

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

**ALICE GRINGS**

**A TERCEIRIZAÇÃO NA ELETROSUL: a percepção dos trabalhadores e seus vínculos  
de trabalho**

**FLORIANÓPOLIS - SC**

**2009/2**

**ALICE GRINGS**

**A TERCEIRIZAÇÃO NA ELETROSUL: a percepção dos trabalhadores e seus vínculos  
de trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial, ao Departamento do curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, para obtenção do título de bacharel em Serviço Social.

**Orientadora: Profa. Dra. Liliane Moser.**

**FLORIANÓPOLIS - SC  
2009/2**

**ALICE GRINGS**

**A TERCEIRIZAÇÃO NA ELETROSUL: a percepção dos trabalhadores e seus vínculos  
de trabalho**

Este trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequadamente para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social e aprovado pelo Curso de Serviço Social, da Universidade Federal de Santa Catarina em 08 de dezembro de 2009.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Profa Dra. Liliane Moser (UFSC)  
Presidente

---

Profa Msc. Rita de Cássia Gonçalves (UFSC)  
1ª Examinadora

---

Assistente Social Cristiane Spricigo (Eletrosul)  
2ª Examinadora

*Dedico o presente Trabalho de Conclusão de Curso,  
aos meus pais, Lindolfo Aloísio e Clari Grings,  
pela dedicação, incentivo e educação dado ao longo dos anos.*

## AGRADECIMENTOS

Nesse momento de nossa vida nos deparamos com mais uma etapa vencida. Para isso, passamos por vários percalços que só serviram para fortalecer e fazer com que chegássemos até aqui. Esse período foi marcado pela presença de algumas pessoas que foram fundamentais durante todo processo de formação, por meio de incentivo. Diante disso, quero expressar os meus agradecimentos para essas pessoas.

Em primeiro lugar, quero agradecer a **Deus**, pela vida, pelo amor, força saúde e persistência concedida, o que auxiliou para ultrapassar todas as dificuldades que encontrei durante o período de formação.

Quero agradecer aos meus pais, **Lindolfo** e **Clari** que foram e são fundamentais na minha vida, são os responsáveis pela pessoa que sou, e ainda, são exemplo de simplicidade e de vida a ser seguida.

Ao meu irmão **Vilson** e minha cunhada **Marlene**, agradeço por todo o incentivo e apoio que me deram ao longo dos anos.

A minha irmã **Marlene**, agradeço pela companhia, carinho e dedicação que expressou no período de minha formação.

Ao meu irmão **Astor** e meu sobrinho **Renan Augusto**, agradeço pelos momentos de dedicação, de apoio e carinho que tiveram.

As minhas amigas **Nirtes** e **Carlise**, que são minha segunda família, pois juntamente com meu irmão Astor e minha irmã Marlene, dividimos a mesma moradia.

Ao meu namorado **Elias**, o amor da minha vida, pela paciência e dedicação que teve em todos os momentos, e ainda, pelo incentivo para a concretização desse sonho.

Um agradecimento especial aos meus tios **Egídio** e **Marlene**, e os primos **Joel** e **Rayel**, pelo incentivo dado nesse período.

Quero agradecer também, a uma família em especial, **Valmor**, **Lídia** e “a minha menina” **Raquel**, que me acolheram durante sete anos de minha vida e assim, foram fundamentais para a minha formação acadêmica. Estendo esse agradecimento aos demais, que durante os sete anos me apoiaram e incentivaram.

Agradeço a professora e orientadora **Liliane** por ter aceitado o meu convite de orientar esse trabalho, e soube em todos os momentos auxiliar para a construção desse conhecimento de forma brilhante que será muito significativo para a minha formação profissional.

Aos profissionais que compõe essa banca, professora **Rita de Cássia** e Assistente Social **Cristiane** que aceitaram o convite em participar desse momento e assim contribuindo para a minha graduação.

Agradeço aos profissionais da Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional – DVSS da Eletrosul Centrais Elétricas S/A, em especial as profissionais do Setor de Acompanhamento Social e Funcional – SEASF, minha supervisora **Cristiane**, e as demais Assistente Sociais, **Glória**, **Katty**, **Maria da Conceição** e **Priscila**, que foram exemplos de atuação profissional, pois em todos os momentos me acompanharam nessa minha primeira experiência numa ação voltada, de acordo, com o projeto ético político da profissão.

Quero agradecer principalmente aos **trabalhadores terceirizados** que prestam serviços ao Prédio Sede da Eletrosul, que se dispuseram em participar da pesquisa, o que foi fundamental para a construção do referido conhecimento.

Quero agradecer também **aos amigos** do Hospital Universitário - UFSC, que sempre me incentivaram e torceram para que eu conseguisse cumprir mais essa etapa na minha vida.

As minhas amigas do curso de Serviço Social, que foram importantes durante a formação, dividimos vários momentos, entre aprendizagem, diversão, descontração e não podendo esquecer os momentos de desabafos e de dificuldades no decorrer desse período, por isso, um muito obrigada a **Ana Flávia**, **Carol**, **Emanuella**, **Greicy**, **Joziane**, **Lucimar**, **Marisa**, **Silvana** , **Viviane**.

Aos **professores** do Departamento do Serviço Social que auxiliaram na aprendizagem, que insistiram e incentivaram para a construção desse trabalho, cada qual em suas particularidades, contribuíram para a formação profissional.

Finalizando, quero agradecer a todas as pessoas que de uma ou outra forma contribuíram para que eu conseguisse vencer mais essa etapa na minha vida.

***MUITO OBRIGADA!***

*“Dizem que o que procuramos é um sentido para a vida.  
Penso que o que procuramos são experiências  
Que nos façam sentir que estamos vivos”.*  
*(J. Campbell)*

GRINGS, Alice. **A inserção dos trabalhadores terceirizados na Eletrosul Centrais Elétricas S/A: Prédio Sede.** 2009. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo mostrar a visão que os empregados terceirizados que prestam serviços ao Prédio Sede da Eletrosul Centrais Elétricas S/A possuem de sua posição. A pesquisa, de caráter qualitativa e de caráter exploratória, ocorreu no âmbito do Programa Terceira de Primeira – 3 D 1 desenvolvido pela Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional – DVSS, da qual o Serviço Social faz parte. O referido Programa é direcionado a todos os empregados terceirizados que prestam serviços à Eletrosul. Para tanto, entrevistamos um universo de 12 empregados terceirizados que prestam serviços a Eletrosul, em diversas áreas, tais como: recepção, jardinagem, limpeza, manutenção de máquina de impressão e reprodução, mensageiro, remanejamento de materiais, copa, técnico de sonorização e manutenção áudio visual, auxiliar na gestão de contratos de poços e serviços, manutenção civil, e vigilância. A pesquisa apresentou dados que trazem a trajetória/experiência laboral dos trabalhadores terceirizados, bem como, a trajetória laboral na prestação de serviços a Eletrosul. Os dados obtidos por meio da pesquisa demonstram que a inserção dos empregados terceirizados no mercado de trabalho é repleto de angústias e incertezas relacionadas com o futuro profissional. Essa questão está presente devido a natureza do mesmo, por ser um trabalho que surgiu durante a Segunda Guerra Mundial com o intuito de transferir as atividades auxiliares para terceiros, e posteriormente, na década de 1990, teve seu auge com a implementação de uma política neoliberal que instituiu uma flexibilização e uma tentativa de desmonte dos direitos trabalhistas, o que significa a precarização do trabalho. Outro dado demonstra que a maioria dos empregados terceirizados gostam das atividades que realizam, e para isso o ambiente de trabalho e os colegas contribuem. Por outro lado, observamos que a maioria dos empregados entrevistados não vinculam as atividades desenvolvidas ao Programa 3 D 1, ou ainda, não reconhecem o Programa. Por outro lado, a pesquisa mostrou a opinião dos trabalhadores terceirizados, que vincularam essa posição a inferioridade, menos qualidade profissional, a dificuldade de se manter no mercado de trabalho devido a fragilidade dos laços contratuais. E por fim, demonstra possível atuação do Serviço Social por meio do Programa 3 D 1.

Palavras-chave: trabalho, terceirização, Empresa, Serviço Social, empregado terceirizado.



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Programas desenvolvidos pelo Serviço Social na Eletrosul Centrais Elétricas S/A.....	41
Quadro 2 – Empresas terceirizadas contratadas pela Eletrosul (2008).....	58
Quadro 3 – Empresas terceirizadas contratadas pela Eletrosul (2009).....	58
Quadro 4 – Serviços e empresas terceirizadas.....	59
Quadro 5 – Função e cursos de aperfeiçoamento.....	60

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Empregados terceirizados partícipes da pesquisa.....51

Tabela 2 – Tempo de desenvolvimento de suas atividades de forma terceirizada na Eletrosul.....62

## LISTA DE SIGLAS

ARENA – Aliança Renovadora Nacional  
CCQs – Círculos de Controle de Qualidade  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CLT – Consolidação de Leis Trabalhistas  
COSE – Centro de Operação do Sistema da Eletrosul  
DGP – Departamento de Gestão de Pessoas  
DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho  
DVSS – Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional  
EUA – Estados Unidos da América  
MME – Ministério de Minas e Energia  
NG – Norma de Gestão Empresarial  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
NOS – Operador Nacional do Sistema  
PAPD – Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência  
PLER – Programa de Prevenção a Lesões por Esforços Repetitivos  
PND – Programa Nacional de Desestatização  
PRAD – Programa de Prevenção ao uso de Álcool e outras Drogas  
PSV – Programa Saúde e Vida  
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas  
SESC – Serviço Social do Comércio  
SESI – Serviço Social da Indústria  
SEASF – Setor de Acompanhamento Social e Funcional  
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>1. A ORIGEM E ESTRUTURA DO MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
1.1 Da origem aos dias atuais.....	15
1.2 A implantação e fases da terceirização.....	22
<b>2. A ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S/A: seu histórico e caracterização.....</b>	<b>29</b>
2.1 Contextualização da Eletrosul Centrais Elétricas S/A.....	29
<b>3. AS REQUISIÇÕES AO SERVIÇO SOCIAL NO ÂMBITO DAS EMPRESAS.....</b>	<b>36</b>
3.1 A atuação profissional do Serviço Social nas Empresas.....	36
3.2 A inserção do Serviço Social na Eletrosul Centrais Elétricas S/A.....	39
<b>4. A TERCEIRIZAÇÃO NA ELETROSUL.....</b>	<b>46</b>
4.1 Serviços terceirizados na Eletrosul Centrais Elétricas S/A.....	46
4.2 Os trabalhadores terceirizados que prestam serviços ao Prédio Sede.....	49
4.3 A experiência/trajetória laboral dos empregados terceirizados.....	53
4.4 A vivência na prestação de serviços terceirizados na Eletrosul.....	62
4.5 O olhar dos trabalhadores (as) terceirizados (as) .....	66
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>71</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>73</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>78</b>

## INTRODUÇÃO

A motivação para a elaboração do presente Trabalho de Conclusão de Curso surgiu a partir da inserção no campo de estágio na Eletrosul Centrais Elétricas S/A, realizado no período de 02 de fevereiro a 09 de novembro de 2009.

Durante a realização do estágio houve a apresentação de diversas frentes de atuação do Serviço Social nesse contexto, ao mesmo tempo, foram realizadas diversas pesquisas bibliográficas, incluindo outros Trabalhos de Conclusão de Curso relacionados à Eletrosul. Dessa forma, surgiu o interesse de analisarmos a inserção dos empregados terceirizados no mercado de trabalho, em especial, na Empresa. Assim, buscamos investigar o que significa para os mesmos serem trabalhadores terceirizados.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativa e exploratória com os trabalhadores terceirizados que prestam serviços ao Prédio Sede da Eletrosul. Para isso, foi elaborado um instrumental específico que abrangeu os diferentes setores como: recepção, jardinagem, limpeza, manutenção de máquina de impressão e reprodução, mensageiro, remanejamento de materiais, copa, técnico de sonorização e manutenção áudio-visual, manutenção civil, e vigilância, totalizando um universo de doze empregados terceirizados.

A escolha das funções foi com o intuito de abranger o maior número de setores possíveis, e, além disso, os trabalhadores selecionados desenvolvem suas atividades no horário de realização do estágio, o que facilitou o acesso aos mesmos.

A pesquisa ocorreu no âmbito do Programa Terceira de Primeira – 3 D 1, direcionado aos empregados terceirizados que prestam serviços a Eletrosul. O referido Programa é desenvolvido pelos profissionais que atuam na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional – DVSS, com o intuito de desenvolver ações que assegurem o respeito e a proteção ao direito à saúde, a integridade dos empregados das empresas controladoras e das pessoas físicas prestadoras de serviço, atuando nos fatores de risco, promovendo a melhoria contínua em saúde, segurança, relações interpessoais e qualidade de vida.

Por meio da pesquisa buscamos responder alguns questionamentos com relação à trajetória laboral dos empregados terceirizados, sua inserção no âmbito da empresa e ainda, sua posição como tal.

Dessa forma, o presente trabalho foi elaborado em quatro seções. Na primeira seção, apresentamos a contextualização do mundo do trabalho, seu surgimento na vida do ser humano como algo intrínseco ao homem. Sequencialmente enfatizamos o processo de reestruturação do modo de produção, e as implicações no mundo do trabalho. Finalizando a

seção, destacamos o surgimento da terceirização, que possui como marco inicial a Segunda Guerra Mundial, sendo uma transferência de serviços para terceiros, tendo seu auge de contratação na década de 1990 com a incorporação de políticas neoliberais, flexibilização dos contratos de trabalho e uma tentativa de diminuição dos direitos trabalhistas.

Para darmos sequência, a segunda seção apresenta o histórico e a contextualização do campo de estágio, ou seja, a Eletrosul Centrais Elétricas S/A, da qual destacamos sua origem como uma subsidiária da Eletrobrás e que atua na geração e transmissão de energia em alta e extra alta tensão.

Na terceira seção abordamos a atuação do Serviço Social nas Empresas, que foi sendo requerido a partir da década de 1940, tendo a ampliação do espaço de atuação no final da década de 1970 e início da década de 1980, com o desenvolvimento da era industrial e posteriormente, o enxugamento das vagas de atuação do Serviço Social devido o processo de reestruturação produtiva. Finalizando a seção, descrevemos a inserção do Serviço Social no contexto da Eletrosul, como um profissional que faz parte do quadro funcional da Empresa desde a sua criação e está inserido no Setor de Acompanhamento Social e Funcional – SEASF, na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional – DVSS.

Já na quarta e última seção, tratamos como se efetiva a terceirização na Eletrosul, que ocorre desde as primeiras obras de construção das barragens e teve sua ampliação na década de 1990 quando a Eletrosul teve o seu quadro funcional reduzido devido a adoção do Programa Emergencial de Gestão em 1990 e posteriormente, em 1991 a implantação do Programa de Incentivo à Demissão Voluntária durante o Governo de Fernando Collor de Mello. E dando sequência a seção, destacamos e analisamos a pesquisa realizada com os trabalhadores terceirizados que prestam serviços ao Prédio Sede da Eletrosul.

Para finalizar o presente Trabalho de Conclusão de Curso apresentamos as considerações finais, com intuito de destacar os resultados obtidos por meio da pesquisa e as questões mais relevantes nesse contexto, a percepção dos trabalhadores terceirizados sobre sua trajetória laboral e o significado de ser um trabalhador terceirizado. E ainda, destacamos possíveis frentes de atuação do Serviço Social nesse âmbito.

## **1. A ORIGEM E ESTRUTURA DO MUNDO DO TRABALHO**

### **1.1 Da origem aos dias atuais**

Ao analisarmos a história da civilização humana percebemos que o trabalho é intrínseco ao homem e apresenta características específicas de acordo com cada período histórico.

Nessa linha, Meireles (2007:01) destaca que “o homem se servia da força de trabalho sob as mais variadas formas e constituía relações”. O homem, ao utilizar sua força, no viés do trabalho, constitui relações com outras pessoas, com seus semelhantes, construindo assim uma vida em sociedade, a qual vai passando por mudanças de acordo com cada período e características que influenciam no convívio, e ainda contribuíram para as transformações da “sociedade em defesa dos direitos” (MEIRELES, 2007:01).

Nos primórdios da civilização, o homem vivia em pequenas comunidades, em tribos, onde suas funções se caracterizavam num trabalho para a obtenção dos alimentos para a própria subsistência, a qual era feita pela caça e pela pesca, e pequenas formas de agricultura com a utilização de ferramentas artesanais, produzidas pelo próprio homem.

Colossi, Consentino e Giacomassa (1997) destacam a compreensão de que o “trabalho dignifica o homem” e seu significado vem sendo construído ao longo da evolução histórica da civilização, e, por isso, é de suma importância para a inserção do homem na sociedade.

Na Idade Antiga, “prevaleceu o regime de escravidão, ao qual eram submetidos os prisioneiros de guerra, pelos povos vencedores” (MEIRELES, 2007:01), ficando evidenciado que existia uma exploração do trabalho humano, sem remuneração. Nesse contexto não se estabeleceu uma relação de trabalho, pois não ocorria uma troca de experiências que pudessem auxiliar para a construção de relações com o seu semelhante pelo fato da inserção num contexto de exploração e submissão as ordens dos povos vencedores das guerras.

Em sua produção, Liedke traz a definição que Marx descreve de trabalho, que é “uma atividade resultante do dispêndio de energia física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens e serviços, contribuindo, assim, para a reprodução da vida humana, individual e social” (Marx, 1867/1968 apud Liedke, 1997: 268).

Com as afirmações anteriores, compreende-se que o trabalho faz parte da vida do homem desde os primórdios, pois as atividades laborativas tiveram início com a obtenção de alimentos para a própria subsistência, através da caça e da pesca.

Posteriormente, por volta do século V, na Idade Média, encontrava-se em vigência o sistema feudalista, que se caracterizava pela concentração de poderes nas mãos dos senhores feudais, que segundo Meireles, eram tidos como “verdadeiros reis, por serem proprietários das terras produtivas, denominadas de feudos, valendo-se do trabalho de servos para seu sustento e de sua família” (MEIRELES, 2007:01). Após estarem satisfeitos com a quantidade de

alimentos produzidos, designavam uma recompensa aos “servos” pelo trabalho prestado, observando que a recompensa era o abrigo e o alimento que sobrou.

Diante das péssimas condições de vida a que eram submetidos, os “servos” se revoltaram, e o regime feudal entrou em crise, surgindo, assim, as “corporações de ofício, que eram organizações artesanais compostas pelos chefes, detentores dos meios de produção, e pelos companheiros e aprendizes que lhes prestavam serviço em troca de recompensa” (MEIRELES, 2007:01).

No período em que os senhores feudais detinham o poder, este era efetivado em âmbito local, mais centralizado. Após a revolta dos servos e a implementação dos “ofícios”, esse poder foi se descentralizando até o surgimento do “absolutismo monárquico” no fim da Idade Média e início da Idade Moderna. Segundo Meireles esse poder é “uma espécie de governo no qual somente aos reis cabia as vantagens políticas e a dominação social era praticamente absoluta” (MEIRELES, 2007:01). Essa forma de gestão acontecia em nível nacional, dentro do território de abrangência da monarquia.

Para fugir das determinações dos reis, a classe menos favorecida que não conseguia se impor à ordem, se instalara em cidades fora de alcance das determinações, o que originou “os burgos, que eram os centros de comércio dos burgueses. A consolidação desses centros, prosperou a ponto de originar o chamado modo de produção capitalista” (MEIRELES, 2007:02).

Apesar dessas mudanças, é somente no final do século XVII, com a Revolução Industrial na Inglaterra, que surge o trabalho assalariado. A Revolução Industrial foi marcada pelo surgimento das grandes indústrias e principalmente pela mecanização dos sistemas de produção, que influenciaram e modificaram a vida humana em sociedade.

Liedke destaca que o

Trabalho foi incorporado à ideologia burguesa como categoria universal e fundadora de toda a vida social, de forma independente de seu contexto histórico, como atividade natural de produção e troca de valores de uso, necessária à reprodução material da vida em sociedade (LIEDKE, 1997: 272).

Tendo essa idéia notamos o quanto o trabalho é intrínseco à vida do ser humano, influenciando sua vida social onde são incorporadas características delimitadas pela atividade laborativa.



Por mais que novos costumes fossem incorporados à sociedade, nesse período, as condições de trabalho se efetivavam de forma precária e ainda sem diferença no tratamento de mulheres e crianças, com jornadas de trabalho prolongadas e com baixa remuneração.

Giddens (2005:309) afirma que “antes da industrialização, a maior parte do trabalho ocorria em casa, sendo concluído coletivamente por membros da família”. Isso correspondeu ao período em que eram utilizados os mecanismos rudimentares, muitas vezes criados pelo próprio homem.

Apesar das transformações no modo de produção e o advento da Industrialização, a eficiência na produção veio juntamente com os sistemas de produção que caracterizaram cada período do mundo do trabalho. Para facilitar a compreensão das influências dos sistemas no mundo do trabalho, abordaremos alguns posteriormente.

Inicialmente podemos citar o sistema taylorista, o qual surgiu das mãos do engenheiro Frederick Winslow Taylor, considerado o pai da administração científica, no final do século XIX e início do século XX.

O trabalho que Taylor produziu foi publicado em 1911, em “Princípios da Administração Científica”, no qual, observou trabalhadores das indústrias, e constatou que deveriam ser organizados de forma hierarquizada, cada trabalhador desenvolvendo uma atividade específica na produção no âmbito da indústria. Destacou ainda, como principais características, a racionalização produtiva, a economia da mão de obra, aumento da produtividade no trabalho (HARVEY apud LOYOLA, 2005:121).

Cattani definiu o taylorismo como

Sistema de Organização do Trabalho, especialmente industrial, baseado na separação das funções de execução, na fragmentação e na especialização das tarefas no controle de tempos e movimentos e na remuneração por desempenho. É uma estratégia patronal de gestão/organização do processo de trabalho e, juntamente com o fordismo, integra a Organização Científica do Trabalho (CATTANI, 1997:247).

Além dessas considerações, Cattani destacou que a organização capitalista de produção “esbarrou na autonomia dos produtores diretos e na sua capacidade de definir a seqüência das tarefas e os ritmos de trabalho” (CATTANI, 1997:247). Isso significava o desejo de controlar por completo o tempo que o trabalhador necessitava para desempenhar suas funções, e ainda moldando-o de acordo com as exigências do modo de produção.

Dando continuidade a essa teoria, surgiu por volta de 1914 o sistema fordista, que seguiu a produção realizada por Taylor que se delimitava em melhorar a eficiência industrial. O industrial Henry Ford notou que ao se ter uma produção em massa era preciso que se

tivessem mercados em massa. Nesse contexto, Giddens (2005:312) referenciou que o fordismo é uma extensão dos princípios do gerenciamento científico de Taylor, “é o termo utilizado para designar o sistema de produção em massa atrelado ao desenvolvimento dos mercados em massa”.

De acordo com Harvey (apud LOYOLA, 2005:121), Henry Ford, em 1914, “introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa” para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros de sua empresa.

O propósito do “dia de oito horas e cinco dólares” era uma forma de obrigar o trabalhador a se disciplinar de acordo com as exigências da linha de montagem de alta produtividade. Era também uma maneira de proporcionar renda e lazer para que os trabalhadores pudessem consumir o que estava sendo produzido em grande escala (HARVEY apud LOYOLA 2005:122).

A introdução de maquinários e ferramentas especializados e projetados foi fundamental para o desenvolvimento desse sistema, sendo que a inovação mais significativa foi a “construção de uma linha de montagem com esteira rolante” (Giddens, 2005:312).

O processo de produção a partir da esteira rolante evita o deslocamento dos trabalhadores para efetuarem o seu trabalho, conseqüentemente não terão o tempo ocioso durante as atividades laborativas. Nesse âmbito, o trabalho torna-se repetitivo e monótono, pois o ritmo é estabelecido pela máquina, independente do trabalhador que desempenha a função.

Larangeira (1997) chamou atenção para que o sistema taylorista e o sistema fordista não fossem confundidos. Ambos possuem características peculiares de cada sistema, mas podem ser encontrados juntos numa mesma indústria.

Dessa forma, destaca que o “taylorismo caracteriza-se pela intensificação do trabalho através de sua racionalização científica (estudo dos tempos e movimentos na execução de uma tarefa), tendo como objetivo eliminar os movimentos inúteis através da utilização de instrumentos de trabalho mais adaptados à tarefa” (CATTANI, 1997: 91).

Já o “fordismo é uma estratégia mais abrangente de organização da produção, que envolve a extensa mecanização, com o uso de máquinas-ferramentas especializadas, linha de montagem e de esteira rolante e crescente divisão do trabalho” (CATTANI, 1997: 91).

Essa sistematização do trabalho, seja do modelo taylorista, seja do modelo fordista, demonstrou que provocaram profundas modificações no modo de produção e que foram incorporados pelos trabalhadores no seu cotidiano.

Por outro lado, esses modelos apresentaram o que alguns autores chamaram de “sistema de baixa confiança” (Giddens, 2005:313). Essas afirmações se referem ao fato de que, a efetivação dos modelos nas indústrias, resulta em conflitos, pois acarretavam em conseqüências para os trabalhadores.

Outro dificultador do sistema fordista é o investimento de alto custo para equipar a indústria a uma produção em grande escala.

Esse sistema fordista passou por transformações, chegando ao período que alguns autores definem como “pós-fordismo”. Esse período, Larangeira (1997) destaca que

Nos anos 70, acentua-se mudanças significativas nas formas de produção fordista em razão de pressões competitivas, causadas, principalmente, pela concorrência japonesa. As novas formas de produção são difundidas e implementadas num contexto de intensificação dos processos de inovação tecnológica (com a utilização de tecnologia de base microeletrônica e de competição ao nível global) (apud Cattani, 1997:89).

A preocupação com a competitividade do modelo japonês veio com o advento desse sistema que se fortaleceu no final dos anos de 1960 e início dos anos de 1970. O engenheiro japonês Taiichi Ohno implementou esse modelo na fábrica montadora de automóveis da Toyota logo após a Segunda Guerra Mundial, mas só se consolidou na década de 1970.

Ao observar o modo de produção do sistema fordista, na década de 1950, o engenheiro japonês ficou impressionado pela “quantidade de estoque, o tamanho das fábricas, e o alto número de funcionários” (FUTATA, 2004), pois o seu país foi arrasado pela guerra e não teria como produzir na mesma escala. Assim, incorporou uma nova forma de produção, sendo mais flexível, com a utilização de tecnologia, de maquinários que pudessem produzir e ao mesmo tempo serem monitoradas por poucas pessoas. Além da automatização, com máquinas que pudessem parar automaticamente quando surgisse um problema, implementou na fábrica o *just-in-time* (na hora certa), o trabalho em equipe, a flexibilização da mão-de-obra.

Segundo Meireles, o modo de produção toyotista adotou um padrão “horizontal de produção”, para esclarecer, destacou que

[...] as empresas não mais precisam se preocupar tanto com os detalhes de produção de suas matérias-primas ou itens utilizados nas suas linhas de produção, pois essa preocupação seria transferida aos seus fornecedores. Criava-se, dessa maneira, uma rede de produtores e fornecedores, iniciando-se, nas indústrias, a delegação a terceiros da responsabilidade pela produção de um ou mais itens necessários ao seu funcionamento (MEIRELES, 1997:02).

Nesse viés se fortaleceu a transferência de serviços de apoio para terceiros, o que significava mais tempo para as fábricas se dedicarem ao objetivo concreto. Essa é uma forma de caracterização do atual sistema de organização da terceirização, que tenciona transferir para terceiros alguns serviços que não sejam a finalidade fim da empresa. Dessa forma, percebemos que o sistema toyotista já incorpora em sua estrutura organizacional a terceirização de alguns trabalhos.

Juntamente com a introdução do trabalho assalariado, foi surgindo o sindicalismo no interior das empresas. Essa questão obteve forças a partir da década de 1930 com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tendo dessa forma uma visão política do conflito entre o capital e trabalho<sup>1</sup>. Na década de 1970 o sindicalismo empresarial foi se fortalecendo, principalmente no interior das fábricas do ABCD Paulista<sup>2</sup>. Dessa união e luta surge o Partido dos Trabalhadores durante os anos de 1980.

Para darmos continuidade ao nosso estudo, apresentaremos outras questões que ocorreram ao longo do século XX que influenciaram a estrutura do trabalho e sua efetivação no âmbito do sistema capitalista.

Inicialmente, destacamos a Crise de 1929, que abalou a estrutura do sistema capitalista. Essa crise advém de circunstâncias que desestruturaram a economia norte-americana, num movimento progressivo a partir de 1925, pois o aumento da produção não acompanhava o aumento dos salários dos trabalhadores, que também foram perdendo seus empregos devido à mecanização da produção. Outro fator a ser considerado é a recuperação dos países europeus que foram abalados pela Primeira Guerra Mundial.

Para enfrentar a crise econômica que vinha abalando a principal economia mundial, já naquele período, o inglês Lord John Maynard Keynes apresentou uma proposta para enfrentar essa situação, tendo como destaque a sugestão da intervenção do Estado, realizando investimentos e como consequência, teria o investimento da iniciativa privada e automaticamente ter-se-ia a geração de empregos.

Sendo assim, em 1933, Franklin Delano Roosevelt assumiu a presidência dos Estados Unidos e apresentou o seu “New Deal – Novo Acordo” (2009) que era a representação de um plano de políticas econômicas baseado na proposta de John Maynard Keynes, na intervenção do Estado na economia do país norte-americano. Apesar da tentativa, essa política não obteve seu êxito, culminando com a Segunda Guerra Mundial que perdurou de 1939 a 1945.

---

<sup>1</sup> Disponível em: <http://www.sintrafesc.org.br/sindicalismo.php>

<sup>2</sup> IDEM.

Após o período da Guerra, os Estados Unidos investiram uma grande quantia para a recuperação dos países europeus, que se caracterizava no Plano Marshall.

Posteriormente foram surgindo os chamados estados de bem-estar social, que traziam propostas que defendiam alguns interesses da classe trabalhadora, assim a classe burguesa evitaria a tomada do poder dessa classe.

Em meados dos anos 1970, através do economista norte americano Milton Friedman se difundiu uma política neoliberal a partir do Consenso de Washington em 1989, disseminando uma cultura de abertura econômica e de privatizações, e sequencialmente, a desregulamentação trabalhista.

Dessa forma, abria-se espaço para a implementação de uma produção flexível no mundo do trabalho, que incorporou a descentralização do trabalho em grupos formados por equipes não-hierárquicas, o abandono das habilidades especializadas, com a introdução de trabalhos flexíveis.

Por outro lado, o mercado de consumo estava com novas exigências, as quais os sistemas anteriores não satisfaziam mais as necessidades, uma vez que visavam a “fabricação de produtos padronizados e em massa” (Giddens, 2005:314), agora o mercado exige uma diferenciação para atender as encomendas menores ou específicas para determinado cliente.

Além disso, as inovações tecnológicas contribuíram para a produção de mercadorias com a utilização da computação para a produção e formulação de designs. A introdução de designs pode ser efetuada sem a produção com o ritmo de venda das mercadorias. Subtende-se que era necessário inovar com as mercadorias para chamar a atenção dos clientes.

Giddens destaca que a “produção flexível ou especialização flexível”, se concretiza com

Pequenas equipes compostas por empregados altamente profissionalizados, que utilizam técnicas de produção inovadoras e novas formas de tecnologia para produzir quantidades menores de mercadorias que sejam mais individualizadas do que aquelas em massa (2005:314).

Nessa forma de gestão, ficou evidente a oportunidade do trabalhador participar na organização do processo de produção com suas idéias. Dando continuidade a esse estudo, iremos tratar no próximo subitem o tema da terceirização, esclarecendo a forma de surgimento e alguns conceitos considerados importantes.

## 1.2 A Implantação e Fases da Terceirização

A terceirização não é algo recente no mercado de trabalho e é uma realidade presente em um número expressivo de empresas. Influencia diretamente o modo de produção no atual contexto. É uma tendência de flexibilização que vem ganhando um espaço cada vez maior.

Alguns autores como Meireles (2007), datam o início da terceirização o período da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), nos Estados Unidos. Nesse período, os Estados Unidos se aliavam aos países europeus para “combater as forças nazistas e também o Japão”. Diante desse fato, as indústrias de armamentos não conseguiram mais abastecer o mercado, devido o aumento excessivo da demanda e ainda, ter que aprimorar o produto e técnicas de produção para melhorar o efeito do produto durante a Guerra. Ao se deparar com essa questão viu-se a necessidade de delegar as “atividades de suporte para terceiros”, o que gerou um aumento na contratação de empregados (MEIRELES, 2007:03).

Castro (2000:75) referencia que algumas atividades já eram prestadas por “terceiros” antes da Segunda Guerra Mundial, porém não interferiam na “sociedade e na economia” por isso não podem ser caracterizadas como terceirização, para tanto fica como marco inicial a Segunda Guerra Mundial (apud MEIRELES, 2007: 03).

Por volta de 1950, foi trazida para o Brasil a noção de terceirização por empresas multinacionais com o intuito de “se preocupar apenas com a essência do seu negócio” (MEIRELES, 2007: 03). As empresas que têm por atividade fim a limpeza e a conservação são consideradas pioneiras na terceirização. No Brasil, datam por volta de 1967.

Atualmente percebemos que há um grande número de opções de serviços terceirizados disponíveis no contexto da sociedade, pois “a reestruturação produtiva começou a se delinear mais nitidamente no final da década de setenta, redefinindo as estratégias do capital no que diz respeito às relações de trabalho, abrindo novas linhas de investigação” (CHILLIDA; COCCO, 2004:272).

O conceito de terceirização pode ser definido por diversos campos de estudos, tais como: administração, economia, sociologia, direito. Nessas áreas, o fenômeno foi delimitado de acordo com os interesses de cada uma (DRUCK; FRANCO org. 2007). Meireles (2007) ressalta que alguns autores preferem o termo “terceirização” devido ao “setor terciário, na atividade produtiva, que seria também o setor de serviços”. Para ampliar o conhecimento

sobre o conceito de terceirização, seqüencialmente estaremos apresentando algumas definições. Segundo Martins (2005:19):

Terceirização deriva do latim tertius, que seria estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendido como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro (apud MEIRELES, 2007: 04).

Ao analisar a definição notamos que o empregado terceirizado exerce uma função de coadjuvante, não tendo uma relação tão próxima com a empresa que contrata os serviços. Essa relação fica limitada ao “terceirizante e o seu cliente” que definem todas as questões pertinentes à efetivação dos serviços.

Nessa linha de pensamento, encontramos a definição que traduz a terceirização como “transferência do segmento ou segmentos do processo de produção da empresa para outros de menor envergadura, porém de maior especialização na atividade transferida” (PAMPLONA, 2002: 36, apud MEIRELES, 2007: 06). Subentende-se que a empresa que assumir os serviços oferece maior especialidade, procuram se qualificar para desenvolver as atividades específicas de cada função.

Prahalad e Hamel, (1990) destacam que o fenômeno da terceirização é “uma opção estratégica viável para as empresas que buscam obter vantagem competitiva através do foco em suas competências essenciais” (apud MARCHALEK; REBELATO; RODRIGUES, 2007-287). Ao delegar as atividades de suporte a outros, a empresa consegue focalizar em sua atividade fim. Ao mesmo tempo, os referidos autores destacam alguns fatores que um empregado terceirizado deve ter para sua inserção no mercado, tais como “potencial produtivo e componente relacional, que sugerem quatro elementos: o preço, a qualidade, a entrega e a flexibilidade” (SKINNER 1978 apud MARCHALEK; REBELATO; RODRIGUES, 2007:289).

Outra definição para o termo terceirização é o “ato de transferir a responsabilidade de um serviço, ou determinada fase da produção ou comercialização, de uma empresa para outra” (REPULLO, 1997; apud CHILLIDA, COCCO, 2004: 272). Porém Repullo chama a atenção para a forma como a terceirização vem sendo utilizada, pois, segundo ele, o mesmo é utilizado mais como uma tática para reduzir os custos, por meio da “exploração de relações precárias do trabalho, do que uma redução dos custos baseados no aumento da eficiência e da produtividade” (REPULLO, 1997; apud CHILLIDA, COCCO, 2004: 272).

Com essas afirmações, notamos que cada vez mais os serviços, que não são o objetivo da empresa, são terceirizados, ou seja, contratam outra empresa para se responsabilizar pela efetivação das atividades, e ainda, num contexto de exploração e precarização do trabalho.

Para Castro (2000), a terceirização é

[...] uma moderna técnica de administração de empresa que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias as empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam conectar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal (apud MEIRELES, 2007: 06).

Ao buscar o conceito de terceirização utilizado na atualidade encontramos a definição de Almeida e Silva (1999), na qual percebemos que:

Configura-se como uma técnica moderna de administração direcionada ao enxugamento das estruturas gerenciais, constituindo-se em uma prática integrante das novas formas de gestão, como a formação de redes organizadas e de parcerias, que permitem às empresas concentrar-se em suas atividades-fim (apud MARCHALEK; REBELATO; RODRIGUES, 2007:288).

Acerca da definição de terceirização na atualidade, observa-se que configura o modo de estruturação que vem sendo implantada ao longo dos anos, que traduz no enxugamento do quadro funcional das instituições para terceirizar os serviços auxiliares de dedicar-se a sua atividade-fim. Na mesma linha de pensamento, ou seja, na transferência de serviços a terceiros, Queiroz (1998) define a terceirização como sendo

Uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência a terceiros, das atividades acessórias e de apoio à sua atividade-fim, permitindo à empresa concentrar-se no seu negócio central [...]. A terceirização pode propiciar maior flexibilidade da estrutura de custos da empresa, possibilitando que se mantenham ganhos em curto prazo e investimentos no futuro (apud MARCHALEK; REBELATO; RODRIGUES, 2007:289).

Ainda nesse contexto, Valença e Barbosa pontuam alguns propósitos básicos que uma empresa possui ao terceirizar algum serviço: “a diluição dos custos diretos e indiretos; a elevação do nível de eficiência dessa atividade, pela execução terceirizada; e a manutenção de um nível mínimo aceitável de lealdade a empresas, por parte dos novos executores das atividades terceirizadas” (VALENÇA; BARBOSA, 2002:164).



Esses propósitos podem ser tomados como características que uma empresa procura ao contratar outra para prestar serviços. Mas não se define como obrigatoriedade, pois cada uma traça as suas estratégias de acordo com suas necessidades.

A variedade de definições trazidas pelos mais diversos autores que atuam em várias áreas, dificulta a busca de se encontrar um conceito comum. Apesar disso

Há elementos centrais que estão presentes em cada uma das formulações, como a idéia de transferência ou de repasse a um terceiro, assim como a referência à necessidade de flexibilidade como alternativa para a redução dos custos e para atender à urgência produtiva (DRUCK; FRANCO, org. 2007:26).

Assim percebemos que por mais que sejam apresentadas diversas definições sobre a terceirização, todas apresentam características em comum sendo a principal dela a idéia de transferência ou de repasse de atividades a terceiros.

Por outro lado, Carelli (2003), destaca que o

Termo terceirização é uma criação brasileira para indicar, essencialmente, que se transfere a um terceiro, a um outro, uma atividade que vinha sendo feita pela empresa ou que poderia ser feita por ela. O termo subcontratação também é utilizado no Brasil, embora secundariamente (apud DRUCK; FRANCO, 2007:27).

O próprio termo subcontratação revela a precariedade que ocorre por meio desses serviços, pois desvenda de maneira “cruel” o que é a transferência de serviços a terceiros, ou seja, subcontratar um serviço.

O referido autor descreve ainda que “a terceirização é confundida com o fornecimento de mão-de-obra, abominada por todo mundo do trabalho, pois de acordo com o primeiro princípio da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o trabalho não é uma mercadoria” (CARELLI, 2003 apud DRUCK; FRANCO 2007:59).

Quando analisamos todas as definições, sendo elas uma tentativa de explicitar uma forma de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho muito utilizada na atualidade notamos também a fragilidade que está por trás dos contratos de terceirização, pois de acordo com Druck e Franco (2007:43) “no Brasil não há uma legislação específica que regulamenta a terceirização e tal ausência já indica o grau de liberdade de que o empresariado tem para recorrer ao seu uso”.

A primeira menção na legislação brasileira sobre as regras de contrato de trabalho foi no “Código Civil de 1916, o qual previa a locação de serviços”. O trecho que se referia ao “trabalho realizado de forma subordinada foi revogada pela adoção da Consolidação das Leis

do Trabalho de 1943” (DRUCK; FRANCO 2007:60). O referido Código previa ainda, “o instituto da empreitada, forma de terceirização muito utilizada na construção civil” (DRUCK; FRANCO, 2007:60).

Somente em 1967 que surgiu o “primeiro diploma legal que tratou da permissão de terceirização direta e explicitamente, que foi o Decreto-Lei nº 200/67, o qual vigora até os dias de hoje, aplicável a toda administração pública federal nas suas contratações de serviços” (CARELLI, 2003, apud DRUCK; FRANCO, 2007:60), o referido Decreto autoriza

A contratação de serviços pela administração pública federal, justificada para [...] impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa e [...] para melhor incumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle [...] repassando as atividades de execução para a iniciativa privada, desde que comprovada a sua experiência e competência na atividade (DRUCK; FRANCO, 2007:43).

Dando sequência aos instrumentos legais que tratam sobre a forma de contratação de trabalho ou sobre a terceirização, foi a sanção da Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 “que trata sobre o fornecimento de mão-de-obra temporária”, isso significa que não se trata de uma forma de terceirização. A partir dessa Lei as empresas podem

Contratar de uma empresa especializada em trabalho temporário trabalhadores para serem inseridos em suas atividades normais, desde que haja motivos justificadores da contratação, quais sejam: a necessidade de substituição de pessoal regular (caso de licença maternidade, férias ou outra ocorrência), bem como o acréscimo extraordinário de demanda (como tradicionalmente ocorre em festas de final de ano no comércio varejista). Em 20 de junho de 1983, ao dispor de segurança em estabelecimentos financeiros, permitiu-se no art. 10 § 2º, que, além das entidades financeiras, pessoas físicas, estabelecimentos comerciais, de prestação de serviço e residenciais, entidades sem fins lucrativos e órgãos e empresas públicas poderiam contratar empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte em valores para exercício de atividades de segurança (DRUCK; FRANCO, 2007:61).

Ao analisar esse trecho percebemos que foi o primeiro dispositivo legal que liberou a realização de serviços terceirizados numa atividade específica, como é o caso dos serviços de segurança. Se considerarmos que os serviços terceirizados surgiram a partir da Segunda Guerra Mundial, notamos que há uma lentidão nos avanços legais para amparar os serviços terceirizados.

O Tribunal Superior do Trabalho em 1993 apresentou o

Enunciado 331 que define como ilegal a intermediação de mão-de-obra e ao mesmo tempo garante que a contratação ilegal de trabalhadores, através da empresa interposta não caracteriza vínculo de emprego no caso da administração pública; permite a subcontratação de serviços na área de

vigilância, conservação e limpeza em todas as atividades-meio das empresas contratantes (DRUCK; FRANCO 2007:44).

No ano de 1994 foi legalizado um mecanismo de terceirização numa forma perversa por meio da Lei nº 8.949 que

Possibilita a organização de cooperativas de prestação de serviços, constituída por trabalhadores, que poderão executar o trabalho dentro da empresa contratante. Estabelece que qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício de seus membros, já que esses não são assalariados e, portanto, não estão sob a proteção da Consolidação das Leis Trabalhistas, nem das leis e normas trabalhistas, e nem mesmo das convenções coletivas (DRUCK; FRANCO, 2007:44-45).

Em 1995, com o intuito de privatizar as empresas estatais de serviço público, o governo federal editou a Lei nº 8.987 de 13 de fevereiro do referido ano. Na mesma, “regulamentou o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos”, no artigo “nº 25 § 1º” previu que “a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concebido, bem como a implementação de projetos associados” (CARELLI, 2003, DRUCK; FRANCO 2007:61).

Finalizando essa construção da legislação brasileira que trata sobre os contratos de trabalho e ou a terceirização, em 1997 foi regulamentado o Decreto nº 2.271/97 no artigo 4º, incisos II e IV “a proibição de que conste nos instrumentos contratuais a caracterização exclusiva do objeto do contrato como fornecimento de mão-de-obra, bem como a vedação de subcontratação dos trabalhadores terceirizados para com a administração pública” (DRUCK; FRANCO, 2007:62).

Após a apresentação de diversos conceitos sobre a terceirização, como também, a contextualização dos dispositivos legais que tratam do tema, fica evidenciado que é de suma importância realizar uma reflexão sobre a terceirização, a estrutura que ela apresenta e sua influência no contexto da sociedade e também da economia, como defendem alguns autores. Isso acontece porque os sujeitos são os partícipes dessa construção, ao mesmo tempo em que são os sujeitos que sofrem as mudanças, são inseridos nas empresas pelo trabalho terceirizado.

Assim compreendemos que a transferência de atividades, no viés de organização administrativa ou de gerenciamento para a terceirização, se enquadra na lógica de os efeitos recaírem sobre a sociedade e conseqüentemente na economia, uma vez que os sujeitos estão inclusos nesse universo.

Para darmos sequência ao nosso trabalho, será caracterizado posteriormente o contexto histórico da Empresa.

## **2. A ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S/A: SEU HISTÓRICO E CARACTERIZAÇÃO**

### **2.1 Contextualização da Eletrosul Centrais Elétricas S/A**

A criação da Eletrosul Centrais Elétricas S/A foi em 23 de dezembro de 1968 e formalizada pelo Decreto nº 64.395 de 23 de abril de 1969, conforme a publicação do Diário Oficial da União nº 7 de 24 de abril de 1969, assinalando o surgimento da terceira Subsidiária<sup>3</sup> regional das Centrais Elétricas Brasileiras S/A – Eletrobrás, vinculada ao Ministério de Minas e Energia, ao lado da Chesf (Companhia Hidro Elétricas do São Francisco) no Nordeste e da Central Elétricas de Furnas no Sudeste, obedecendo ao princípio de centralizar na *holding*<sup>4</sup> federal de planejamento a operação e o financiamento dos sistemas elétricos do País.

---

<sup>3</sup> Uma empresa subsidiária é uma espécie de divisão menor de uma empresa que irá se encarregar de uma tarefa mais específica dentro do ramo de atividade da empresa à qual faz parte e à qual é subordinada.

<sup>4</sup> Holding é uma empresa que possui, como atividade principal, a participação acionária majoritária em uma ou mais empresas, ou seja, uma empresa que possui a maioria das ações de outras empresas e que detém o controle de sua administração e políticas empresariais.

No ano de 1968, quando foi determinada a criação da Eletrosul Centrais Elétricas S/A, o Brasil tinha como presidente o Marechal Arthur da Costa e Silva (15/03/1967 - 31/08/1969), o qual representava o partido da Aliança Renovadora Nacional (ARENA), e o Brasil vivia sob o governo militar. Naquele momento, o Ministro de Minas e Energia era Antônio Dias Leite Júnior.

A ELETROSUL Centrais Elétricas S/A, que usará a sigla ELETROSUL, foi constituída sob forma de sociedade anônima de economia mista<sup>5</sup>, seu capital fechado, que atua no segmento de transmissão de energia em alta e extra-alta tensão, na construção de instalações de transmissão e na produção elétrica.

Na sua criação, a sede era em Brasília e com um escritório central na cidade do Rio de Janeiro. Nesse período, eram realizados estudos e projetos para construir e operar usinas produtoras de energia elétrica.

A área inicial de atuação da Eletrosul correspondia aos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, abrangendo uma superfície total de 562.071 quilômetros quadrados, ou seja, 6,6% do território brasileiro (CABRAL, 2008).

No final dos anos de 1960, o País ficou marcado por projetos de desenvolvimento econômico baseado em um Estado forte e centralizador, e o setor elétrico, por sua vez, passava por um processo de aceleração e transformação no País inteiro. Entre 1968 e 1973, o Brasil viveu o período batizado como “milagre” econômico (CABRAL, 2008).

No ano de 1975, o escritório central da Eletrosul foi transferido do Rio de Janeiro para Florianópolis. Esse fato ocorreu por ordem do Ministério de Minas e Energia, que determinou que cada subsidiária ficasse localizada na respectiva área de atuação. O Prédio Sede foi inaugurado em dezembro de 1978, localizando-se no bairro Pantanal, contendo uma área de 22.000 m<sup>2</sup> de área construída, sendo o terreno onde foi construído doação do governo do Estado de Santa Catarina (CABRAL, 2008).

Em 24 de março de 1980, a área de abrangência da Eletrosul foi ampliada, pelo Decreto nº 84.589 que, incluía o recém-criado estado do Mato Grosso do Sul, até então atendido por Furnas Centrais Elétricas (CABRAL, 2008).

---

<sup>5</sup> 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. Atualmente, a ELETROBRÁS é considerado uma companhia aberta, pois promove a colocação de valores mobiliários na bolsa de valores (CABRAL, 2008).

Já nos anos de 1980, chamada por muitos como “década perdida”<sup>6</sup>, o Brasil ficou vulnerável às crises econômicas internacionais devido à alta taxa de aceleração da inflação, associada a baixas taxas de crescimento. Dessa forma, o País passou por uma profunda crise financeira que atingiu o setor elétrico brasileiro, incluindo as subsidiárias da Eletrobrás, o que obrigou a Eletrosul a interromper os seus projetos de expansão. As empresas passaram a ter dificuldades em obter empréstimos para sustentar os investimentos públicos e privados, tendo como resultado uma recessão econômica a partir do ano de 1981.

Durante a presidência de Fernando Collor de Mello (1990 – 1992), a Eletrosul iniciou um período que muitos apontam como o mais crítico da história, pois o governo federal adotou uma política de redução do Estado com a preparação de empresas públicas para a privatização, o que foi incorporado imediatamente na Eletrosul, sob o comando do presidente Amílcar Gazaniga. Assim, em 1990, foi implantado um Programa Emergencial de Gestão, que acarretou na eliminação de 72 órgãos da empresa, o que correspondia a 40% da estrutura organizacional. O rearranjo das funções decorrente dessa reestruturação acarretou a diminuição do contingente de pessoal da empresa de 5.769 empregados em dezembro de 1989, para 5.498<sup>7</sup> em dezembro de 1990. Em 1991, foi implantado o Programa de Demissão Voluntária, que resultou na saída imediata de 992 empregados, passando para 4.653 empregados (CABRAL, 2008). Esses Programas de reestruturação tinham por objetivo ajustar a Eletrosul às diretrizes do governo Collor, baseadas na reformulação do aparato institucional e em política de privatizações.

No governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), o programa de privatização ganhou força e foi consumado. Na Eletrosul, durante a gestão de Cláudio Ávila da Silva, foi criada uma comissão especial com autoridade para conduzir o processo de privatização. Como a Eletrosul seria a primeira geradora federal privatizada, o trabalho dessa comissão acabou estabelecendo os procedimentos que seriam adotados nas demais empresas, quando fossem privatizadas (CABRAL, 2008). Sendo assim, a Eletrosul foi incluída no Programa Nacional de Desestatização - PND, ao lado da própria Eletrobrás e das demais subsidiárias regionais.

Devido ao Programa Nacional de Desestatização, e por uma determinação do Ministério de Minas e Energia, ocorreu, em 1997, a cisão das atividades de transmissão e geração de energia elétrica realizadas pela empresa Eletrosul. Sendo assim, a Eletrosul

---

<sup>6</sup> CABRAL, Ligia Maria Martins (coord.). ELETROSUL 40 anos: 1968 – 2008 = Eletrosul 40 years. Rio de Janeiro: Centro da Memória, 2008.

<sup>7</sup> Dados disponíveis em: CABRAL, Ligia Maria Martins (coord.). ELETROSUL 40 ANOS: 1968 – 2008 = Eletrosul 40 years. Rio de Janeiro: Centro da Memória. 2008.

Centrais Elétricas S/A teve todo o seu parque de geração de energia privatizado, e a partir disso, foi criada a Centrais Elétricas do Sul do Brasil S/A, ou Gerasul, que ficou responsável pelo segmento de geração de energia. Esta Empresa foi adquirida em leilão pelo grupo belga Tractebel Energia, em 15 de setembro de 1998. Dessa forma, desde 1997, a empresa Eletrosul passou a desempenhar somente a função de transmissão de energia elétrica, tanto em alta como em extra-alta tensão (CABRAL, 2008).

Com a eleição do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, as empresas estatais passaram a ser vistas sob outra perspectiva, e, dessa forma, a partir de 15 de março de 2004, foi publicado no Diário Oficial as leis nº 10.847 e nº 10.848, que implantavam um novo modelo no setor elétrico brasileiro, no qual a Eletrosul foi excluída do PND, retornando em seu nome a identidade de uma empresa geradora e transmissora de energia elétrica. Após a regulamentação dessas leis, por meio do Decreto nº 5.163 de 30 de julho de 2004, a empresa mudou de razão social, passou a ser chamada de Eletrosul Centrais Elétricas S/A (CABRAL, 2008).

Assim, em 2005, a empresa obteve, através de leilão, seu primeiro empreendimento de geração, que ocorreu através da concessão para implantação e exploração de uma usina hidroelétrica localizada no Rio Grande do Sul. Também neste ano, mais especificamente em dezembro, a Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) autorizou a Eletrosul a explorar quatro pequenas centrais hidrelétricas em Santa Catarina.

Nos anos seguintes, a Eletrosul foi adquirindo a concessão de pequenas hidrelétricas. Em maio de 2008, a Empresa participou do leilão da usina hidrelétrica de Jirau, no rio Madeira em Rondônia (RO), um projeto que faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) do governo federal, e conseqüentemente, de acordo com Cabral (2008), foi um grande passo ao retorno à geração de energia, e ainda, o primeiro empreendimento fora da área de abrangência da Empresa.

À volta ao mercado de geração não se restringiu apenas a hidrelétricas. Desde 2004, a Eletrosul vem desenvolvendo pesquisas de fontes alternativas. Um dos segmentos mais promissores é o da energia eólica. Em 2007, a Empresa concluiu projetos básicos de dois empreendimentos no Rio Grande do Sul. Além disso, a Eletrosul é cofinanciadora do projeto Eletrisol, o qual busca desenvolver tecnologia nacional na produção de módulos fotovoltaicos para transformar a energia solar em elétrica, sendo executado pela Pontifícia Universidade Católica (PUC) do Rio Grande do Sul. Na verdade, já tem experiência prática com energia

---

solar, como a parceria com a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e com a Centrais Elétricas de Santa Catarina (Celesc), que transformou em 2007, a Ilha do Alvoredo, antes iluminada a diesel, na primeira ilha oceânica brasileira abastecida por energia do sol, e ainda no estacionamento da sede da Eletrosul, foi implantada uma cobertura que capta os raios solares para geração de energia elétrica, bem como a Casa Eficiente (CABRAL, 2008).

A Eletrosul desenvolve diversos projetos que beneficiam a sociedade em geral como o Projeto Alto Uruguai – Cidadania, Energia e Meio Ambiente, que, em parcerias com movimentos sociais, universidades e 29 municípios gaúchos e catarinenses, desenvolve a tecnologia de aproveitamento de resíduos de suínos para a produção de energia por meio do biogás. A empresa também desenvolve um projeto de biodiesel e bicomustível a partir de óleos vegetais, trabalho que envolve associações de pequenos agricultores.

Diante dessa estrutura e para conseguir efetivar seus objetivos, a Eletrosul busca “cumprir com suas responsabilidades econômicas e sociais”<sup>8</sup>.

Atualmente a Eletrosul possui uma infraestrutura com mais de 10 mil quilômetros de linhas de transmissão, 37 subestações localizadas nos estados de Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e Mato Grosso do Sul<sup>9</sup>, que constitui a sua área de abrangência, e uma conversora de frequência localizada na cidade gaúcha de Uruguaiana, que faz a integração energética entre Brasil e Argentina.

O sistema de transmissão da Eletrosul tem como funções principais integrar os principais mercados consumidores, interligá-los às fontes geradoras de energia elétrica, garantindo o livre acesso ao sistema de transmissão e viabilizar a importação de energia elétrica dos demais países do MERCOSUL e garantir a qualidade da energia nos pontos de suprimento. As atividades de operação do sistema elétrico da empresa são coordenadas e controladas pelo Centro de Operação do Sistema da Eletrosul (COSE), em conformidade com os procedimentos definidos pelo Operador Nacional do Sistema (ONS) (ELETROSUL, 2009).

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

- Laboratório de Físico-Química
- Laboratório de Eletroeletrônica

---

<sup>8</sup> Relatório Institucional da Empresa disponível em ELETROSUL, 2009.

<sup>9</sup> CABRAL, Ligia Maria Martins (coord.). ELETROSUL 40 anos: 1968 – 2008 = Eletrosul 40 years. Rio de Janeiro: Centro da Memória, 2008.



- Laboratório de Metrologia Elétrica
- Laboratório de Medidas Elétricas
- Laboratório de Alta Tensão

O financiamento para a realização de seus trabalhos é decorrente do Ministério de Minas e Energia, tendo como intermediária a Eletrobrás, que fica com a responsabilidade de distribuir às suas subsidiárias.

Nesse contexto, define como sua missão “gerar, transmitir e prestar serviços associados à energia elétrica, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da sociedade”. Já sua visão para 2015 “é ser uma empresa sustentável e competitiva, padrão de excelência na prestação de serviços em energia elétrica”<sup>10</sup> (ELETROSUL, 2009). E tem por objetivo social realizar estudos, construção, operação e manutenção de instalações do sistema de transmissão de energia elétrica, prestação de serviços de telecomunicações, bem como a celebração de atos do comércio decorrentes dessas atividades.

Perante essa estrutura, a Empresa definiu como sendo 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” (ELETROSUL, 2009).

A Eletrosul possui a direção executiva da empresa que está a cargo de um colegiado de diretores, subordinado ao Conselho de Administração, que tem mandato de três anos, sendo que o atual Diretor-Presidente é o Sr. Eurides Luiz Mescolotto. Tem como apoio três diretorias: a Diretoria Técnica, a Diretoria de Gestão e a Diretoria de Operação. A estrutura organizacional possui 12 departamentos, 11 assessorias, 1 Secretaria Geral e 36 divisões (ELETROSUL, 2009).

Em relação ao seu público interno, a Eletrosul dispõe de um plano de saúde próprio e realiza cursos de aperfeiçoamento, assim como oferece vários programas através da Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (DVSS). Podemos citar ainda o Programa de Ergonomia, tendo como uma das atividades a ginástica laboral em convênio com o SESI, oportunidades para estudantes realizarem seu estágio na Empresa, Programa de Preparação para o Primeiro Emprego<sup>11</sup>. Possui um incentivo à cultura, destinando o espaço cultural da

---

<sup>10</sup> As informações referentes à Empresa Eletrosul Centrais Elétricas S/A, tiveram como fonte o sítio eletrônico da Empresa (ELETROSUL, 2009)

<sup>11</sup> Programa de Preparação para o Primeiro Emprego é um programa do Governo Federal que objetiva a promoção de jovens no mercado de trabalho, a sua escolarização, a criação de postos de trabalho para jovens, a

empresa para que os empregados e a comunidade tenham a oportunidade de divulgar seus talentos, trocar informações culturais e também proporcionar a divulgação de novos talentos. Dessa forma, propicia aos empregados da Sede, a seus familiares e à comunidade local oportunidade de entretenimento.

A Eletrosul mantém sua Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que, junto com o Órgão Saúde Ocupacional e a Segurança do Trabalho, efetiva a realização de atividades que visam à prevenção de acidentes dentro do prédio da Empresa e em todas as áreas de atuação da Empresa.

Referente às licenças ambientais, a Eletrosul busca mantê-las legalizadas para conseguir efetivar o seu trabalho junto à comunidade. Nesse contexto, a Eletrosul desenvolve programas ambientais<sup>12</sup>, através dos quais realiza várias atividades visando à conservação da originalidade do meio ambiente na região em que se localizam as obras do empreendimento. Realiza anualmente campanhas de combate a queimadas, orientando as comunidades próximas às linhas, bem como o apoio e cooperação do Parque Nacional de Ilha Grande, aos Parques Nacionais de Aparados da Serra e Serra Geral e do Jardim Botânico de Caxias do Sul (ELETROSUL, 2009).

Buscando contribuir com a racionalização de energia elétrica, a Eletrosul utilizou a campanha da “Família Sbanja”, que ensina, através de desenho animado, como não desperdiçar energia elétrica. Outra ação realizada pela Empresa para auxiliar na conscientização do uso de energia foi a elaboração do Projeto Casa Aberta<sup>13</sup>, que visa abrir portas para as comunidades na qual está inserida, com objetivo de conscientizar sobre a utilização da energia elétrica com economia e segurança.

---

preparação para o mercado de trabalho e inclusão social, a preparação para ocupações alternativas geradoras de renda e fortalecimento da participação da sociedade em todo o processo (2009).

<sup>12</sup> Dos programas ambientais desenvolvidos pela Eletrosul podem ser elencados: Plano Ambiental para Construção – PAC; Recuperação de Áreas Degradadas; Monitoramentos Limológico e de Qualidade da Água; Ações para Controle dos Processos Erosivos; Monitoramento do Nível Estatístico e Freático dos Poços; Desmatamento e Limpeza da Bacia da Acumulação; Proteção das Margens e Reposição Florestal; Conservações de espécies ameaçadas e endêmicas; Monitoramento, Salvamento e Resgate da Fauna de Vertebrados Terrestres e Levantamento e Monitoramento da Entomofauna; Monitoramento da Fauna Íctica; Conservação e Resgate da Flora; Educação Ambiental; Comunicação Social; Monitoramento e Prospecção Arqueológica; Resgate Sócio-ambiental da Paisagem; Apoio ao Desenvolvimento Turístico; Remanejamento da População e Reorganização das Áreas Remanescentes; Recomposição de Infraestrutura Básica; Implantação do Plano de Conservação e Uso do Entorno do Reservatório; Gerenciamento das Ações Ambientais. Disponível em: Eletrosul, 2009.

<sup>13</sup> Devido à realização do projeto Casa Aberta a Eletrosul recebeu no ano de 2000 o Prêmio Empresa Cidadã da ADVB/SC, na categoria Participação Comunitária. Também recebeu menção honrosa no Prêmio Nacional de Combate ao Desperdício de Energia do Ministério de Minas e Energia, na categoria Empresas do Setor Elétrico. CABRAL, 2009.

Nesse contexto, podemos mencionar que a Eletrosul é uma empresa consagrada no setor elétrico e conhecida em nível nacional pela sua contribuição na geração e transmissão de energia elétrica.

Dessa forma, abordaremos no próximo item a atuação do Serviço Social em empresas, em especial na Eletrosul.

### **3. AS REQUISIÇÕES AO SERVIÇO SOCIAL NO ÂMBITO DAS EMPRESAS**

#### **3.1 A Atuação Profissional do Serviço Social nas Empresas**

O Serviço Social é uma profissão que vem conquistando o seu espaço no contexto das empresas, demonstrando que sua presença é necessária no cotidiano empresarial. Sendo que as relações do mundo do trabalho também são contempladas pelo projeto ético-político da profissão, em favor da cidadania, de um ambiente de trabalho saudável e seguro, e na construção de políticas empresariais que preservem a integridade, dignidade e da valorização do ser humano.

A atuação do Assistente Social nas empresas é permeada por contradições, uma vez que atua na contraditoriedade do sistema de produção posto pela sociedade, mas o profissional deve buscar articular as suas atribuições nesse contexto e intervir junto as demandas, buscando políticas de atuação no âmbito empresarial de valorização e defesa do capital humano.

Gil (1993) caracteriza a empresa “enquanto sistema social aberto com estruturas interdependentes e múltiplos fatores externos que se relacionam ao sistema social global do qual faz parte” (apud LIMA; COSAC, 2005).

Já Oliveira (2002) denomina como “um conjunto sócio-cultural complexo, organizado para a realização de serviços, fabricação de coisas, transformação ou extração de produtos da natureza” (apud LIMA; COSAC, 2005).

É nesse viés que se institui a atuação do Serviço Social, que, de acordo com Lima e Cosac (2005), desde 1940, era requisitado por algumas empresas para atuar, dando assistência

ao trabalhador ligado aos círculos de trabalho. Esse fato se caracteriza com a Revolução Industrial, com a qual a inserção do Serviço Social foi requisitada como profissão capacitada a atender as demandas sociais decorrentes do sistema do mercado capitalista. No final da década de 1970 e início da década de 1980, foi que o profissional do Serviço Social obteve um crescimento no campo das empresas. No Brasil, esse fato está ligado ao crescimento industrial e ao período da ditadura militar que, segundo César (1998), “determinou a dinamização do mercado de trabalho para o Serviço Social”.

Para compreender melhor a atuação do Serviço Social no espaço empresarial, Yamamoto (2006:46) esclarece que o

Serviço Social sempre foi chamado pelas empresas para eliminar focos de tensões sociais, criar um comportamento produtivo da força de trabalho, contribuindo para reduzir o absenteísmo, viabilizar benefícios sociais, atuar em relações humanas na esfera do trabalho.

Na mesma linha de pensamento outra autora destaca que o Serviço Social sempre foi requisitado nas empresas para

Detectar e atenuar as tensões provenientes da intensificação do processo de exploração da força de trabalho e do movimento de resistência dos trabalhadores. O profissional assumiu a execução de serviços sociais, pautado numa ação educativa e integrativa, visando suprir carências, solucionar problemas sociais, prevenir conflitos e, com base na atividade assistencial, buscou o enquadramento nas relações sociais vigentes, reforçando a mútua colaboração entre capital e trabalho (CÉSAR, 1999: 170).

Com isso, percebe-se que o Serviço Social atuou sempre num espaço caracterizado por diversidades e que exige da profissão uma articulação das atribuições com as necessidades do cotidiano. Esta situação é percebida pelo fato da inicial atuação do Serviço Social nas Empresas estar “imbricada nos mecanismos de disciplinamento e controle da força de trabalho, intervindo sobre a vida do trabalhador no espaço fabril e extra fabril” (CÉSAR, 1999).

Após essa fase inicial, de expansão do espaço empresarial para a atuação do Serviço Social, veio um período que provocou diversas transformações no modo de produção e que atingiu diretamente a ação profissional nesse contexto.

No final dos anos de 1980 e início dos anos de 1990 surgiram novas tendências no modo de produção, foram incorporados conceitos como flexibilização, inovação tecnológica, eficácia, qualidade, exigindo dos trabalhadores um aprimoramento na formação profissional. Dessa forma, destaca-se a redução dos postos de trabalho, introdução da polivalência e

também a racionalização das tarefas e atividades como a terceirização (CÉSAR, 1999). O período dos anos de 1990 se caracteriza pela reestruturação produtiva, sendo que “surge um novo paradigma de produção industrial, a automação flexível, que se apóia na força do processo das inovações tecnológicas” (LIMA; COSAC, 2005), que caracteriza a necessidade de um novo padrão por parte dos trabalhadores, que estes sejam mais capacitados e qualificados para desenvolver as atividades.

Os impactos causados na sociedade com as novas exigências do mercado atingiram o profissional do Serviço Social como um trabalhador assalariado e aumentaram a demanda advinda da classe trabalhadora no contexto das empresas. “No contexto da reestruturação, ao tempo em que produz inflexões nas requisições, competências e perfil profissional dos Assistentes Sociais nas empresas, também modifica substantivamente as suas atuais condições de trabalho” (CÉSAR, 1998:135). Diante das mudanças ocorridas, as empresas passaram a incorporar novas formas de gestão, devido a competitividade e a qualidade na produção.

Assim, as empresas passaram a acionar uma rotina de Programas de Qualidade Total que implantava novas formas de organização do trabalho, baseados na qualidade do trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores, com o intuito de eles estarem aptos a se dedicar ao trabalho laborativo da empresa. Segundo César (1998), nesse período de reestruturação, as empresas buscam adotar programas de participação e incentivos a produtividade do trabalho.

A inserção do profissional do Serviço Social nas empresas passou a ter um novo padrão de atuação, tendo implicações com relação a:

Intensificação do trabalho, que se expressa no aumento do número de atendimentos feitos e na amplitude e variedade de situações para as quais é requisitada a intervenção do Assistente Social [...];

A racionalização do trabalho, que acontece através da priorização de tarefas, mantendo-se em atividades chaves e eliminando tudo o que não pode ser mensurado ou considerado atividade essencial [...];

A redução dos postos de trabalho profissional que implica tanto na demissão propriamente dita, sem substituição, ou na absorção das tarefas profissionais por elementos polivalentes, quanto na transferência das atividades do Assistente Social para terceiros, na forma de consultoria;

[...] Uma polivalência do Assistente Social em função das exigências de maleabilidade e perfil generalista que em alguns casos, produz uma modificação do cargo e/ou acúmulo de funções;

A multifuncionalidade associada ao crescimento da participação do profissional em equipe [...]

O Assistente Social sofre um controle sobre seu desempenho, através da verificação do cumprimento ou não das metas de seu trabalho [...] (CÉSAR, 1998:135-137).

Essas características implicam diretamente na ação profissional do Assistente Social, seja com relação à demanda advinda pelos trabalhadores das empresas ou pela própria inserção nas empresas.

Atualmente, para atuar nas empresas, César (1999) traça alguns requisitos básicos que se resumem num perfil comportamental exigido do Assistente Social como também pelos trabalhadores em geral, para atuar nessa área:

Conhecimento: o profissional tem que estar apto a responder perguntas, tirar dúvidas e resolver problemas. Para isso, é preciso conhecer bem as rotinas de seu trabalho e de todos os setores afins e as políticas da empresa;

Competência: significa que o profissional deve ter agilidade, organização e exatidão na execução de suas atividades, procurando fazer sempre o melhor possível;

Atmosfera positiva: o profissional deve manter um ambiente de trabalho agradável, receptivo, organizado, limpo e confortável para que o cliente se sinta tranqüilo e acolhido;

Cooperação: a postura de colaborador exige que o profissional do Serviço Social contribua para o êxito de sua equipe de trabalho, assumindo a responsabilidade em relação às metas e resultados e tomando a iniciativa de melhorar a produtividade e a qualidade;

Esforço extra: significa que é preciso sair da rotina e algo mais, colocando a satisfação do cliente acima de tudo (CÉSAR, 1999).

É nesse contexto que Yamamoto (2006) destaca que um dos maiores desafios do Assistente Social na atualidade é “desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir das demandas emergentes no cotidiano”.

Após a contextualização histórica do Serviço Social no âmbito das empresas, da caracterização da importância da atuação desse profissional nessa área, iremos descrever a atuação desse profissional no contexto de uma empresa específica, a Eletrosul Centrais Elétricas S/A.

### **3.2 A Inserção do Serviço Social na Eletrosul Centrais Elétricas S/A**

O Serviço Social é uma profissão que faz parte do quadro funcional da empresa desde a criação<sup>14</sup> da Empresa. É uma especialização do trabalho, que busca intervir nas diversas questões que afetam a qualidade de vida do colaborador, visando à promoção, capacitação e desenvolvimento de seu bem estar.

Para desenvolver o trabalho, juntamente com uma equipe multidisciplinar na área de saúde ocupacional, e construíram-se alguns conceitos como: saúde, é “ter possibilidade de buscar, manter, e recompor o processo de Bem Viver e de Ser Feliz”; para ambiente de trabalho, define “como sendo o contexto físico social do Ser Humano trabalhador, onde busca, através do trabalho, transformar suas possibilidades de sobreviver e transcender, bem como de trocar experiências de vida”; e qualidade de vida “caracteriza-se por condições favoráveis do Ser Humano de expressar-se na vida, de forma livre, a partir de sua diversidade, possibilitando desenvolver o processo de transformações de limitações em possibilidade de Bem Viver e de Ser Feliz, no seu processo de crescimento/evolução pessoal/social/espiritual”<sup>15</sup>.

Atualmente, o Serviço Social encontra-se inserido no Setor de Acompanhamento Social e Funcional – SEASF, na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional – DVSS, que integra o Departamento de Gestão de Pessoas – DGP e, através do qual desenvolve programas direcionados aos colaboradores e familiares, bem como aos trabalhadores terceirizados que prestam serviços à Empresa. Os programas de Saúde Ocupacional são desenvolvidos com os objetivos de:

Desenvolver ações nas áreas de gestão da saúde, segurança do trabalho e acompanhamento social que possibilitem resultados que demonstrem a preservação da integridade e bem estar de cada empregado e da força de trabalho como um todo, fundamental para atender a missão e a visão empresarial (ELETROSUL, 2006).

As ações da área estão previstas no Plano Eletrosul de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Acompanhamento Social – PESSOAS, que abrange todas as áreas da Empresa, independente do vínculo com a mesma.

Nesse âmbito que se fundamenta o trabalho do Assistente Social, buscando a efetividade dos programas de Saúde Ocupacional, para que possam abranger o maior número de colaboradores e familiares, bem como os empregados terceirizados. Esse trabalho é

---

<sup>14</sup> ELETROSUL. *Serviço Social*. Eletrosul Centrais Elétricas S/A. Florianópolis, 2004.

<sup>15</sup> ELETROSUL. *Programas de Saúde Ocupacional*. Eletrosul Centrais Elétricas S/A. Florianópolis, 2006.

realizado com qualidade, respeitando a realidade de cada sujeito, e disponibilizando as informações para garantir o acesso eles.

Dessa forma, iremos destacar posteriormente os programas desenvolvidos pelo Serviço Social:

Quadro 1 - Programas desenvolvidos pelo Serviço Social na Eletrosul Centrais Elétricas S/A

<b>PROGRAMA</b>	<b>PÚBLICO – ALVO</b>	<b>OBJETIVO</b>
Programa Qualidade de Vida	Todos os empregados da Empresa.	Promover a valorização do Ser Humano e preservar a capacidade laborativa. Visa ainda, a melhoria da qualidade de vida dos empregados da Empresa.
Programa de Ergonomia	Todos os Empregados da Empresa	Estimular os empregados e gerentes a desenvolverem, em todas as áreas da Empresa, uma consciência prevencionista sobre as patologias LER/DORT, bem como sobre as doenças vinculadas a coluna.
Programa de Prevenção e Tratamento ao uso de Álcool e outras Drogas – PRAD	Todos os Empregados da Empresa e seus dependentes	Este Programa acontece em duas fases. Primeira fase, a Preventiva, tem-se o objetivo de promover a socialização de informações de todos os empregados da Empresa, sensibilizando, esclarecendo e orientando, no sentido de evitar o uso de Drogas. Segunda fase, a Curativa, o objetivo volta-se para propiciar condições de reduzir expectativas e ansiedades decorrentes da busca de recuperação, acompanhamento e orientando o “dependente” a fim de que possa restabelecer o equilíbrio.
Programa Saúde é Vida – PSV	Todos os empregados da Empresa, familiares e trabalhadores terceirizados	Orientar os empregados e terceirizados sobre a importância da prevenção de doenças e acidentes, da preservação do ambiente de trabalho seguro, da integridade e vida das pessoas.
Programa de Atendimento à Pessoa	Todos os empregos da	Oportunizar um processo de inclusão social, através da capacitação das pessoas com deficiência, fortalecendo



com Deficiência – PAPP	Empresa e seus dependentes	a cidadania e a inclusão no mercado de trabalho, instrumentalizando-as no seu processo de autonomia.
------------------------	----------------------------	--

<b>PROGRAMA</b>	<b>PÚBLICO – ALVO</b>	<b>OBJETIVO</b>
Programa de Atendimento aos Empregados Afastados por Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho	Todos os Empregados da Empresa.	Atender e orientar os trabalhadores que estão afastados para tratamento de saúde, auxiliar na resolução dos problemas decorrentes dos afastamentos do trabalho, informar dos direitos trabalhistas, contribuindo para a efetivação.
Processo de Sindicância para Inclusão de Dependentes	Todos os Empregados da Empresa	Orientar os empregados sobre o seu direito a inclusão de dependentes e orientação sobre os documentos necessários para a inclusão de dependentes e analisar documentos para inclusão conforme critério previsto na Norma de Gestão Empresarial instituída pela Eletrosul (NG 47).
Programa de Remanejamento da População e Reorganização das áreas Remanentes	Comunidades atingidas pela implantação das Usinas	Minimizar o estresse emocional que pode ser causado pelo rompimento de laços sociais e também auxiliar as famílias no processo de reinserção social e adaptação no novo local de moradia, minimizando os impactos decorrentes do remanejamento das famílias em função da implantação da Usina.
Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA	Empregados da Empresa	Construir espaços de suporte em todos os aspectos que envolvem a aposentadoria para estabelecer relações de ajuda à (re) construção de projetos de vida na aposentadoria.

Fonte: ELETROSUL, 2006.

Além desses programas, há o Programa Terceira de Primeira – 3 D 1, ao qual daremos ênfase a seguir.

O Programa Terceira de Primeira – 3 D 1<sup>16</sup> abrange os empregados terceirizados que prestam serviços para a Eletrosul, e tem como objetivo geral desenvolver ações que assegurem o respeito e a proteção ao direito à saúde, a integridade dos empregados das empresas controladoras e das pessoas físicas prestadoras de serviço, atuando nos fatores de risco, promovendo a melhoria contínua em saúde, segurança, relações interpessoais e qualidade de vida.

O 3 D 1 tem suas ações nas três áreas destacadas anteriormente. Para isso, define como objetivo específico<sup>17</sup>: desenvolver ações de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, atuando em fatores de risco, promovendo ações que garantam a segurança e bem estar no ambiente de trabalho; promover um processo preventivo e educativo e educativo das questões de saúde e qualidade de vida; exigir das empresas contratadas o atendimento dos requisitos de saúde ocupacional, segurança e o cuidado relativo às condições de trabalho; realizar acompanhamento social aos colaboradores, identificando e atuando nas principais demandas apresentadas; oportunizar melhoria das condições e relações de trabalho; acompanhar tendência de mercado e atuais exigências legais relativo a terceirizações; desenvolver padrões de procedimentos de segurança para serviços terceirizados e contratados; elaborar instruções e promover capacitação de fiscais de obras, encarregados e demais trabalhadores sobre procedimentos de trabalho e outros aspectos relacionados à segurança do trabalho; supervisionar as etapas de obras e serviços contratados buscando implementar junto às empresas as melhores práticas adotadas em atividade semelhantes; acompanhar situações que possam interferir no desempenho do profissional contratado.

As ações desenvolvidas pelo Serviço Social são de caráter educativo/preventivo, normativo e curativo, visando o bem-estar, a saúde e a promoção social, garantindo a continuidade operacional e oportunizando melhoria na qualidade de vida de empregados diretos e terceirizados, as atividades desenvolvidas de forma participativa, envolvendo os profissionais do Serviço Social, Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho e os empregados, os dependentes, as gerências e os representantes de órgãos das Empresas envolvidas.

---

<sup>16</sup> 3D1 - Terceira de Primeira é o nome do Programa que tem como propósito a igualdade das condições de trabalho das empresas terceirizadas com os padrões de segurança e saúde que as empresas contratantes possuem, que não haja diferenciação no contrato de trabalho, pois todos são trabalhadores (depoimento da Assistente Social da Eletrosul).

<sup>17</sup> SILVA, 2008.

Dentro dessa equipe multidisciplinar, o Assistente Social possui atribuições que lhe são específicas. As atribuições e ações<sup>18</sup> na Eletrosul se definem em:

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

Ações do Serviço Social, quanto ao atendimento de empregados e dependentes<sup>19</sup>, consistem em:

- Orientar os empregados e dependentes que buscam o Serviço Social, objetivando o atendimento e/ou encaminhamento das demandas apresentadas;
- Oportunizar um espaço de confiança, fortalecendo os recursos existentes no enfrentamento das demandas apresentadas;
- Oferecer serviços de qualidade, contextualizando as demandas apresentadas num contexto empresarial e social, oportunizando e fortalecendo as políticas de saúde ocupacional preventivistas.

Para desempenhar suas atribuições, o profissional de Serviço Social usa como instrumentais técnicos o contato através da rede interna de comunicação, as pesquisas, os questionários, as entrevistas, as visitas domiciliares e hospitalares, o contato telefônico, a análise de dados, o contato com gerentes das áreas, o plano, os programas, os projetos, as reuniões, as palestras, as campanhas, as dinâmicas de grupos.

A programação desenvolvida pelo assistente social consiste na elaboração de um documento em que consta o calendário de campanhas para ações de cunho preventivo no

---

<sup>18</sup> ELETROSUL. *Programas de Saúde Ocupacional*. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.. Florianópolis, 2006.

<sup>19</sup> ELETROSUL. *Programas de Saúde Ocupacional*. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.. Florianópolis, 2006.

decorrer do ano. Outras atividades são elaboradas mensalmente em reuniões com os demais profissionais do setor.

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

Os usuários do Serviço Social da Empresa são os colaboradores e seus dependentes de todas as áreas de atuação da Eletrosul, como também, os trabalhadores terceirizados que prestam serviços à Empresa.

Após a explanação da atuação do Serviço Social no contexto da Eletrosul, iremos analisar a realidade dos serviços terceirizados na Eletrosul e a pesquisa realizada com os empregados terceirizados que prestam serviços no prédio sede da Eletrosul.

## **4. A TERCEIRIZAÇÃO NA ELETROSUL**

### **4.1 Serviços Terceirizados na Eletrosul Centrais Elétricas S/A**

A utilização de empregados terceirizados para prestar serviços de apoio é muito conhecido e comum no cotidiano das empresas. Tem seu aparecimento como reflexo da política econômica de um contexto neoliberal de flexibilização das relações de trabalho, precarização das condições e numa tentativa de enfraquecer os direitos trabalhistas. Essa também é uma realidade da Eletrosul Centrais Elétricas S/A, pois o trabalho dos empregados terceirizados passou a ser utilizado juntamente com as primeiras construções de barragens na década de 1970<sup>20</sup>.

O trabalhador terceirizado foi uma força de trabalho muito utilizada na construção das barragens, e posteriormente, essa classe se expandiu na empresa, seja no Prédio-Sede, ou nas áreas descentralizadas da Eletrosul. O auge da contratação de terceirizados foi no início da década de 1990, uma vez que a Eletrosul enxugou o seu quadro funcional com a implementação em 1990 do Programa Emergencial de Gestão que eliminou 40% da estrutura organizacional, tendo assim um rearranjo funcional, no qual o contingente de pessoal passou de 5.769 empregados em dezembro de 1989, para 5.498 em dezembro de 1990. Outro fato que contribuiu para o enxugamento do quadro funcional foi a implementação do Programa de Demissão Voluntária que obteve a saída de mais de 992 empregados, passando para 4.653<sup>21</sup> empregados.

Os programas de reestruturação que provocaram o enxugamento funcional foram determinados pelo governo Collor. E, posteriormente, no governo de Fernando Henrique

---

<sup>20</sup> Dados obtidos através do depoimento oral da Assistente Social que atuava nesse período na Eletrosul.

<sup>21</sup> Dados disponíveis em:  
CABRAL, Lígia Maria Martins (coord.). ELETROSUL 40 anos: 1968 – 2008 = Eletrosul 40 years. Rio de Janeiro: Centro da Memória. 2008.

Cardoso, foi reforçado com o Programa de Privatização, conforme já foi citado no item 2.1 desse trabalho.

Assim, a Eletrosul passou a contratar empresas terceirizadas especializadas para se responsabilizar pelas áreas de apoio à produção como: limpeza, jardinagem, telefonia, serviços de copeira, portaria, segurança. Atualmente, essas funções são desenvolvidas pelas empresas terceirizadas, tanto no interior do Prédio-Sede, como nos outros prédios da Eletrosul, e também nas obras que a Empresa desenvolve.

A contratação das empresas terceirizadas ocorre por meio de licitação atendendo a Lei Federal nº 8.666<sup>22</sup>, que deve ser divulgada em Diário Oficial da União contendo todas as especificações técnicas necessárias para o serviço a ser contratado.

Conforme Silva (2008), para a contratação do setor de limpeza, as especificações técnicas são determinadas como:

Os produtos que a Eletrosul exige para a limpeza do prédio, os instrumentos a serem usados, as máquinas de lavar, encerar e lustrar o chão de todas as dependências, e também os produtos específicos de limpeza do carpete localizado na sala da presidência. Nesta especificação também consta o número de trabalhadores que serão necessários em cada turno, para darem conta das atividades, o salário base de pagamento para cada trabalhador e, principalmente, a exigência da Eletrosul do pagamento de R\$ 14,00 (quatorze reais) de vale de alimentação dos trabalhadores, sendo que no acordo coletivo entre empresa terceirizada e trabalhador terceirizado, o vale alimentação é de R\$ 7,00 (sete reais)<sup>23</sup> (SILVA, 2008: 46).

Diante dessa informação, percebemos que há um intuito de garantir um processo de contratação de serviços mais igualitária, com a imposição de algumas exigências que devem ser cumpridas pelas empresas contratadas.

Os empregados da Eletrosul acompanham esse processo, “enquanto o pregão de licitação não se efetiva” (SILVA, 2008:47). Esse acompanhamento é realizado por meio de uma planilha elaborada pelos empregados da Eletrosul, onde consta:

O valor de todos os futuros gastos da empresa que ganhar a licitação, tanto com os materiais e maquinários necessários, como com os encargos salariais e possíveis gastos com férias, licenças e indenização de trabalhadores que possam ocorrer no decorrer do contrato (SILVA, 2008:47).

---

<sup>22</sup> A Lei Federal nº 8.666 de 21 de junho de 1993, regulamenta o artigo 37 da Constituição Federal de 1988, a qual institui normas de licitações e contratos da Administração Pública. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/leis/lei8666.pdf>. Acesso em: 20 de novembro de 2009.

<sup>23</sup> SILVA (2008) obteve a informação referente ao processo de terceirização atualmente na Eletrosul, através de depoimento oral do gerente responsável pelos setores de limpeza e jardinagem do Prédio Sede da Eletrosul Centrais Elétricas S/A.

Com essa planilha, a Eletrosul tem condições de controlar e fiscalizar o cumprimento do contrato, de acordo com o que a empresa terceirizada dispôs para ganhar a licitação.

No processo de licitação qualquer empresa pode concorrer. Dessa forma, a Eletrosul não tem conhecimento das empresas que participam da licitação.

A empresa terceirizada, que vence a licitação assume as funções na Eletrosul logo após o processo, sendo que o seu contrato pode ser renovado por até cinco anos, mas a Eletrosul “realiza uma avaliação anual para verificar a manutenção do contrato” (SILVA, 2008). Quando o contrato não é renovado, abre-se uma nova licitação, na qual a atual empresa pode concorrer e vencer a licitação, caso atenda os quesitos.

Outra questão que está presente nos contratos de serviços que a Eletrosul realiza é a presença de um líder ou a figura do “preposto” entre os empregados terceirizados.

Conforme o rigor dos serviços contratados, a Eletrosul exige a presença da figura de um “preposto”, que é um facilitador entre a contratante e a contratada dos serviços. Não possui vínculo com a contratante. Geralmente, isso acontece quando a empresa contratada é de outra cidade, e assim há uma agilidade no contato para a resolução das questões referente ao serviço. A Eletrosul destaca no contrato uma estimativa de 40 empregados para ter a presença do “preposto”. Mas isso não significa que uma equipe menor não possa ter. Nas equipes com menos empregados terceirizados, que possuem aproximadamente sete empregados terceirizados, basta a presença de um líder. Numa equipe de oito e quinze empregados, são necessários dois líderes.

Como a natureza dos serviços é que determina a presença ou não da figura do “preposto”, pode-se observar isso nos contratos dos serviços de limpeza e da recepção. A equipe da limpeza é formada por 38 serventes e mais dois líderes, já a recepção é formada por 9 empregados terceirizados e, por ser um serviço que possui uma alta rotatividade e um rigor maior, é exigida a presença de um preposto, que por sinal é a mesma pessoa. Já a equipe da jardinagem é formada por 9 empregados, e é uma equipe que já atua há vários anos, conhece a rotina das atividades, bastando a presença de um líder <sup>24</sup>, e as relações de serviços são resolvidas diretamente com este.

A Eletrosul possui ainda, a figura do fiscal que supervisiona os serviços e verifica a necessidade de contatar o preposto, quando for o caso, ou o líder, para resolver as questões pertinentes ao serviço. Esses contatos se caracterizam a partir de demandas como a falta de material, a falta de empregados, o não uso de instrumentos de proteção relacionados a

segurança por parte dos empregados terceirizados, empregados em setores inadequados, ou ainda quando alguma atividade não é realizada. Essas figuras também se mostram importantes no processo de organização do trabalho prestado, uma vez que a Eletrosul contrata os serviços e não a mão-de-obra, assim são os intermediários na prestação dos serviços. Nesse âmbito, a Empresa busca manter um padrão de excelência nas contratações de serviços, assim como busca manter com seus empregados, contrária a qualquer forma de relação de poder ou de exploração.

A terceirização é uma forma de relação do trabalho que vem obtendo cada vez mais espaço no contexto empresarial, quando não ligada a serviços essenciais.

Após a caracterização dos serviços terceirizados na estrutura da Empresa, podemos contextualizar a pesquisa realizada com os empregados terceirizados que prestam serviços ao prédio sede da Eletrosul.

#### **4.2 Os trabalhadores terceirizados que prestam serviços ao Prédio Sede**

Com o intuito de caracterizar os trabalhadores terceirizados foi realizada uma pesquisa no período do desenvolvimento do Estágio Curricular Obrigatório II na Eletrosul Centrais Elétricas S/A. Para isso, foi elaborado um instrumental específico aplicado a uma parcela de empregados terceirizados que prestam serviços no Prédio-Sede da Eletrosul em diversas áreas.

Para iniciarmos os trabalhos, foi elaboramos e entregamos a Gerente da DVSS um Memorando solicitando autorização para a realização da pesquisa junto os trabalhadores terceirizados que prestam serviços ao Prédio-Sede da Eletrosul. Nesse documento, descrevemos as nossas intenções com a pesquisa, e que teremos o cuidado para não identificar os participantes da pesquisa.

Posteriormente, decidimos buscar atingir o maior número de setores possíveis que integram a prestação de serviços ao Prédio Sede, como também, respeitando o horário de trabalho dos empregados terceirizados, para que os mesmos coincidisse com o horário de desenvolvimento do estágio, ou ainda, que não interferissem nas atividades laborais dos

---

<sup>24</sup> Informações obtidas pelo depoimento oral do Chefe do Setor de Gestão de Informações e Infraestrutura.



mesmos. O contato com os empregados terceirizados foi realizado diretamente com os mesmos, deixando a liberdade da decisão em participar ou não da pesquisa. Buscamos atingir uma variedade de idade dos participantes, como também, ambos os sexos, tendo uma igualdade.

A maioria das entrevistas ocorreu da sala do Serviço Social, na qual era explicitado o objetivo e a importância desse momento, como ainda, os dados obtidos dessa entrevista serão utilizados para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso, como ainda, ficarão disponíveis para o Serviço Social. Além das considerações, foi entregue a cada partícipe da pesquisa um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para demonstrar a seriedade e a importância desse momento.

Durante a entrevista foi anotado as principais questões destacadas e posteriormente transcritas e organizadas para um melhor aproveitamento dos dados durante a elaboração do referido trabalho.

Dessa forma, conforme Silva<sup>25</sup> (2008), havia, nesse período, 65 empregados terceirizados lotados nos setores de limpeza, jardinagem, copa, manutenção de áudio-visual e manutenção de máquinas de impressão e reprodução. Porém, em nossa pesquisa, foi ampliado esse público, incluindo os empregados terceirizados dos setores de remanejamento de materiais, da recepção, da vigilância e do setor de auxílio de gestão de contratos de poços e serviços, o que dá atualmente um número aproximado de 80 empregados terceirizados.

Esta pesquisa também foi realizada no âmbito do Programa 3 D 1, caracterizada como uma pesquisa qualitativa “que trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” (DESLANDES apud MINAYO 2007:31).

A pesquisa ocorreu por meio da aplicação de um roteiro de entrevista previamente elaborado, sendo um instrumental específico para esse fim, dividido em três seções: na primeira parte, centrou-se na identificação dos empregados terceirizados; na segunda parte, na caracterização da experiência e trajetória laboral dos empregados terceirizados; e, por último, buscaram-se conteúdos relacionados à experiência de trabalho na Eletrosul. Com isso, foi possível obter as informações necessárias para a construção deste estudo.

Dessa forma foram entrevistados 12 empregados terceirizados de diversas áreas que podem ser observadas na tabela a seguir:

---

<sup>25</sup> Trata-se de Trabalho de Conclusão de Curso produzido em 2008 a partir da vivência de estágio curricular no âmbito do Programa Terceira de Primeira – 3 D 1, intitulado “A realidade dos trabalhadores terceirizados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. - Uma demanda para o Serviço Social”.

Tabela 1 - Empregados terceirizados partícipes da pesquisa

<b>Entrevistado (a)</b>	<b>Área de atuação</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Sexo</b>
01	Recepção	1	F
02	Jardinagem	1	F
03/04	Limpeza	2	F/F
05	Manutenção de máquina de impressão e reprodução	1	M
06	Mensageiro	1	M
07	Remanejamento de materiais	1	M
08	Copa	1	F
09	Técnico de sonorização e manutenção áudio-visual	1	M
10	Auxiliar na gestão de contratos de poços e serviços	1	F
11	Manutenção civil	1	M
12	Vigilância	1	M

Fonte: Elaboração própria

Após a prévia caracterização do contexto da pesquisa, a identificação dos setores de atuação e quantidade de empregados terceirizados entrevistados, iniciou-se uma análise dos dados obtidos por meio das falas desses sujeitos partícipes da pesquisa.

Inicialmente, podemos observar que as idades dos empregados terceirizados entrevistados variam entre 25 anos e 62 anos, sendo que os trabalhadores mais jovens atuam na recepção e na vigilância da empresa, e a trabalhadora com mais idade é supervisora da equipe da limpeza.

Complementando esse contexto, Silva (2008) afirmou, em sua pesquisa que a idade dos trabalhadores terceirizados no setor de limpeza variava de 20 anos a 60 anos ou mais, e ainda 60% dessa equipe é formada por mulheres.

Por outro lado, podemos considerar o nível de escolaridade dos empregados terceirizados inseridos nos setores de limpeza, jardinagem e vigilância, nos quais, é perceptível que não há uma exigência específica de escolaridade. Constatamos por meio de nossa pesquisa que o nível de escolaridade nessas áreas varia do Ensino Fundamental até o

Ensino Médio incompleto. Silva (2008) destaca em seu trabalho que “aproximadamente 47% de empregados terceirizados partícipes da pesquisa possuem um baixo grau de instrução”.

A conjuntura em que se encontram os trabalhadores de serviços gerais é contextualizada na produção de Chillida e Cocco (2003), destacando que:

A situação das trabalhadoras de serviços gerais no mercado de trabalho traz à tona tanto sua condição de profissionais sem qualificação formal e submetidas à disciplina e à lógica das relações capitalistas, essencialmente no que diz respeito à disponibilidade de uso dessa mão-de-obra por parte do capital [...].

Mas essa inserção precária no mercado de trabalho, a falta de qualificação profissional e a submissão à lógica do trabalho podem ser ampliada aos empregados terceirizados de outros setores.

Por outro lado, podemos observar a exigência de níveis de escolaridade um pouco mais elevada em outros setores ou a obtenção de cursos peculiares para atuar, devido à especificidade da função, como é o caso dos empregados que atuam: na copa, na vigilância, na sonorização/manutenção áudio-visual e na manutenção de máquinas de impressão e reprodução. Outra situação presente é a experiência adquirida ao longo da atuação profissional, ou com os próprios colegas empregados da Eletrosul, como é o caso dos que atuam na gestão de contratos de poços e serviços. Apesar de esses empregados terceirizados terem um nível de escolaridade mais elevado ou terem um curso específico para o cargo, também estão submetidos à lógica das relações capitalistas, dispondo a sua força de trabalho para o capital.

Nessa relação capitalista em que estão inseridos os empregados terceirizados, cabe ressaltar que de um total de “48 famílias, 30 possuem uma renda em torno de 1 a 2 salários mínimos, totalizando menos de mil reais ao mês<sup>26</sup>” (SILVA, 2008), e, ainda, a referida pesquisa mostrou que “72% dos entrevistados contribuem acima de 50% no orçamento familiar” (SILVA, 2008).

Para compreendermos melhor a composição familiar vamos destacar o conceito de família utilizado, visto que esta é “construída por uma constelação de pessoas interdependentes, e sua estrutura reproduz as dinâmicas sócio-históricas existentes” (LOSACCO, 2008). Ou seja, foram considerados todos os membros que residem na mesma residência como integrante da família.

---

<sup>26</sup> No período da realização da Pesquisa de Silva (2008), o salário mínimo nacional era R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais).

Acerca da composição familiar dos empregados terceirizados, Silva (2008) destaca que varia de 1 a 9 membros, e neste estudo foi perceptível que varia de 2 membros a 6 membros. E do universo de 12 empregados terceirizados entrevistados 4 são solteiros, 7 são casados, e 1 é divorciado.

Referente ao local onde residem os trabalhadores terceirizados, é possível observar que os locais variam desde bairros mais próximos da Empresa como Pantanal, Trindade, Saco dos Limões, Costeira e Centro, até regiões mais afastadas, como os bairros Vargem do Bom Jesus, Monte Cristo e Sambaqui, ou ainda em outro município como é o caso de Barreiros e Forquilha em São José. Nesse contexto Silva (2008) destacou que “60% são moradores de bairros próximos à Eletrosul”.

Após ter sido realizada essa caracterização e análise inicial dos empregados terceirizados que prestam serviços no Prédio Sede da Eletrosul, apresentaremos posteriormente uma análise sobre a experiência e trajetória laboral desses sujeitos.

#### **4.3 A experiência/trajetória laboral dos empregados terceirizados**

Ao discutirmos a trajetória laboral dos empregados terceirizados, devemos compreender que ela varia de acordo com a vivência de cada um, ou seja, alguns tiveram que se inserir no mercado de trabalho mais cedo por ter que auxiliar no sustento da família, outros iniciaram suas atividades como forma de aprendizagem por meio do estágio.

Do universo de 12 empregados terceirizados entrevistados encontramos situações diversas, que podemos visualizar abaixo:

*Eu comecei a trabalhar aos 15 anos de idade como balconista num mercado para contribuir na renda familiar e aos 17 anos parei de trabalhar porque me casei. E só voltei a trabalhar quando me separei e casei novamente e isso é há aproximadamente 10 anos, sendo como empregada terceirizada (Entrevistada n. 2).*

Outro depoimento que destacamos é o de uma empregada que atua na equipe da limpeza:

*Eu comecei a trabalhar aos 8 anos de idade como acompanhante de uma senhora idosa. Meus pais tinham que trabalhar e me deixavam*

*com essa senhora e eu auxiliava nos afazeres, lembro que pegava um banquinho para alcançar nas coisas em cima da pia da cozinha. Posteriormente, atuei em lanchonete, como ajudante de cozinha de um restaurante, em um hospital, como diarista e na produção de artesanato, sendo que os dois últimos, realizo ainda nos meus horários de folga, esses trabalhos não eram todos de carteira assinada (Entrevistada n. 4).*

Nesse mesmo contexto, outra trabalhadora informou o seguinte:

*Comecei a trabalhar aos 14 anos de idade na função de balconista de padaria e posteriormente passei para o caixa e após fui supervisora, todos na padaria, além disso, já trabalhei em comércio, sendo sempre com carteira assinada (Entrevistada n. 8).*

Diante dos relatos, percebemos que a inserção precoce no mercado de trabalho foi uma questão apresentada pela maioria das mulheres trabalhadoras entrevistadas, mas é perceptível que não é específico a elas, pois, ao analisar a fala de um empregado também notamos sua precoce inserção no mercado de trabalho, tal como:

*Eu trabalho há aproximadamente 10 anos e tenho 25 anos de idade. Iniciei como atendente e na recepção, além de tosador e motorista, atividades essas que realizo nos dias de folga no meu trabalho de vigilante (Entrevistado n. 12).*

Seqüencialmente mais um empregado relatou isto:

*Comecei a trabalhar aos 15 anos de idade, atuei como vigilante, função que desenvolvi até há pouco tempo, agora só estou no setor de remanejamento de materiais. Ambos os trabalhos foram com carteira assinada (Entrevistado n. 7).*

Outro grupo de empregados terceirizados partícipes da pesquisa apresentaram a semelhança na faixa etária que varia entre os 18 e 19 anos de idade como características referente à sua inserção no mercado de trabalho.

*Eu trabalho há aproximadamente 27 anos, sendo que tenho 45 anos de idade. Atuei no comércio e na indústria mecânica, sempre com carteira assinada (Entrevistado n. 9).*

Na mesma linha, o empregado destacou o seguinte:

*Eu trabalho há 33 anos e tenho 52 anos de idade. E atuei nas funções de manutenção de eletromecânica e manutenção de ar condicionado, sempre com carteira assinada (Entrevistado n. 11).*

Além dessa semelhança, ambos eram empregados efetivos da Eletrosul e, em 1999, com a privatização do parque de geração de energia da Empresa, passaram a ser funcionários da então criada Gerasul, que após um período foram demitidos.

*Eu era empregado efetivo da Eletrosul durante 11 anos. Em 1999 passei a ser empregado da Gerasul. Na ocasião ninguém me pediu se eu queria ir trabalhar na Gerasul, simplesmente fui mandado para lá. O meu chefe nem sabia qual era a minha função. Posteriormente fui demitido. Fui demitido, mas não perdi o emprego, pois a Eletrosul, por necessitar de um técnico de sonorização com minha capacidade, e mais alguns outros empregados da área de manutenção, auxiliaram na criação de uma empresa terceirizada para prestação de serviços à Eletrosul, e a partir de então participamos das licitações. Sendo sócio da empresa, sou um dos responsáveis para que os serviços sejam prestados com qualidade. Podemos solicitar materiais, mas não podemos reclamar, pois estaremos prejudicando a nós mesmos (Entrevistado n. 9).*

Outro empregado destacou que

*Eu fui empregado efetivo da Eletrosul e em 1999, fui transferido para a Gerasul e posteriormente demitido pela mesma. Mas não fiquei sem trabalho. A Eletrosul obrigou a gente a criar uma empresa terceirizada para prestar serviços. Nós não sabíamos gerenciar uma empresa ou qual o procedimento a ser feito para ganhar os contratos, fomos nos empenhando e estamos sobrevivendo há aproximadamente 10 anos. Por eu ser sócio da empresa e ela é composta por mais membros, há dificuldades que devemos superar a cada dia, e devemos nos adaptar ao ambiente. Cada qual faz o seu trabalho e ao mesmo tempo, um deve ajudar ao outro (Entrevistado n. 11).*

Ambos os empregados migraram para a empresa criada pela cisão do parque de geração de energia, a Gerasul, e após um período foram demitidos pela mesma, pelo fato de não necessitarem desse contingente de pessoal. Assim, a Eletrosul deu a oportunidade como prestadores de serviços retornarem ao mercado de trabalho, com a criação de uma empresa terceirizada para a prestação de serviços, uma vez que, o ingresso na Empresa é por meio de concurso público.

Nesse contexto, Tittoni (2009) descreve que

Os trabalhadores demitidos e que migraram para atividades autônomas como prestadoras de serviços relataram que houve uma ampliação de seus conhecimentos e habilidades profissionais, bem como a diminuição da repetição de tarefas. Esses trabalhadores, ao mesmo tempo em que

apontaram aspectos negativos de sua atividade como assalariado, como o sentimento de estarem aprisionados em um determinado espaço físico, a pressão para dar conta das tarefas solicitadas e a rígida hierarquia, declararam que esses aspectos foram substituídos pela preocupação com a manutenção de seu padrão de vida, com a concorrência no mercado e com a instabilidade salarial (apud PARENZA, 2008:39).

Notamos que os trabalhadores relataram essa migração para uma empresa prestadora de serviços, são responsáveis pela execução desses serviços, aprendendo novas habilidades para que ocorra com qualidade. Além das tarefas que devem desenvolver a partir de um contrato, há a preocupação em manter organizada a empresa para que possam continuar nesse mercado.

Outras empregadas terceirizadas relataram uma trajetória laboral no âmbito de experiências como empregadas terceirizada. Dessa forma destacamos essa afirmação:

*Eu comecei a trabalhar aos 18 anos de idade, nas áreas de projetista de rede telefônica, como cadista como auxiliar na elaboração de documentos como condicionante na licença ambiental de empreendimentos. Todas as atividades que desenvolvi foram com carteira assinada e sempre como empregada terceirizada (Entrevistada n. 10).*

E ainda, há o destaque para uma única experiência de trabalho, que também segue a forma terceirizada de contratação:

*Eu trabalho há 28 anos como empregada terceirizada e, nesse período todo, presto serviços à Eletrosul (Entrevistada n. 3).*

Após a realização da pesquisa, é possível ponderar que

A grande importância do trabalho para as pessoas de baixa renda está associada a este ser um instrumento que viabiliza a vida familiar: os homens e as mulheres não trabalham para si, e o sentido do trabalho fica vinculado às suas atribuições familiares, segundo a lógica que caracteriza estas relações (SARTI 1996 apud DIOGO 2007:488).

Essa questão é muito notável, pois grande parte desses trabalhadores são os provedores ou possuem grande participação na renda familiar, dado esse já citado anteriormente. E, assim, através do trabalho possui uma realização pessoal, um sentimento de utilidade para a família.

Além das trajetórias laborais citadas anteriormente encontramos os trabalhadores que iniciaram as suas atividades no campo de estágio ou até mesmo no Programa de Preparação para o Primeiro Emprego.

*Eu comecei como estagiária na área do telemarketing, isso há uns 6 anos, e depois disso iniciei aqui como recepcionista, sendo esse o meu primeiro trabalho com carteira assinada (Entrevistada n. 1).*

Outra experiência de estágio que surgiu a partir da pesquisa foi esta:

*Comecei trabalhar aos 15 anos de idade como estagiário e posteriormente trabalhei como mensageiro num hotel (Entrevistado n. 5).*

Já o início da inserção no Programa de Preparação para o Primeiro Emprego foi destacado por:

*Comecei a trabalhar há aproximadamente 6 anos com reciclagem de material, como catador de papelão, em carga e descarga de caminhão, que foram todos de forma informal, e posteriormente, atuei um ano através do Programa de Preparação para o Primeiro Emprego (Entrevistado n. 6).*

Após a análise inicial referente à trajetória laboral dos empregados terceirizados, podemos destacá-la no contexto das empresas terceirizadas, ou seja, essas experiências são marcadas por uma rotatividade/troca das empresas terceirizadas responsáveis pelos serviços.

O uso dos serviços terceirizados é uma forma de gestão adotada pela Eletrosul, sendo que, para isso, abre as licitações dos serviços, às quais as empresas prestadoras de serviços se candidatam e a vencedora assume sua função, conforme explicação vista no item 4.1. Dessa forma, são diversas as empresas terceirizadas que atuam no Prédio Sede da Eletrosul.

Para compreender melhor esse contexto, enfatizamos, no quadro a seguir, os diferentes setores e empresas responsáveis pela realização dos serviços em 2008:

Quadro 2 – Empresas terceirizadas contratadas pela Eletrosul (2008)

<b>Serviços</b>	<b>Empresas</b>
Limpeza	SEGEL
Jardinagem	Múltipla
Copa	Tecno Serv
Manutenção de máquina de reprodução e impressão	Maxxim Informática



Técnico de sonorização e manutenção áudio visual	New Plan
--	----------

Fonte: SILVA (2008).

Ao analisar o quadro e as atuais empresas responsáveis pela prestação de serviços ao Prédio Sede da Eletrosul, notamos que houve mudança com relação à empresa responsável pela jardinagem, ou seja, no período de 2008 era a empresa Múltipla e atualmente a empresa responsável pelo contrato é a Progresso.

E ainda, referente às atividades incorporadas por esta pesquisa podemos destacar:

Quadro 3 – Empresas terceirizadas contratadas pela Eletrosul (2009)

<b>Serviços</b>	<b>Empresas</b>
Recepção	Faust
Mensageiro	Serv Plus
Remanejamento de materiais	Serv Plus
Auxílio na gestão de contratos de poços de serviços	Concremat
Manutenção civil	New Plan
Vigilante	MOBRA

Fonte: Elaboração própria.

Ao compararmos os dados, notamos que, no período de 2008 a 2009, continuam as mesmas empresas na maior parte dos setores, e, ainda, há empresas responsáveis por mais de um contrato de prestação de serviços.

A caracterização da rotatividade de empresas se evidencia no depoimento da maioria dos empregados terceirizados entrevistados, como a trabalhadora que atua há 28 anos no interior da Eletrosul e não soube precisar quantas vezes trocou de empresa terceirizada.

O quadro a seguir demonstra a mudança de empresas contratadas pela Eletrosul para prestar serviços no Prédio-Sede.

Quadro 4 – Serviços e Empresas terceirizadas

<b>Serviços</b>	<b>Empresas empregadoras</b>
Recepção	Punho/ Faust
Jardinagem	Punho/ Múltipla/ Progresso
Limpeza	Faust/ Serv Plus/ SEGEL

Manutenção de máquina de reprodução e impressão	Xeróx do Brasil/ Maxxim Informática
Mensageiro	Conserlimp/ Serv Plus
Remanejamento de materiais	Punho/ Serv Plus
Copa	ONDREPSB/ A P Serviços Especializados
Técnico de sonorização e manutenção áudio visual	New Plan
Auxílio na gestão de contratos de poços de serviços	Sadenco/ Andrade e Canellas/ Concremat
Manutenção civil	New Plan
Vigilante	MOBRA

Fonte: Elaboração própria.

Após a descrição das empresas terceirizadas responsáveis pelos serviços, observamos outra característica na comunicação dos entrevistados. Uma delas é a exigência de algum curso de formação para atuar na área, como destacamos no quadro a seguir:

Quadro 5 – Função e cursos de aperfeiçoamento

<b>Função</b>	<b>Cursos exigidos para atuar na área</b>	<b>Forma que o entrevistado (a) realizou o curso</b>
Recepção	Informática; inglês e espanhol básico	Fez os cursos por iniciativa própria
Jardinagem	Sem exigência	Realizou um curso de jardinagem por iniciativa própria (não concluiu)
Limpeza	Sem exigência	Fez curso de Atendimento ao cliente
Limpeza	Sem exigência	Não realizou curso de formação
Manutenção de máquina de	Cursos técnicos de manutenção de	Efetuoou os cursos enquanto empregado da Empresa Xeróx do Brasil e buscou por iniciativa

reprodução e impressão	máquinas de reprodução e impressão	própria, outros cursos de aperfeiçoamento na área
Mensageiro	Sem exigência	Realizou cursos de atendimento a pessoas através do Centro de Integração Empresa Escola
Remanejamento de materiais	Sem exigência	Realizou cursos de informática, montagem e manutenção de computadores através da Eletrosul e ainda, realizou os cursos de atendimento a pessoas e de vigilante por iniciativa própria
Copa	Copeiro (a)	Realizou o curso através da primeira empresa terceirizada. E realizou curso de computação através da Eletrosul
Técnico de sonorização e manutenção áudio visual	Técnicos de manutenção áudio visual	Realizou os cursos técnicos de sonorização enquanto era empregado da Eletrosul, sendo patrocinados pela mesma
Auxílio na gestão de contratos de poços de serviços	Sem exigência	Aprendizagem por experiência com os colegas empregados da Eletrosul
Manutenção civil	Sem exigência	Realizou diversos cursos na área de manutenção elétrica e o curso de eletricista enquanto era empregado da Eletrosul, sendo patrocinados pela mesma
Vigilante	Vigilante	Realizou o curso de vigilante por iniciativa própria

Fonte: Elaboração própria

Diante do quadro 5 ressaltamos que a maioria dos empregados entrevistados buscou algum curso de aperfeiçoamento em sua área ou até por aprendizagem sendo por iniciativa própria. Os sujeitos demonstram uma vontade em melhorar as suas atividades laborais no contexto em que estão inseridos em alguns casos, a Eletrosul disponibilizou algum curso de formação.

Ao verificar a exigência de algum curso de formação para atuar em determinado serviço, destaca Santana (apud DRUCK; FRANCO, 2007), que, nos dias de hoje, exige-se do empregado terceirizado certo padrão de informações, com um nível de aprendizado e aperfeiçoamento contínuos para acompanhar as mudanças que ocorrem no mercado de trabalho. A inserção de trabalhadores num ambiente de produção é condizente com uma

realidade caracterizada pela competitividade e em busca de qualidade dos serviços, e se confirma a necessidade do aperfeiçoamento e do aprendizado contínuo.

Por outro lado, os empregados terceirizados estão inseridos num ambiente de trabalho no qual prestam serviços por intermédio de outra empresa, sendo que seu vínculo se restringe à empresa que os contrata, que se denomina *empresa terceirizada*. Porém, para desenvolverem as atividades, necessitam manter um contato com as empresas. Nesse sentido, observamos que, em algumas atividades há a figura do “preposto” que atua como intermediário entre a empresa terceirizada e os empregados terceirizados, destacando as funções de recepção, jardinagem e limpeza; em outras atividades, há o líder ou o/a supervisor (a) que atua como intermediário, como é o caso do remanejamento, da copa e da vigilância. Em outras atividades os empregados terceirizados destacaram que o contato com a empresa terceirizada ocorre por eles mesmos, ou seja, é um contato direto com o empregador, sendo as atividades da manutenção de máquina de reprodução e impressão e do auxílio na gestão de contratos de poços de serviços. E por último, nas áreas de sonorização e manutenção áudio visual e da manutenção civil, os próprios empregados são sócios da empresa terceirizada.

Diante de toda essa exposição sobre a experiência laboral dos empregados terceirizados partícipes da pesquisa, iremos contextualizar a seguir a experiência laboral dos trabalhadores no interior do Prédio Sede da Eletrosul.

#### **4.4 A vivência na prestação de serviços terceirizados na Eletrosul**

Quando pesquisamos no universo de doze empregados terceirizados que prestam serviços ao prédio sede da Eletrosul, há quanto tempo prestam serviços na Empresa recebemos as mais variadas respostas, que podem ser visualizadas na tabela a seguir:

Tabela 2 – Tempo de desenvolvimento de suas atividades de forma terceirizada na Eletrosul

<b>Função</b>	<b>Tempo</b>
Recepção	4 anos

Jardinagem	10 anos
Limpeza	28 anos
Limpeza	3 anos
Manutenção de máquina de reprodução e impressão	8 anos
Mensageiro	4 anos
Remanejamento de materiais	8 anos
Copa	7 anos
Técnico de sonorização e manutenção áudio visual	11 anos
Auxílio na gestão de contratos de poços de serviços	3 anos
Manutenção civil	11 anos
Vigilante	3 anos

Fonte: Elaboração própria

O tempo de trabalho da atual atividade é algo também apresentado por Silva (2008), e destaca que “aproximadamente 75% dos trabalhadores terceirizados exercem a mesma atividade entre 5 e mais de 10 anos, caracterizando um período na qual já é possível acumular experiência profissional no exercício de uma mesma atividade”.

Outro dado levantado a partir dos relatos dos empregados terceirizados é que a maioria entra para determinada função e não tem previsão de troca de função. Como podemos observar:

*Eu fui contratada para a função de recepcionista e não tenho possibilidade de trocar de atividade (Entrevistada n. 1).*

Mas isso não significa que seja uma regra, pois encontramos o relato de uma trabalhadora que está na sua terceira atividade no âmbito da Eletrosul.

*Quando fui contratada há três anos, exercia a função de acompanhamento de famílias atingidas por Empreendimentos de transmissão, posteriormente passei a auxiliar na elaboração de bem-feitorias; e atualmente estou na função de auxiliar na gestão de contratos de poços de serviços (Entrevistada n. 10).*

Para darmos continuidade, no âmbito da trajetória laboral, à atual atividade, a pesquisa apresentou considerações sobre o ambiente de trabalho na Eletrosul. Sabemos que o clima, as oportunidades, as características em geral que encontramos num ambiente de trabalho

influenciam na sua execução e na qualidade de vida no trabalho. Para isso destacamos o seguinte:

*Gosto do que faço e o ambiente de trabalho é bom para isso. Há algumas dificuldades como, por exemplo, tem vários chefes que observam a gente e cada um expõe a sua opinião, muitas vezes diferentes (Entrevistada n. 1).*

Na grande maioria dos relatos foi destacado que o ambiente de trabalho é bom e também, os trabalhadores enfatizam que gostam da atividade que desenvolvem, como é o caso do seguinte depoimento:

*É muito bom trabalhar nesse ambiente de trabalho e gosto do que eu faço, tirando alguns empecilhos como, por exemplo, a troca freqüente de trabalhadores (Entrevistada n. 3).*

Nessa fala, é perceptível ainda uma dificuldade que enfrentam em um ambiente de trabalho, que é a troca freqüente de trabalhadores o que afeta a execução das atividades nesse ambiente. Na fala de outro trabalhador, ficou perceptível outro dificultador presente no ambiente de trabalho, que é o trabalho em equipe.

*Falta às pessoas serem um pouco mais humanas, em todos os espaços há dificuldades, cabe às pessoas se auxiliarem e lembrarem que são equipes e que devem pensar no próximo (Entrevistado n. 11).*

Dando sequência ao tema da relação ao ambiente de trabalho é possível destacar que este deve ser favorável ao trabalhador para evitar possíveis danos ou doenças no indivíduo no futuro. Para isso:

As condições ambientais desfavoráveis podem tornar-se uma grande fonte de tensão na execução das tarefas, em qualquer situação do trabalhador. Estes fatores podem gerar desconforto, insatisfação, aumento do risco de acidentes, causar danos consideráveis à saúde dos trabalhadores, bem como diminuir a produtividade e aumentar os custos (IDA 1997 apud ROCHA; FRITSCH 2002).

Sobre as demais questões que interferem no ambiente de trabalho, que abrangem as relações interpessoais no ambiente de trabalho, que incluem a relação com o colega terceirizado e ainda a relação com o empregado efetivo da Empresa, serão abordados a seguir.

Primeiramente, abordaremos a relação que os trabalhadores terceirizados possuem entre si e, para isso, verificou-se que a maioria dos entrevistados relatou que possuem um bom relacionamento com os colegas, sendo que com algumas pessoas há um contato maior. Silva

(2008) também destacou esse dado, levantado que a maioria diz que possui um bom relacionamento. Mas podemos destacar outra situação por meio do relato de uma participante da pesquisa.

*Gosto de trabalhar, gosto das colegas, e busco a união da equipe, fico sentida com algumas questões que acontecem, como, por exemplo, a falta de respeito, as mentiras. No geral, auxilio as minhas colegas, deixo o meu serviço de lado para auxiliar no que elas precisam ou quando alguém da equipe está com problemas (Entrevistada n. 3).*

Como em todos os ambientes de trabalho, o relacionamento em equipe possui suas peculiaridades que exigem compreensão e respeito entre os membros. Para tanto, podemos destacar a fala de outro entrevistado:

*No geral o meu relacionamento com os colegas terceirizados é bom, é preciso ambientar o ambiente, conversar. Olhar as pessoas e dizer que são importantes, ter um pouco de criança para brincar, mas com respeito e educação e um pouco de adulto, a responsabilidade (Entrevistado n. 11).*

A pergunta realizada posteriormente também abordou a relação que os terceirizados possuem com os empregados da Eletrosul, e percebemos que a maioria destacou que possui um relacionamento amigável com estes empregados. Além disso, surgiram algumas questões referente a conflitos que já foram superados, como podemos identificar no relato a seguir.

*Hoje possuo um bom relacionamento com os empregados da Eletrosul, anos atrás teve alguns conflitos, mas que já foram superados. Inicialmente, os empregados terceirizados eram rotulados, diferenciando-os dos demais trabalhadores (Entrevistada n. 3).*

Outra fala mostrou um bom relacionamento, inclusive tendo a indicação para continuar na vaga com a empresa que vencer a licitação da prestação de serviços.

*Minha relação com os empregados da Eletrosul é muito boa, pelo menos ninguém não falou nada até hoje. Inclusive me indicam para continuar na minha função quando há a troca da empresa terceirizada (Entrevistado n. 5).*

Outra visão apresentada é que cada qual deve lidar com o próximo da mesma forma que deseja ser tratado:

*A minha relação com os empregados da Empresa é boa. Nós devemos atender as pessoas como você gostaria de ser atendido. Você deve conduzir o barco e não deixar que o barco te conduza (Entrevistado n. 11).*

Já em outro depoimento, notamos a diferença no tratamento, ou seja, enquanto era empregado da Empresa, era tratado de uma forma e agora é outra.

*Meu relacionamento com os empregados terceirizados é bom com a maioria deles. Não posso dizer que todos tratam os empregados terceirizados da mesma forma. Eu senti na pele, pois enquanto era empregado da Eletrosul o tratamento que eu recebia era de uma forma e agora me ignoram, tem pessoas que não me cumprimentam dentro da Empresa e na rua me cumprimentam. Há uma condição de vaidade que caracteriza o tratamento diferenciado. Mas são poucas as pessoas que fazem isso (Entrevistado n. 9).*

Dando sequência à pesquisa, abordamos a respeito do conhecimento dos entrevistados sobre o Programa Terceira de Primeira – 3 D 1. Sendo um Programa direcionado aos empregados terceirizados que prestam serviços à Eletrosul, verificou-se que num público de 12 entrevistados, 5 trabalhadores identificaram algumas atividades realizadas como as palestras, mas não as vincularam ao Programa; desses, 2 empregados vincularam essas atividades à Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional – DVSS, da qual o Serviço Social faz parte. O restante, ou seja, 7 trabalhadores terceirizados não identificou nenhuma atividade relacionada ao Programa.

Para darmos continuidade à pesquisa, abordamos questões pertinentes aos direitos trabalhistas, a compreensão que os trabalhadores possuem destes. Notamos que a maioria não entende claramente quais são os seus direitos e ainda destacaram que possuem os direitos básicos, tais como vale transporte, décimo terceiro salário e férias remuneradas. Referente às férias, alguns entrevistados destacaram que há alguns anos não gozam de um descanso, pois ao chegar o período de gozo, encerra o contrato da empresa prestadora de serviços, e ao mesmo tempo inicia uma nova empresa, para tanto, continuam nas atividades e são indenizados, quando é de vontade do empregado.

Sobre a visão que possuem de ser um (a) trabalhador (a) terceirizado (a), iremos tratar no próximo item.



#### 4.5 O olhar dos trabalhadores (as) terceirizados (as)

Para finalizar a pesquisa, apresentamos um questionamento referente à compreensão do trabalho terceirizado e a garantia dos direitos do trabalhador. Diante disso, foi abordada uma variedade de questões pelos empregados terceirizados partícipes da pesquisa que podemos analisar nas falas posteriormente.

*Na minha função devo estar sempre feliz, dando o máximo de mim, por mais que eu possa ter problemas. Além disso, tenho que mostrar eficiência, já que é uma atividade muito visada por outros. Acredito que para empregarem outra pessoa, não se importam para dispensar alguém que já está na vaga. Por ser uma empregada terceirizada essa é uma das fragilidades. Sempre preciso dar o máximo de mim, e mesmo assim, corro o risco de perder a vaga (Entrevistada n. 1).*

Nessa fala, fica evidente a preocupação da empregada em dar o máximo de si, mostrar a sua capacidade para continuar na área de atuação em que se encontra, por ser uma área de bastante instabilidade e que traz angústias no cotidiano da mesma. Dessa forma, outro depoimento apresentou que há uma necessidade de os empregados terceirizados se unirem e lutarem pelos seus direitos.

*Sendo uma empregada terceirizada conseguimos lutar pelos nossos direitos através do sindicato, sou filiada, porém não participo, em minha opinião deveria ter um plano de saúde para os empregados terceirizados, mas sendo que todos devem concordar, não adianta só algumas pessoas participarem, no meu caso, gasto quase todo o meu salário para pagar um plano de saúde. Acredito que os empregados terceirizados deveriam se unir mais, por meio do sindicato e lutar pelos seus direitos, como qualquer outro trabalhador (Entrevistada n. 2).*

Outra fala destacou o tratamento que os empregados terceirizados deveriam receber: uma igualdade perante todos.

*Eu sei que como empregado terceirizado temos menos direitos. Acredito que todos deveriam ser iguais, não deveria de ter diferença diante das leis trabalhistas (Entrevistada n. 3).*

Outra empregada terceirizada destacou também a falta de igualdade no tratamento dos trabalhadores.

*Acredito que falta uma igualdade no tratamento dos empregados terceirizados, há uma discriminação. Tem pessoas que não cumprimentam a gente ou teve um dia em que deixei a garrafa de café errada em certa sala, ao retornar ao meu setor já ligaram para avisar que eu havia trocado, imediatamente retornei a sala para trocar a garrafa quando uma senhora estava reclamando do meu serviço e me ofendendo. Acho que somos seres humanos e podemos errar, tento fazer o meu trabalho direito, me dedico para isso (Entrevistada n. 8).*

Outro depoimento retrata que os empregados terceirizados possuem menos direitos e uma peculiaridade por ficarem um período prolongado sem descanso, pois quando é encerrado um contrato de trabalho por uma empresa prestadora de serviços é comum, mas com o consentimento do empregado terceirizado, ele tem a opção de gozar o período de férias, seja indenizado pelas férias e continuam na outra empresa prestadora de serviços sem o descanso.

*Enquanto trabalhador terceirizado acredito que possuímos menos direitos, já que ficamos alguns anos sem férias, pois sai uma empresa terceirizada e assume outra e são pagas as férias. Agora estamos vivenciando essa situação, já que a atual empresa terceirizada possui contrato até fevereiro, e estão verificando a possibilidade de pagarem as férias para não precisarem contratar outro pessoal para efetuar os serviços. Vivemos na expectativa pela incerteza do que vai acontecer, não podemos assinar nenhum papel sem ter a certeza de que o dinheiro está no banco. E ainda, como empregados terceirizados, “pisamos em casca de ovos”, pois não vão se importar em demitir a gente e colocar outra pessoa conhecida no nosso lugar (Entrevistada n. 4).*

Na mesma linha de pensamento, podemos destacar a fala de outro entrevistado.

*Os empregados terceirizados possuem menos direitos, como: quando teve a paralisação dos empregados da Eletrosul, nós tivemos que trabalhar, até teve gente que ficou bravo por não ter participado. O empregado terceirizado tem que trabalhar, deve cumprir a sua carga horária e é menos valorizado, há uma desigualdade. O empregado efetivo tem mais conhecimento (Entrevistado n. 6).*

Na fala a seguir, o empregado terceirizado destaca que, na Eletrosul, tem a possibilidade de atuar na função por vários anos, ou seja, a qual já vem prestando serviços, pois pode ser indicado pela Empresa para a prestadora de serviços.

*Na Eletrosul o empregado terceirizado tem mais direito que nas outras empresas, pois aqui tem a possibilidade de continuar quando*

*acaba o contrato de prestação de serviços de uma empresa, pelo fato da Eletrosul indicar o empregado terceirizado para a próxima empresa que assumir a prestação de serviços, o que dá certa estabilidade. Nas outras empresas há uma fragilidade porque não há essa indicação. E ainda, eu acredito que quando você realiza seu trabalho direito, não importa a empresa terceirizada, você continua atuando na sua função (Entrevistado n. 5).*

Além da possibilidade de atuar na mesma função por mais anos no contexto da Eletrosul, o empregado destacou ainda que não estudou e, por isso, não pode reclamar de sua posição.

*Quando faço o meu trabalho com qualidade posso continuar na vaga após uma empresa terceirizada encerrar o seu contrato. Além disso, não posso reclamar da minha atividade ou da minha posição como empregado terceirizado, pois se eu quisesse melhorar de vida ou trabalhar em outra atividade eu teria estudado mais (Entrevistado n. 12).*

Outros depoimentos demonstraram uma preocupação diante da situação de ser um empregado terceirizado, submetido a uma fragilidade pelo fato de que, após cada período de contrato, estar novamente em período de experiência.

*Como empregado terceirizado estou ciente de que se a empresa terceirizada que assumir o próximo contrato, se não quer ficar conosco, não é obrigada. E apesar de eu estar trabalhando há 8 anos aqui, quando acaba o contrato de uma empresa terceirizada e entrar outra, eu estou novamente no período de experiência (Entrevistado n. 7).*

Um empregado terceirizado destacou em seu depoimento questões pertinentes ao seu contrato de serviços.

*Por eu ser um empregado terceirizado possuo uma carga horária excessiva, além disso, há uma cláusula no meu contrato que trata de uma benéfica técnica que é referente ao horário de trabalho aos sábados, o contrato adiciona às 4 horas desse turno, mas as quais não trabalho, o que dá aproximadamente 16 horas (varia de acordo com a quantidade dos sábados de cada mês), por não trabalhar essa carga horária ela é descontada das horas extras, mas se não tiver horas extras não é descontado devido a essa benéfica técnica. Mas sabem que sempre temos horas extras, além disso, o valor que recebemos pelas horas extras não compensa, pois para nós o trabalho no domingo ou durante a semana, ou após as 22 horas o valor pago é o mesmo. No trabalho terceirizado temos essa fragilidade (Entrevistado n. 9).*

Uma empregada terceirizada relatou em sua fala que possui as mesmas condições de trabalho que os empregados da própria Empresa, como podemos observar posteriormente.

*É bom trabalhar na Eletrosul apesar de não possuir vínculo com a Empresa, me proporcionam as mesmas condições de trabalho como se fosse empregada da Empresa. Mas como empregada terceirizada tenho ciência que há uma fragilidade maior, há uma insegurança por atuar em um contrato por tempo determinado, o que é uma situação angustiante (Entrevista n. 10).*

Podemos destacar ainda um depoimento que retrata a percepção sobre os trabalhadores terceirizados, sendo considerados como profissionais desqualificados.

*Como trabalhador terceirizado, somos desqualificados, pois a palavra terceira já tem um significado, menor qualidade, que muitas vezes é a forma de colocar, de se expressar que acaba desqualificando os empregados terceirizados, são comparados como inúteis ou ainda, tudo que é terceiro é pior. Mas as pessoas não pensam a dificuldade que é de se manter nesse espaço ou que são pessoas que são muito qualificadas, mas não encontram outro espaço de atuação e se inserem por meio da terceirização. A empresa Eletrosul é boa de trabalhar. Se você efetua um trabalho ou uma atividade onde é possível se realizar e todo trabalho que é realizado com amor é bom para todos. Sendo um trabalhador terceirizado você tem uma preocupação diária, e amanhã vou estar empregado? O que causa uma ansiedade, uma insegurança, com a qual convivemos (Entrevistado n. 11).*

Diante das questões apresentadas percebemos que a inserção do trabalhador terceirizado no mercado de trabalho, principalmente nas empresas é guiada pela insegurança e angústia em manter o seu emprego, devido à fragilidade dos contratos, ou por se encontrarem frequentemente em período de experiência. Por outro lado, há pessoas que visualizam o trabalhador terceirizado como um profissional desqualificado e não como uma pessoa que luta diariamente para se manter no mercado de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após termos realizado a pesquisa e pontuado as questões mais relevantes é possível constatar a grande importância desse trabalho, ao possibilitar informações acerca da inserção do trabalhador terceirizado no âmbito da Eletrosul Centrais Elétricas S/A, e ao mesmo tempo, produzir conhecimento sobre o tema da terceirização a partir do Serviço Social.

A pesquisa bibliográfica realizada mostrou que os serviços terceirizados surgiram no contexto da Segunda Guerra Mundial, devido às encomendas de armamentos e a necessidade das indústrias em aperfeiçoar o produto para aumentar o efeito durante a Guerra, e assim, foi transferido para terceiros a responsabilidade de alguns serviços auxiliares. Diante disso, notamos que se trata de uma definição atual, pois diversas áreas profissionais buscaram construir um conceito para a terceirização ancorada basicamente na idéia de transferência de atividades para terceiros, que não sejam a essência da instituição.

Outro dado, que requer uma reflexão, está relacionado às leis trabalhistas que abrangem os trabalhadores terceirizados, já que as mesmas são vagas e não se constituem uma real proteção legal, até porque, o fenômeno da terceirização teve seu auge no período da década de 1990, com a implementação da política neoliberal que produziu a flexibilização das relações de trabalho, numa tentativa de enfraquecer os direitos trabalhistas. Essa realidade reflete diretamente na condição desses trabalhadores no mercado de trabalho.

A pesquisa realizada com os trabalhadores terceirizados que prestam serviços ao Prédio Sede da Eletrosul pontuou elementos que foram considerados centrais para esse trabalho, tais como: a inserção e experiências laborais ao longo dos anos, a busca por cursos de aperfeiçoamento em suas áreas de atuação ou até mesmo em outras áreas, sendo que a maioria realizou por iniciativa própria.

As informações obtidas por meio dos depoimentos foram utilizadas para a construção do referido Trabalho de Conclusão de Curso, como ainda, serão disponibilizadas nos prontuários dos empregados terceirizados, servindo para uma possível intervenção do Serviço Social por meio do Programa Terceira de Primeira – 3 D 1.

Por meio dos depoimentos notamos que a grande maioria dos trabalhadores terceirizados são contratados para um cargo específico e não possuem perspectiva de trocar de função ou de crescer profissionalmente, o que representa uma fragilidade, pois não visualizam ascensão profissional e encontram-se inseridos numa rotina repetitiva de funções.

Por meio dos depoimentos dos trabalhadores, percebemos que alguns, além de cumprir a sua carga horária na prestação de serviços a Eletrosul, possuem outras atividades, sendo essa uma característica para complementar o orçamento no final de cada mês. O que reflete num desgaste físico, pelo fato de conciliarem uma prolongada jornada de trabalho com as atividades extras.

Além disso, o desgaste também ocorre porque os empregados terceirizados ficam períodos prolongados sem gozar férias, recebem a indenização referente a esse direito e continuam trabalhando. Essa é uma característica peculiar dessa classe trabalhadora, que pode acarretar em interferências futuras, tanto no âmbito do desgaste físico quanto no cansaço emocional, por estarem inseridos em períodos prolongados em atividades profissionais.

Outro dado que ficou evidente por meio da pesquisa, é que a maioria da parcela entrevistada não reconhece o Programa Terceira de Primeira – 3 D 1 ou suas atividades, isso pode se dar pelo fato da divulgação do Programa não ter atingido a todos, é o fato das atividades serem realizadas em horário de expediente, e os trabalhadores, por sua vez, possuem uma rotina de tarefas que devem ser cumpridas e se ausentar por alguns momentos significa um atraso nos afazeres, outra questão, é a falta de uma divulgação do Setor como sendo uma atividade específica do Programa 3 D 1. Por outro lado, os trabalhadores terceirizados não vinculam essas atividades como sendo dinâmicas do Programa, e sim, como atividades desenvolvidas por outros setores, apesar de ter sido feito uma apresentação do Programa aos trabalhadores terceirizados.

Outro dado fundamental apresentado é o olhar dos trabalhadores terceirizados sobre sua condição, e verificamos que visualizam uma posição de fragilidade, na qual devem tomar profundo cuidado para conseguir se manter nesse mercado. Assim, destacam que são vistos como profissionais desqualificados, vinculados a pior qualidade devido à palavra terceira. Nesse contexto, os trabalhadores terceirizados lutam diariamente para se manter empregados, ao mesmo tempo, sofrem com incertezas, angústias e ansiedades, esses sentimentos são provocados por questionamentos apresentados pelos próprios terceirizados, “*e amanhã, vou estar empregado?*”. Esses questionamentos decorrem da fragilidade e a flexibilização dos vínculos empregatícios, que refletem a proposta de implementação da política neoliberal que teve o seu auge na década de 1990. A preocupação em manter os vínculos empregatícios não é algo isolado, ou específico de um setor, ficou evidente na fala da maioria dos empregados entrevistados.

Para complementar esse trabalho, nessa direção, constatamos a vulnerabilidade, os anseios, as inseguranças com as quais os trabalhadores se deparam no cotidiano da prestação de serviços ao Prédio Sede da Eletrosul.

Finalizando, percebemos que os trabalhadores terceirizados são sujeitos que necessitam uma atenção e um acompanhamento dos profissionais como vem sendo realizado por meio do Programa Terceira de Primeira – 3 D 1, para isso, sugerimos proporcionar mais momentos de discussão sobre o que é o Programa, seus objetivos e suas frentes de atuação. Por outro lado, há uma necessidade de trabalhar e fortalecer a inserção desses sujeitos no contexto da sociedade, como ainda, no ambiente de trabalho, proporcionando maior visualização de sua posição como trabalhador terceirizado, sendo assim, um sujeito partícipe desse contexto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CABRAL, Ligia Maria Martins (coord.). *ELETROSUL 40 anos: 1968 – 2008 = Eletrosul 40 years*. Rio de Janeiro/RJ: Centro da Memória, 2008.

CATTANI, Antônio David (organizador). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis/ RJ: Editora Vozes, 1997.

CESAR, Mônica de Jesus. *Serviço Social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional*. IN: MOTA, Ana Elisabete (org.) *A nova fábrica de consensos*. São Paulo: Cortez, 1998.

\_\_\_\_\_. *A experiência do Serviço Social nas empresas*. Capacitação em Serviço Social e Política Social. Brasília: UNB, 1999.

CHILLIDA, Manuela de Santana Pi. COCCO, Maria Inês Monteiro. *Saúde do trabalhador e terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar*. IN: *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, vol. 12 nº 2. Ribeirão Preto. Março/abril, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n2/v12n2a18.pdf> Acesso em: 19 de setembro de 2009.

COLOSSI, Nelson. COSENTINO, Aldo. GIACOMASSA, Luciano D. *Do trabalho ao emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo*. In: *Teor. Evid. Econ.* v 5, nº 9. Passo Fundo/RS, maio, 1997. Disponível em: [http://www.upf.br/cepeac/download/rev\\_n09\\_1997\\_art3.pdf](http://www.upf.br/cepeac/download/rev_n09_1997_art3.pdf) Acesso em: 10 de setembro de 2009.

*CONSENSO DE WASHINGTON*. Disponível em: [http://pt.wikipedia.org/wiki/Consenso\\_de\\_Washington](http://pt.wikipedia.org/wiki/Consenso_de_Washington). Acesso em: 14 de outubro de 2009.



CRISE DE 1929. In: *História do Mundo*. Disponível em: <http://www.historiadomundo.com.br/idade-contemporanea/crisede29.htm>. Acesso em: 13 de outubro de 2009.

DESLANDES, Suely Ferreira. *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Cecília de Souza Minayo (org.) 26 ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2007.

DIOGO, Maria Fernanda. *Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação*. In: *Psicologia em Estudo*, v. 12, nº 03. Maringá/PR. Setembro/dezembro de 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v12n3/v12n3a05.pdf>. Acesso em: 12 de outubro de 2009.

DRUCK, Graça. FRANCO, Tânia (organizadoras). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S/A. *Relatório Institucional*. Disponível em: <http://www.eletrosul.gov.br/home/conteudo.php>. Acesso em: 20 de agosto de 2009.

\_\_\_\_\_. *Serviço Social*. Eletrosul Centrais Elétricas S/A. Florianópolis, 2004.

\_\_\_\_\_. *Programas de Saúde Ocupacional*. Eletrosul Centrais Elétricas S/A. Florianópolis, 2006.

FUTATA, Marli Delmônico de Araújo. *Breve análise sobre o toyotismo: modelo japonês de produção*. In: *Espaço Acadêmico*. Junho de 2004. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/047/47cfutata.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2009.

GIDDENS, Anthony. *Trabalho e Vida Econômica*. In: *Sociologia*. Sandra Regina Netz (trad.) 6ª ed. Porto Alegre/RS: Artmed, 2005.

HARVEY, David. *Transformações político-econômicas do capitalismo*. IN: *Condição Pós-moderna: uma pesquisa das origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 2005.

HOLDING. *O que é uma holding e o que são subsidiárias?* 2008. Disponível em: [http://www.administradores.com.br/artigos/o\\_que\\_e\\_uma\\_holding\\_e\\_o\\_que\\_sao\\_subsidiarias/21986/](http://www.administradores.com.br/artigos/o_que_e_uma_holding_e_o_que_sao_subsidiarias/21986/). Acesso em: 15 de outubro de 2009.

IAMAMOTO, Marilda Villela. *Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. São Paulo: Cortez, 2006.

KEYNESIANISMO. *Keynesianismo não é solução para os trabalhadores*. In: *Seção Portuguesa da Liga Internacional dos Trabalhadores – Quarta Internacional*. 10 de maio de 2009. Disponível em: <http://www.rupturafer.org/spip.php?article239>. Acesso em: 25 de outubro de 2009.

LARANGEIRA, Sônia M. G. *Fordismo e Pós-fordismo*. In: CATTANI, Antônio David (organizador). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis/RJ: Editora Vozes, 1997.

LEI FEDERAL nº 8.666 de 21 de junho de 1993. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/leis/lei8666.pdf>. Acesso em: 20 de novembro de 2009.

LIEDKE, Elida Rubini. *Trabalho*. In: CATTANI, Antônio David (organizador). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis/RJ: Editora Vozes, 1997.

LIMA, Maria José de Oliveira. COSAC, Cláudia Maria Daher. *O Serviço Social na empresa*. In: KATÁLYSIS, v. 8, nº 2, Florianópolis/SC, Julho/dezembro 2005.

LOSACCO, Silvia. *O jovem e o contexto familiar*. In *Famílias: redes, laços e políticas públicas!* Ana Rojas Acosta, Maria Amália Faller Vitale, (org.). São Paulo: Cortez: Instituto de Estudos Especiais – PUC/SP, 2008.

MARCHALEK, Cleverson Regis Lino. REBELATO, Marcelo Giroto. RODRIGUES, Isabel Cristina. *Estudo sobre as diferenças de percepção dos fatores relacionais entre empresa e terceirizado*. In. *Produção*, v.17, n 2, 2007.

MEIRELES, Livia Maria Silva. *Terceirização: um breve histórico desse fenômeno em busca de seu conceito*. In: *Webartigos.com*. 29 de maio de 2007. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/23864/23427>. Acesso em: 01 de setembro de 2009.

PARENZA, Cidriana Teresa. *Trajetórias: um instrumento de análise da participação do trabalhador no mercado de trabalho*. In: *Serviço Social e Sociedade*. nº 93 – ano XXIX. Editora Cortez, março de 2008.

PROGRAMA NACIONAL DE PRIMEIRO EMPREGO – PNPE. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/primeiroemprego.htm>. Acesso: 30/10/2009.

PROGRAMA NACIONAL DE PRIMEIRO EMPREGO – PNPE. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/decreto5199.htm>. Acesso: 30/10/2009.

ROCHA, Cleonice Silveira da. FRITSCH, Rosangela. *Qualidade de vida no trabalho e ergonomia: conceitos e práticas complementares*. In: *Serviço Social e Sociedade*. nº 69 – Ano XXIII – março 2002.

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

SINDICALISMO. Disponível em: <http://www.sintrafesc.org.br/sindicalismo.php>. Acesso em: 10/12/2009.

VALENÇA, Myrian Constantino de Almeida. BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. *A terceirização e seus impactos: um estudo em grandes organizações de Minas Gerais*. In: *Revista de Administração Contemporânea* v. 6, nº 01. Curitiba/PR. Janeiro/abril de 2002. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552002000100010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552002000100010&script=sci_arttext). Acesso em: 20 de outubro de 2009.