do regime socialista.

⁹ Compreende-se a financeirização da economia como um processo de riqueza independente do processo de produção de mercadorias.

quebrar a economia soviética e, por esta via, derrubar o regime comunista na Rússia. Ressaltando que, na política interna, Reagan também reduziu os impostos em favor dos ricos, elevou as taxas de juros. Mas, decididamente, não respeitou a disciplina orçamentária; ao contrário, lançou-se numa corrida armamentista sem precedentes, envolvendo gastos militares enormes, que criaram um déficit público muito maior do que qualquer outro presidente da história norte-americana.

A implementação do neoliberalismo nos Estados Unidos é configurada na política econômica de Ronald Reagan, refletindo-se sobre as contradições contidas no próprio modelo neoliberal e no *Consenso de Washington*, que se transformou no paradigma liberal seguido pelos países da América Latina para sua inserção na economia mundial e combate ao crônico problema de inflação. O neoliberalismo tornar-se a ideologia hegemônica nas duas últimas décadas do século XX, conquistando uma estrondosa vitória teórica e ideológica e transformando-se num senso comum. Para Netto (1993, p. 81):

A grande burguesia monopolista tem absoluta clareza da funcionalidade do pensamento neoliberal e, por isto mesmo, patrocina a sua ofensiva: ela e seus associados compreendem que a proposta do "Estado Mínimo" pode viabilizar o que foi bloqueado pelo desenvolvimento da democracia política-
Estado máximo para o capital

O consenso de Washington foi uma articulação denominada para implementar ordenadamente o neoliberalismo em vários países. Em 1989, reuniram-se na capital dos Estados Unidos, funcionários do governo e de organismos financeiros internacionais (FMI, Banco Mundial e o BID). Sendo que o objetivo seria fazer uma avaliação das políticas econômicas até então. Sendo a novidade deste encontro o consenso entre as várias fontes do ideário neoliberal. Assim surgindo o *Consenso de Washington*.

John Willianson, economista inglês e diretor do instituto promotor do encontro, foi quem alinhavou os dez pontos tidos como consensuais entre os participantes:

E quem cunhou a expressão "Consenso de Washington", através da qual ficaram conhecidas as conclusões daquele encontro, ao final resumidas nas seguintes regras universais: disciplina fiscal, através da qual o Estado deve limitar seus gastos à arrecadação, eliminando o déficit público; focalização dos gastos públicos em educação, saúde e infra-estrutura; reforma tributária

que amplie a base sobre o qual incide a carga tributária, com maior peso nos impostos indiretos e menor progressividade nos impostos diretos; liberalização financeira, com o fim de restrições que impeçam instituições financeiras internacionais de atuar com igualdade com as nacionais e o afastamento do Estado no setor; taxa de câmbio competitiva; liberalização do comércio exterior com redução de alíquotas de importação e estímulos à exportação, visando impulsionar a globalização da economia; eliminação de restrições ao capital externo, permitindo investimento direto estrangeiro; privatização, com a venda de empresas estatais; desregulação, com a redução da legislação de controle do processo econômico e das relações trabalhistas; e propriedade intelectual (NEGRÃO, 1998, p. 41-2).

Contudo, ocorreu um fenômeno quase que generalizado na América Latina; um marco no que se refere à economia, onde o principal elemento comum dessas reformas foi o ideário neoliberal. Embora com resultados de diferenças marcantes governos como o de Fujimori, no Peru; Menem, na Argentina; Collor, no Brasil e Pinochet, que até antes de Thatcher, já implantava o modelo no Chile. Dentre outras mudanças ocorridas nesse período, umas das mais significativas refere-se às novas configurações engendradas no campo do trabalho, que passou a exigir pessoas com qualificação profissional, excluindo milhares de trabalhadores, elevando assim, o número de subcontratações, terceirizações, trabalhos precarizados, o que passa a refletir-se nos aspectos: econômico, político e social do país.

A atual conjuntura brasileira pode até ser chamada de estado de exclusão social, porque uma enorme parcela da população vive excluída do acesso aos bens mínimos necessários para sobreviver dignamente. Essa parcela pode até ser descrita como não-cidadã, ou seja, não tem acesso aos direitos, não tem juridicamente acesso aos direitos pré-definidos em lei.

Assim sendo o receituário do FMI, faz parte do discurso das elites dos países periféricos, como se fosse interesse de seu povo. Essa ideologia acaba por ser posta em prática, como justificativa para a continuidade de financiamento das obras sociais. Aqui no Brasil ele foi fielmente posto em prática por Fernando Collor de Melo e também fizeram parte das políticas de reforma de Fernando Henrique Cardoso, para viabilizar o seu plano de estabilização econômico, o plano real e hoje vemos Lula abrir o mercado interno para as multinacionais. Com o incentivo de abertura de fronteiras, na prática aconteceu que os problemas foram crescendo, a dívida externa aumentando, e o trabalhador sendo cada vez mais explorado.

Enfim, ao mesmo tempo em que segue a hegemonia do neoliberalismo, cresce o desemprego estrutural, acompanhado do pauperismo; crescem as

xenofobias, o racismo, o machismo, a homofobia; generaliza-se a privatização das instituições públicas, da terra e de toda a natureza. O trabalho passa a ser visto como raridade e passível de alcance por alguns poucos (IANNI, 1996, p. 287).

Por parte do governo uma das respostas ao controle do desemprego ocorre através de programas que se encobrem de políticas sociais. Um dos exemplos é o Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego (PPPPE). E será exatamente ele que discutiremos no próximo capítulo.

3 A EMPRESA ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A., A ONG TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER E O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL PARA O PRIMEIRO EMPREGO¹⁰

Neste capítulo fazemos a apresentação da empresa Eletrosul Centrais Elétricas S.A., onde fiz estágio por um período de aproximadamente 2 anos e onde foi realizado esse estudo. Também será situado e caracterizado o Serviço Social e as suas ações e programas desenvolvidos na empresa. Enfim, será apresentado o Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego, o qual é foco principal deste trabalho. Cabe lembrar que este programa é executado pela ONG Transmissão da Cidadania e Saber, fundada por funcionários da Eletrosul.

3.1 HISTÓRIA E ESTRUTURA ATUAL DA ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A

Os anos 60 consolidaram a tendência do pós-guerra, reforçada com o governo de Juscelino Kubitschek, de intervenção estatal no setor elétrico. A maioria das empresas do setor elétrico, privadas e ligadas a grupos estrangeiros, atuava de forma isolada, com um planejamento próprio. O rápido crescimento do país exigiu uma interligação, uma coordenação, na expansão da oferta de energia elétrica. No Sul do país, atuavam, nesta época, subsidiárias do grupo americano American & Foreign Power Company (AMFORP). Entretanto, já em 1943, o governo do Rio Grande do Sul criou a Comissão Estadual de Energia Elétrica. Em 1948, o Paraná criava o Departamento de Água e Energia Elétrica, e em 1951, Santa Catarina instituiu a Comissão de Energia Elétrica de Santa Catarina. Estes órgãos tinham como finalidade planejar a expansão do sistema elétrico no âmbito dos respectivos estados, e viabilizar a atuação estatal no setor. A partir daí, os estados cada vez mais passaram a interferir no setor, ao passo que diminuía a ação privada. Estas

¹⁰ Este capítulo faz parte integrante do meu plano de estágio e relatório de estágio que foi item determinante para a aprovação na DSS 5127, bem como, os dados aqui fornecidos foram extraídos do sítio eletrônico da Eletrosul, BORENSTEIN (1996), SILVA (2008), TORRES (2005), CIRINO (2007) e Ipea (2008).

organizações constituíram as atuais concessionárias estaduais Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE-RS), Centrais Elétricas de Santa Catarina (CELESC-SC) e Companhia Paranaense de Energia Elétrica (COPEL-PR). A Eletrobrás, na década de 60, começou a criar uma série de pequenas empresas nos estados do Sul, e logo a Eletrosul foi autorizada a funcionar pelo decreto nº 64.395 de 23 de abril de 1969, porém a sua criação se deu em 23 de dezembro de 1968, 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), governo militar, no momento o Ministro de Minas e Energia era Antônio Dias Leite Júnior (BORENSTEIN, 1996).

A Eletrosul Centrais Elétricas S.A., é controlada pela Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobrás e vinculada ao Ministério de Minas e Energia. A empresa é de economia mista da forma de sociedade anônima de capital fechado¹¹ 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. Tendo o seguinte quadro acionário:

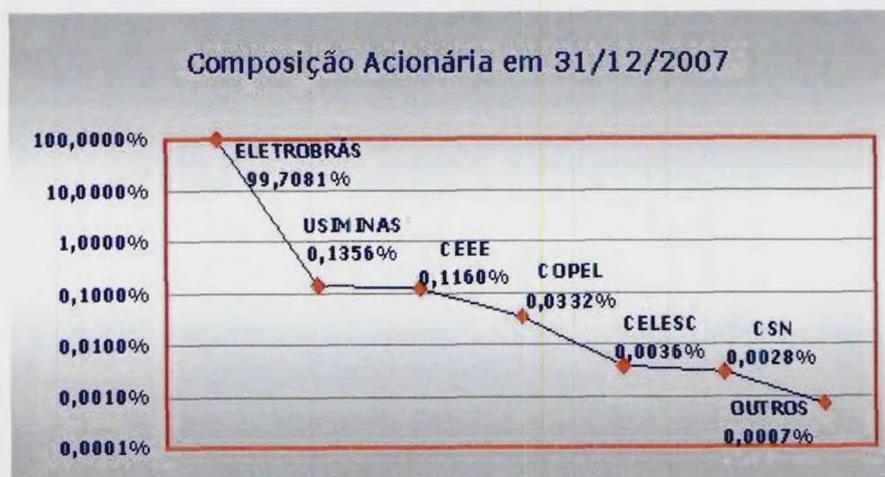


Ilustração 1: Composição acionária Eletrosul

Fonte: <www.eletrosul.gov.br> acesso em 05/11/2008

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

¹¹ 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. Todavia, a ELETROBRÁS tornou-se de mercado aberto em 1995, no Plano Nacional de Desestatização (SILVA, 2008).

usinas produtoras de linhas de transmissão de energia elétrica. Seguindo ordens do Ministério das Minas e Energia, somente em 1975 o escritório central passou para Florianópolis, pois havia a determinação que casa subsidiária da Eletrobrás ficasse localizada na respectiva área de atuação. Em 1978 o prédio da Eletrosul, no bairro Pantanal foi inaugurado, este terreno foi doado pelo governo do Estado de Santa Catarina (TORRES, 2005).

Nos anos 80 o país passava por uma crise financeira que também atingiu o setor elétrico, assim as empresas subsidiárias da Eletrobrás. No período de 1985 a 1992, o governo federal realizou diversos planos econômicos, porém não alcançou o objetivo desejado. Com o intuito de superar a crise, houve a implantação de dois programas: Programa Emergencial de Gestão entre agosto a dezembro de 1990, e o Programa de Gestão 1990-1993, iniciado em janeiro de 1991. Para melhorar os resultados, foi instituída uma redução substancial dos quadros das empresas estatais. Contudo foram cancelados os contratos temporários e de estagiários, reduzindo o quadro de funcionários de 5.769 empregados efetivos no final de 1989 para 5.501 no final do ano seguinte. E também implantou-se o Programa de Incentivo à Demissão Voluntária em 1991. E com estes programas a estrutura organizacional foi afetada, tendo 72 órgãos extintos, dentre os quais os escritórios regionais do Rio de Janeiro, São Paulo e Brasília (SILVA, 2008).

Neste período podemos percebermos uma das ações do ideário neoliberal, posto em prática pelo governo Collor, o qual tinha como objetivo uma maior eficiência e buscando a modernização dos serviços.

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 de Desestatização – PND. A ELETROBRÁS, dando prosseguimento à sua reestruturação societária e patrimonial, na condição de sócia majoritária, determinou que se procedesse à cisão parcial da ELETROSUL (TORRES, 2005).

Com esse Programa de Desestatização – PND, através de uma determinação do Ministério de Minas e Energia, em 1997 ocorreu a cisão das atividades de transmissão e geração de energia elétrica realizadas pela Eletrosul. A Gerasul (Centrais Geradoras do Sul do Brasil S.A.), empresa criada com a cisão ficou com o segmento de geração de energia, sendo privatizada em 15 de setembro

de 1998, adquirida através de um leilão pelo grupo belga Tractebel Energia. Contudo a Eletrosul Centrais Elétricas S.A. passou a desempenhar só a função de transmissão de energia elétrica, tanto em alta como em extra-alta tensão. Porém, em março de 2004, com a Lei nº 10.848, que se diz respeito ao novo modelo do setor elétrico brasileiro, a Eletrosul foi excluída do PND e novamente passou a ser habilitada ao segmento de geração de energia elétrica.

Em 2005 através de um leilão a empresa obteve a concessão de uma usina hidroelétrica localizada no Rio Grande do Sul, sendo o primeiro empreendimento de geração de energia elétrica e também foi concedido pelo Ministério das Minas e Energia, a implantação e exploração de quatro pequenas centrais elétricas em Santa Catarina.

A Eletrosul tem seu sistema localizado nos estados da Região Sul e no Mato Grosso do Sul, área que abriga um contingente populacional da ordem de 29,6 milhões de habitantes, possui uma infra-estrutura de quase 10 mil quilômetros de linhas de transmissão, 40 subestações, e uma conversora de frequência em Uruguiana (RS), que realiza a integração energética entre Brasil e Argentina.

O sistema de transmissão da Eletrosul, integra e interliga as fontes de energia elétrica aos mercados consumidores, viabilizando, com os demais países do Mercosul, a importação e/ou exportação de energia elétrica e garantindo a qualidade da energia nos pontos de suprimento. As atividades de operação do sistema elétrico sob sua responsabilidade são coordenadas e controladas do Centro de Operação do Sistema, localizado em sua sede, que atua de acordo com procedimentos definidos pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) (ELETROSUL, 2008).

Hoje a empresa tem como Missão “Assegurar a prestação de serviços integrados e associados à transmissão, geração e comercialização de energia elétrica, com padrões de excelência que atendam a todas as partes interessadas e contribuam para o desenvolvimento sustentável da sociedade.” A visão é “Eletrosul 2015: uma empresa sustentável e competitiva, padrão de excelência na prestação de serviços em energia elétrica.”

E tem definido como seus princípios: “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.”

A direção executiva da empresa está a cargo de um colegiado de diretores,

subordinado ao Conselho de Administração, que tem mandato de três anos. A estrutura organizacional possui também 12 departamentos, 11 assessorias, 1 secretaria geral e 36 divisões (organograma em anexo). O quadro de pessoal é composto por 1.571 funcionários, de acordo com o Relatório Semestral de Gestão Administrativa datado de 02/07/2008.

A empresa possui uma grande preocupação com a preservação da natureza, com a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, e com a comunidade externa em geral. A Eletrosul, juntamente com as demais empresas do grupo Eletrobrás, apóia formalmente duas iniciativas da Organização das Nações Unidas – ONU: o Pacto Global e as Metas do Milênio.

O Pacto Global procura disseminar, mundialmente, dez princípios de relacionamento social, agrupados em quatro grandes áreas: direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e corrupção; e a Declaração do Milênio organizou oito macro-objetivos, que são os compromissos que devem ser cumpridos pelos países signatários, entre eles, o Brasil. Sendo que as oito Metas do Milênio são: Erradicar a extrema pobreza e a fome; Atingir a universalização do Ensino Fundamental; Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher; Reduzir a mortalidade infantil; Melhorar a saúde materna; Combater o HIV-AIDS, a malária e outras doenças; Garantir a sustentabilidade ambiental; Promover uma parceria mundial para o desenvolvimento.

A empresa desenvolve um conjunto de projetos de Responsabilidade Social Empresarial que converge no atendimento às diretrizes do Pacto Global e das Metas do Milênio, sendo que o público alvo é a população em geral. Alguns desses projetos seguem abaixo:

Erradicação da fome e da pobreza:

- Promoção da Arte Regional;
- Programa Jovem Aprendiz;
- Programa de Estágio Eletrosul;
- Programa Brasil Alfabetizado;
- Programa Luz pra Todos;
- Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego.

Universalização do ensino:

- Programa Pré-Vestibular Eletrosul;
- Curso Pré-Vestibular –PVC.

Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher:

- Plano de Ação do Programa de Pró-equidade de Gênero.

Melhorar a saúde materna:

- Plano de Recuperação da Saúde;
- Programa Saúde é Vida.

Combater o HIV-AIDS, a malária e outras doenças:

- Programa de Acompanhamento ao Empregado;
- Programa de Prevenção e Tratamento à Dependências do Álcool e Outras Drogas – PRAD
- Programa de Assistência à Pessoas com Deficiência – PAPD
- Programa de Prevenção de Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho – PDORT
- CIPA Eletrosul

Garantir a sustentabilidade ambiental:

- Programa Eletrosul Vamos Plantar;
- Hortas Comunitárias;
- Projeto de Revitalização e Capacitação do Programa de Desenvolvimento Energético dos Estados e Municípios –PRC – PRODEM;
- Programa Reluz;
- Projeto Mel é Energia;
- Projeto Sepé Tiaraju;
- Projeto Alto Uruguai – Cidadania, Energia e Meio Ambiente;
- Casa Eficiente;
- Eletrosul Casa Aberta/ Eletrosul Procel nas Escolas/ Eletrosul Casa Aberta Itinerante/ Eletrosul Procel Hospitalar.

Promover uma parceria mundial para o desenvolvimento:

- Associação Transmissão da Cidadania e do Saber;
- Espaço Cultural Eletrosul;
- Coral dos Empregados da Eletrosul.

O cumprimento de todas essas ações possibilita que a Eletrosul firme na prática, sua crença na valorização e no respeito ao ser humano. Para tanto, a empresa investe na competência de seus funcionários, por meio de capacitações e atualizações permanentes. Além disso, conta com serviços terceirizados, estagiários de ensino médio, técnico e superior, e com os jovens inseridos no Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego, este se inclui na Meta do Milênio: “Erradicação da fome e da miséria”, sendo este o programa o qual estou inserida como estagiária há 1 ano e 6 meses aproximadamente, que será exposto a seguir. Primeiramente irei apresentar as ações do Serviço Social na Eletrosul.

3.1.1 O Serviço Social na Eletrosul

O Serviço Social na empresa existe desde a sua criação, em 1968, e atuava conforme a necessidade em vários setores. Atualmente está inserido no Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (DVSS), no setor de Saúde Ocupacional e Acompanhamento de Pessoas (SESOA). Atualmente a sede conta com três assistentes sociais e mais uma profissional lotada no estado do Rio Grande do Sul que estão focadas na execução de programas que trabalham 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, atendendo aos funcionários e seus dependentes, empregados terceirizados, bolsistas do Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego; ao Programa Jovem Aprendiz; aos estagiários, e quando necessário à comunidade. As atividades são multidisciplinares envolvendo os profissionais do Serviço Social, Psicologia, Medicina e Segurança do Trabalho.

As atribuições do Serviço Social na empresa:

- a) Prestação de Serviços Diretos: assistir, orientar, mobilizar recursos, socializar, apoiar, clarificar, através de entrevistas, reuniões individuais e em grupo, visando à promoção do usuário;
- 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 usuários e ações de enfrentamento 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 o atendimento aos usuários:

- Orientar os usuários 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 mais amplo empresarial e social.

Os instrumentos técnico-operativos mais utilizados pelos assistentes sociais na realização de suas atividades são: contato através da rede interna de comunicação, atendimento (entrevista) psicossocial individual, reuniões, pesquisa, questionários, visita 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 ações a serem desenvolvidas ao decorrer do ano. Outras atividades são elaboradas mensalmente em reuniões com os profissionais relacionados.

Formas de registro: 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 dos atendimentos são todos realizados com total sigilo, assim como o relato e o registro.

Entretanto, se faz necessário uma breve descrição 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, com acompanhamento com foco no condicionamento físico e no acompanhamento em todas as dimensões humanas. Dentre outras ações previstas, temos: acompanhamento social, familiar e funcional.
- B) Programa de Prevenção de Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e de Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (DORT) – (PLER)** - É constituído por uma equipe multidisciplinar e tem como objetivo estimular os empregados a desenvolverem uma consciência prevencionista sobre as patologias LER/DORT, bem como as ligadas a coluna. As ações estão voltadas às seguintes etapas: análise ergonômica, ginástica laboral e acompanhamento das situações onde a doença já está instalada.
- C) Programa de Prevenção e Tratamento ao uso de Álcool e outras Drogas (PRAD)** - Este programa tem duas etapas: a preventiva e a curativa. Sendo que a primeira tem como objetivo promover a educação de todos os empregados da empresa, sensibilizando e orientando, no sentido de evitar o uso de drogas. A segunda etapa propicia condições de reduzir expectativas e ansiedades decorrentes da busca de recuperação, acompanhando e orientando o dependente químico.
- 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.

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 tem como objetivos: atender e orientar o funcionário que estiver afastado para tratamento de saúde, informando e auxiliando dos direitos trabalhistas, contribuindo para a efetivação. Fazendo visita domiciliar e hospitalar.

G) Processo de Sindicância para inclusão de dependentes - De acordo com o que prevê Norma de Gestão Empresarial e Procedimento de Gestão e Procedimento de Gestão Empresarial, o objetivo é: orientar os empregados sobre os documentos necessários para inclusão de dependentes e analisar documentos para a inclusão conforme critério previsto na NG 47.

H) Programa de Atendimento Social - Aqui a função do Serviço Social é prestar atendimento ao indivíduo, a fim de contribuir no processo de reflexão e apoio aos usuários, fazendo parte da rotina do Assistente Social.

Dando sequência irei expor primeiramente a ONG Transmissão da Cidadania e do Saber que executa o Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego dentro das dependências da Eletrosul, que é a patrocinadora do referido programa, que estou inserida como estagiária. Este programa não se encontra nas ações rotineiras das Assistente Sociais, somente em ações pontuais. Por essa e outras razões este programa é objeto de motivação para a elaboração deste TCC.

3.2 TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER

A Organização não governamental, Transmissão da Cidadania e do Saber é uma Associação Civil de Direito Privado, sem fins lucrativos, foi fundada em outubro de 2001, por funcionários da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. E surgiu de um movimento voluntário que havia desde 1993, onde os empregados reunidos no Subcomitê da Ação da Cidadania contra a Fome e a Miséria pela Vida, que era ligado ao projeto do sociólogo, Herbert de Souza, o Betinho. E com a privatização das atividades de geração da empresa e a conseqüente redução do quadro de pessoal, houve uma significativa evasão e, em 2001 surgiu a ONG. Esta tem como objetivo principal capacitar indivíduos para o exercício da cidadania, por meio de ações voluntárias de empregados, em projetos de qualificação para o trabalho e renda e educação, visando a contribuir para o desenvolvimento. Entretanto possui vários projetos e dentre eles o Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego, no qual estou inserida como estagiária de Serviço Social pela Eletrosul. Este Programa é organizado e desenvolvido pela Eletrosul em parceria com a ONG.

A Transmissão da Cidadania e do Saber é aberta a todos que queiram contribuir através de doações ou voluntariado, ou seja, acaba por difundir o voluntariado e a própria organização, entre os funcionários da Eletrosul em todos os estados de sua abrangência. Com a aprovação, do então presidente Fernando Henrique Cardoso, da Lei do Voluntariado nº. 9.608 de 18 de fevereiro de 1998, acabou por difundir juridicamente o trabalho voluntário das empresas e do próprio cidadão, e logo após foram criadas outras leis neste sentido. As ações voluntárias devem ser substituídas pelas ações do Estado, o qual tem a sua responsabilidade com relação às políticas públicas que jamais devem ser transferidas para outro setor da sociedade.

Após a fundação desta ONG, a Eletrosul, compreendendo a importância de continuar com seu apoio às ações voluntárias de seus empregados, e considerando os objetivos daquela organização, aprovou apoiá-la com uma contribuição financeira para a continuidade da realização dos trabalhos, cuja referência seria: para cada R\$ 1,00 (um real) de doação de seus empregados, ela contribuiria também com R\$ 1,00 (um real). [...] Atualmente (dados de dezembro de 2006), a Transmissão da Cidadania e do Saber se mantém com recursos provenientes das doações dos empregados da Eletrosul, que corresponde a 41% das contribuições, mais 39% correspondente à doação mensal da Empresa, sendo os restantes 20% oriundos de venda de sucata, livros usados (sebo) e outras

arrecadações (CIRINO, 2007, p. 53).

A Transmissão da Cidadania e do Saber, não atua em um segmento em especial e sim diversifica a sua atuação nos seus projetos (educação, esporte...), isto mostra o interesse desta organização em tentar abranger as expressões da questão social. Os projetos são sempre feitos por meio de parcerias entre o público e o privado. A ONG tem sua sede nas dependências da Eletrosul em Florianópolis, mas também possui núcleos nos estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Rio Grande do Sul e outras cidades de Santa Catarina.

O Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego e os demais projetos desenvolvidos pela ONG são realizados por meio de parcerias públicas e privadas. E também com relação a demanda da comunidade a organização dispõe de recursos financeiros, humanos e materiais. Sendo que os recursos financeiros originam-se, já citado, das contribuições mensais dos empregados e da Eletrosul, recursos humanos seriam os voluntários (que em sua maioria são empregados da empresa). O recurso material provém de doações recebidas, que são distribuídas para as entidades que estão em seu cadastro e que manifestam, por meio de solicitações, esta necessidade.

Diante da caracterização da Organização não-governamental Transmissão da Cidadania e do Saber, faz-se necessário o detalhamento do Programa o qual despertou a motivação para esta pesquisa.

3.3 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL PARA O PRIMEIRO EMPREGO

O Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego (PPPPE) foi embasado no, já extinto, Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), do Governo Federal, que tinha como objetivo promover a qualificação dos jovens para o mercado de trabalho e inclusão social. O PNPE fazia parte de um conjunto de ações direcionadas para gerar emprego e preparar os jovens para se inserirem no mercado de trabalho.

A Eletrosul, com o caráter de empresa estatal não poderia aderir ao PNPE. Então acabou por ser empresa parceira do PPPPE, Eletrosul, empresa patrocinadora e a ONG Transmissão da Cidadania e do Saber, executora nas dependências da empresa, abrangendo as cidades¹² de: Gravataí, Uruguaiana e Santo Ângelo (Rio Grande do Sul); Florianópolis, São José, Xanxerê e Campos Novos (Santa Catarina); Curitiba e Guarapuava (Paraná); Campo Grande e Dourados (Mato Grosso do Sul).

O PPPPE iniciou em dezembro de 2003 e tem como foco a aprendizagem profissional e educacional de jovens, e visa a preparação dos sujeitos para a sua primeira experiência profissional formal. Segue tabela com os dados quantitativos do programa anualmente:

Tabela 1: Número de jovens inseridos no PPPPE, por ano.

Ano	Jovens inseridos
2003	10 jovens
2004	87 jovens
2005	104 jovens
2006	102 jovens
2007	138 jovens
Total	441 jovens

Obs.: Não houve entrada de jovens em 2008, pois o contrato expirou em novembro deste ano

Fonte: Elaboração própria (2009).

Os critérios para a inserção desses jovens no programa são:

- ter idade entre 18 e 24 anos¹³, contudo portadores de necessidades especiais não são inseridos neste limite;
- pertencer a famílias com renda per capita de até meio salário mínimo (nesta etapa é considerado gastos fixos, como aluguel e medicamentos de uso contínuo, por via de uma análise sócio-econômica);
- que estejam estudando ou retornem aos estudos;

¹² Dados de outubro de 2008.

¹³ O parâmetro de idade é diferente do PNPE, que era de 16 a 24 anos.

- não ter registro na carteira nacional de trabalho e previdência social (CTPS);

No período de doze meses, duração do contrato do PPPPE, promove-se a escolarização para gerar oportunidade de trabalho, empreendedorismo, qualificação e educação, com o pagamento de uma bolsa auxílio educação no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais). Os jovens recebem também uniforme (duas calças jeans, quatro camisetas, dois moletons, dois pares de tênis e quatro pares de meias), vale transporte e seguro de vida, sendo a carga horária de 4 horas diárias.

O Programa tem como critério que o bolsista esteja vinculado a uma instituição de ensino, onde este deverá emitir um atestado de freqüência mensal, não podendo ter reprovações, seja este em ensino regular, supletivo ou modulares (EJA e CEJA). Vejo que o convívio escolar deste jovem deveria ser acompanhado mais de perto, com idas à escola, conversa com coordenadores pedagógicos, pois o ato de comprovar freqüência não quer dizer que este jovem esteja indo bem com relação ao conteúdo, com isso poderíamos assim criar um espaço, juntamente com a ONG e os seus voluntários, para aulas de reforço e, portanto, não haver evasão escolar ou mudança de escola ou tipo de ensino no decorrer do programa, pois vejo isso como um prejuízo ao jovem. Segue gráfico do grau de instrução desses jovens, depois da sua saída do programa:

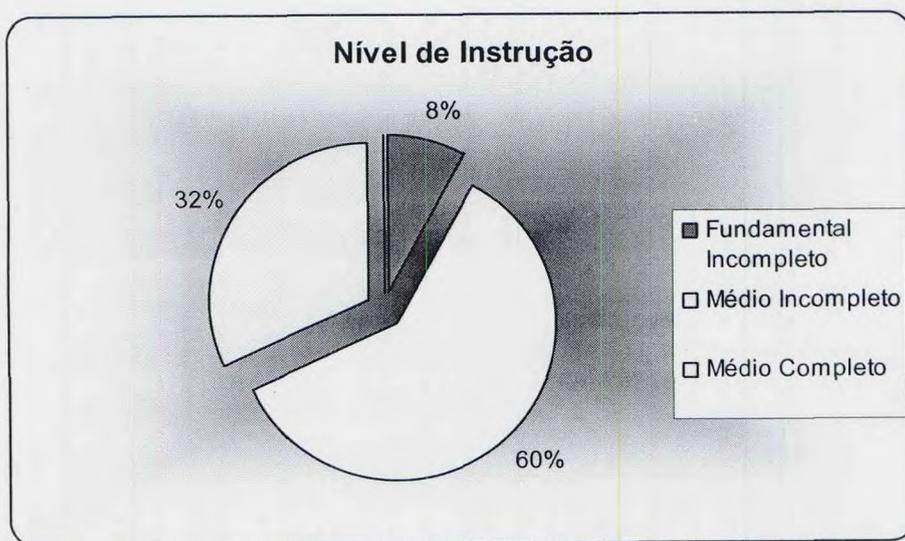


Ilustração 2: Representação do nível de instrução dos jovens inseridos no PPPPE
Fonte: CIRINO (2007).

Com este gráfico conseguimos ver o perfil desses jovens com relação ao seu grau de instrução, onde a maioria tem o ensino médio incompleto, sendo que há muitos que depois que saem do PPPPE, possivelmente podem parar de estudar, então a questão escolaridade deverá ser continuamente incentivada durante o tempo de duração do programa, contando com um melhor acompanhamento como dito anteriormente. Estes jovens tem uma dificuldade para serem absorvidos pelo mercado de trabalho, pois a exigência é que cada vez mais sejam especializados, e acabam competindo com jovens com ensino superior, pois hoje a massa de desempregados é imensa nessa faixa etária, e sem distinções de classes sociais. Como podemos perceber nesta pesquisa feita pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2008):

Segundo um estudo do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) a taxa de desemprego entre jovens de 15 a 24 anos é 3,5 vezes a dos adultos. A pesquisa mostra que o Brasil lidera o ranking de maior proporção de jovens entre os desempregados em uma lista de dez países, que inclui Argentina, México, Alemanha, Espanha, Itália, França, Grã-Bretanha, Suécia e Estados Unidos. Em 2005, os jovens representavam 46,6% do total de desempregados, um patamar superior ao de países como México (40,4%) e Argentina (39,6%). Segundo dados da pesquisa, não apenas a taxa de desemprego dos jovens no Brasil cresceu ao longo dos últimos 15 anos como ainda avançou mais do que a taxa de desemprego dos trabalhadores adultos. Os técnicos do Ipea constataram que o desemprego é maior entre os jovens porque são demitidos por um custo mais baixo para as empresas e também porque elas os consideram menos "essenciais" devido à menor experiência.

O jovem para participar da seleção do PPPPE tem que ter um cadastro no Sistema Nacional de Emprego (SINE), órgão responsável pelo recrutamento, sendo que já existe uma base de dados destinada aos programas deste segmento. O PPPPE é divulgado no "boca-a-boca" para funcionários, parentes dos ex-bolsistas, e creio ser muito importante uma divulgação mais ampla em outras instituições e organizações, pois o programa possui cotas para mulheres, deficientes físicos e negros

No período de estágio, pude vivenciar, de maneira total, todo o processo e desenvolvimento do programa, desde a seleção, passando pelos treinamentos, desligamentos e por fim a formatura. Compreendendo de maneira mais intensa os jovens inseridos em Florianópolis e São José. Sendo que os outros estados faziam-se contato via e-mail ou telefone, ou seja, um contato bastante superficial, pois há

um profissional da empresa designado para o acompanhamento dos jovens.

O primeiro momento é o DGP definir o número de vagas para o PPPPE, isto se faz via memorandos enviados aos departamentos de toda a empresa, diante disto a área que tiver interesse, têm que retornar quantificando a necessidade de jovens, se for necessário o sexo também, aqui há a definição da demanda. Isto acontecendo a ONG faz um contato com o SINE para que este encaminhe os jovens interessados nas vagas, sendo que a entrevista sócio-econômica é previamente marcada. A ONG participa juntamente com a Eletrosul da seleção dos jovens, aplicando entrevistas sócio-econômicas. Nesta vivência, pude perceber como se dá a prática deste momento. Durante a entrevista é observado se o jovem está dentro dos critérios estabelecidos, verificando questões de identificação básica, como nome, endereço, telefone, é pedido também carteira de identidade, cadastro de pessoa física (CPF) e CTPS, e que se caso forem selecionados terão que trazer além destes: comprovante de residência atualizado (dos últimos três meses), CTPS pai e/ou mãe, comprovante de matrícula escolar, comprovante de gastos com medicação (se for critério de análise de renda) e número da conta corrente. E também é analisado a motivação deste jovem quanto a sua possível participação no PPPPE, e de uma forma geral é explicado qual o objetivo do programa e como ele será executado. E é ressaltado que a seleção tem uma segunda etapa, onde haverá a comprovação dos documentos acima citados, para garantia da inserção no programa. O jovem já selecionado e com os documentos comprovando a sua situação, é realizado exames admissionais e fotos para confecção dos crachás.

Vejo que o programa é bastante excludente, como muitos do governo federal, onde a seleção pela renda é o mais relevante, o jovem muitas vezes por pouquíssima diferença não é inserido. Também creio ser importante, ter uma cota para o jovem recém-formado no ensino médio, que está à espera de uma preparação para o mercado de trabalho também.

Na seleção percebemos que havia uma demanda a qual não teríamos suporte na Eletrosul, como analfabetos funcionais, algum tipo de deficiência mental, visual ou auditiva, então a ONG firmou convênios com outras instituições como Fundação Vidal Ramos, Projeto Aroeira, Associação Catarinense de Integração do Cego (ACIC) e Instituto de Audição e Terapia da Linguagem (IATEL). Nessas instituições os sujeitos têm uma atividade laboral adaptada, tem um acompanhamento de especialistas e há uma análise de cursos que esses jovens

poderiam acompanhar. Percebo que estes convênios são muito importantes, pois oportuniza a esses jovens uma melhor preparação profissional, mas creio ser importante um acompanhamento *in loco* pelos profissionais do PPPPE, ou seja visitar a instituição, observar quais atividades este jovem está desempenhando, como este jovem está sendo avaliado e manter atendimentos sociais periódicos; e com relação ao desempenho escolar fazer visitas as instituições a qual estes estudam, pois creio ser de extrema importância este acompanhamento

Após o término das entrevistas e a divulgação dos bolsistas selecionados, é determinada uma data para entrega da documentação solicitada, pois este é o processo realizado para confirmação das informações prestadas no ato da entrevista, já que não é realizado visita domiciliar.

Os jovens iniciam a preparação profissional, que se divide em teórica e prática. O processo teórico realiza-se aproximadamente nos dois primeiros meses e no decorrer do PPPPE. Nesses primeiros meses os jovens têm cursos de informática, português básico, relacionamento interpessoal e de equipe. E no decorrer do curso são ministrados cursos como: ética e cidadania, higiene, saúde, etiqueta profissional, técnica de vendas. Seguem tabelas com os cursos desenvolvidos em cada região:

Tabela 2: Treinamentos oferecidos em Florianópolis e São José

TIPO DE TREINAMENTO
Informática Básica
Ética e Cidadania
Desenvolvimento Interpessoal e de Equipe
Segurança do Trabalho
Direitos Trabalhistas
Primeiros Socorros
Higiene e Etiqueta profissional
Planejamento Reprodutivo
Português Básico
Técnicas de Vendas
Operador de Telemarketing
Como Conquistar seu Próximo Emprego e Empreendedorismo
Orientação Profissional e Projeto de Futuro

Fonte: Elaboração própria (2009).

Tabela 3: Treinamentos oferecidos em Gravataí

TIPO DE TREINAMENTO
Informática Básica
Eu, meus sonhos, meu futuro
Quem é o Empreendedor? Quem sou eu?
Português Básico
Ética e Cidadania
Educação Ambiental
Planejamento Familiar e DST e AIDS
Segurança no Trabalho
Primeiros Socorros
Orientação Defensiva p/ pedestre
Direitos Trabalhistas

Fonte: Elaboração própria (2009).

Tabela 4: treinamentos oferecidos em Curitiba

TIPO DE TREINAMENTO
Informática Básica
Curso de Eletricidade Básica
Curso de Empilhadeira
Capacitação Profissional, Empregabilidade e Cidadania
Português – Redação Comercial
Dicas para Entrevista
Rotinas Departamento de Pessoal
Eficiência Profissional
Desenvolvendo Potencial Criativo
Curso – Auto Estima
Qualidade Atendimento ao Público
Linguagem e Expressão Corporal
Marketing Pessoal
Aprenda a vencer os desafios do mundo do trabalho
Qualidade e Produtividade 5S

Fonte: Elaboração própria (2009).

Tabela 5: Treinamento oferecido em Campo Grande

TIPO DE TREINAMENTO
Informática Básica

Fonte: Elaboração própria (2009).

Tabela 6: Treinamentos oferecidos em Xanxerê, Uruguaiana, Dourados

TIPO DE TREINAMENTO
Informática Básica
Secretariado

Fonte: Elaboração própria (2009).

Podemos perceber que há uma disparidade muito grande com relação aos cursos oferecidos dentre as cidades onde há jovens inseridos no PPPPE. Vejo que isto se deve ao fato de que não há um profissional acompanhando integralmente o programa, é designado esta função nas outras regiões, que não seja Florianópolis, à um funcionário voluntário que tem como prioridade outras atividades. Então vejo que tendo um profissional integralmente no programa também seria uma forma de identificar a realidade de cada região e verificar qual curso se encaixaria melhor para a demanda específica. Esses cursos são operacionalizados pela ONG, totalizando aproximadamente 500 horas. Também há um acompanhamento da patrocinadora neste momento.

Após o período inicial de treinamento, a Eletrosul disponibiliza suas instalações para a preparação profissional (parte prática) com atividades administrativas e também nas oficinas de manutenção da empresa, sob a supervisão de um profissional do setor, que realiza o acompanhamento e avaliação de desempenho dos bolsistas. Neste período, o Programa é acompanhado pelo Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), na Divisão de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas (DADP), no Setor de Captação e Acompanhamento de Pessoal (SECAP), que é o local onde estou inserida. Este acompanhamento se inicia na análise do perfil de cada jovem para a escolha do local em que ele será inserido, sua apresentação ao seu supervisor e as atividades as quais irá realizar. Percebi neste período do estagio que seria interessante neste momento termos um perfil profissional, precedido de uma avaliação comportamental feita por profissionais da psicologia, pois muitos jovens não se adaptam em certos setores e por esse fato

acaba ocorrendo o seu desligamento. Então acredito que esta avaliação poderia ajudar na escolha do setor para o jovem, e assim de fato poder ter um bom desempenho tanto profissional quanto interpessoal.

Fazemos a continuidade desse acompanhamento verificando o desempenho juntamente com os jovens e seus supervisores. Realizamos também atendimento psicossocial individual com os bolsistas mensalmente e também sempre que necessário, ações socioeducativas, dinâmicas de grupo, acompanhamento em grupo. No primeiro mês nos setores, já designados, usamos como instrumento técnico a reunião desses jovens para fazermos um processo de avaliação dos mesmos, onde podemos contemplar suas dúvidas, reclamações, insatisfações, enfim seu desenvolvimento.

E ao mesmo tempo solicitamos avaliação aos supervisores sobre os jovens, para também podermos ver como este está se encaminhando na visão do seu supervisor. Com relação aos locais os quais estão inseridos, verificamos as insatisfações que chegam a nós, tanto do próprio jovem quanto de seu supervisor, que se trata de assuntos diversos como: frequência, uso de uniforme, desinteresse pelas atividades, limitações algumas atividades requisitadas, relacionamento interpessoal, problemas familiares e escolares.

Este programa possui critérios de desligamento que poderão ocorrer antes do período de 12 meses, se ocorrer uma ou mais das situações citadas abaixo:

- a) O desligamento poderá ocorrer por iniciativa de qualquer das partes;
- b) Por inadequação e/ou inadaptação à reparação profissional;
- c) Por ação indisciplinar;
- d) For reprovado(a) na instituição de ensino em que estiver matriculado(a), ou tiver sua matrícula encerrada por indisciplina, frequência insuficiente, aproveitamento insuficiente, entre outros aspectos similares;
- e) Não apresentar mensalmente comprovante de frequência da instituição de ensino na qual está matriculado (a);
- f) Quando completar 24 anos e 11 meses.

Foi apresentado neste capítulo o contexto da instituição em que se realizou o estágio curricular não obrigatório e o curricular obrigatório I e II. Durante este período de aproximadamente dois anos, foi possível participar de todas as etapas que compreendem este programa, desde o processo de seleção e

acompanhamento, bem como das etapas de treinamento e desligamento dos bolsistas após o término do período de doze meses, ou antes deste término. E com o contato diário com os jovens e seus supervisores, percebi que esta relação é bastante conturbada, e por diversas vezes por meio de conversas vi que os próprios funcionários pareciam não estar cientes do objetivo do programa, e com isso a preparação dos jovens e o relacionamento com os demais acabava sendo prejudicado.

E essa realidade me instigou durante todo o estágio que fiz na Eletrosul, e vejo que o supervisor é um dos pontos cruciais para o bom desenvolvimento dos jovens durante o PPPPE, e vejo uma grande possibilidade na ação conjunta dos coordenadores juntamente com os supervisores. Para tanto vejo que se torna imprescindível a percepção deste supervisor com relação ao PPPPE, e com esta indagação se deu a pesquisa deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). E com isto pretendo analisar qual a avaliação destes funcionários quanto ao desempenho do jovem e do programa, e se necessário, seguir com modificações e adequações ao desenvolvimento do programa dentro da Eletrosul.

A avaliação dos questionários aplicados aos supervisores foi utilizado para a construção das considerações para o PPPPE, neste trabalho. Este questionário tem como objetivo compreender a visão do supervisor, o qual diariamente convive com o jovem repassando conhecimento, presenciando suas angustias, sendo o elo direto entre o jovem e a coordenação do PPPPE.

Assim, partir destas inquietações, buscou-se a aproximação com estes supervisores, por meio de uma pesquisa qualitativa que será detalhada no próximo capítulo.

4 EM FOCO: A PERCEPÇÃO DOS SUPERVISORES

Esta seção tratará da caracterização metodológica da pesquisa, com enfoque na sua natureza, instrumento de coleta de dados, com as vantagens e limitações e o universo pesquisado, resultados e análises da pesquisa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para a construção desse trabalho, através do processo de motivação, chegou-se a elaboração de um projeto de 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). E para caracterizar ainda mais a importância da pesquisa que segundo Gil (1994), onde se tem como objetivo fundamental descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos e assim permitindo a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social.

Os dados foram coletados através da pesquisa exploratória, pois foi uma primeira aproximação com o 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, 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 do TCC foi feito também uma pesquisa bibliográfica, para embasar os dados analisados, 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 um questionário, com perguntas abertas, para assim haver uma maior elaboração das

opiniões dos supervisores dos jovens do PPPPE, que são funcionários concursados da Eletrosul Centrais Elétricas S/A, que atuam em diversas áreas da empresa. Os questionários foram enviados via e-mail, pois assim creio que o pesquisador causa menor influência na resposta, e também, segundo Richardson (2008, p. 205), “o fato de ter tempo suficiente para responder ao questionário pode proporcionar respostas mais refletidas que as obtidas em uma primeira aproximação com o tema pesquisado.”

A pesquisa bibliográfica ficou exposta na segunda seção deste trabalho, onde há a contextualização histórica até os dias atuais na empresa, assim como a descrição do PPPPE e como se dá a dinâmica no estágio, o qual teve grande contribuição, pois a prática me fez pensar e refletir sobre o processo o qual este jovem e supervisor são submetidos.

A pesquisa é de caráter quantitativo e qualitativo. A característica quantitativa se efetiva através de gráficos para possibilitar uma visualização clara do perfil dos entrevistados. A dimensão qualitativa, segundo Richardson (2008) não emprega material estatístico como base de processo de análise, não pretendendo medir ou enumerar categorias.

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 (RICHARDSON, 2008, p. 80).

O universo de indivíduos para aplicação do questionário, foi pensado em setores que tem ou que já tiveram jovens do PPPPE (recentemente) totalizando 32 supervisores, sendo que muitas vezes o supervisor é responsável por mais de um jovem, segue separadamente este número por regiões:

- 15 supervisores, da sede, em Florianópolis;
- 8 supervisores, da RMSC, em São José;
- 3 supervisores, da RMRO, em Xanxerê e Campos Novos;
- 3 supervisores, da RMMS, em Campo Grande e Dourados;

- 2 supervisores, da RMRS, em Gravataí e Uruguaiana;
- 1 supervisor, da RMPR, em Curitiba.

Obtive a resposta de 50 % dos questionários¹⁴, no período entre agosto e setembro de 2008. Segue gráfico representando este número:

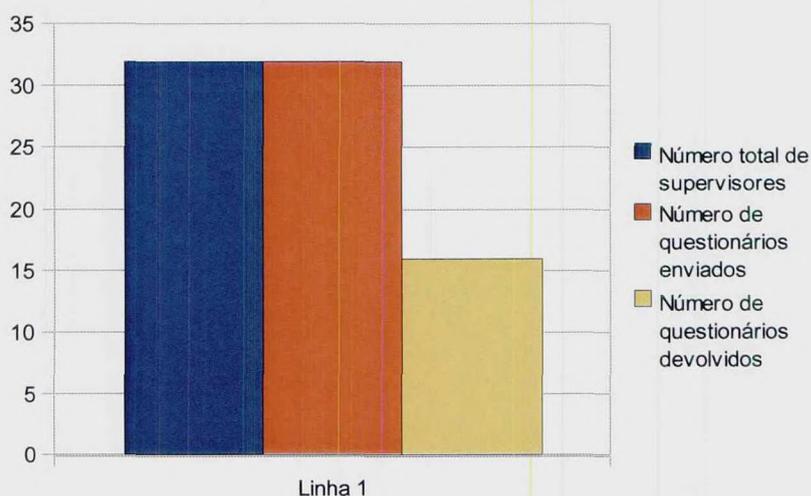


Ilustração 3: Relação numérica de participantes da pesquisa

Fonte: Elaboração própria (2009).

O questionário aborda questões para levantamento de perfil como: idade, sexo, escolaridade, departamento em que trabalha e cargo. As questões enviadas foram:

1. Para você o que significa o Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego?
2. Na sua concepção como deve ser a atitude do supervisor?
3. Você considera importante ser supervisor destes jovens? Justifique.
4. Você se considera preparado para ser supervisor destes jovens?
5. Como você se sente participando da preparação profissional dos jovens inseridos no PPPPE?
6. Como é a sua relação com o jovem?

¹⁴ O modelo de questionário está em anexo.

7. Você considera importante a participação dos jovens nos cursos e treinamentos oferecidos pelo programa? Justifique.
8. Você considera importante o remanejamento dos bolsistas, a cada seis meses, como prevê o programa? Justifique.
9. O que você alteraria ou incluiria no Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego?
10. O que significa para você, no geral, preparação profissional?

Percebe-se que as perguntas realizadas permitem conhecer desde questões sobre as atitudes dos supervisores diante do PPPPE, quanto opiniões da operacionalização e regras do programa, bem como os conceitos gerais sobre preparação profissional. Dados que possibilitaram uma análise bastante apropriada, pois acredito que esta pesquisa propiciará uma grande melhoria não só no programa, mas na satisfação dos jovens e supervisores, principalmente por ser eu uma pesquisadora que conhece o PPPPE.

4.2 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DA ANÁLISE DA PESQUISA

Neste item veremos o perfil dos supervisores, a análise e interpretação das opiniões diante do questionário. Onde poderei comparar e perceber qual o grau de entendimento destes quanto ao PPPPE.

4.2.1 Perfil dos supervisores

Considerando as informações obtidas no questionário, percebemos que há uma equidade, ou seja 44% são homens e 56% mulheres. Sendo melhor visualizada no gráfico a seguir:

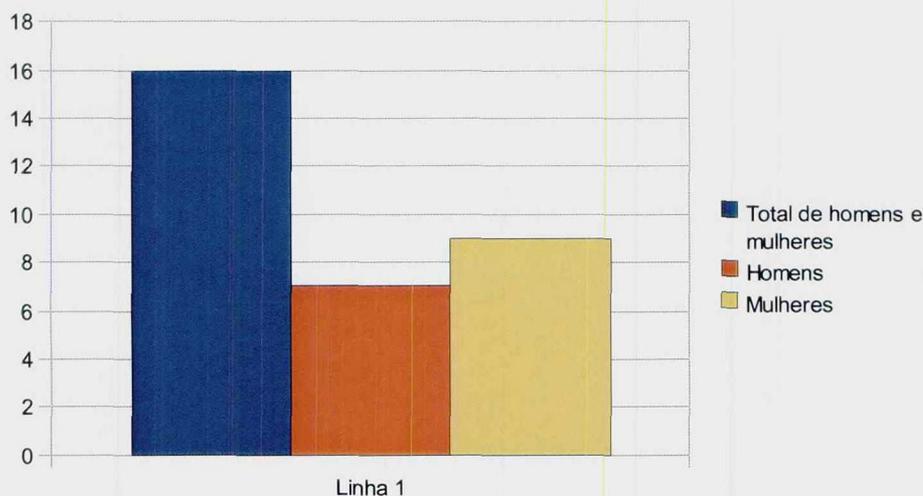


Ilustração 4: Divisão por gênero

Fonte: Elaboração própria (2009).

Torna-se interessante a questão da escolaridade, para fazer um balanço mais aprimorado do perfil dos supervisores e também por uma questão de análise de respostas. O ensino superior vai além da graduação, tendo supervisores com especializações e pós-graduações. Segue gráfico para melhor visualização:

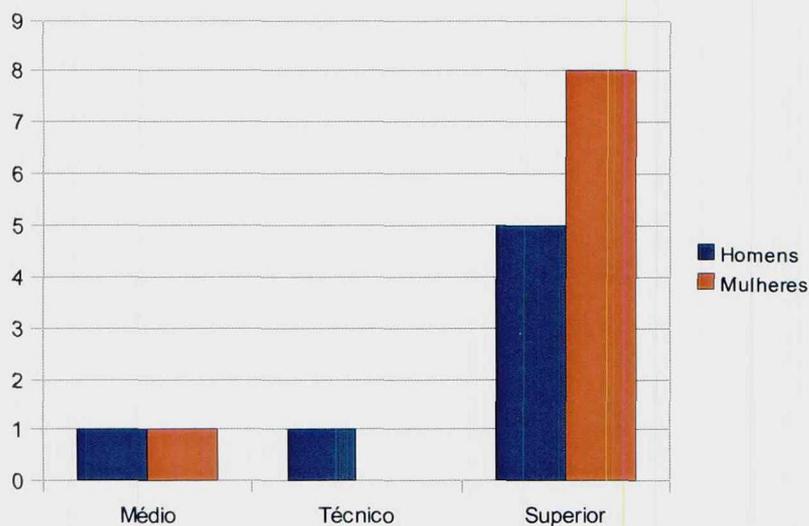


Ilustração 5: Nível de instrução supervisores

Fonte: Elaboração própria

E a média de idade dos supervisores é entre 40 e 50 anos, este dado nos remete à idéia de que os funcionários possivelmente já estão à algum tempo na empresa, e que muitos desde o principio do PPPPE são supervisores. Segue gráfico:

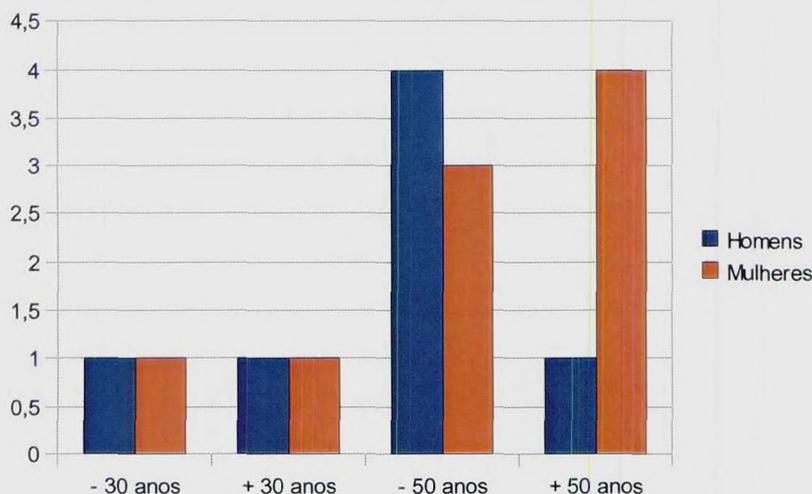


Ilustração 6: Idade média dos supervisores

Fonte: Elaboração própria (2009).

A seguir analisa-se as respostas referentes ao questionário. Será guardado o sigilo dos nomes dos supervisores, que serão designados pelas iniciais do seu nome, para melhor apresentação das respostas do questionário como um todo.

Pelo fato de que apesar, de muitas respostas possuírem o mesmo sentido, foram expressas de maneiras diferentes, ou ainda quando faz-se perguntas complementares e obtém-se respostas contraditórias. Dessa forma decidimos que as respostas seriam reproduzidas na íntegra, com objetivo de melhor visualização dos resultados obtidos. Segue no próximo item a exposição dos resultados da pesquisa, bem como a análise quantitativa.

4.2.2 O significado do PPPPE para o supervisor

Observa-se que as respostas para a pergunta: “Para você o que significa o Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego?”, são bem

parecidas no que se diz respeito ao objetivo de facilitar a entrada no mercado de trabalho, que é o objetivo primordial do programa. Pode-se perceber isto nestas escritas:

Uma oportunidade de preparação profissional para o mercado de trabalho. (F.R.R)

Um programa que objetiva a qualificação profissional de jovens para o mercado de trabalho. (C.S)

Preparação dos jovens para o mercado de trabalho. (V.M.P.F)

Dar chance para o 1º emprego, ele [jovem] aprender e aplicar lá fora em outra atividade. (E.T)

Como o próprio nome já diz, está preparando profissionais para o primeiro emprego. Para mim uma oportunidade que está sendo dada a eles e que deve ser bem aproveitada. (C.L.P)

Apesar de terem descrito o objetivo do programa, não há uma reflexão quanto ao próprio programa e sim uma reprodução do próprio nome. Analisa-se que os supervisores têm uma visão baseada no senso comum do que é o objetivo do programa, sendo que é um direito do jovem se qualificar e se profissionalizar e ter um emprego para subsidiar as suas necessidades, e isto não aparece nas respostas, mesmo este programa sendo uma maneira de encobrir o desemprego no país. E com todo o processo de reestruturação produtiva, o significado de preparação para governos como o do Brasil torna-se imprescindível para a geração de postos de trabalho de qualidade e assegurar o processo da modernização, globalização. Para Pochmann (2000, p.76) “a qualificação juvenil deve estar articulada e integrada com a política nacional de geração de emprego, de acordo com os diferentes segmentos do mercado de trabalho”.

E vê-se que alguns ainda vêem o programa no sentido de benfeitoria que a Eletrosul está fazendo, segue:

Ajudar jovens carentes no início de sua vida profissional. (E.M.S)

Uma oportunidade ímpar, que milhões de jovens não tiveram e não terão, como eu não tive. (S.R.B.C)

E neste sentido vê-se que além de programas como este a educação tem

que estar atrelada na profissionalização dos jovens como algo essencial para a sua entrada no mercado de trabalho. O direito a qualificação está associado não só a uma visão educativa, mas sim ao direito de exercer a cidadania e poder assim este modelo de programa imprimir um caráter social e participativo na população em geral. Onde segundo Pochmann (2000), “a juventude deve procurar uma contraposição aos inúmeros estímulos à violência e à marginalização que o jovem vive hoje.”

Além deste aspecto vê-se que nesta questão verificou-se algumas respostas como:

É um programa do Governo Federal que tem por objetivo oportunizar ao jovem de família com baixa renda acesso ao mercado de trabalho. (K.S.O)

Este programa tem como objetivo a familiarização desses futuros profissionais com ambientes/entidades que tenham comprometimento, tanto no aspecto produtivo como no social. (G.S.R)

Percebe-se no primeiro depoimento que não há um entendimento do que é o programa, sendo que ele é somente baseado no programa do Governo Federal e é um programa desenvolvido pela ONG, e patrocinado pela Eletrosul que é uma estatal. O segundo depoimento foge do que é realmente o objetivo do programa, demonstrando o desconhecimento, apesar de a familiarização dita pelo pesquisado também acontecer.

Entretanto muitos se esforçam para compreender e auxiliar no desenvolvimento dos jovens, diferenciando a resposta por refletir através das seguintes falas:

Oportunidade. É oferecida uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional, para jovens que tenham vontade de se desenvolver. (S.G.L.C.P)

Significa uma oportunidade para aqueles que necessitam ter um desenvolvimento profissional, uma preparação para enfrentar o mercado de trabalho. (H.O.D)

Significa dar a oportunidade dos jovens de conhecer e se integrar a um ambiente de trabalho participando da rotina profissional de uma empresa. (T.B.S)

Uma oportunidade para eles se sentirem integrados com o mercado de trabalho. Assumindo responsabilidade e adquirindo segurança, confiança em si, para enfrentarem novas tarefas. (V.V.C)

Nesses quatro depoimentos anteriores pode-se ver a palavra oportunidade como foco principal. Não perdendo o sentido de facilitar o ingresso no mercado de trabalho, mas também abrangendo a necessidade dos jovens em se desenvolver para poder ingressar no seu primeiro emprego formal.

Vê-se a seguir depoimentos com um outro foco, porém não perdendo o norte que é facilitar o ingresso no mercado de trabalho:

A primeira palavra que me vem é treinamento. Ajudar, auxiliar na preparação de jovens para ingressarem no mercado de trabalho com mais subsídios profissionais. (C.A.R.L)

O programa significa o primeiro contato com o mercado de trabalho. É através deste programa que o jovem adquire uma noção prática e teórica sobre as atividades. (C.H.M)

É um programa que visa desenvolver competências na área profissional dos aprendizes. Estes aprendizes deverão compreender o que significa utilizar conhecimentos habilidades e atitudes em prol de si mesmo e da coletividade, voltados ao trabalho e bem comum. (D.C.J)

Nestes três depoimentos consegue-se observar que há uma preocupação do supervisor quanto ao mercado de trabalho e que o espaço da Eletrosul é designado para essa aproximação, e também com relação a parte teórica do programa.

4.2.3 Atitude do supervisor

Na segunda questão “Na sua concepção como deve ser a atitude do supervisor?”, teve-se interesse em saber do próprio supervisor qual é a visão que ele tem de seu papel no programa, e com isso idealizando tal atitude. Mesmo o programa não tendo oficialmente qual é o papel do supervisor, entende-se e vê-se necessário que o supervisor seja alguém que acima de tudo ensine repassando atividades ao jovem, ajudando-o a realizá-la, além de tudo o que engloba o comportamento e aproximação destes, pois pela minha experiência o supervisor é visto como modelo por grande parte dos jovens. Segue algumas respostas neste sentido:

Creio que o supervisor deverá instruí-los, orientá-los no âmbito comportamental, profissional, ensinando-os responsabilidades que eles deverão ter quando funcionários de uma empresa. (G.S.R)

O supervisor deve ser aquela pessoa que transmita, não só os conhecimentos sobre as tarefas, mas também noções sobre ética, responsabilidade, assiduidade e disciplina etc. (H.O.D)

A atitude do supervisor deve ser de responsabilidade e comprometimento com suas atividades repassando para os jovens. (C.H.M)

Sempre estar estimulando o/a jovem, ensinando tarefas, cobrando resultados. Estar sempre atenta aos e as jovens. Não é fácil ser supervisor, temos que mudar a nossa postura. (C.A.R.L)

Esses depoimentos descrevem bem a importância da atitude do supervisor, que se possível além da orientação na área de trabalho ir além e que possamos formar cidadãos, instruindo-os não só para o ingresso no mercado de trabalho. No último depoimento conseguimos perceber certa insatisfação quanto a própria postura, então vejo que essa pesquisa pode proporcionar ao programa uma concepção melhor definida do que é a atitude do supervisor feita por ele próprio, compilando as respostas em objetivos comuns.

Apenas uma resposta divergiu das demais, trazendo uma visão parcialmente errônea de qual deva ser o papel do supervisor:

Orientar e observar o menor. (V.M.P.F)

Nesta resposta pode-se avaliar o grau de conhecimento do supervisor quanto ao programa e o sujeito nele inserido. O significado de “observar o menor” nos transparece um sentido de que este irá fazer algo errado, ou seja, o supervisor parece ter uma atitude passiva quanto às ações do jovem. Além de ter-se que chamar a atenção para o termo “menor” manifestado neste depoimento, esta palavra possui sentido conotativo, visto como ameaça a sociedade e que nos remete as FEBEMs que estão os “menores” infratores. A partir da implementação do estatuto da Criança e do Adolescente, em 1990, o termo “menor” foi abolido, sendo substituído pela terminologia “adolescente”. Mas aqui este termo não vale, pois a idade dos sujeitos inseridos no programa é de 18 a 24 anos, então a terminologia mais adequada é jovem. Vê-se a deficiência desse supervisor quanto ao

entendimento básico do programa, os critérios de inserção.

A pergunta seguinte é: “Você considera importante ser supervisor destes jovens? Justifique.” Treze supervisores consideram importante, justificando de diversas maneiras, seguindo alguns depoimentos:

Sim. Pois trata-se de uma contribuição para a sociedade. (F.R.R)

Sim, pois me sinto de alguma forma contribuindo para a melhoria da qualidade de vida desses jovens e suas famílias. (K.S.O)

Sim, porque o papel do supervisor é justamente de oportunizar uma vivência de práticas e atividades que buscam uma qualificação e uma preparação do jovem para o mercado de trabalho. (C.S)

Mais que importante. Considero de muita responsabilidade. Isto porque poderei deixar marcas, impressões que poderão valorizar ou não a vida de outrem. (D.C.J)

Dois supervisores não responderam sim ou não, mas que é uma grande responsabilidade, transparecendo que ainda não tem uma opinião formada sobre qual é a importância da ação do supervisor no programa, porém há uma reflexão:

Eu não sei se é importante, eu considero de grande responsabilidade, não é uma ação qualquer você estimular uma/um jovem, você estimular a curiosidade desse/a jovem, fazer com que não se acomode, não aceite a situação em que está. (C.A.R.L)

Acho uma grande responsabilidade deste colaborador, pois deverá ter habilidades para ter uma boa interação pessoal, mostrando-lhes a importância de sua participação no contexto profissional. (G.S.R)

Percebe-se que estes dois supervisores apesar de não terem ainda uma opinião do assunto, se colocam comprometidos e visualizando de maneira positiva a responsabilidade que é supervisionar um jovem que deseja ingressar no mercado de trabalho.

O próximo depoimento, único, onde o supervisor não considera importante ser supervisor do jovem, segue:

Não, mas se de alguma forma eu contribuir para o crescimento profissional deles tudo bem.(V.M.P.F)

Este depoimento está demonstrando total indiferença quanto ao papel do

supervisor no programa e também na qualidade na preparação profissional deste jovem. Onde V.M.P.F já demonstrou seu desinteresse quanto ao programa quando identificou os jovens como “menores”.

A pergunta seguinte é “Você se considera preparado para ser supervisor destes jovens?” Um pesquisado se absteve na resposta desta questão, cinco não se consideraram e dez profissionais responderam que se consideram preparados para a função. Exemplificando com os seguintes depoimentos afirmativos:

Sim. No ambiente de trabalho já nos deparamos com situações similares. (T.B.S)

Sim, na medida em que posso ajudar com minha experiência.(D.C.J)

Qualquer empregado tem preparação para ser supervisor, basta ter boa vontade. (H.O.D)

Com o tempo, a gente aprende a esperar quase o inesperado. Considero que tenho boa vontade, conhecimento, percepção, compreensão e dialogo. (S.G.L.C.P)

Mesmo sendo depoimentos afirmativos, pode-se analisar que a preparação desse supervisor é algo do cotidiano, rotineiro, com o jovem do que algo pré-estabelecido, como já falado anteriormente não há uma definição de qual terá que ser o posicionamento do supervisor com relação ao bolsista. Um processo de aproximação com o programa e o perfil do jovem facilitaria a ação, tendo pontos norteadores para designar atividades e funções.

Segue depoimentos, os quais, se colocam de maneira não positiva com relação a sua própria preparação para estabelecer uma boa preparação profissional ao jovem que terá sua supervisão:

Apesar de não termos nenhum treinamento para essa atividade, procuramos fazer o melhor. (F.R.R)

Muitas vezes não me sinto habilitado em lidar com esses jovens, pois têm todo um jeito peculiar de agir, falar, pensar e existe uma distância nesta interação. (G.S.R)

Percebe-se nestas declarações acima que a aproximação através de um encontro possibilitaria uma aproximação não só com o programa, mas sim com outros supervisores onde a troca de informações seria de grande valia, pois a

socialização de “problemas e soluções” se daria no intuito de todos contribuírem para a melhoria do PPPPE como um todo.

Em termos, pois os jovens necessitam maior atenção. Acredito que haveria de ter mais tempo disponível para repassar aos jovens o máximo de conhecimento. (C.H.M)

Acredita-se que está insatisfação poderia ser sanada com um trabalho em equipe, onde na ausência ou dificuldade de repasse de atividades pelo supervisor isto fosse feito por outro funcionário muitas vezes mais próximo do próprio jovem.

As próximas declarações foram primordialmente negativas, no que se refere à preparação do próprio pesquisado para a função de supervisor, sendo que poderá ser satisfeita através das orientações dadas anteriormente:

Não. Estamos aprendendo aqui na [...] sermos supervisores. É muito fácil dar atividades menores, mais fáceis, para não termos trabalho de ensinar. Ensinar, repassar conhecimento requer paciência, e nem sempre temos. Estamos sempre com a desculpa de excesso de trabalho. (C.A.R.L)

Não. A Eletrosul não proporciona condições adequadas para o desempenho das nossas ações. Não há orientação, nem treinamento de como lidar com os jovens que tem uma realidade e propósitos tão diferentes dos objetivos do programa e dos nossos. (K.S.O)

A próxima questão é abordada através do seguinte questionamento, “Como você se sente participando da preparação profissional dos jovens inseridos no PPPPE?”. Num geral as respostas tiveram o mesmo sentido de ser uma função gratificante, a qual proporciona um crescimento pessoal e profissional onde se constrói a cidadania mutuamente. Segue declarações mais significantes neste sentido:

Sinto-me gratificado. Contribui em parte para que esses jovens tenham um futuro melhor. (C.H.M)

Muito bem. Esta preparação também possibilita a você um crescimento profissional e pessoal. (H.O.D)

Penso que isto me traz um sentimento de construção da cidadania, minha e do aprendiz. (D.C.J)

Conta bastante para a nossa formação profissional, além da oportunidade de poder contribuir para a formação dos bolsistas. (F.R.R)

Consegue-se analisar que o supervisor tem o sentimento de responsabilidade com relação a preparação do jovem, onde a dedicação tem que ter espaço no dia-a-dia nos afazeres profissionais.

Uma atividade de muita responsabilidade e que demanda dedicação e supervisão direta. (C.S)

Com uma responsabilidade muito grande. (C.L.P)

Um único pesquisado demonstrou uma certa insatisfação nesta função, colocando a seguinte declaração:

Desmotivada, pois percebo que em nada contribuo para a sua formação profissional. (K.S.O)

Nesta questão o supervisor K.S.O., se contradiz ao se considerar desmotivada, pois acha que não contribui para a formação profissional do jovem, porém na terceira questão coloca como importante a sua função porque contribui para a melhoria da qualidade de vida não só dos jovens como também de sua família. Percebe-se que há um mal entendido, a formação profissional tem como sentido básico suprir as necessidades do sujeito, e isto está intrínseco na sua qualidade de vida, a qual engloba inúmeras outras situações.

A próxima questão é a fim de através do supervisor perceber a relação com o jovem, para assim podermos identificar de que forma se dá.

Todos os questionados colocaram que a relação é boa, porém com profissionalismo e responsabilidade, onde há respeito e comprometimento.

Segue na íntegra alguns depoimentos:

Muito boa. Deve haver respeito e confiança. (H.O.D.)

Muito boa, sempre sou muito franca e exijo o mesmo deles; cobro muito a responsabilidade deles. (C.L.P.)

Relação de respeito e compromisso, buscando sempre compreendê-los e fazer com que estes compreendam que a responsabilidade e o comprometimento são muito importantes. (C.H.M.)

Procuro despertar nele suas capacidades e habilidades natas com o senso de limites e responsabilidades. (V.V.C.)

Há que se observar que em alguns casos o relacionamento vai além da relação profissional muitas vezes tornando-a semelhante a de pais e filhos, onde há amizade, mas também cobranças. Entretanto, para alguns, esta relação também provoca um aprendizado para o próprio supervisor.

Como são pessoas que saíram há pouco tempo da adolescência e como tenho filhos nessa idade, tentava ser o mais informal possível, mas não esquecendo de fazer as devidas cobranças. (G.S.R.)

A nossa relação é profissional e fraternal. Gostamos de ter os/as jovens entre nós. Cobramos postura, profissionalismo, educação, etc., e cobramos de nós também que a relação seja a melhor possível. (C.A.R.L.)

Acredito ser boa. A cada nova experiência, tenho certeza de que estou também aprendendo. Não sou perfeito, porém no geral, creio estar mais ajudando que atrapalhando. (S.G.L.C.P.)

Acredita-se que a postura do supervisor pode proporcionar uma maior segurança no ambiente profissional, assim deixando o jovem mais à vontade, portanto possibilitando uma melhor preparação, ambientação e relacionamento com os demais.

4.2.4 Regras do PPPPE: treinamentos e remanejamento

Neste subitem analisa-se qual a opinião dos supervisores quanto aos treinamentos, os quais são de caráter obrigatório e o jovem tem que ser dispensado das atividades na empresa. E o remanejamento, troca de áreas, é feito a cada seis meses com todos os jovens, sendo este uma grande polêmica não só entre os jovens, mas também entre os supervisores.

A questão que engloba os treinamentos é “Você considera importante a participação dos jovens nos cursos e treinamentos oferecidos pelo programa? Justifique.” Todos, de uma maneira geral, acham importantes e essenciais os treinamentos considerados imprescindíveis para a formação e preparação profissional, mesmo que por muitas vezes o jovem se ausente da área por um tempo entendido, pelo supervisor, extenso.

Sim. São oportunidades que muitos não terão fora do programa e que

devem ser aproveitadas ao máximo pelos jovens. (T.B.S.)

Creio que é tão importante quanto o dia-a-dia vivido por eles no nosso ambiente profissional, pois tem acesso à informações importantes, comportamentos adequados, atividade fim da empresa etc., que não teriam se não fosse esse projeto. (G.S.R)

É primordial , é essencial. São treinamentos que os preparam para seguir em frente. Eles ficam muito pouco tempo entre nós, então faz-se necessário uma carga horária de treinamentos até maior do que oferecemos. (C.A.R.L)

Muito importante. Pois os treinamentos desenvolvem, capacitam e preparam os jovens para uma futura carreira profissional. (H.O.D.)

Sim. Esse é o objetivo do programa, prepará-los. (E.M.S)

Acho de fundamental importância. Há que se mostrar que a formação é contínua. Nós também precisamos de mais cursos mesmo já sendo empregados definitivos. (D.C.J)

Percebe-se nas demais declarações que o treinamento é considerado importante, mas que a carga horária é grande e isso tem como consequência a ausência do jovem na área, porém para a preparação ser feita amplamente e sem exceder a carga horária pré-estabelecida, isto se faz necessário. E também há o questionamento quanto aos conteúdos dos treinamentos, porém nos atentemos ao fato de que os treinamentos são gerais, como já descrito no capítulo anterior, e que não são somente em prol dos serviços realizados durante PPPPE, mas sim tem o objetivo de facilitar com estes o ingresso do jovem no mercado de trabalho.

Sim, porém eles parecem ter uma carga horária demasiado grande de treinamento que os deixa muito tempo afastado do serviço. (V.V.C.)

Considero importante, apesar de questionar alguns treinamentos. Acredito que os mesmos também tem o cunho de sociabilidade. (S.G.L.C.P.)

Em alguns. Porém, na minha percepção, os treinamentos são subaproveitados, ou seja, não estão sendo aplicados para o desempenho das funções do jovem aqui na empresa. (K.S.O.)

A próxima questão vem ao encontro das regras do programa, as quais tanto o supervisor quanto o jovem são obrigados a acatar, sendo esta uma questão bastante controversa, pois pelo fato de os jovens serem inseridos nas áreas já no terceiro mês, por conta do curso de informática, restam somente nove meses para a parte prática e os demais cursos no decorrer do programa. Quando o jovem completa metade do tempo restante em uma área há uma troca com outro jovem, e

isto é bastante confuso para a maioria dos jovens, pois ele já se acostumou com as pessoas, com o ambiente de trabalho, com as atividades. E também bastante complicado na maioria dos casos para o supervisor, pois ele terá que ensinar novamente para outro bolsista e isso leva algum tempo, sendo que quando o jovem realmente já está fazendo a atividade sozinho, com mais tranquilidade, ele muda para outra área.

A justificativa para esse remanejamento é bastante plausível, pois o jovem aprende outros ofícios e se socializa com outras pessoas e isso tem grande valia para a sua preparação profissional, toda a ansiedade, todo o medo que o jovem passa ao trocar de área são fatos importantes para a sua formação. E a condição do supervisor fica complicada, deveria ser mais tempo de duração na área, mas o programa prevê somente 12 meses. Veremos a seguir alguns depoimentos quanto ao remanejamento ser considerado positivo, segundo a pergunta “Você considera importante o remanejamento dos bolsistas, a cada seis meses, como prevê o programa? Justifique.”

Acho interessante para eles aprenderem novas atividades e até mesmo no relacionamento interpessoal. (E.T.)

Sim, muito importante. As pessoas tem vícios e sendo assim eles conhecem pessoas diferentes com maneiras de trabalhar diferentes. (C.L.P.)

É importante até mesmo para que estes conheçam outras áreas e convivam com outras pessoas. (C.H.M.)

Sim, porque possibilita um aprendizado maior, contato com outras atividades e com outro grupo de profissionais. (C.S.)

Sim, afinal estão adquirindo experiência e aprendendo novos ofícios. (E.M.S.)

Sim. Desta maneira o bolsista pode ter contato com outras atividades e outras pessoas aumentando sua experiência. (T.B.S.)

Foram feitas algumas considerações importantes, entretanto não totalmente positivas, quanto ao remanejamento, que pelo fato de ser um momento delicado no programa, teremos que avaliar os prós e os contras, pois corremos o risco de muitas vezes o supervisor não querer trocar e acabarmos perdendo espaço dentro da empresa. Segue depoimentos na integra:

Considero importante se o bolsista não estiver bem adaptado ao local em

que se encontra e as atividades que realiza. Caso contrário, considero mais importante não existir o remanejamento. (S.G.L.C.P.)

Não sei. Acho que devemos avaliar. Se a área e o/a jovem necessita de remanejamento – achamos importante. Se ele está desenvolvendo um bom trabalho naquela área e o supervisor considerar importante a sua permanência, é algo que teremos que discutir. (C.A.R.L.)

Em parte é bom, mas na maioria das vezes não é bom para a Empresa, pois eles acabam adquirindo habilidades nesse período que nos ajudam consideravelmente na execução das atividades, e se perdem ao serem remanejados para outras áreas. (G.S.R.)

Não. Acho que os critérios tem que ser revistos. Na maioria dos casos, interfere no aprendizado e no desenvolvimento das atividades, com prejuízo tanto para a área quanto para o bolsista. (F.R.R.)

Sim, apesar que seis meses é curto demais para aprender realmente na minha área. (S.R.B.C.)

Essas declarações acima remete-nos ao período de estágio, pois quando o bolsista não se adaptava a área, fazia-se uma avaliação e se fosse o caso adiantava-se esse remanejamento, muitos trocaram de área mais de duas vezes, que é o usual. Acredita-se que se o programa tivesse uma duração maior poderia haver esse remanejamento sem maiores problemas, pois, como visto nesta pesquisa, não são todos que acham ruim este momento. Creia-se que uma pauta de reunião sobre esse assunto com os coordenadores e supervisores, poderia chegar em um consenso, e fazer-se o remanejamento, somente diante de uma avaliação e análise para a percepção se este remanejamento vai ser importante para o jovem ou se a atividade que lhe é oferecida agrega muitos conhecimentos ou não. Observa-se que muitas vezes o jovem é prejudicado no remanejamento, pois sai de uma área aonde tem bom desempenho e adaptação e em outra área ocorre o contrário, então acredita-se que poder-se-ia avaliar cada caso e, assim definir o remanejamento. Sempre lembrando que diversificar o aprendizado é de extrema importância, porém isto pode ser feito na mesma área a qual o jovem se encontra.

Outra contribuição quanto ao remanejamento é a troca ser feita somente em áreas administrativas, e não nas áreas técnicas, as quais agregam conhecimentos mais específicos, mas como escrito acima cada caso deverá ser analisado. Segue depoimentos:

É muito importante principalmente entre as áreas administrativas. Quanto à área técnica eu acredito que quanto mais se pratica mais se aprende. É

preferível ter uma boa base sobre uma atividade do que ter várias atividades meia boca. (H.O.D.)

Na área administrativa sim, na técnica não. (V.M.P.F.)

Vê-se que o esclarecimento dessas regras deverá ser feito com os supervisores, pois o significado do programa é a preparação profissional a qual se faz através de atividades práticas e teóricas, sendo os treinamentos a qualificação a qual diferenciará o jovem dos demais. Torna-se imprescindível uma avaliação quanto à afetividade do remanejamento, se realmente o objetivo de aprender outros ofícios está acontecendo, e segue minha sugestão que cada caso terá que ser avaliado individualmente, para podermos aumentar a efetividade do programa.

4.2.5 Sugestões para o PPPPE

Dos dezesseis pesquisados, dez deram sugestões novas ou possíveis alterações, cinco declararam que não mudariam nada e somente um declarou que acho que o programa deveria ser excluído. As sugestões que mais apareceram, foram a questão do uniforme ser repensada, maior duração do programa, mais treinamentos, questão escolar, incluir parcerias com mais entidades.

Como já considerado no capítulo anterior, a questão do perfil do jovem na área também foi colocado pelos supervisores:

Alteraria a escolha dos jovens para participar. Nem sempre os mais necessitados são aqueles que mais aproveitam do projeto. Geralmente, eles desistem, acarretando na perda da vaga. Dessa forma, eu incluiria uma segunda chamada. (S.G.L.C.P)

Conforme as atividades à serem desenvolvidas na empresa, esses jovens deveriam ser submetidos a uma entrevista, de forma a determinar o seu perfil. Acho que em algumas áreas, eles parecem estar ociosos, não desenvolvendo o aprendizado necessário. (G.S.R.)

Há também a preocupação com o jovem quando ele sai do programa, porém há uma parceria com algumas empresas, mas nada que seja efetivo, que quando o jovem sai do programa ele terá uma oportunidade de fazer uma seleção. As empresas quando necessitam requisitam alguns currículos dos jovens. Creio que o

jovem sairia mais motivado se tivesse ao menos uma seleção ou entrevista agendados, pra isso teríamos que ampliar as empresas parceiras e fazendo aqui uma pré seleção estabelecendo as aptidões para tal cargo. Segue relatos dos pesquisados:

A preocupação que tenho em relação ao término do programa, é que o jovem fica sem uma colocação no mercado de trabalho. O programa poderia fazer uma triagem destes jovens, separando-os por aptidões e encaminhá-los às agências de recrutamento e seleção. (C.H.M.)

Um programa tipo bolsa de emprego, em parceria com empresas privadas, para colocação no mercado de trabalho após esta experiência. (F.R.R.)

Trouxeram também como sugestão intensificar ações junto com os bolsistas e também a troca de experiências entre os supervisores, que é uma das principais recomendações deste TCC.

Intensificaria ações educativas junto aos jovens e promoveria troca de experiências entre os supervisores. (C.S)

E a única opinião para exclusão do programa, percebe-se que este supervisor está bastante insatisfeito com o PPPPE até por análise das demais respostas, onde demonstra desinteresse e falta de informação.

Sinceramente eu excluiria. (V.M.P.F.)

Tanto por essa última declaração e pelas demais, crê-se que foi significativa esta pergunta, pois pode-se identificar a visão do supervisor diante do programa, vê que todas terão que ser avaliadas e pensadas, e logo discutidas com os coordenadores.

4.2.6 O que é preparação profissional para os supervisores?

Na última pergunta coube a seguinte indagação “ O que significa pra você, no geral, preparação profissional?” A qual visa estabelecer uma identificação por

parte do supervisor com relação ao intuito maior do programa, que é qualificar o jovem para facilitar seu ingresso no mercado de trabalho.

Significa basicamente adquirirem o senso de responsabilidade, comprometimento, a boa relação humana, necessários para uma boa organização. (G.S.R.)

Adquirir confiança em si para enfrentar qualquer atividade, estando apto a nova aprendizagem. Procurando realizar a atividade com mais responsabilidade, agilidade e perfeição possível. (V.V.C.)

Treinamento, educação e capacitação pra prover um nivelamento para a competição profissional. (F.R.R.)

Preparação profissional deve ser entendida como sendo o conhecimento mínimo necessário para atuarmos no mercado de trabalho. Esta mesma preparação faz com que os jovens obtenham uma noção prática de relacionamento interpessoal. (C.H.M.)

Preparação profissional é um processo que busca o desenvolvimento de habilidades profissionais e pessoais, num aprendizado constante de auto-conhecimento, de respeito as diferenças e de valorização do relacionamento interpessoal no ambiente corporativo. Possibilita ainda, perceber que as relações de produções, seja de bens ou serviços, que tem interferência local e na sociedade. (C.S.)

Ter habilidade, atitude, valores e conhecimento, ou seja ter a ferramenta técnica para poder fazer e proatividade para fazer. (K.S.O.)

A este respeito, Silva (apud LAPA, 2006, p. 51):

A educação para o trabalho tem como tarefa, restituir ao homem a possibilidade de realizar e desenvolver capacidades através do trabalho, isto é, a possibilidade de conhecer de apropriar-se, de transformar o processo de produção aproveitando as potencialidades do desenvolvimento técnico, na busca pela sua formação profissional.

Observa-se que a preparação profissional é algo contínuo, e o PPPPE coloca o jovem em busca de conhecimento e amadurecimento, objetivando assim crescimento e o desenvolvimento de competências que assim possam levar há uma transformação de realidade. E que especificamente neste programa a intervenção do Serviço Social na socialização de informação como ferramenta facilitadora de um processo de aprendizagem e conscientização, no que diz respeito não só aos bolsistas, mas com os supervisores também, pois são eles multiplicadores de conhecimentos, modelos para esses jovens.

Após demonstrar os resultados e a análise da pesquisa, termina-se aqui este

capítulo e na seqüência apresenta-se as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema capitalista de produção sempre superou as suas crises, criando alternativas, tanto no âmbito econômico quanto no social e fica evidente que o objeto dessas transformações é o trabalhador com a sua força de trabalho, como o maior prejudicado pelas novas mudanças. Sendo o profissional de Serviço Social, que também é afetado pelas transformações do mundo do trabalho, habilitado para desenvolver estratégias de garantia de direito a todos os cidadãos, sendo que hoje diante da realidade a qual vivemos é algo desafiador, pois há uma acumulação de capital cada vez maior e conseqüentemente o proletariado está sujeito a precarização e flexibilização dos seus direitos.

E neste contexto o governo, como resposta ao desemprego, patrocina programas como o Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego (PPPPE), onde tenta garantir o processo de profissionalização e facilitando o ingresso no mercado de trabalho. Lembrando ainda que sendo os jovens de 18 a 24 anos são uma parcela significativa do *quantun* de desempregados no país, para não falarmos no mundo.

A partir da vivência de estágio, de aproximadamente dois anos, na Eletrosul Centrais Elétricas S.A, patrocinadora e local onde é executado o PPPPE, me instigou a questão dos supervisores, pois não via um trabalho entre supervisor-supervisionado, onde também pude perceber diversos conflitos, e eu me indagava om por quê isto acontecia, e a partir desta prática observei que o supervisor é um dos sujeitos principais no programa, pois percebo que os jovens se espelham nestes, tanto de forma positiva como negativa. A partir daí tornou-se imprescindível para mim uma pesquisa com os profissionais que diariamente conviviam com os usuários do programa.

Na análise da pesquisa aplicada junto aos supervisores dos quatro estados, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná e Mato Grosso do Sul, que abrangem a Eletrosul e nas cidades as quais possuem jovens inseridos pelo PPPPE. Foram levantados, pontos negativos e positivos quanto à percepção dos supervisores.

Vê-se que Florianópolis e São José, onde pode-se ter maior aproximação com os jovens, os treinamentos são de qualidade e que não abrangem cursos voltados diretamente a práticas profissionais como também palestras sobre ética,

planejamento familiar e cidadania, pois sendo o trabalho um direito do indivíduo, poderíamos afirmar que seria o mesmo que praticar a sua cidadania, dessa forma contribuindo para a subsistência da sua família, o que como sabemos é uma obrigação do Estado a garantia desse direito constitucional.

Sendo, também, parte desta formação o momento em que o jovem tem a sua primeira experiência profissional, dentro do PPPPE, na parte prática, a qual é supervisionada e orientada pelo profissional voluntária, porém funcionário concursado da Eletrosul. Sendo este parte essencial no desenvolvimento do programa e, sobretudo do jovem.

A pesquisa trouxe dados importantes para a obtenção de informações referentes a este dia-a-dia com o jovem, pode-se concluir que o supervisor, na sua maioria, entende a sua função no programa, que é a de orientar e supervisionar, instruindo o jovem, para que ele ingresse no mercado de trabalho, observando a condição que este jovem se encontra que é peculiar, em processo de formação profissional.

Pode-se observar que alguns supervisores têm a visão de “ajudar”, do senso comum quanto ao objetivo do programa, e não percebe-se a análise no sentido de garantia de direitos, apesar de ser citado o fato de o PPPPE poder facilitar a busca pelo primeiro emprego. Há a questão da oportunidade desta qualificação, onde os supervisores se vêem parte integrante.

Através da pesquisa, pudemos perceber que grande parte desses supervisores se interessa em contribuir com a formação dos jovens da maneira que acha mais apropriada, mantendo um bom relacionamento interpessoal com o jovem. Definem o papel do supervisor como algo importante onde requer muita responsabilidade, analisando até como uma contribuição para a sociedade.

Quanto à regra do programa que é o remanejamento e os treinamentos, que de certa forma causam controvérsias entre os supervisores, percebe-se que os conteúdos dos treinamentos na sua maioria, são considerados importantes, porém alguns acham a carga demasiadamente grande; o remanejamento também é visto por alguns como algo desnecessário se o jovem está indo bem na atual atividade e outros consideram de extrema importância, pois o jovem pode englobar maiores conhecimentos profissionais e também de relacionamento.

O Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego (PPPPE) bem como o supervisor exercem importante função na vida profissional do jovem

inserido, porém visto algumas questões já analisadas no capítulo anterior percebemos que, por exemplos, termos como “menor” e o fato de alguns supervisores estarem desmotivados, e que não tem conhecimento dos principais critérios do programa, observa-se que há muito o que fazer na melhoria continua do programa e o fator supervisor é algo eminentemente prioritário: informando-o e assim buscando conjuntamente, coordenação e supervisores, a garantia de direitos dos jovens.

Por toda a análise das respostas à pesquisa, constatou-se que apesar de entenderem que o programa é para facilitar o ingresso desses jovens no mercado de trabalho, vê-se que é necessário a realização de treinamentos para melhor prepará-los. Onde sugere-se questões como: o perfil dos jovens inseridos do programa; justificar a carga horária e o conteúdo dos treinamentos; sobre a tarefa de orientar e repassar atividades; trabalhar questões referente ao mundo do trabalho juvenil; como se dá a composição familiar deste jovem e abrir espaço para estes supervisores trocarem idéias e sugerir melhorias no desenvolvimento da parte prática.

Fica então essa sugestão, que seja elaborado um projeto de qualificação e treinamento para esses supervisores, no início e no final de cada turma inserido no PPPPE, objetivando um melhor aproveitamento da contribuição dos supervisores no processo de preparação profissional. E que seja feito uma cartilha para esse supervisor, onde seja elaborado de forma à subsidiar as ações deste, onde seja definido qual a função deste funcionário dentro do programa, que contenha informações referentes ao PPPPE e aos jovens inseridos.

Não encerra-se aqui o estudo de questões relacionadas ao PPPPE, por entender que teve questões que não puderam ser mais exploradas durante a pesquisa. Sugere-se então que seja realizada uma pesquisa mais apurada quanto, por exemplo: quem e como é escolhido este supervisor?

Dessa forma, para concluir indica-se uma resposta à pergunta realizada no título de nosso TCC: - para que haja de fato uma relação de harmonia entre os supervisores(as) e os bolsistas, propõe-se que a intermediação entre jovem e supervisor seja feita por um profissional do Serviço Social, pois este está habilitado a garantir os direitos destes jovens, direitos estes que devem ser tutelados por um assistente social, buscando a emancipação destes jovens, visando a cidadania e a justiça social como prevê o projeto ético político da profissão.

Fica aqui registrado também a sugestão de fazer uma pesquisa para saber qual a percepção do jovem quanto ao supervisor, e também sobre o primeiro emprego deste jovem, qual e como se dá esta contratação, que tipo de emprego os jovens estão ingressando, pois hoje percebe-se uma grande terceirização e precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDERSON, P. **Balço do neoliberalismo**. In: GENTILI, P.; SADER. Rio Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

BORENSTEIN, C. R. **A dinâmica do sistema de poder nas organizações do setor elétrico brasileiro: o caso da Eletrosul**. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/teses96/borenstein/index/index.htm>>. Acesso em 19/04/08.

CATTANI, A. D.(org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Universidade, 1997.

CIRINO, A. P. J. **A parceria entre a Eletrosul e a ONG Transmissão da Cidadania e do Saber: uma experiência de estágio em Serviço Social atuando com o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

CUNHA, C. A. C. da; WANDERLEY, J. M. C.; FILHO, C. S. **Estudo comparativo da produtividade entre os sistemas de produção puxada e empurrada da indústria de calçados: o caso Cambuci**. XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção - Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out de 2003.

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

ELETROSUL. (2008). Disponível em: <<http://www.eletrosul.gov.br/home/index.php>>. Acesso em 20/04/08.

Emir (Org.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 4 ed. São Paulo: Loyola, 1994.

- HAYEK, F. A. von. **O caminho da servidão**. 2. ed. Porto Alegre: Globo, 1977. 234
- IAMAMOTO, M. V. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2001.
- IANNI, O. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.
- IPEA. (2008). **Há 3,5 vezes mais jovens sem emprego do que adultos**. Disponível em: <www.globo.com>. Acesso em 21/05/2008.
- LAPA, F. S. da. **O papel do orientador do jovem aprendiz inserido na caixa econômica federal**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2007.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, [19--]. v. 3
- MESZAROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2002. 1102p.
- NEGRÃO, J. J. **Para conhecer o neoliberalismo**. São Paulo: Publisher Brasil, 1998.
- NETTO, J. P. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**. Coleção Questões da nossa época, v.20. São Paulo: Cortez, 1993.
- NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho**. São Paulo: Autores Associados, 2004.
- POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego: as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.
- _____. **O Emprego na Globalização: a Nova Divisão Internacional do Trabalho e os Caminhos que o Brasil Escolheu**. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.
- RAGO, L. M.; MOREIRA, E.F. P. **O que é taylorismo**. 7. ed. São Paulo: Brasiliense, 1993. 102p.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: Métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 9 reimpr., 2008.
- SILVA, P. G. 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.

SIMIONATTO, I. **Gramsci: sua teoria, incidência no Brasil, influência no Serviço Social.** 3. ed. Florianópolis: UFSC, 2004.

STEINKE, C. B. M. **Relatório de estágio curricular obrigatório.** Departamento de Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Florianópolis, Semestre 2008/2.

TORRES, T.G. **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.

APÉNDICE

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SUPERVISORES**Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego (PPPPE)**

Supervisor: _____

Idade: _____ Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade: _____

Área: _____

Cargo: _____

1) Para você o que significa o Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego?

2) Na sua concepção como deve ser a atitude do supervisor?

3) Você considera importante ser supervisor destes jovens? Justifique.

4) Você se considera preparado para ser supervisor destes jovens?

5) Como você se sente participando da preparação profissional dos jovens inseridos no PPPPE?

6) Como é a sua relação com o jovem?

7) Você considera importante a participação dos jovens nos cursos e treinamentos oferecidos pelo programa? Justifique.

8) Você considera importante o remanejamento dos bolsistas, a cada seis meses,

como prevê o programa? Justifique.

9) O que você alteraria ou incluiria no Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego?

10) O que significa para você, no geral, preparação profissional?

ANEXO

