

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
CENTRO SOCIOECONÔMICO

BEATRIZ JÚLIA MUNIZ

**SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO DO SETOR ELETRECITÁRIO DA EMPRESA
ELETROSUL - CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.**

FLORIANÓPOLIS 2018.1

BEATRIZ JÚLIA MUNIZ

**SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO DO SETOR ELETRECITÁRIO DA EMPRESA
ELETROSUL - CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lara.

FLORIANÓPOLIS

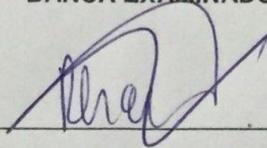
2018.1

**SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO DO SETOR ELETRECITÁRIO DA EMPRESA
ELETROSUL - CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social. Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lara

Florianópolis

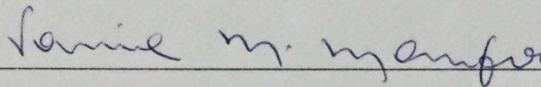
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Ricardo Lara

Departamento de Serviço Social/UFSC

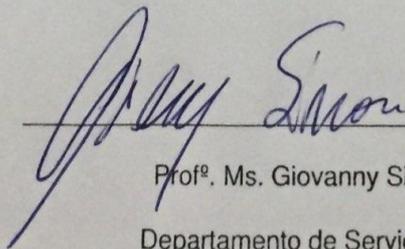
Presidente da Banca Examinadora



Prof.ª. Dr.ª. Vania Maria Manfro

Departamento de Serviço Social/UFSC

1ª Examinadora Interna



Prof.º. Ms. Giovanny Simon Machado

Departamento de Serviço Social/UFSC

2º Examinador Interno

Dedico este trabalho a minha avó Marilza, que há dez anos é meu anjo da guarda.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a minha amável mãe Eliane Júlia, mulher guerreira, que instruiu eu e meus irmãos para a vida, desprendida de preconceitos me preparou para que minha identificação com o curso de Serviço Social se desse logo nas primeiras fases.

Agradeço ao meu Pai Cicero, igualmente, por nunca medir esforços para que nossos destinos, meu e de meus irmãos fosse o melhor possível, obrigada pai, por toda parceira e por acreditar em mim sempre, às vezes muito mais que eu mesma.

Agradeço a meus irmãos queridos, Yasmim e Icaro, sem vocês me apoiando diariamente eu com certeza não teria chegado até aqui, essa conquista é de vocês também.

Agradeço ao meu namorado Gabriel, que esteve do meu lado nessa árdua caminhada, sempre buscando meios para me ajudar, com muita paciência e amor nessa reta final, obrigada meu amor, agora viveremos ainda mais alegrias juntos.

Agradeço ao meu orientador Ricardo Lara, pela disposição em me ajudar nessa caminhada, agradeço pelo profissional que és, que já nas primeiras fases do curso despertou minha atenção plena e reflexão sobre os processos vividos em nossa sociedade, tirando grande peso do ombro dessa mera estudante.

Agradeço a professora Vânia e ao professor Giovanny por terem aceitado participar da banca examinadora deste estudo, vocês também sempre me inspiraram muito a seguir nessa caminhada.

Agradeço em geral aos trabalhadores da empresa Eletrosul, por me receberem tão bem. Agradeço em especial à equipe da SEASF e as Assistentes Sociais por toda troca de conhecimento proporcionada, essas experiências se tornam cruciais para nossa formação enquanto profissionais.

Agradeço as minhas amigas Inêz e Fernanda, sem vocês nesse curso eu com certeza não teria terminado, vocês foram um presente que a graduação me concedeu e que já fazem parte da minha vida e família, vocês são as profissionais da atualidade que me dão orgulho. Reitero mais uma vez, eu nunca conseguirei em palavras explicar o que vocês significam para mim.

Agradeço em especial a Diandra, amiga de estagio que levarei para a vida, só tenho a te agradecer por ter feito parte desse processo de aprendizagem tão importante que se torna o estagio, você é um ser muito bondoso.

Agradeço também as minhas queridas amigas que fiz nesse processo de estagio, Rafaella M., Rafaella F., Amanda e M^a Júlia, vocês contribuíram para que esse processo fosse ainda proveitoso, obrigada pela parceria do dia a dia, eu desejo a vocês toda a sorte do mundo, vocês merecem.

Agradeço a minha amada amiga Bruna e sua filha Beatriz que se tornou minha afilhada, vocês entraram na minha vida para trazer ainda mais amor, me ensinando muito mais do que eu poderia imaginar.

Agradeço a minhas amigas de infância, Lais, Natalia e Karol, sei que vocês também vibram com essa conquista, agradeço também a minha amiga Pamela, sua luta me inspira e faz enxergar as adversidades da minha vida de forma muito mais leve.

Agradeço a todos aqueles que nesses quatro anos e meio cruzaram meu caminho e deixaram nele suas marcas, cada um me ensinou algo e eu só tenho a agradecer.

A energia elétrica significa mais do que ter luz nas casas e nas ruas, representa a iluminação do mundo. A sua exploração a partir do final do século passado é um marco revolucionário para a humanidade. Sua utilização vai, aos poucos. Crescendo, diversificando e expandindo. Hoje como se fosse natural, as pessoas aprendem a “ligar” sua vida na tomada, a ponto de não perceberem que estão usando energia elétrica a todo o momento. A não ser quando falta, então é o caos (SAMPAIO, 2001 p. 61).

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como se estabelecem a relação de Saúde e condições de trabalho do setor elétrico da empresa Eletrosul-Centrals Elétricas S.A. Com o desenvolvimento da pesquisa com base no acompanhamento sócio funcional, foi possível perceber de que maneira a mesma busca lidar com a saúde do trabalhador e os fatores psicossociais que se relacionam com o universo do trabalho. O trabalho inicia-se de um contexto mais geral da sociedade capitalista buscando compreender as relações de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador, fazendo-se necessário resgatar historicamente tais conceitos, percebendo como foram desenvolvidos ao longo do tempo e como se concretizaram na realidade. Parte-se da concepção de trabalho para desvelar a sociedade contemporânea, o modo de produção capitalista e sua influência na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, para isto é necessário um resgate histórico da concepção de saúde entendendo-a como fator elementar resultante da relação entre o homem e a sociedade. Posteriormente adentra-se mais na realidade estudada caracterizando a empresa Eletrosul, chegando ao Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF), setor este responsável por viabilizar ações de suporte social na área de saúde e segurança do trabalhador, chegando na abordagem de um dos instrumentos utilizados pelos profissionais da área para mensurar os níveis de satisfação, saúde, dinâmica, organização e relacionamento no trabalho. O estudo foi realizado através de pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Reestruturação Produtiva. Saúde do Trabalhador. Setor Elétrico. COPSQ III.

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1: Resultados COPSOQ RMX.....	49
Figura 2: Perguntas referentes a justiça e respeito.....	50
Figura 3: Perguntas referentes a apoio social dos superiores.....	50
Figura 4: Pergunta referente a stress.....	50
Figura 5: Perguntas referentes a indícios de conflitos laborais.....	50
Figura 6: Perguntas referentes a exigências emocionais.....	50
Figura 7: Perguntas referentes a sintomas depressivos.....	51
Figura 8: Perguntas referentes a confiança vertical.....	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho
COPSOQ	Questionário Psicossocial de Copenhaga
DGP	Departamento de Gestão de Pessoas
DCRE	Divisão de Carreiras, Remuneração e Educação Corporativa
DIAP	Divisão de Administração de Pessoal
DORT	Doenças Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DVSS	Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
ONU	Organização das Nações Unidas
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCHs	Pequenas Centrais Hidrelétricas
PESSOAS	Plano Eletrosul de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Acompanhamento Social
PROCEL	Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica
RMSC	Regional de Manutenção de Santa Catarina
SMCSC	Setor de Manutenção Centralizado de Santa Catarina
SUS	Sistema Único de Saúde
SEASF	Setor de Acompanhamento Social e Funcional
SESAO	Setor de Saúde Ocupacional
JCQ	Job Content Questionnaire
QPS	Questionnaire for Psychosocial and Social Factors at Work
ERI	Effort-Reward Imbalance Questionnaire

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR	13
1.1 O trabalho na sociedade capitalista	13
1.2 Da concepção de saúde.....	18
1.2.1 Atenção a saúde do trabalhador	20
1.2.3 Considerações sobre a reforma trabalhista e a saúde do trabalhador.....	24
2. SAÚDE OCUPACIONAL NA ELETROSUL E O SETOR ELÉTRICO	30
2.1 Breve historico de constituição do setor eletrico no Brasil.....	30
2.2 Caracterizando a empresa Eletrosul.....	35
2.1.3 Departamento de gestão de pessoas e a saúde ocupacional.....	38
2.2.2 COPSQ III	43
CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	58

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) traz como tema, um estudo das condições de trabalho do setor elétrico da empresa Eletrosul Centrais Elétricas S.A sendo esta empresa de economia mista gerida pelo grupo Eletrobrás e vinculada ao Ministério de Minas e Energia. Instituída em 1968 e autorizada a funcionar pelo Decreto nº. 64.395, é uma sociedade de economia mista de capital fechado. Atua nas áreas de geração, transmissão, comercialização de energia e em telecomunicações.

Assim como já evidenciado no tema, este estudo se realizou com base na vivência de estágio curricular obrigatório II e não obrigatório I no período de um ano na empresa Eletrosul, no Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF), setor este que fica responsável por desenvolver atividades de suporte social na área de saúde e segurança do trabalhador, qualidade de vida e contribuir na melhoria do ambiente e relações de trabalho. Gostaria de explicitar também que minha ânsia em escrever sobre a temática sucedeu da escassa bibliografia e trabalhos acadêmicos por parte da área do serviço social, curso em que estou me graduando, sentindo falta do protagonismo da atividade fim da empresa Eletrosul, que não somente é atividade fim, mas por se tratar de uma atividade em que nós seres humanos não nos imaginamos mais viver sem, a energia elétrica.

Para tanto, o trabalho estrutura-se em dois capítulos: No primeiro, antes de qualquer coisa buscou-se compreender as relações de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador, fazendo-se necessário resgatar historicamente tais conceitos, percebendo como foram desenvolvidos ao longo do tempo e como se concretizaram na realidade. Parte-se da concepção de trabalho para desvelar a sociedade contemporânea, o modo de produção capitalista e sua influência na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Os estudos em torno do trabalho apontam essa categoria como fundante do ser social, como também essencial para a produção de qualquer bem, ou seja, para a produção de valores que compõem a riqueza social, portanto, sabendo que vivemos em uma sociedade capitalista, onde o trabalho se torna a práxis do ser social, compreender de que maneira essa categoria se estrutura e se desenvolve em nossa sociedade se torna primordial para entender os fenômenos sociais que a mesma produz.

Evidencia-se também que conforme a sociedade capitalista se desenvolve, diversificam-se os meios de produção e transformam-se os processos de trabalho, apesar da essência desse modo de produção manter-se a mesma. O atual momento histórico que vivenciamos é marcado por uma reorganização do mundo do trabalho. Pontos importantes que influenciam na chamada reestruturação produtiva são a mundialização e financeirização do capital. A reestruturação produtiva do capital trouxe consigo novos padrões de organização da força de trabalho, a expansão da inserção tecnológica por meio da informatização e da microeletrônica e ainda, novas modalidades de gestão (ANTUNES, 2010).

Lara (2011, p. 80), aponta que a reestruturação produtiva tem por objetivo “aprimorar o processo de trabalho para produzir mais em menos tempo, e, por conseguinte, ter o menor gasto possível com a força de trabalho”. O trabalhador torna-se “apêndice da máquina”, tendo que ajustar-se aos instrumentos que ditam as “condições e ritmos” do trabalho, sendo assim, o trabalhador por se tratar de um ser humano, onde sua força de trabalho é esgotável, esse processo se torna ainda mais rápido e devastador para a classe.

Partindo desses conhecimentos, os subitens vão buscando trazer um resgate histórico da concepção de saúde e a consolidação da atenção à saúde do trabalhador, fatores que estabelecem relações intrínsecas com o trabalho, findando na relação instaurada entre a reforma trabalhista e suas refrações na saúde do trabalhador.

No segundo capítulo pretende-se expor um breve histórico do processo de constituição do setor elétrico no Brasil buscando dar melhor entendimento acerca da realidade estudada e os processos históricos vividos pelo setor de energia elétrica no Brasil. Nesse contexto, como se estrutura a empresa Eletrosul e seu percurso histórico de constituição, bem como as transformações ocorridas nas formas de gestão. Posteriormente, será abordada como se organiza o Departamento de Gestão de Pessoas e o Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF), local onde se estabelece a atenção à saúde ocupacional dos trabalhadores, apresentando o instrumento COPSOQ III utilizado pela equipe da SEASF para auxiliar no acompanhamento da saúde ocupacional dos empregados da Eletrosul.

Como metodologia foi utilizada para a pesquisa o método dialético proposto por Marx. Buscando localizar e compreender os fenômenos sociais em seu

complexo e contraditório processo de produção e reprodução, estabelecido por múltiplas causas e inseridos na perspectiva de totalidade investigando parte da totalidade concreta, compreendendo os fenômenos como o momento de um todo.

Nesse sentido, a pesquisa que se sucedeu para a elaboração deste trabalho foi de cunho bibliográfico e documental baseando-se nos resultados obtidos pela aplicação do instrumento COPSQQ III que origina o Relatório de Acompanhamento Sociofuncional em um dos setores que integram uma das Divisões regionais de manutenção.

Por fim é apresentada uma breve conclusão destacando as principais análises produzidas a partir da pesquisa realizada.

1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

Pretende-se neste capítulo compreender as relações de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador. Para tanto, faz-se necessário resgatar historicamente tais conceitos, perceber como foram desenvolvidos ao longo do tempo e como se concretizaram na realidade. Parte-se da concepção de trabalho para desvelar a sociedade contemporânea, o modo de produção capitalista e sua influência na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

1.1 O trabalho na sociedade capitalista

Os estudos em torno do trabalho apontam essa categoria como base do ser social, como também elementar para a produção de qualquer bem, ou seja, para a produção de valores que compõem a riqueza social. O trabalho é tido como determinante ao modo de ser e agir dos homens em sociedade, como determinante à sua existência (NETTO E BRAZ, 2008). Marx explicita de forma esclarecedora:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil a vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (Marx, 2012, p. 211).

Sendo assim, independentemente do modo de produção social, o homem se apropria da natureza em prol de satisfazer suas necessidades, significando-a e consequentemente produzindo valores de uso. Marx (2012, p. 212) evidencia que nesse processo de apropriação e transformação da natureza o homem se diferencia dos animais pela sua capacidade de idear previamente em sua consciência a finalidade de sua ação caracterizando-o de “trabalho teleologicamente direcionado”.

[...] Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho.[...] Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colméias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, portanto idealmente (Marx, 2012, p. 211-212).

O resultado de tal processo é denominado objetivação. O homem então transforma a realidade e concomitantemente a si mesmo, pois assim como a realidade foi mudada o homem também é atravessado por essas mudanças, adquirindo novas habilidades e conhecimentos (NETTO E BRAZ, 2008).

Para realizar esse processo são necessários ao trabalho: “a atividade adequada a um fim, isto é o próprio trabalho; a matéria a que se aplica o trabalho, o objeto de trabalho; os meios de trabalho, o instrumental de trabalho” (MARX, 2012, p. 212). Tudo que o trabalho separa do meio natural constitui o objeto de trabalho, podendo esse ser chamado de matéria prima, quando já modificado por um trabalho anterior. O meio de trabalho é aquilo que o trabalhador insere entre si mesmo e o objeto de trabalho para direcionar sua atividade ao fim desejado.

Ainda segundo Marx (2012, p. 214) os meios de trabalho ditam o desenvolvimento da força humana de trabalho e indicam as condições sociais em que se realiza o trabalho. Numa visão ampliada, considera-se meios de trabalho “todas as condições materiais necessárias à realização do processo de trabalho”, mesmo que essas não estejam participando diretamente do processo, pois sem elas o processo de trabalho torna-se total ou parcialmente impossibilitado de concretizar-se.

O processo de trabalho finaliza-se na conclusão do produto final do trabalho. O produto torna-se um valor-de-uso, um material da natureza transformado para satisfazer às necessidades humanas. O trabalho incorpora-se ao objeto sobre que atuou, concretizou-se, é, portanto, trabalho produtivo.

O trabalho na sociedade capitalista possui especificidades históricas e de desenvolvimento social. Dois fenômenos chaves para compreender o processo de trabalho nesse modo de produção são: 1) a apropriação privada dos meios de produção fundamentais, restando a quem não os possui vender sua força de trabalho para sobreviver; 2) o produto do trabalho também é propriedade do capitalista, dono dos meios de produção e consumidor da força de trabalho, e não do produtor imediato, o próprio trabalhador. Percebe-se que a riqueza no modo de produção capitalista é produzida de forma coletiva e apropriada de forma privada. Expressa-se assim, material e economicamente a exploração da força de trabalho (NETTO E BRAZ, 2008).

Na utilização da força de trabalho se estabelece uma relação social de compra e venda de mercadoria. Ao capitalista pertence o uso da força de trabalho e ao trabalhador apenas ceder seu valor de uso, ou seja, vender suas forças físicas e mentais, seu dispêndio de energia, seu trabalho. Dessa maneira, o processo de trabalho se torna um processo entre coisas, uma relação entre mercadorias (MARX, 2012).

Com relação a apropriação dos produtos finais do trabalho pelo capitalista, estes são produzidos objetivando seu valor de troca. Todo valor de troca é também um valor de uso, porém o mesmo não se aplica de forma contrária.

O valor de uso produzido se torna suporte material do valor de troca. Há uma relação quantitativa de mercadorias diferentes trocadas entre si. Assim, reduz-se a mercadoria a algo em comum e faz-se uma abstração das suas qualidades, dos seus valores de uso, restando apenas uma única coisa em comum: são produtos do trabalho. É a partir desse valor que mercadorias diferentes são trocadas. Desconsidera-se o trabalho concreto para a produção de mercadorias e considera-se o tempo socialmente gasto para produzi-las. As particularidades do trabalho não são levadas em consideração (MARX, 1996 apud TEIXEIRA, 2017, p. 22).

Segundo Alves (2013) esse tipo de trabalho se torna “estranhado”, pois determinações como a propriedade privada e a divisão hierárquica do trabalho, nas condições históricas e estruturais do capitalismo, manifestam o afastamento progressivo da mediação e controle do metabolismo do homem com a natureza. O homem já não produz mais para si mesmo e para sua própria vida, mas sim para satisfazer as necessidades sociais e do mercado, haja vista que é com essas necessidades que o valor de troca se relaciona (ALVES, 2013).

Basbaum (1985, p. 23 apud TEIXEIRA, 2017, p. 22-23) aponta que, “o trabalhador produz valor de troca para outro. O que quer dizer que, além de produzir para satisfazer as necessidades de terceiros, o produto do seu trabalho não lhe pertence”. Dessa relação surge o trabalho assalariado, o trabalhador recebe um salário que transforma em meios de subsistência. A naturalização dessa forma de relação social fragmenta a vida social, não permitindo muitas vezes que os sujeitos percebam o movimento da realidade em que estão inseridos (ÁVILA, 2013).

Iamamoto (2015) mostra que nesse tipo de sociabilidade a reprodução das relações sociais é cada vez mais subordinada à reprodução dos meios de produção. O modo de produção é complexo, contraditório e engloba toda a sociedade, ou seja, deve ser compreendido numa perspectiva de totalidade, “uma relação orgânica entre o modo como a sociedade produz materialmente e reproduz política e

ideologicamente sua existência” (LESSA, TONET, 2011, apud TEIXEIRA, 2017, p. 21).

[...] as relações sociais de produção envolvem contradições de classe (capital e trabalho) que se amplificam em contradições sociais (burguesia e proletariado) e políticas (governados e governantes). Toda a sociedade torna-se o “lugar” da reprodução das relações sociais. Todo o espaço ocupado pelo capital transforma-se em “espaços de poder” — a empresa, o mercado, a vida cotidiana, a família, a cidade, a arte, a cultura, a ciência, entre outros —, tanto aqueles onde a mais-valia é produzida, quanto aqueles em que ela reparte-se e é realizada, abrangendo o conjunto do funcionamento da sociedade (LEFEBVRE 1973 apud IAMAMOTO, 2015, p. 49-50).

Conforme a sociedade capitalista se desenvolve, diversificam-se os meios de produção e transformam-se os processos de trabalho, apesar da essência desse modo de produção manter-se a mesma. O atual momento histórico que vivenciamos é marcado por uma reorganização do mundo do trabalho. Pontos importantes que influenciam na chamada reestruturação produtiva são a mundialização e financeirização do capital. A reestruturação produtiva do capital trouxe consigo novos padrões de organização da força de trabalho, a expansão da inserção tecnológica por meio da informatização e da microeletrônica e ainda, novas modalidades de gestão (ANTUNES, 2010).

Tais mudanças, principalmente a divisão social, sexual e técnica do trabalho, surgem como medidas de enfrentamento das crises do capital. Nesse ponto, cabe a ressalva de que as crises são inerentes a esse modo de produção, trata-se de crises da própria estrutura do capitalismo (HILLESHEIM, 2015). Mota e Amaral (2008) evidenciam que a reestruturação produtiva e a reorganização dos mercados visam equilibrar o ciclo de reprodução do capital. Para além da reestruturação produtiva, procura-se a reconstrução da relação entre mercado e Estado, para garantir a manutenção da sujeição do trabalho ao capital.

As principais mudanças alvos da reestruturação produtiva se dão na esfera da produção e na esfera sociopolítica. Na primeira percebe-se “o aumento das taxas de lucro por meio do aumento da produtividade do trabalho”, produtividade essa possibilitada por meio “das novas formas de consumo da força de trabalho, muitas vezes intermediadas pelas inovações tecnológicas aplicadas à produção”. Junto a isso se observa “as novas formas de gestão” que buscam racionalizar a produção. (MOTA; AMARAL, 2008, apud TEIXEIRA, 2017, p. 24-25). Centraliza-se e

concentra-se cada vez mais o capital, por meio de fusões entre empresas, por exemplo. Ao mesmo tempo há uma descentralização recorrente do trabalho, seja por meio de terceirizações, realocações industriais, flexibilização das legislações relacionadas ao trabalho, etc. (LARA, 2011).

Na esfera sociopolítica e institucional, o objetivo é inovar os modos de controle do capital sobre o trabalho, materializando-se através de “reformas institucionais e a implementação de mecanismos capazes de promover a adesão e o consentimento dos trabalhadores às mudanças requeridas” (MOTA; AMARAL, 2008, p. 35).

No Brasil, a reestruturação produtiva ocorreu mais tarde que nos países capitalistas centrais. A inserção tecnológica e o processo de mudanças na gestão das organizações tiveram início no país na década de 1980, intensificando-se nos anos 1990 e ganhando destaque atualmente (ANTUNES, 2010). Esse processo se dá aqui com certas peculiaridades, com ênfase maior nos novos processos de trabalho, nos métodos de gestão e à custa do desemprego (SABÓIA apud MOTA; AMARAL, 2008, p. 11).

As privatizações, terceirizações e subcontratações, precarizam e mistificam ainda mais as relações de trabalho, aumenta o desemprego e diminui a média salarial, além de inúmeros ataques e retrocessos aos direitos trabalhistas e sociais. Tudo isso como justificativa para a saída da crise, embasada pelo discurso hegemônico das classes dominantes (ANTUNES, 2010). O que existe é uma indústria de produção flexível, que é tida como solução para “manter a soberania do mercado e suprimir parcela do controle do Estado sobre o uso da força de trabalho” (MOTA; AMARAL, 2008 apud TEIXEIRA, 2017, p. 27).

Como se sabe, as atividades produtivas são variadas, mas em todas as suas formas o trabalho necessita da energia humana, da utilização da força física e mental (cérebro, nervos, músculos, órgãos, sentidos, etc.), e isso gera doenças específicas relacionadas às profissões. Isso porque, no capitalismo, o desenvolvimento dos meios de produção não minimizou o esforço do trabalhador em seu processo produtivo (ALVES, 2013).

Lara (2011, p. 80), aponta que a reestruturação produtiva tem por objetivo “aprimorar o processo de trabalho para produzir mais em menos tempo, e, por conseguinte, ter o menor gasto possível com a força de trabalho”. O trabalhador

torna-se “apêndice da máquina”, tendo que ajustar-se aos instrumentos que ditam as “condições e ritmos” do trabalho.

Verifica-se, portanto, que o trabalho é incorporado totalmente a lógica do capital, pois, o desenvolvimento dos meios de produção que deveria gerar mais tempo livre ao trabalhador, mais liberdade, o afastar do trabalho alienado que adocece e acidenta, agrava cada vez mais as condições de trabalho e saúde dos mesmos. Ou seja, “a precarização do trabalho no capitalismo globalizado é, para além da precarização da força de trabalho como mercadoria, a precarização do homem que trabalha” (ALVES, 2013).

Na sequência será abordado o conceito de saúde como reflexo do processo sóciohistórico e político da sociedade brasileira e o processo de evolução da concepção até a abordagem sobre a saúde do trabalhador.

1.2 Da concepção de saúde

A história ilustra que inicialmente a relação entre saúde e doença era explicada através de elementos religiosos. Baseava-se na concepção de que a doença era resultado de forças alheias ao organismo, sendo causada pelo pecado ou maldição, decorrente da desobediência ao mandamento divino.

Com o passar dos anos, no período colonial, em virtude do aparecimento das doenças transmissíveis que colocavam em ameaça os empreendimentos, se viu a necessidade de estudá-las para preveni-las e posteriormente curá-las. Foi a partir deste período então que se dá início ao desenvolvimento de diversos estudos de análise das doenças, expandindo cada vez mais as pesquisas na área de medicina, contudo, sempre focadas no campo biológico e no modo como as doenças eram transmitidas (SCLIAR, 2007).

Tais concepções passam a ser confrontadas junto ao Movimento da Reforma Sanitária. As teorias sociais iniciam uma reflexão da concepção de saúde por outro ângulo, primeiramente ligada a correntes funcionalistas, em que se acreditava que a sociedade era um todo harmônico e que precisava apenas conciliar os diferentes interesses. A doença entendida em sua universalidade, como algo socialmente determinado, se sobressai somente após a entrada do materialismo histórico e dialético (AROUCA, 1998).

A partir do surgimento da medicina social nos séculos XVIII e XIX os estudos sobre o tema passaram a amparar as políticas do Estado. Conforme se evidenciavam as contradições sociais advindas do período industrial, foram conquistados, nos países centrais, alguns direitos sociais pelas classes trabalhadoras, passando para o Estado o papel de manutenção e regulação da ordem capitalista.

No Brasil, a intervenção estatal só vai ocorrer no século XX, mais efetivamente na década de 30. No século XVIII, a assistência médica era pautada na filantropia e na prática liberal. No século XIX, em decorrência das transformações econômicas e políticas, algumas iniciativas surgiram no campo da saúde pública, como a vigilância do exercício profissional e a realização de campanhas limitadas. Nos últimos anos do século, a questão da saúde já aparece como reivindicação no nascente movimento operário. No início do século XX, surgem algumas iniciativas de organização do setor da saúde, que serão aprofundadas a partir de 30 (BRAVO, 2000 p. 2).

Apesar da evolução na concepção de saúde, ainda não havia um consenso sobre seu conceito universal. Foi necessário um acordo entre as nações, que ocorreu no pós Segunda Guerra Mundial com a formação da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Mundial de Saúde (OMS). Em 1948, a OMS difundiu uma carta que identificava a saúde como direito e obrigação do Estado, definindo-a como “o estado do mais completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de enfermidade” (BRAVO apud SCLIAR, 2007, p. 37).

Mesmo com críticas por ser um conceito amplo e que poderia permitir abusos por parte do Estado na intervenção na vida dos cidadãos, esse foi o conceito de saúde que mais se distanciou do ponto de vista biomédico, que reduzia a saúde a ausência de doença, pois nessa perspectiva é possível visualizar um caráter coletivo e público de saúde.

É esse olhar que ganhou destaque no cenário brasileiro com o Movimento da Reforma Sanitária e constituiu a base do pensamento médico social. O movimento integrava uma mobilização mais ampla da sociedade na luta contra a ditadura militar instalada no Brasil a partir dos anos de 1960.

[...] o grupo não se constituía como partido, sua mobilização era mais ampla, sendo considerada uma ação social. [...] costumava dizer que o movimento da reforma sanitária nasceu dentro da perspectiva da luta contra a ditadura. Existia uma idéia clara na área da saúde de que era preciso integrar as duas dimensões: ser médico e lutar contra a ditadura. Os departamentos de Medicina Preventiva da Universidade de São Paulo e da Universidade de Campinas e o Instituto de Medicina Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro eram os espaços adequados para isso. Esses

locais abriram brechas para a entrada do novo pensamento sobre a saúde, lançado pelo movimento da reforma sanitária. Essa mudança começou no final dos anos 60 e início dos 70 – o período mais repressivo do autoritarismo no Brasil – quando se constituiu a base teórica e ideológica do pensamento médico-social, também chamado de abordagem marxista da saúde e teoria social da medicina (AROUCA,1998).

Mesmo diante do contexto de repressão social, as conferências de saúde realizadas no período se tornaram espaços que possibilitaram a sociedade civil o debate sobre a realidade da saúde pública no país.

A história da saúde e o Movimento da Reforma Sanitária são marcados pela 8ª Conferência Nacional de Saúde, que aconteceu no ano de 1986, tendo um processo altamente participativo, democrático e representativo, reunindo mais de 4 mil usuários, tendo como foco discutir as transformações necessárias na saúde pública, como: saúde como direito, reformulação do sistema nacional de saúde e financiamento setorial.

Foi nessa conferência que a temática da Saúde do Trabalhador ganhou enfoque, entretanto, em virtude do momento histórico de redemocratização e intervenção mínima por parte do Estado, perdeu espaço para Medicina do Trabalho e para a Saúde Ocupacional (AROUCA, 1986).

Nessa perspectiva, a seguir será abordada a atenção à saúde do trabalhador com base na legislação brasileira, as políticas de saúde e segurança e os agravos e riscos à saúde e segurança do trabalhador num cenário cada vez mais precarizado.

1.2.1 Atenção à saúde do trabalhador

Segundo a Lei nº 8.080/90 (BRASIL, 1990), compreende-se por saúde do trabalhador um conjunto de atividades que se destina, por meio de ações de vigilância epidemiológica e de vigilância sanitária, à promoção e à proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e à reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e aos agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo diversas ações.

Tendo em vista a saúde do trabalhador, outras iniciativas de regulamentação foram implementadas, como a Portaria nº 1.339/99, do Ministério da Saúde, apresentando a lista legal de doenças relacionadas ao trabalho, a criação do Ministério do Trabalho e Previdência Social e ainda o Decreto nº 3.048/99 que trata sobre a regulamentação das doenças profissionais e do trabalho. Essas legislações

possuem o intuito de fortalecer as políticas públicas em relação à saúde do trabalhador.

Os estudos sobre a Saúde do Trabalhador agregam um conjunto de conhecimentos vindos de diferentes áreas, como Medicina Social, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Medicina do Trabalho, Sociologia, Epidemiologia Social, Engenharia, Psicologia, e diversas outras que, junto ao saber do trabalhador sobre seu ambiente de trabalho e suas experiências das situações de desgaste, cria uma nova forma de pensar as relações entre saúde e trabalho.

Essa visão apresenta uma nova prática de atenção à saúde dos trabalhadores e de intervenção nos ambientes laborais. Refere-se a um modelo teórico para guiar as ações na área da atenção à saúde dos trabalhadores, em um sentido de totalidade, abrangendo a promoção, prevenção, cura e reabilitação, e também ações de vigilância sanitária e epidemiológica (NARDI, 1997).

As relações entre trabalho e saúde do trabalhador no Brasil remontam à inúmeras situações de trabalho que são determinadas por diferentes momentos históricos. Formas de incorporação tecnológica, gestão, contratação, entre outras, interferem diretamente sobre o modo de viver, adoecer e morrer dos trabalhadores. O aceleração do processo de reestruturação produtiva na década de 1990 trouxe implicações para a saúde dos trabalhadores, consequência da crescente inserção de tecnologias e da precarização das relações de trabalho (BRASIL, 2001).

Como citado anteriormente, a precarização das relações de trabalho é fortemente caracterizada pela privação e desregulamentação dos direitos trabalhistas e sociais, da legitimação dos contratos de trabalhos temporários e da informalização do trabalho, aumentando, conseqüentemente, o número de trabalhadores autônomos e subempregados (BRASIL, 2001).

As inovações tecnológicas trouxeram consigo a intensificação do trabalho. A Lesão por Esforço Repetitivo (LER), na atualidade, é uma das principais doenças do trabalho nos vários ramos produtivos, passando dos tradicionais, como vestuário e calçados, aos modernos, como informática. A utilização de máquinas e a robotização, em alguns casos, aliviaram a carga física do trabalho, mas o processo de automação passou a exigir maior destreza das mãos. Agora, o esforço físico demandado é de outra natureza. É um esforço leve, e por isso, capaz, de ser repetido em alta velocidade pelas mãos e pelos dedos por várias vezes, e cobra, ao mesmo tempo uma postura estática e a sobrecarga dos segmentos do corpo (SANTOS, 2005 apud LARA, 2011, p. 79).

Engels (1985) revela que só foi possível implementar medidas de proteção ao trabalhador mediante a eminente possibilidade da supressão da força de trabalho por motivo de adoecimentos e acidentes. Além disso, se deu ainda em virtude do processo de urbanização, somado a aglomerações de pessoas nas cidades, que fez com que doenças endêmicas e epidêmicas, proveniente da condição de miséria e precariedade em que viviam os trabalhadores, afetassem também as elites.

Posteriormente, preocupações com a saúde do trabalhador aparecem na legislação brasileira de forma mais ampla a partir da CLT, instituída em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei n. 5.452, que tem por objetivo unificar a legislação trabalhista existente e regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho. Esta lei é permeada por constantes alterações ao longo dos anos (LOURENÇO, 2009).

No que diz respeito à Segurança e Medicina do Trabalho tem-se as Normas Regulamentadoras (NR) que são obrigatórias tanto por empresas privadas quanto públicas, pelos órgãos públicos da administração direta e indireta e pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela CLT (BRASIL, 2017).

Do art. 196 ao art. 200 da Constituição Federativa do Brasil de 1988, fica assegurada a saúde como direito de todos e sua garantia e promoção como dever do Estado, cabendo ao SUS, entre outras coisas, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 2017).

A Lei Orgânica da Saúde, Lei 8.080 de 1990, em seu art. 5º § 3º, define a Saúde do Trabalhador como:

conjunto de atividades que se destina, através de ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 2017).

O Ministério do Trabalho procura desenvolver políticas públicas que aperfeiçoem as medidas de segurança, saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, aponta no seu art. 19:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos

segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 2017).

As empresas são responsáveis sobre as condições de trabalho a que os trabalhadores estão submetidos, devem investir em políticas de saúde e segurança focando em medidas protetivas individuais e coletivas.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. § 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. § 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento (BRASIL, 2017).

Adicionalmente, no Art. 20 caracteriza como acidente de trabalho também a doença profissional e a doença do trabalho.

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho (BRASIL, 2017).

As normativas estabelecidas se tornam mecanismos que atuam aparentemente em prol da saúde do trabalhador, assim como os benefícios de auxílio doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte, entre outros. Porém, cabe a ressalva de que tais mecanismos atuam também como compensadores dos riscos à que os trabalhadores são submetidos.

Em defesa da ordem capitalista vigente e da manutenção da força de trabalho, o Estado, enquanto regulador das relações entre capital e trabalho, opta por compensar o trabalhador que se expõe ao risco em vez de propor melhorias efetivas para os ambientes de trabalho, determinando que as empresas assumam as condutas de prevenção aos riscos e danos à saúde e à integridade física dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2011).

Ao transferir às empresas tais responsabilidades legitima-se que trabalhadores adoçam e morram em detrimento de uma minoria da parcela populacional. A legislação pressupõe que doenças e acidentes vão ocorrer e reconhece a iminência do risco concreto (CEOLIN, 2014, apud TEIXEIRA, 2017).

Ainda que os trabalhadores acionem os mecanismos de defesa propostos pela legislação vigente e não se pretende negar aqui a importância destes para a garantia dos direitos daqueles, sabe-se que se faz necessário que as políticas públicas sejam universais, ainda mais as relacionadas ao trabalho.

Não podemos perder de vista que, considerando a correlação de forças da sociedade, o Estado assume o papel necessário para amenizar o conflito entre capital e trabalho e a política social é um dos elementos utilizados para a produção e reprodução da força de trabalho e também para a legitimação do Estado e do sistema de acumulação capitalista (BEHRING, 2006 apud LOURENÇO, 2009).

Desse modo, torna-se mais vantajoso que os problemas sociais e as respostas dadas a eles se mostrem de maneira fragmentada. Por meio das particularidades de cada ambiente de trabalho buscam-se resoluções para os problemas relacionados à saúde dos trabalhadores e não se procura interferir na essência dos fenômenos (LOURENÇO, 2009).

As intensas crises do sistema capitalista trazem novas exigências e flexibilizações, que objetivam a maior acumulação do capital e crescimento progressivo da mais valia. Para atender essa necessidade de acumulação são implementadas políticas que visam à desconstrução dos direitos e garantias dos trabalhadores como a “reforma trabalhista” no Brasil, que refletem diretamente nos processos produtivos e na saúde dos trabalhadores.

1.2.3 Considerações sobre a reforma trabalhista e a saúde do trabalhador

Como se pode observar anteriormente, o capital busca saídas alternativas para sua ampliação e acumulação, mesmo que à custa da saúde dos trabalhadores.

O ataque mais recente aos direitos da classe trabalhadora no Brasil é a chamada “reforma trabalhista”. Como aponta o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (2017) tal “reforma” ganhou evidência no ano de 2017 por meio da Lei 13.467/2017, sancionada pelo Governo Temer e trouxe consigo inúmeros impactos e retrocessos nos direitos trabalhistas, direitos esses que vem

sendo conquistados desde os anos de 1917, como a importante lei que colocava limites na livre contratação. Apesar desses direitos terem sido consolidados de maneira esparsa, são importantes para o reconhecimento e valorização do trabalhador.

No ano de 2018 intensificou-se esse debate trazendo a tona o processo de disputa política de interesses por trás da “reforma”. Mascarada pelo viés da chamada “modernização” coloca como prioridade a negociação sobre a legislação, provocando um amplo desmonte da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para os defensores da reforma, a legislação trabalhista é uma excrescência, um anacronismo que “engessa” o mercado de trabalho porque impõe limites à livre contratação de trabalhadores. Ela estaria também ultrapassada à luz das mudanças promovidas da dinâmica do capitalismo internacional a partir das últimas décadas do século XX: a difusão de um novo padrão de industrialização baseado em empresas enxutas, em novas formas de organização e gestão da força de trabalho, em um processo de fragmentação das cadeias produtivas e no acirramento da concorrência internacional exigiria a adaptação da regulação estatal às condições de um mercado cada vez mais “globalizado” (CESIT, 2017, p. 18).

Nessa sistemática o poder estatal vai se abstendo de suas responsabilidades enquanto fiscalizador e perdendo sua rigidez. Para os defensores da “reforma”, as relações trabalhistas se tornariam mais ágeis e flexíveis, caminhando no sentido de “modernizá-las”. Isso aconteceria através da promoção de medidas como: substituição da lei pelo contrato; legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação; criação de diversas formas de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado; substituição de direitos universais por direitos diferenciados; descentralização da negociação coletiva, transferindo-a para o âmbito empresarial e a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes (CESIT, 2017).

Em geral, as mudanças vão em direção à desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, deixando claro seu objetivo de gradativamente ir eliminando o poder das leis trabalhistas e do próprio direito do trabalho. É imposta aos trabalhadores a diminuição de direitos, posto que, não existem restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados por meio de negociação coletiva, fazendo com que a “reforma” aconteça por duas vias, a de leis que estabelecem contratos precários ou extinguindo direitos.

[...] a reforma em curso desfez um golpe mortal no direito do trabalho, pois, ao invés de reconhecer a assimetria das relações entre capital e trabalho,

supõe que o contrato de trabalho é um contrato entre “iguais”. Trata-se, desse modo, de criar as condições para prevalência do mercado na determinação da relação de emprego, submetendo os indivíduos ao assalariamento conforme a correlação de forças vigente em cada setor de atividade ou conjuntura. Ora, o mercado, como sabemos, é promotor de desigualdades e não de igualdade. Na ausência de proteção social, consagra-se a prevalência do mais forte, o que expõe os trabalhadores a uma série de riscos e inseguranças (CESIT, 2017, p.19).

Para sustentar a necessidade da “reforma” seus defensores apontam que na atual regulação trabalhista existe um montante de leis desnecessárias que inviabilizam a consolidação da negociação coletiva e faz com que os acordos sejam anulados pela Justiça. O principal ponto desse argumento é que o excesso de leis impossibilita a contratação de trabalhadores tendo como resultado a informalidade. Porém, é preciso apresentar alguns contrapontos (MARINHO, 2017).

Como apontam os dados do Conselho Nacional de Justiça (2017) relacionada às ações trabalhistas, o que de fato acontece é que as leis vigentes não são efetivadas.

O fenômeno da informalidade não se justifica pela suposta existência de um montante de leis, e sim pela falta de fiscalização e pelo não cumprimento da lei. Argumentam também os defensores sobre a segurança jurídica, valendo-se desta tese como um pretexto para mascarar seus interesses individuais, uma vez que as leis não impossibilitam a negociação dentro do que a mesma prevê. Perde-se o sentido afirmar que é necessário atribuir aos acordos entre sindicatos e empregadores força de lei, sendo que eles já o possuem, pois já se caracteriza como um instrumento normativo (CESIT, 2017).

Sendo assim, reforça-se a concepção de que o objetivo da “reforma” é extinguir os obstáculos que as leis estabelecem a superexploração capitalista, ampliando as situações de precarização, de vulnerabilidade, de insegurança e desproteção.

A defesa de contratos que retiram direitos conquistados e implicam livre rotatividade da mão-de-obra descaracteriza a identidade profissional do trabalhador e o afasta dos sindicatos. A ampliação da terceirização, bem como a adoção de formas de resolução do conflito sem participação das instituições públicas, ou ainda os processos de negociação sem respeito a direitos básicos ou diminuidores do papel dos sindicatos, cumpriam esse papel fragmentador e desarticulador do coletivo trabalhador (CESIT, 2017, p. 23).

Ainda não obstante, no que se refere às propostas que interferem diretamente no âmbito do direito, a “reforma trabalhista” engloba medidas no qual compreendem

formas de contratação incertas e atípicas, como o trabalho temporário determinado pela Lei 6.019/74. Quando criada, essa lei colocava duas limitantes bases para o trabalho temporário: a substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços; e a duração de até 90 dias. Com a aprovação pelo presidente Temer da PL 4.302/1998, que estava parada desde a época do governo Fernando Henrique Cardoso, ampliou-se as condicionantes do contrato temporário para 270 dias e viabiliza a contratação de terceirizados em qualquer condição.

Com a Lei 13.429/2017, se nega aos trabalhadores submetidos a esse regime de contratação muitos direitos como: aviso prévio, multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, seguro desemprego e o acesso às férias. Tais tipos de contratos incentivam a já existente alta rotatividade, fator que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro, buscando baratear ao máximo os custos com admissão e demissão.

A Lei 13.467/2017 tornou legal a terceirização para todas as atividades de uma empresa, seja ela atividade meio ou fim. Dessa forma, os trabalhadores contratados de maneira formal passaram a ser contratados meio pessoa jurídica, microempreendedores individuais e cooperativas, métodos esses que os afastam dos vínculos trabalhistas e prejudicam a estrutura do emprego. Estima-se a extinção de concursos públicos, podendo a contratações serem feitas individualmente por empresas prestadoras de serviços, organizações da sociedade civil de interesse público ou até mesmo por leilões (CESIT, 2017).

Essa maneira de contratação representa para as empresas uma forma de redução de custos, além disso, essa modalidade pode ser utilmente usada pelas empresas que atuam em setores de grandes índices de adoecimento, como em linhas de produção que necessitam de processos de realização repetitivos. Na intenção de conter gastos as empresas poderão deslocar parte do seu processo produtivo para fora das dependências da empresa, tendo grande possibilidade de serem trabalhos terceirizados e não especializados, especialmente nas categorias profissionais em que os ajustes salariais e os benefícios são regularmente atualizados e que por convenção ou acordos coletivos alcançaram mais direitos (CESIT, 2017).

Dentre as medidas relativas à contratação tem-se ainda o contrato intermitente. A “reforma” altera o art. 443 da CLT e aprova acordos que concedem a

prestação de serviços de forma descontínua, tendo a possibilidade de alteração de períodos tanto em dias, quanto em horas e buscando responder às demandas de setores específicos. O pagamento é realizado de forma proporcional, relativo ao número de horas trabalhadas, não precisando corresponder ao mínimo mensal disposto pelo salário mínimo e colocando o trabalhador à disposição do empregador.

As justificativas em defesa do contrato intermitente giram em torno da geração novos empregos, porém sem informar as condições de trabalho e os efeitos sociais que esse tipo de contratação gera. Em suma, os trabalhadores ficam ininterruptamente a disposição do empregador, visto que sua situação precária não lhe deixa alternativas. Essa situação gera insegurança ao trabalhador e aumenta os riscos de adoecimento, tanto pelos prolongamentos intensos das jornadas, quanto pela ausência de continuidade nas atividades, fazendo com que o trabalhador perca seu vínculo com o processo de trabalho.

[...] há uma relação estreita entre jornadas de trabalho, tempos de descanso e acidentes de trabalho, tanto os acidentes típicos, quanto as doenças ocupacionais. Por definição, todo adoecimento depende da exposição do trabalhador aos agentes de risco, quaisquer que sejam sua natureza. Quanto mais prolongadas as jornadas e menores os períodos de descanso, mais propensos estão os trabalhadores aos acidentes, seja por questões ergonômicas, cognitivas ou pelo contato mais prolongado com os respectivos agentes de risco (CESIT, 2017, p.53).

Compondo o conjunto de modificações nos contratos de trabalho estão os contratos em tempo parcial, autônomo e negociação da dispensa integrando as estratégias empresariais de flexibilização do trabalho. Essas formas de contratação vão em direção da extensão da carga horária, intensificação do trabalho e diminuição da remuneração. Além dessas mudanças, a “reforma trabalhista” prevê alterações nas normas de saúde e segurança do trabalho e que apontam para a sua plena supressão.

A lei aprovada deixa claro que a negociação não pode diminuir ou anular direitos relativos à segurança e saúde do trabalhador, mas permite o ajustamento dos trabalhadores em ambientes insalubres por meio de negociação coletiva. Assim, a escala já definida atualmente do nível de insalubridade pode ser modificada, acarretando consequências relacionadas não só à remuneração dos trabalhadores, mas também por parte dos dispositivos fiscalizadores e dos fatores previdenciários (CESIT, 2017).

Um dos pontos mais impactantes deste projeto se materializa na permissividade de que grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres, precarizando não somente a vida e trabalho da trabalhadora, mas também das futuras gerações de possíveis trabalhadores que em virtude dessas condições vividas tem grandes possibilidades de adquirirem algum tipo de enfermidade.

Outras modificações importantes estão sendo feitas nas prestações de bens e serviços públicos e que não por acaso vão de encontro com as “modernizações” das formas de contratação. Estão em foco as privatizações, como a do setor elétrico de energia, setor da produção abordado nesse trabalho. O pontapé inicial de privatização nesse setor se deu já na década de 1990 e vem sendo cada vez mais afetado. O Projeto de Lei 9.463/18 dispõe sobre a desestatização da Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobrás e altera a Lei nº10.438, de 26 de abril de 2002, a Lei nº 9.991, de 24 de julho de 2000, e a Lei nº 5.899, de 5 de julho de 1973” (BRASIL, 2018).

A medida traz consigo possíveis alterações no aumento dos custos da energia, além de aumentar os riscos de um novo racionamento. No pacote estão também a Medida Provisória (MP) nº 814/2017, que facilita a privatização das seis distribuidoras de energia elétrica controladas pelas Eletrobras atuantes nos estados do Amazonas, Acre, Rondônia, Roraima, Piauí e Alagoas. Essa desnacionalização do setor energético têm grandes chances de levar a um oligopólio privado.

É possível observar que significativa parte dos interessados é agente estrangeira ligada a nações, especialmente os chineses (JORNAL LINHA VIVA, 2018).

Essas e outras medidas delineiam o caráter perverso dessa “reforma” em curso, pois caminha na intenção de modificar drástica e definitivamente o método de regulação social do trabalho e de sua proteção, que só foi possível no Brasil após décadas de luta. Os ideais da chamada “modernização”, que objetiva uma nova reorganização para o modo de produção capitalista, faz regredir conquistas essenciais para a classe trabalhadora colocando em prova a sua própria maneira de organização.

Na sequência deste trabalho pretende-se adentrar no contexto específico do setor elétrico para apreender como esse processo de saúde e doença ocorre em tal realidade laboral.

2 SAÚDE OCUPACIONAL NA ELETROSUL E O SETOR ELETRICO NO BRASIL

Neste capítulo pretende-se expor um breve histórico do processo de constituição do setor elétrico no Brasil buscando dar melhor entendimento acerca da realidade estudada e os processos históricos vividos pelo setor de energia elétrica no Brasil. Nesse contexto, como se estrutura a empresa Eletrosul e seu percurso histórico de constituição, bem como as transformações ocorridas nas formas de gestão. Posteriormente, será abordada como se organiza o Departamento de Gestão de Pessoas e o Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF), local onde se estabelece a atenção à saúde ocupacional dos trabalhadores, apresentando o instrumento COPSOQ III utilizado pela equipe da SEASF para auxiliar no acompanhamento da saúde ocupacional dos empregados da Eletrosul.

2.1 Breve histórico do processo de constituição do setor elétrico no Brasil

Assim como podemos observar no primeiro capítulo, constata-se que gradualmente o homem por meio do trabalho transforma a natureza, já nas primeiras fases de sua existência, primeiramente utilizou-se de sua energia corporal, a de outros animais e energias renováveis. Sendo assim, foi se constituindo e evoluindo ao longo do tempo baseando grande parte de sua existência no consumo de outras fontes de energia, como o carvão vegetal, o carvão mineral, o gás de carvão mineral, os derivados de petróleo o gás natural, a hidráulica, as marés, os ventos, o urânio, a geotérmica, resíduos vegetais, industriais, bagaço de cana, reações químicas, e por assim em diante, sempre em prol de satisfazer suas necessidades. Estas que por sua vez ao curso da história vão evoluindo. O homem que antes precisava satisfazer somente suas necessidades básicas de sobrevivência, agora com o advento da tecnologia começa a adquirir novas necessidades.

A diferença fundamental, em termos de consumo energético, entre o homem primitivo e o homem atual, é que o primeiro utilizava a energia apenas para conseguir sobreviver, enquanto que o homem de hoje utiliza também com o objetivo de elevar o seu progresso material e realizar atividades de lazer. Para poder chegar a esse ponto, foi preciso conhecer a natureza; todavia, esse conhecimento, que ainda hoje prossegue, exigiu muitos séculos de observação, estudos, reflexões e ações sobre a própria natureza (BARBALHO, 1987, p.17)

A história nos mostra que os primeiros experimentos com energia elétrica no Brasil é marcado pelos últimos anos do Império, estimulados por D. Pedro II, com o

apoio de Thomas Edison, tendo as primeiras lâmpadas acesas em 1879, na Estação da Corte da Estrada de Ferro D. Pedro II, atual Central do Brasil, localizada na cidade do Rio de Janeiro (SAMPAIO, 2001 p. 62).

Por conseguinte foram avançando as experiências com a energia, com a criação em 1883 da primeira Hidrelétrica do país localizada em Diamantina Minas Gerais, onde no mesmo ano, em Campos, na cidade do Rio de Janeiro, inaugurou o primeiro serviço municipal de iluminação pública em toda América do Sul, desencadeando um ritmo de desenvolvimento bastante rápido, no qual em 1889 cria-se a Usina Hidrelétrica de Marmelos em Juiz de Fora, Minas Gerais, considerada de grande porte comparado aos padrões da época.

Observa-se que neste primeiro período da história no Brasil é possível constatar o desenvolvimento de um considerável número de pequenas usinas geradoras, com vistas no abastecimento de energia elétrica aos serviços públicos das cidades. Logo após a virada do século do ano de 1900, com o crescimento urbano, principalmente em São Paulo e Rio de Janeiro, atraiu investidores Canadenses e Americanos, onde investiram em transportes públicos coletivos, como de bondes elétricos, e logo conseguiram autorização para implantar os principais serviços urbanos, como iluminação pública, telefonia e geração e transmissão de eletricidade, tendo a expansão do setor elétrico nesse período feito com investimento privado de origem internacional (JANNUZZI, 2007).

Com a chegada do século XX o processo acelerou ainda mais, devido ao aumento populacional urbano e as inovações tecnológicas aliadas ao alargamento da indústria nacional, principalmente a indústria têxtil, concomitante a essa expansão a grandes potências do mundo vivenciavam a Primeira Guerra Mundial.

No Brasil, por ainda não existir nenhum controle, as empresas em geral e a Light em particular obtinham altos lucros, a partir de 1934, no entanto, com a promulgação do decreto Nº 24.643/34 do Código de Águas, a situação do setor elétrico começou a se alterar (LORENZO, 2001).

O Código de Águas compôs uma das principais referências institucionais no setor de energia elétrica. Ao regulamentar sobre a propriedade das águas e sua utilização, dispôs sobre a lei as autorizações e concessões para exploração dos serviços de energia elétrica e, inclusive, sobre o critério de determinação das tarifas desses serviços públicos e a competência dos Estados na execução do próprio

Código, trazendo mudanças fundamentais na legislação sobre o aproveitamento de recursos hídricos (LORENZO, 2001).

Através desta legislação, as riquezas de acesso ao solo como o potencial hidráulico e as quedas d'água passariam a compor propriedade distinta do solo para efeito de exploração. O aproveitamento industrial das águas deveria ser autorizado pelo governo federal, não cabendo mais aos estados e municípios esse tipo de decisão. Dessa maneira, o Estado passava a deter a propriedade dos recursos naturais, ampliando seu poder e domínio ao retirar das esferas privada, estadual e municipal, o controle sobre a exploração das riquezas nacionais. Por intermédio da legislação regulamentadora, todas as fontes de energia hidráulica existentes em águas públicas de uso comum e dominiais foram incorporadas ao patrimônio da nação como propriedade inalienável e imprescritível. O Código também assegurou ao poder público a possibilidade de exercer um controle muito mais rigoroso sobre as concessionárias de energia elétrica, autorizando de maneira legal a fiscalização técnica, financeira e contábil de todas as empresas do setor (FARIAS, 2006 p. 39).

Em virtude desta lei e com o surgimento do Conselho Nacional de Águas e Energia Elétrica, em 1939, no qual revisou os contratos já existentes, houve uma grande baixa nos investimentos, alegando pelos investidores estarem descapitalizadas pela aplicação do princípio do custo histórico onde também apresentavam-se medidas conflitantes com os interesses das concessionárias estrangeiras principalmente no que se refere à questão da lucratividade.

Os confrontos que se deram a partir da legislação do Código de Águas no momento de sua promulgação foram intensos, contudo, a escassa estrutura por parte do Estado, a ausência de órgãos especializados e o insuficiente número de técnicos na área de energia elétrica, acabaram colaborando para que sua real implantação não se efetivasse. Apesar do Código ter sido promulgado em 1934, somente mais de vinte anos após essa legislação ser promulgada que é de fato regulamentada tornando-se operacional, processo que culminou com a constituição das Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobrás, em 1961 (FARIAS, 2006, p. 41).

Diante deste contexto, que coincidiu com o início da primeira guerra, os investimentos caíram, mas a demanda por energia elétrica subiu ainda mais, devido ao processo de intensificação da urbanização, principalmente das cidades de São

Paulo e Rio de Janeiro, com o período pós-guerra o cenário ainda ficou mais difícil, o sistema elétrico entrou em crise e diversos racionamentos tiveram que ser executados.

A questão foi bastante polêmica, e se, por um lado, por conta dos prejuízos que diziam sofrer, as empresas concessionárias reduziram seus investimentos, por outro as discussões deram origem a duas correntes opostas de pensamento - privatistas e nacionalistas – preocupadas em analisar as causas insuficientes da expansão da oferta de eletricidade e propor soluções para enfrentar os recorrentes problemas de insuficiente oferta de energia elétrica (LORENZO, 2001 p. 151).

Do mesmo modo como o governo estava fazendo em outros setores, se viu a necessidade de parar de somente fiscalizar e começou a investir em produção de energia elétrica, obtendo como solução a criação das primeiras companhias concessionárias estaduais, expandindo até o final da década de 1970, ampliando o parque gerador e as distribuidoras, pois a demanda por energia elétrica continuava acentuada.

Criou-se, dessa forma, um grande impasse. Por um lado, o governo não dispunha de capital, tecnologia e capacidade de gestão suficiente para encampar e ampliar os serviços públicos de eletricidade prestados pelas concessionárias estrangeiras; por outro, as empresas estrangeiras não conseguiam obter melhores tarifas, regulamento cambial favorecido e segurança para novos aportes de capital, em razão do clima de incertezas políticas derivadas da ascensão de forças nacionalistas (PEREIRA, 1975 apud LORENZO, 2001 p. 152).

Desta forma, diversas estatais foram surgindo em todo país, muitas criadas através da absorção de empresas estrangeiras, criando uma grande onda de estatização no setor elétrico brasileiro, marcando fortemente as décadas de 60 e 70, sendo evidenciada por uma forte inflação e instabilidade política, mas por outro lado o Brasil passou por dois momentos de grande crescimento econômico, conhecido como o “Milagre Econômico” e o II Plano Nacional de Desenvolvimento. Porém, o cenário internacional também sofria fortes mudanças, ocasionadas pelas guerras e duas crises do petróleo, em um curto período de tempo, gastaram-se muito em um cenário complicado, endividando o país, justamente no período em que os juros estavam subindo devido a tanta incerteza política e econômica.

Logo após, na década de 80, conhecida como a “década perdida”, em virtude dos investimentos ficarem praticamente parados, vivia-se um contexto onde ninguém tinha dinheiro e muito endividados, impulsionando o governo a congelar as tarifas do setor Elétrico buscando tentar conter a inflação, complicando ainda mais o cenário brasileiro, na procura de uma saída, o governo criou em 1985 o PROCEL (Programa

Nacional de Conservação de Energia Elétrica) com o intuito de eliminar desperdícios e reduzir custos, contudo não se obteve o êxito esperado.

Então, no final da década de 80 e nos anos 90, o governo viu nas privatizações uma possibilidade de resolver seus problemas, vendendo para o setor privado, serviços que o mesmo oferecia e encontrou nos países desenvolvidos apoio para tal movimento, pois as mesmas tinham seus interesses de compra do setor, e encontrou no Governo falido, ótimas condições e facilidades para tais transições. No ano de 1992, no Governo Collor, deu-se início ao Plano Nacional de Desestatização, priorizando a venda de distribuidoras de energia elétrica e ao longo da década de 70, o Estado foi perdendo seu papel de executor do setor e passou ser novamente muito mais um fiscalizador, criando órgãos como a ANNEL (Agência Nacional de Energia Elétrica) e diminuindo a atuação da Eletrobrás, mas ainda assim não foi possível ver grandes retornos para o setor, pois não tinham uma visão planejada, onde vislumbrasse o sistema como um todo, resultando em mais uma crise em 2001 tendo que adotar medidas de racionamento, vivendo em 2015 mais um período de grandes preocupações para o setor devido a escassez de chuvas.

O processo de privatização, assim como já colocado não trouxe o resultado esperado, ou a salvação para o setor elétrico Brasileiro, pelo contrário, as cíclicas crises continuam e ainda nos dias atuais estão em visibilidade. Com a intenção de atrair o capital privado para assumir o setor público o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) não exigiu garantias reais para as concessões e liberações de financiamentos, nem exigiu garantias solidárias de seus efetivos controladores, concedendo empréstimos sem considerar seu fluxo de caixa garantindo também entre outras facilidades, assumindo subsidiárias sem fundo algum, apenas por seus interesses individuais, resultando em grandes endividamentos para o BNDES.

Durante o primeiro semestre de 2003, as empresas tornaram-se inadimplentes e os créditos foram considerados integralmente vencidos, no montante de R\$ 3.256.195.000 em 30 de junho de 2003 (AES Elpa S.A. – R\$ 1.463.640 mil e AES Transgás Empreendimentos Ltda. – R\$ 1.792.555 mil). Isso significa que o Estado brasileiro, por meio do BNDES assumiu um prejuízo de R\$ 3 bilhões com a venda de seu próprio patrimônio (FARIAS, 2006, p. 50).

Sabe-se também, que o processo de privatizações não foi algo que beneficiou os cidadãos usuários, pois estas empresas veem o setor elétrico com um grande

potencial de obter lucros, dando pouca ou quase nenhuma visibilidade e prioridade a localidades mais desfavorecidas aonde até mesmo nem chegam energia elétrica.

A realidade estudada vivencia na atualidade a ofensiva neoliberal e seu processo de privatização de uma das subsidiárias do grupo Eletrobras, a empresa Eletrosul, que sofreu este processo de privatização nos finais dos anos 90, sendo que a empresa passou por uma cisão entre geração e transmissão, cujo parque gerador foi “vendido” ao grupo Suez e a empresa manteve-se como Empresa Transmissora de Energia Elétrica do Sul do Brasil. Em junho de 2001 pelo apagão ocorrido viu-se que as empresas ainda não tinham capacidade de gerir todos os setores de energia e a partir de 2003 novos investimentos foram realizados no setor, sendo que em 2004, a Eletrosul e demais empresas foram retiradas do Plano de Desestatização durante o Governo de Luiz Inácio Lula da Silva, sendo concedida a Eletrosul novamente o direito de geração em energia elétrica. A Empresa, a partir de então, investiu em fontes de energias alternativas, como eólica e solar e construção de pequenas centrais hidrelétricas – PCHs.

Contudo, como o golpe de Estado, a predominância dos interesses estrangeiros, prevalência do mercado e diante de uma capacidade tecnológica evoluída, diante de grandes investimentos, como exemplo de fibras óticas em todo sistema de transmissão (que nem é mencionada e nem mensurada quando se fala em setor elétrico), veem nesse setor novamente grandes potenciais de lucro facilitado por um Estado mínimo, que cada vez mais se abstém de gerir serviços que possam lhe solicitar investimentos.

Podemos notar, pelo breve histórico, que ao longo da história o setor elétrico também é permeado por diversos interesses, muitas vezes antagônicos entre sociedade e empresários, mas que no setor público encontram terreno para se solidificar e concretizar seus ideais.

2.2 Caracterizando a empresa Eletrosul

A Eletrosul é uma empresa pública gerida pela Eletrobras e vinculada ao Ministério de Minas e Energia. Fundada em 1968 e autorizada a funcionar pelo Decreto nº. 64.395, é uma sociedade de economia mista de capital fechado. Atua

nas áreas de geração, transmissão, comercialização de energia e em telecomunicações.

A instituição surgiu na conjuntura do projeto da holding, uma forma de sociedade criada com o objetivo de administrar um grupo de empresas, no sentido de fortalecer o papel de coordenadora de planejamento, expansão, operação e interligação dos sistemas elétricos brasileiros. Desse modo, a Eletrosul tinha como objetivo desenvolver estudos e projetos, bem como construir e operar usinas e linhas de transmissão de energia elétrica, promovendo a integração de seu sistema elétrico do sul às demais regiões do país.

O primeiro escritório da Empresa ficava no Rio de Janeiro denominada, Centrais Elétricas do Sul do Brasil. No entanto, no ano de 1975 foi transferida oficialmente para Florianópolis, por uma determinação do Ministério de Minas e Energia (MME) estabelecendo que as sedes das subsidiárias da Eletrobras ficassem dentro de suas áreas de atuação. A capacidade de geração nos primeiros anos estava dividida entre a usina hidrelétrica Passo Fundo, Charqueadas, Alegrete, Capivari e Jorge Lacerda. Posteriormente, Salto Osório e Salto Santiago.

No ano de 1980, a conjuntura brasileira foi marcada pela recessão e a empresa foi atingida por esse fenômeno, com um crescimento aquém do esperado.

A Eletrosul Centrais Elétricas (Eletrosul) foi protagonista de significativos momentos da história do setor elétrico no Brasil. Criada, a princípio, para fortalecer a geração e a transmissão de energia no Sul do país a partir do comando estatal, a Eletrosul viveu uma fase de expansão e pujança, experimentou o sabor amargo da crise econômica dos anos 1980 e tornou-se uma experiência única de privatização de empresa federal do setor, quando teve seu parque gerador vendido” (CABRAL, 2008, p. 10).

As principais obras ficaram paralisadas por falta de recursos, como as usinas de Itá, Machadinho, Ilha Grande, usinas térmicas e conversora de frequência em Uruguiana, no Estado do Rio Grande do Sul.

Já nos anos de 1990, iniciou-se uma preparação das empresas públicas para o processo de privatização, a primeira do grupo Eletrobras a ser privatizada foi a Eletrosul que até então, tinha em seu quadro funcional aproximadamente 5.498 empregados. Nesta conjuntura, foram implantados programas de demissão voluntária e vários trabalhadores foram desligados da empresa (CABRAL, 2008).

A partir da tendência neoliberal dos anos de 1990, começou uma preparação das empresas públicas para privatizações. Neste cenário, o Estado deixa de ser o executor e fornecedor das ações sociais, como as políticas públicas, tornando-se

mero financiador neste processo. Identificando-se uma retrocessão as conquistas da década passada.

Juntamente com as demais subsidiárias regionais, a Eletrosul foi incluída no Programa Nacional de Desestatização em 1995, em um modelo de leilão de concessão, nas áreas de geração e transmissão.

A privatização da Eletrosul em outubro de 1997 foi o grande marco da empresa, através da Resolução nº 856 da Eletrobras, dividindo a empresa em duas: uma de geração e outra de transmissão de energia elétrica. Em dezembro de 1997, foi criada a Centrais Geradoras do Sul do Brasil – Gerasul, responsável pelas atividades e pelos negócios de geração na região Sul e Mato Grosso do Sul, com um quadro funcional de 1.277 empregados. A Eletrosul ficou com 30% de sua dimensão original e um ano depois passou a se chamar de Empresa Transmissora de Energia Elétrica do Sul do Brasil – Eletrosul, com total de 1.325 empregados, muito menos da metade do seu quadro funcional inicial.

Deste modo, em 15 de setembro de 1998, a Gerasul foi leiloada e adquirida pelo grupo Tractebel, pelo valor de 945,7 milhões de reais, incluindo usinas de operação e empreendimentos no valor de 3.818,9 milhões de reais e o passivo de 1.725,7 milhões, com financiamentos públicos (FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador), não agregando capital próprio às empresas adquiridas, com parcelas a serem pagas à longo prazo (10 anos). Em virtude de dois apagões em 1999 e 2001, e do racionamento de energia em 2001 e 2002, ocorreu uma expansão da crise do setor elétrico. Sendo assim a partir do ano 2003, viu-se a necessidade de explorar novos negócios, na busca de maior rentabilidade e de capital.

A empresa Eletrosul passou a se chamar Eletrosul Centrais Elétricas S.A em 15 de março de 2004, resgatando sua identidade de geração e transmissão de energia elétrica, sendo retirada do Plano Nacional de Desestatização, sendo a única empresa do grupo Eletrobras a ter seu parque de geração privatizado. Através de Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) a empresa retomou a geração, investimento em energia eólica e solar, sendo inaugurado em 2014 a Usina Solar no primeiro prédio público do Brasil na Sede da Empresa em Florianópolis/SC.

A empresa tem para os próximos anos, a meta que até 2020, a Eletrosul se torne o maior sistema empresarial global de energia limpa, com rentabilidade comparável às das melhores do setor elétrico, tendo sua atuação com base nos valores: foco nos

resultados, empreendedorismo e inovação, valorização e comprometimento das pessoas, ética e transparência. Atualmente, a empresa conta com um quadro de empregados de 1.347, sendo 82,55% de homens e 17,45% mulheres (SPRICIGO, 2014).

2.2.1 Departamento de Gestão de Pessoas e a Saúde Ocupacional

As questões referentes à saúde do trabalhador na empresa Eletrosul fica responsável pelo Departamento de Gestão de pessoas (DGP), que é orientado pela Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras, visando proporcionar condições adequadas ao desenvolvimento, valorização e retenção de pessoas.

Assim, o Departamento está organizado em três divisões, Divisão de Carreiras, Remuneração e Educação Corporativa (DCRE), responsável pelo processo de seleção via concurso público, gestão da avaliação de desempenho e carreiras, gestão do conhecimento e educação corporativa, incluindo programa de estágios e jovem aprendiz; Divisão de Administração de Pessoal (DIAP), faz a gestão do cadastro de pessoal, gestão de benefício, frequência, folha de pagamento e gestão do plano de saúde e Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (DVSS) que tem como objetivo desenvolver ações de segurança e a saúde ocupacional dos empregados com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e promoção da saúde, atendendo aos requisitos legais e regulamentares, promover ações voltadas para a qualidade de vida dos empregados, assegurando condições para que possam exercer de forma saudável suas atividades e promover a gestão do clima organizacional, visando a melhoria contínua do nível de satisfação dos trabalhadores.

A DVSS é organizada por três setores: Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF), que fica encarregado de desenvolver atividades de suporte social na área de saúde e segurança do trabalhador, qualidade de vida e contribuir na melhoria do ambiente e relações de trabalho.

O Setor de Saúde Ocupacional (SESAO) coordena ações de controle médico e saúde ocupacional, visando a promoção e preservação da saúde, atendendo as normas regulamentadoras e o Setor de Segurança do Trabalho (SESGT) que fazem a gestão do Programa de Controle de Riscos Ambientais, ações de prevenção de

acidentes e fiscalização de obras e ambientes de trabalho, de acordo com a legislação vigente.

Os profissionais da DVSS construíram o Plano Eletrosul de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Acompanhamento Social (PESSOAS), envolvendo iniciativas que visam à preservação da integridade, relações interpessoais e clima organizacional favoráveis à saúde e ao crescimento pessoal e profissional.

Essa área tem por objetivo estratégico as políticas de promoção à saúde, segurança e qualidade de vida inseridas na área de gestão de pessoas. Nessa perspectiva, a equipe multiprofissional desenvolve vários programas como os descritos a seguir:

O Programa Ergonomia é executado por uma equipe multidisciplinar, tem como principal objetivo conscientizar e estimular todos os trabalhadores e trabalhadoras na prevenção de lesões por esforços repetitivos e doenças osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT), para isso promove anualmente seminários de prevenção contra acidentes de trabalho que envolvem palestras, oficinas, entre outras atividades que proporcionam a reflexão sobre a temática, proporciona também aos empregados ginástica laboral diária, entre outras ações, como investigar causas de acidentes e doenças ocupacionais e realizar análise ergonômica do trabalho.

O Programa Saúde é Vida tem por objetivo orientar os trabalhadores sobre a importância da prevenção de doenças e acidentes, da preservação do ambiente de trabalho seguro e da integridade das pessoas, auxiliar na detecção de surtos de enfermidades fora do âmbito da Empresa, instruindo os trabalhadores e dependentes na prevenção dessas doenças, propor ações educativas com objetivo de reduzir os custos com o sistema de credenciamento e reembolso de despesas médicas, odontológicas, hospitalares e farmacêuticas, entre outras ações que englobam a saúde dos cidadãos que vivem e convivem em sociedade.

Programa de Acompanhamento à Empregados Afastados, este programa consiste em acompanhar os trabalhadores afastados por auxílio doença ou acidente de trabalho, advindo da necessidade de orientar e garantir os direitos trabalhistas previstos na CLT e a sua reinserção ao seu local de trabalho através de contatos e visitas domiciliares ou hospitalares aos trabalhadores afastados.

Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência, que tem por objetivo promover a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e seus dependentes, através do atendimento às necessidades biopsicossociais e financeiras decorrentes do tratamento de saúde da pessoa com deficiência, englobando ações de assistência, a reabilitação, educacional e especial, que consistem desde assistência médica especializada, a educação e inclusão social, até a necessidade de atendimento domiciliar especial.

Programa de Prevenção e Tratamento a Dependência de Álcool e outras Drogas, que tem por objetivo atender o trabalhador e/ou seu familiar, que faça uso abusivo de álcool, tabaco e/ou outras drogas, já que são questões de saúde que interfiram no comportamento, desempenho do trabalho ainda mais no setor elétrico em que o risco de acidentes é iminente. Compreendendo duas fases, a primeira de cunho preventivo, promovendo atividades socioeducativas, objetivando a sensibilização e orientação sobre os efeitos das drogas, e a segunda fase que compreende o período curativo, onde seu objetivo é propiciar condições de tratamento adequado no sentido de minimizar os efeitos decorrentes do uso abuso de álcool e outras drogas, acompanhando e orientando o participante, com a finalidade de restabelecer sua saúde.

Programa Terceira de Primeira tem por objetivo, desenvolver ações que assegurem o respeito e a proteção ao direito à saúde, a integridade dos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços, as chamadas, terceirizadas, buscando atuar nos fatores de risco, promovendo a melhoria contínua em saúde, segurança, relações interpessoais e qualidade de vida.

Programa de Orientação para Aposentadoria, este programa é voltado para os trabalhadores que já estão em fase de aposentar-se, tendo como objetivo oportunizar um processo de reflexão sobre os aspectos biológicos, sociais, culturais, psicológicos, políticos e econômicos que antecedem o momento da aposentadoria, para isso promove seminários que contemplem essa temática e acompanhamentos.

Programa Reabilitação Profissional, este programa tem por objetivo readaptar/reabilitar os empregados que possuam redução da sua capacidade laboral, permitindo a sua reinserção no ambiente organizacional, proporcionando aos trabalhadores meios de adaptação à(s) função(ões) compatível(eis) com suas limitações, posteriormente busca sistematizar os dados acerca das readaptações

profissionais colhendo informações que possibilitem propor ações preventivas no ambiente de trabalho.

Programa de Gestão do Clima Organizacional, este programa visa identificar a partir da percepção dos trabalhadores o nível de satisfação e motivação sobre as condições, organização e relações de trabalho, auxiliando as lideranças e a gestão da Empresa de maneira a intervir nos fatores considerados como aspectos críticos pelos trabalhadores.

Programa Cuidador Social, tem por objetivo o atendimento aos trabalhadores e seus familiares que necessitem temporariamente de cuidados na execução de suas atividades diárias básicas, abrangendo também necessidades fisiológicas, como alimentação e manutenção da higiene pessoal de forma temporária, sendo viabilizado enquanto benefício assistencial.

Programa Qualidade de Vida tem como objetivos, promover a valorização do ser humano, preservar a capacidade laborativa e o bem estar dos trabalhadores por intermédio do acompanhamento com foco no condicionamento físico e nas demais dimensões humanas, além disso, o programa tem como propósito preservar a saúde dos trabalhadores e o de colaborar para o desenvolvimento do conhecimento científico na área de saúde do trabalhador e de segurança do trabalho. E, devido a sua experiência positiva, transformou-se em uma referência para as demais empresas Eletrobrás.

Estes são alguns dos programas desenvolvidos pela área de saúde e segurança do trabalho. Contudo cabe destacar as ações sobre Qualidade de Vida, que é algo extremamente importante, principalmente quando se trata do ambiente corporativo, além do mais, situado em nosso sistema de produção capitalista onde o acelerado processo de inovações tecnológicas vem avançando cada vez mais, exigindo dos trabalhadores conhecimentos em diversas áreas, onde muitas vezes a noção de qualidade de vida pode tomar sentidos polissêmicos.

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto uma construção social com a marca da relatividade cultural (MINAYO, HARTZ e BUSS, 2000, p. 8).

Nessa perspectiva, o Programa Qualidade de vida na Eletrosul refere-se a uma proposta que aborda aspectos fundamentais à preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, um dos conceitos discutidos e trabalhados pelo Programa é o de “Qualidade de Vida”, sendo entendida como,

[...]condições favoráveis ao ser humano de expressar-se na vida, de forma livre, a partir de sua diversidade, possibilitando desenvolver o processo de transformação de limitações em possibilidades de bem viver e de ser feliz, no seu processo de crescimento, evolução pessoal, profissional, cultural, social e espiritual (Relatório da Pesquisa de Qualidade de Vida Eletrosul, 2009, p. 5)

A prevenção das doenças e a promoção da saúde necessitam ser realizadas na busca pela total exclusão dos fatores causadores de mal estar. Sendo assim, é fundamental atuar sobre as condições de trabalho, sobre sua organização e sobre as relações socioprofissionais (FERREIRA et al, 2009 apud TEIXEIRA, 2017, p. 75).

Assim, é essencial que as práticas não se tornem paliativas, buscando adaptar o trabalhador ao ambiente de trabalho sem alterar o contexto de produção de bens e serviços. Uma vez que as atividades realizadas são propostas de forma compensatória tendem a colocar sobre o trabalhador a responsabilidade por sua qualidade de vida.

Ao apropriar-se do Programa de Qualidade de Vida tendo em vistas apenas à produtividade, raramente consegue-se o reconhecimento contínuo por parte dos trabalhadores e não garante o alcance dos objetivos a que se propõe (FERREIRA; FERREIRA; et al, 2009, apud TEXEIRA, 2017).

A partir desta perspectiva, de identificar os fatores causadores de mal estar no trabalho que prejudica a qualidade de vida dos trabalhadores e com o propósito de dar respostas eficazes às demandas trazidas pelos trabalhadores, a equipe multiprofissional do Setor de Acompanhamento Social e Funcional da Eletrosul, busca através de entrevistas psicossociais previamente estruturadas, baseadas nas NR 33 que tem como objetivo reconhecer os fatores de risco buscando monitorar, controlar e intervir de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores:

33.1.1 - Esta Norma tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes espaços.

33.1.2 - Espaço Confinado é qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio.

E a NR 35 que estabelece a necessidade de uma avaliação dos fatores psicossociais para trabalhadores que atuam em altura:

35.1.1 - Esta Norma estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.

35.1.2 Considera-se trabalho em altura toda atividade executada acima de 2,00 m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda.

No processo de acompanhamento destes trabalhadores as profissionais de Serviço Social e Psicologia tem utilizado alguns instrumentais técnico operativos que visam avaliar os fatores psicossociais como aspectos de proteção ou de risco à saúde e segurança, atendendo também ao disposto nas responsabilidades do empregador descritas anteriormente.

Dentre os instrumentos, escolheram o COPSQ III (Questionário Psicossocial de Copenhaga), o qual será devidamente apresentado no item a seguir.

2.2.2 COPSQ III

Sabe-se, que o universo do trabalho, vai além das relações cotidianas para a realização do mesmo, com o objetivo de identificar essas relações, que em algum momento da vida do trabalhador lhe trazem danos a sua saúde física e mental. Em busca de uma qualidade de vida entendida de forma cada vez mais ampla, são desenvolvidos instrumentos que possibilitam os profissionais das áreas competentes, a mensurar e qualificar os possíveis sofrimentos advindos da relação com o trabalho.

As condições de trabalho nos países ocidentais veem sofrendo grandes alterações na organização e execução do trabalho nas últimas décadas. Juntamente destas alterações, somam-se as condições de produção e realidades nas instituições, administração e serviços, sendo assim as exigências sobre os trabalhadores também mudam. A crescente flexibilidade exigida pelo universo do trabalho em relação ao horário e ao local de trabalho, a alta tenacidade ou competências sociais estão se tornando requisitos essenciais para qualificar o trabalhador. Contudo, como resultado destes desenvolvimentos o risco relacionado ao trabalho vem aumentando acentuadamente (KRISTENSEN, et al., 2000).

A maior visibilidade dos riscos psicossociais nos contextos ocupacionais está, também, relacionada com as mudanças nos modelos de organização do trabalho, com as alterações socioeconômicas, com as modificações do conteúdo e da natureza do trabalho, com a transformação do valor e do significado do trabalho para os indivíduos e para os grupos, e com a inovação tecnológica que se traduz em mudanças frequentes nos processos de trabalho e com custos organizacionais e para a saúde dos trabalhadores (COTRIM, et al, 2017, p. 107).

Estudos relacionados à exposição de fatores psicossociais e de estresse demonstram que estes relacionam entre si. Para obter a comprovação dessa relação, são utilizados variados instrumentos e técnicas de comparação relativos a ambos os constructos. Entre os instrumentos mais populares e mais utilizados são o Job Content Questionnaire (JCQ), o General Nordic Questionnaire for Psychosocial and Social Factors at Work (QPS), o Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI) e o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) instrumento utilizado na realidade estudada (FERNANDES; PEREIRA, 2016. p. 2).

Pesquisas internacionais revelam que as exposições aos riscos psicossociais são características importantes do trabalho, evidenciando aspectos e níveis de estresse no trabalho, variando entre países, ramos e profissões. Sendo o COPSOQ um instrumento comprovado para reunir informações válidas e confiáveis sobre os principais fatores de risco.

Em virtude dessa relação que o trabalho pode proporcionar de stress, se considerou a necessidade de elaborar um instrumento válido e compreensível para avaliar os fatores psicossociais, cria-se então o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) com a colaboração do Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen.

Este questionário teve como posicionamento teórico uma perspectiva eclética, cobrindo uma ampla gama de aspetos, teorias e conceitos atuais. O COPSOQ busca lidar com a amplitude do constructo “fatores psicossociais”, mediante a aplicação de uma abordagem multidimensional, com um espectro muito amplo de aspetos verificados (Kristensen et al., 2005 apud SILVA, 2006).

A exigência da realização de avaliação e monitorização dos fatores de risco de carácter psicossocial têm sido estabelecidas como uma prioridade pelos organismos internacionais (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no

Trabalho, 2015) e determinada como uma meta ao nível nacional no âmbito das políticas de Segurança e Saúde do Trabalho (COTRIN; et al, 2017).

A temática dos riscos psicossociais do trabalho tem assumido bastante relevo na última década e meia, com especial destaque para os últimos cinco anos. Esta situação também é fruto do impacto suscitado por iniciativas como o Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) em 2009, a campanha sobre os riscos psicossociais no trabalho do Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho em 2012 e a campanha europeia de 2014-2015 da AESST sobre gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho (designação: “Locais de trabalho saudáveis contribuem para a gestão do stresse”), (NETO, 2014, p. 2).

A importância dessas avaliações de riscos na atualidade pode se dar por dois enfoques, onde por um ângulo ressalta-se um grupo macroestrutural de fatores que colaboram para esclarecer os maiores constrangimentos possíveis relacionados ao ambiente psicossocial do contexto de trabalho e a crescente pressão técnica científica, social e legislativa. Contudo, também coloca em evidência, o fator que os riscos psicossociais do trabalho ainda é um assunto causador de muitas incógnitas, onde é atravessado pelo senso comum, mas na realidade são poucos os profissionais que conseguem conceituar, avaliar e intervir nesses fatores de riscos.

O conceito de risco psicossocial já está presente na literatura científica há várias décadas, mesmo assim, ainda hoje não prevalece um entendimento único sobre os riscos psicossociais do trabalho, podendo-se identificar pouca sensibilidade para o tema e diversas variações e equívocos conceituais como, por exemplo, reduzi-los a sinónimo de stresse laboral, mesmo quando a literatura especializada já esclareceu sua distinção há muito tempo (LEKA, VAN WASSENHOVE & JAIN apud NETO, 2015, p. 6).

Neste sentido, os instrumentos de avaliação de riscos são de suma importância para que vão se extinguindo intervenções de carácter preconceituosas, buscando um consenso entre os profissionais na forma de interpretar e intervir nessas questões.

O Copenhagen Psychosocial Questionnaire I foi elaborado e desenvolvido por investigadores Dinamarqueses no ano de 1997, em parceria com o Instituto Dinamarquês de Saúde Ocupacional, com o intuito de alcançarem um instrumento valido quem abarcasse um entendimento integral dos fenômenos com aplicabilidade na prática, tendo sua primeira versão no ano 2000.

Esta primeira versão do instrumento surgiu em um momento onde os riscos psicossociais nas empresas ainda tinham pouco reconhecimento, contudo já demonstrava não ser apenas um instrumento de avaliação e monitorização dos fatores de risco, mas também colaborar para uma mais clara compreensão acerca

dos conceitos e teorias dos fatores de riscos psicossociais no trabalho, buscando sensibilizar empregadores e trabalhadores, para a melhoria das condições de realização do trabalho, possibilitando a medição de diferentes aspectos do ambiente de trabalho e do bem-estar das/os trabalhadoras/es, tais como, por exemplo, as exigências físicas, cognitivas e emocionais, o ritmo de trabalho, a influência no trabalho, as possibilidades de desenvolvimento, as recompensas, o apoio social de colegas e superiores, a qualidade da liderança, a confiança horizontal e vertical, o significado do trabalho, a satisfação no trabalho, a insegurança laboral, o estado de saúde geral, o conflito trabalho-família e a exposição a comportamentos ofensivos (NETO, 2015, p.12).

O COPSQ II fundamentou-se na experiência e conhecimentos obtidos pela primeira versão do COPSQ I resultante estudos de investigação e na informação resultante da aplicação prática nos contextos reais de trabalho, seguindo quatro princípios:

não fazer mudanças frequentemente (aguardar pelo menos 5 anos entre cada versão); só alterar as escalas que revelaram problemas nas avaliações psicométricas ou na sua aplicabilidade prática; eliminar as escalas que não são usadas; incluir novas escalas que reflitam novas perspectivas ou novas teorias (COTRIN; et al, 2017, p.108).

Nesta mudança do COPSQ I para o II 57% dos itens do COPSQ I permaneceram, as escalas foram reduzidas de 41 para 28, o número de itens por escala foi limitado a um máximo de três ou de quatro para manter a precisão sem aumentar a carga, as escalas de resposta nominal dicotômica (Sim / Não) foram substituídas por escalas tipo Likert de cinco opções e foram introduzidas novas escalas, integrando as novas dimensões e as já existentes, que correspondem às Exigências do Trabalho (Ritmo de Trabalho), à Organização e Conteúdo do Trabalho (Possibilidades de Desenvolvimento), às Relações Sociais e Liderança (Reconhecimento), a Interface Trabalho-Indivíduo (Conflito Trabalho-Família), à Personalidade (Autoeficácia) e à Saúde e Bem-Estar (Stress, Burnout, Sintomas Depressivos e Problemas em Dormir) (COTRIN et al, 2017).

Juntamente com essas mudanças, foi introduzida uma nova dimensão designada como Valores no Local de Trabalho, buscando um olhar mais holístico pela empresa, que se reflete com grande impacto nos processos sociais dos locais de trabalho e no bem estar dos trabalhadores, compondo as escalas: Confiança

Vertical, Confiança Horizontal, Justiça e Respeito, e Comunidade Social no Trabalho (Pejtersen et al; Silva et al.; apud CONTRIN et al, 2017 p. 109).

A mais recente mudança veio junto com o terceiro modelo do instrumento, o COPSOQ III, onde as principais alterações estão concentradas na inclusão de mais itens em cinco escalas, modificando também a formulação de alguns itens, deixando-os ainda mais claros para um melhor entendimento que não gere dúvidas para o trabalhador respondente, no qual este é utilizado para a verificação da saúde do trabalho da realidade estudada (CONTRIN et al, 2017 p. 111).

As três versões dos questionários seguem o mesmo padrão de avaliação, sendo os itens avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos (1 - Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4 – Frequentemente e 5- Sempre ou 1 – Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4- Muito e 5 – Extremamente), este questionário é também acompanhado de uma aplicação informática para a cotação automática das respostas. O utilizador insere o valor de cada item da escala no programa e é automaticamente calculada a média dos respetivos fatores e determinada a cor referente ao impacto da exposição desse fator para a saúde.

Com o intuito de exemplificar e demonstrar a aplicabilidade do instrumento em questão, se faz necessário demonstrar de que maneira são usados os resultados obtidos e os possíveis encaminhamentos evidenciados na realidade estudada.

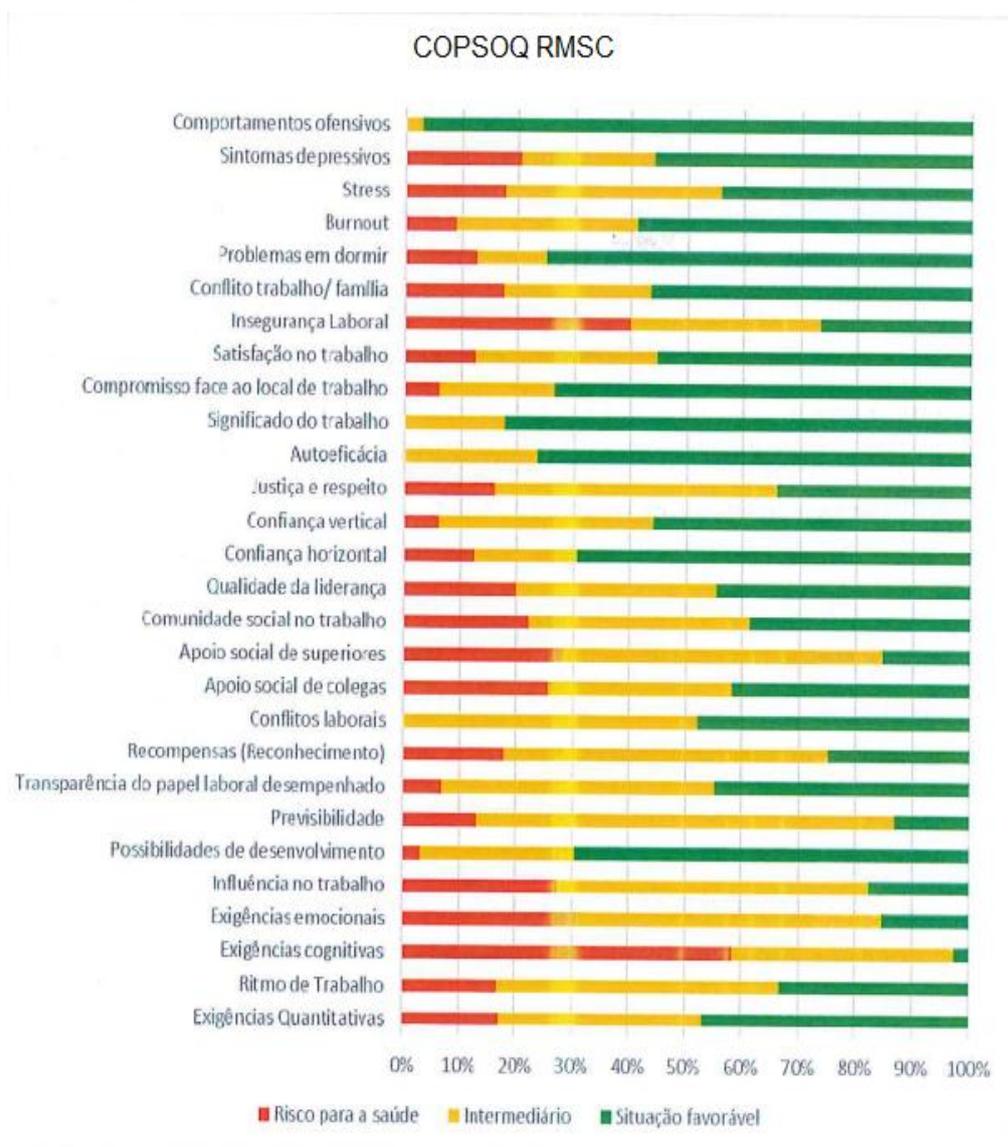
Tomamos então como base para tal observação, um relatório de acompanhamento sócio funcional aplicado em um setor da empresa Eletrosul, designada como RM X (Regional de Manutenção), local onde a empresa tem uma subestação de energia elétrica, no qual o instrumento foi aplicado aos trabalhadores deste Setor de Manutenção Centralizada X, no segundo semestre do ano de 2017, onde além da aplicação deste instrumento, ainda foram realizadas entrevistas que tem como eixos temáticos o Trabalho: ambiente de trabalho, clima organizacional, relacionamento interpessoal, demandas do trabalho, entre outros; Condição de vida e característica do trabalhador; Estilo de vida: uso abusivo de álcool e outras drogas pratica de atividade física. Saúde; Relacionamento familiar, relação vida-trabalho; Condição socioeconômica e entre outros fatores que uma entrevista presencial possa suscitar e que seja oportunizada a escuta das demandas trazidas pelo próprio trabalhador.

Os profissionais, neste documento, após computado os resultados do instrumento, enviam seus respectivos encaminhamentos e demandas relativas aos fatores psicossociais evidenciadas pelos trabalhadores as suas gerencias competentes e neste documento é possível a visualização de demandas como:

Verificou-se que no RM X, os resultados que merecem atenção estão relacionados à justiça e respeito (68% indicam situação intermediária e risco a saúde); apoio social dos superiores (83% intermediário e risco a saúde); stress (56% situação intermediária e risco a saúde); indícios de conflitos laborais (52% situação intermediária e risco a saúde) exigências emocionais (82% situação intermediária e de risco a saúde); sintomas depressivos (42% situação intermediária e de risco a saúde) (Relatório de Acompanhamento Sociofuncional RM X, 2017 p.3)

No qual, após a citação supracitada é acompanhada também de recortes dos quadros que computam os resultados das respostas dadas pelos trabalhadores referentes a cada dimensão abordada e neste caso em específico, o quadro disposto evidencia as situações já colocadas pelos profissionais.

Figura 1: Resultados COPSOQ RM X



Fonte: Relatório de Acompanhamento Sociofuncional RM X, 2017.

Vale evidenciar aqui também, para uma melhor explanação do que se trata o questionário, quais são os blocos de perguntas que se referem a estas dimensões que são colocadas pelos profissionais como risco a saúde dos trabalhadores.

Perguntas referentes à justiça e respeito:

Figura 2: Perguntas referentes à justiça e respeito

	1	2	3	4	5
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					

Fonte: COPSOQ III

Perguntas referentes a apoio social dos superiores:

Figura 3: Perguntas referentes a apoio social dos superiores

	1	2	3	4	5
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					

Fonte: COPSOQ III

Perguntas referentes a stress:

Figura 4: Perguntas referentes a stress

	1	2	3	4	5
69. Irritado?					
70. Ansioso?					

Fonte: COPSOQ III

Perguntas referentes a indícios de conflitos laborais:

Figura 5: Perguntas referentes a indícios de conflitos laborais

	1	2	3	4	5
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

Fonte: COPSOQ III

Pergunta referente a exigências emocionais:

Figura 6: Pergunta referente a exigências emocionais

	1	2	3	4	5
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					

Fonte: COPSOQ III

Perguntas referentes a sintomas depressivos:

Figura 7: Perguntas referentes a sintomas depressivos:

	1	2	3	4	5
71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas cotidianas?					

Fonte: COPSOQ III

Pode observar-se com base no que é exposto nas perguntas, como o instrumento pretende a partir de questões simples e diretas apreender o maior número possível de dimensões que o trabalho possa estar envolvido, indo para além das questões básicas e costumeiras próprias da execução do trabalho em si. Propondo assim como já colocado, um instrumento de abordagem e perspectiva eclética, cobrindo uma ampla gama de aspetos, teorias e conceitos atuais (Kristensen et al apud SILVA, 2006).

Seguindo o proposto de tomar como exemplo os resultados obtidos pelo instrumento aplicado nos trabalhadores da empresa Eletrosul, os profissionais, ainda reiteram sobre indicadores que a primeira vista e que no contexto geral, o instrumento não sinaliza como risco a saúde do trabalhador, mas que em entrevista, instrumento que também dão suporte aos atendimentos salientam:

Equipe de manutenção: embora o instrumento qualitativo tenha sinalizado bons indicadores de saúde, as entrevistas qualitativas ponderam que o “clima” da equipe tem sido afetada a partir das proposições de mudanças, o que tem gerado desconfiança entre os membros da equipe, bem como insegurança no modo de como atender as normativas da empresa, já que as cobranças tem ocorrido a partir de outro entendimento. Ressaltamos que naqueles atendimentos, ponderamos a necessidade de cumprir com as normativas, mas entendemos que toda mudança, requer um período transitório para adaptação o que requer flexibilidade dos empregados e das lideranças (Relatório de Acompanhamento Sociofuncional RM X, 2017, p. 6).

Assim como é exposto pela citação, os instrumentos apesar de todos seus estudos de aplicabilidade, possivelmente, ele por si só, em algum momento pode deixar falhas ou podem gerar dúvidas e interpretações diferentes ao trabalhador respondente, evidenciando a importância de uma atuação profissional atenciosa aos fatores psicossociais, no qual até mesmo o trabalhador pode não se identificar com a proposição e respondê-la de maneira generalista. Nessa perspectiva, os profissionais para essa demanda identificada encaminham a gerência responsável pelo setor entrevistado ações como:

Neste sentido, habilidades como comunicação clara, escuta dos trabalhadores, mediação de conflitos, entre outras, são fundamentais para

que, neste período histórico de adaptações, as mudanças não venham expor os empregados aos riscos psicossociais, principalmente por estarmos falando de trabalhadores que já se expõem diariamente com atividade de risco para sua saúde e segurança (Relatório de Acompanhamento Sociofuncional RM X, 2017, p. 6).

Pode-se observar que os encaminhamentos dados pelos profissionais vão em direção à postura e comunicação dos superiores, requisitando deles habilidades como, uma fala clara e não hierárquica estabelecendo um momento de fala, mas também um momento de escuta. Uma compreensão de que o trabalho envolve vários fatores e que para o não adoecimento do trabalhador é preciso analisar o contexto sóciohistórico, político, econômico e cultural que funda a sociedade brasileira, as rápidas mudanças exigidas pelo mundo do trabalho e a precarização das condições que adoecem os trabalhadores e podem colocá-los em situações de risco de acidentes. Nesse sentido, não apenas os profissionais capacitados têm responsabilidade de ficar atento a essas questões, mas as próprias lideranças que lidam direto com o trabalhador também podem estar mais atentas e perceptíveis aos fatores psicossociais que tem relação com os modos de gestão.

Este instrumento além das perguntas já expostas neste estudo também abordam questões como a confiança vertical que abordam questões acerca do relacionamento com suas chefias e superiores com perguntas como:

Figura 8: Perguntas referentes a confiança vertical

	1	2	3	4	5
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informações aos seus funcionários?					

Fonte: COPSQ III

Questões estas, que dão visibilidade a situações que muitas vezes vão sendo sucumbidas pelo cotidiano ou que os trabalhadores de posição mais baixa na pirâmide hierárquica se conformem a aceitar devida a cultura empresarial arcaica que dissemina sua ideologia por gerações, no qual sempre devera existir alguém em condição subalterna onde sua obrigação restringe-se apenas a executar seu trabalho sem dar prioridade para esse tipo de questão, mas que afeta seu trabalho diariamente e principalmente sua saúde.

A maneira como os gestores conduzem as atividades nas áreas, como lida com os conflitos no grupo, como se relaciona e exerce seu papel de liderança tem forte influência sobre o clima organizacional do grupo de trabalho, podendo conferir maior ou menor sucesso aos resultados da equipe num ambiente de trabalho saudável ou não (SPRICIGO, 2014, p. 3).

Cabe aqui ressaltar, que este instrumento ainda é novo para os profissionais que os utilizam, sendo implementado como tal no ano de 2017 e suas experiências se dão em sua utilização na ação profissional, com o propósito de atingir uma ação interventiva de maneira eficaz e duradoura, buscando mudar uma cultura empresarial tão enraizada que pensa no trabalhador apenas como um corpo, que se não esta saudável não produz e então é tratado como descartável.

As profissionais também utilizam instrumentos como este como forma de mensurar objetivamente e quantitativamente a realidade descrita pelo trabalhador visando que os resultados obtidos pelo instrumento possam ser apresentados nas mediações com os gestores e alta Administração da Empresa, complementando-se aos demais elementos identificados no processo de acompanhamento social e funcional dos trabalhadores.

A atenção aos fatores psicossociais vai se tornando cada vez mais importante para o não adoecimento da classe trabalhadora, pois devido às exigências colocadas pelo capitalismo estão se tornando cada vez mais incisivas e drásticas. Acredita-se também que considerar o que os trabalhadores pensam, sentem e vivem, fortalece os processos internos, no sentido de uma maior identidade e satisfação com a organização, construindo um ambiente mais favorável para o enfrentamento das adversidades.

CONCLUSÃO

A partir do que foi exposto na pesquisa, vimos que a saúde é resultado da relação entre o homem e a sociedade, este enquanto ser biopsicossocial reage aos acontecimentos que atravessam sua vida buscando a sua sobrevivência (TAVARES apud TEIXEIRA, 2017).

Sendo assim, podemos observar na realidade que o mundo dos negócios é marcado pela globalização, rapidez na circulação de informações e das mudanças, por acirrada competição, em uma conjuntura de acentuadas inseguranças e incertezas (SPRICIGO, 2014, p. 2).

Tais mudanças referentes ao universo do trabalho passaram a deixar suas marcas diretamente na saúde do trabalhador, transparecida através da reestruturação produtiva, com a intensificação das pressões, do ritmo de trabalho, o excesso de responsabilidades, precarização na organização e nos processos de trabalho e ainda entre outros fatores que podem vir a colocar em risco a saúde do trabalhador.

Algumas das situações como origem de consequências negativas para a saúde e bem-estar dos trabalhadores das empresas do setor elétrico são: aumento da jornada de trabalho e do volume de trabalho, pressões de prazos e responsabilidades, medo do desemprego, exigência de maior qualificação para o trabalhador remanescente, aumento da competitividade com a deterioração nas relações interpessoais, introdução ou intensificação da informatização e de novas tecnologias, e precarização dos equipamentos, das instalações e das viaturas de trabalho (NOGUEIRA; GUIMARÃES et al.; MTE apud MARTINEZ, 2006 p. 19).

Nesse contexto, há uma imposição cada vez maior por ofertas de produtos e serviços inovadores e de excelência. Assim, as organizações requisitam dos trabalhadores competitividade, flexibilidade, criatividade entre outros atributos que consideram positivos para obtenção do seu produto final de forma superior ao resto do mercado resultando em um dos desafios gerados pelas mudanças na gestão do trabalho, gerando impactos que podem se refletir na saúde física e mental do trabalhador. A forma como o capital organiza e gere o trabalho "resulta em crescente demanda de energia intelectual e psíquica dos trabalhadores, mas não reduz a demanda por gasto de energia física, ao contrário, as pressões se acumulam" (CARDOSO, 2013).

Além do mais, estas mudanças transformam também os estilos de vida da população, a preferência por hábitos mais sedentários, nutrição de pouca qualidade,

o aumento do tabagismo e do alcoolismo, dentre outros, podem ser observados. Registra-se ainda, o aumento da violência doméstica, do cansaço, o aumento da dependência química e das chamadas doenças mentais (TEIXEIRA, 2017).

As tensões geradas no trabalho, assim como os novos processos de trabalho relacionados ao avanço da tecnologia e aos interesses políticos distintos somam-se ao receio do desemprego constante, aos problemas relacionados às questões salariais, a retirada de direitos, entre outros, levando o trabalhador a se sujeitar as mais diversas situações (ANTUNES, 2010).

Em virtude desta realidade, de intensas mudanças, os fatores psicossociais se tornam questões importantes para a saúde, desempenho e satisfação no trabalho. Aliados a uma organização saudável, os fatores psicossociais podem se denotar como indicadores de um ambiente de trabalho saudável, desde que estes se apresentem como fatores protetivos.

Deste modo os instrumentos existentes para mensurar os níveis de satisfação no trabalho revelam a concepção e sentimento que o trabalhador tem sobre a local de trabalho que está inserido, sobre a gestão e as políticas existentes de investimento nas pessoas. Nesse sentido, compreender esses indicadores é fundamental para que os serviços prestados tenham maior qualidade, na mesma proporção que as pessoas tenham qualidades em suas relações e processos de trabalho (SPRICIGO, 2014 p. 3).

Na intenção, portanto, de superar o reducionismo positivista das explicações que perpassam o adoecer no trabalho, impõe-se à área de saúde do trabalhador um olhar sobre o homem na relação com sua atividade, ou seja, na maneira pela qual se insere no processo produtivo, além das condições, da organização e da divisão do trabalho. Dessa forma, é preciso reconhecer a subjetividade existente no trabalho, o significado que os sujeitos atribuem a determinadas situações, o modo como cada um enfrenta a partir da sua história de vida, seus valores, suas crenças e suas experiências (CREPOP apud BARDINI, 2017).

Além das condições físicas e da organização do trabalho, a satisfação do trabalho também pode estar associada à capacidade para o trabalho. A satisfação no trabalho é um estado emocional agradável resultante da avaliação que o indivíduo faz do seu trabalho e decorre da percepção da pessoa sobre como o trabalho satisfaz ou permite satisfação dos seus valores importantes em relação a este trabalho (LOCKE apud MARTINEZ, 2006, p.12).

Sendo assim, esta pesquisa tem como objetivo geral, dar maior visibilidade as mudanças trazidas pela reestruturação produtiva ocasionada pelo capitalismo que em tempo de crises busca saídas para lucrar, e nestas a saúde do trabalhador é posta em risco diariamente. Se tratando da realidade estudada, é sabido que se lida em grande parte com trabalhadores que já se relacionam com uma atividade de risco, tendo consciência disto é necessário colocar em evidencia todo e qualquer fator que possa mais uma vez colocar a vida desses trabalhadores em ameaça.

O trabalho no setor elétrico é caracterizado pela presença de demandas físicas e mentais importantes, e os riscos a saúde dos trabalhadores são considerados elevados, com possibilidade de agravos de grande gravidade condicionados pela especificidade do setor, pelas condições e pela organização do trabalho (NOGUEIRA; GUIMARÃES et al; MTE apud MARTINEZ, 2006, p. 20)

Constata-se também a partir da convivência com a realidade estudada, que a ideologia instituída pelos empresários interessados no setor elétrico aliado a um governo corrupto é completamente adversa da realidade, no qual até mesmo contratar serviços de publicidades buscando desabonar a imagem da Eletrobrás na tentativa de facilitar a venda da estatal para grupos financeiros internacionais tomando o setor como algo oneroso é feita, quando na realidade sabemos que vivemos em um país tropical, rico em rios e bacias hidrográficas que viabilizam a geração de energia de forma mais fácil e barata sem contar nas inúmeras mudanças que a prestação desse serviço sofrera com a privatização, principalmente com o eminente aumento na cobrança da tarifa entre outros fatores que incidiram diretamente na vida de toda uma sociedade.

Além de uma forte tentativa de atender aos anseios da acumulação capitalista de implementar um novo marco do setor elétrico brasileiro que tem como proposta seguir a um modelo em que a energia elétrica deixa de ser um bem e um serviço público. Hoje o modelo do setor elétrico atende ao princípio da universalidade num sistema integrado em que transmite e distribui energia a localidades mais distantes do país, compensando-se o custo de investimento em outras regiões e o Estado exercendo seu papel social como o Programa Luz para Todos.

Na nova proposta, a energia elétrica passa a ser uma mercadoria, lançada ao mercado livre, seguindo as regras do mercado e as tarifas seguirão as suas flutuações, ou seja, a tendência é elevação da taxa da tarifa, a qual custará mais cara para a população.

Tratam-se de novas investidas causadas pela crise do capital que para fazer funcionar sua engrenagem no processo de acumulação de capital, avança para a privatização dos serviços públicos tais quais como a saúde, educação, previdência e setor de energia (elétrico e petróleo), entre outros.

REFERENCIAS

ALVES, R. Prefácio: O adoecimento do trabalho como falha metabólica do capital. In: LOURENÇO, E.; NAVARRO, V.L. (Orgs.). **Aveso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. São Paulo: Outras Expressões, 2013.

ANTUNES, R. SILVA, M. A. M. **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. 2 ed. 336 p.

AROUCA, S. **Reforma sanitária**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1998. Disponível em: <<http://bvsarouca.icict.fiocruz.br/sanitarista05.html>> acesso em março de 2018.

_____. **8ª Conferência Nacional de Saúde. A conferência e sua história**. 1986. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/biblioteca/relatorios/relatorio_8.pdf> acesso em março 2018.

BARBALHO, A. R. **Energia e desenvolvimento no Brasil**. Rio de Janeiro: Centrais Elétricas Brasileiras S/A - Eletrobras: Memória da Eletricidade, 1987

BARDINI, C. **Nexo causal: uma análise entre transtorno mental e trabalho**. Especialização em Avaliação Psicológica Instituto de Pós-Graduação - IPOG Florianópolis, SC, 2017

BRAVO, M. I. S. **Política de saúde no Brasil**. Rio de Janeiro, 200. Disponível em: <http://www.fnepas.org.br/pdf/servico_social_saude/texto1-5.pdf> acesso em março de 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm>. Acesso em: março 2018.

_____. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: março de 2018.

_____. **Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: março de 2018.

_____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. [Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti]. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Portaria MTE n.º 202, 22 de dezembro de 2006.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR-33 SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR33.pdf>> Acesso em: maio de 2018

_____. **Portaria SIT n.º 313, de 23 de março de 2012.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR-35 TRABALHO EM ALTURA. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR35.pdf>> Acesso em: maio de 2018

_____. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 814, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2017.** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv814.htm

_____. **PROJETO DE LEI Nº 9463/18** Dispõe sobre a desestatização da Centrais Elétricas Brasileiras S.A.-Eletrobras - http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1638088&filename=Tramitacao-PL+9463/2018

CABRAL, L.M.M. **ELETROSUL 40 ANOS: 1968 - 2008** = Eletrosul 40 years. Rio de Janeiro: Centro de Memória, 2008.

CESIT. **Contribuição Crítica a Reforma Trabalhista.** Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Campinas – SP, 2017. Disponível em <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>> Acesso em: abril de 2018

COTRIM, T., HAJA-BEM. P, AMARAL. V, PEREIRA. A, SILVA C.F. **Evolução do Questionário Psicossocial de Copenhaga: do COPSOQ II para o COPSOQ III.** International Journal on Working Conditions. n14, dezembro de 2017. Disponível em: <http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.14_Cotrim.et.al_p.105.115.pdf> Acesso em: maio 2018.

Eletrosul Centrais Elétricas. **Programa de Readaptação/Reabilitação Profissional, Departamento de Gestão de Pessoas – DGP;** Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional – DVSS; Setor de Acompanhamento Social e Funcional - SEASF – 2017

Eletrosul Centrais Elétricas. **Relatório de Acompanhamento Sociofuncional RMSC.** Departamento de Gestão de Pessoas – DGP. Divisão de Segurança e Saúde Ocupacional – DVSS. Setor de acompanhamento Social e Funcional – SEASF. Florianópolis – SC, novembro de 2017.

FARIAS, R.C.G.B.; **Atuação Estatal e a Privatização do Setor Elétrico Brasileiro.** Dissertação de Mestrado, Programa de Mestrado em Ciência Política, Instituto de Ciência Política, Universidade de Brasília, Brasília- DF, 2006.

FERNANDES, C. PEREIRA, A. **Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática.** Rev Saúde Pública. 2016;50:24. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v50/pt_0034-8910-rsp-S1518-87872016050006129.pdf> Acesso em: maio de 2018.

FISCHER, F.M. **Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador.** Rev Saúde Pública 2012;46(3):401-6. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v46n3/a01>> Acesso em: maio 2018

HILLESHEIM, J. **Conciliação trabalhista:** ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo. Tese (Doutorado em Serviço Social), Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. Florianópolis, 2015.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche:** capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez, 2015.

JANNUZZI, A.C., **Regulação da Qualidade de Energia Elétrica Sob o Foco do Consumidor.** Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Faculdade de Tecnologia. Departamento de Engenharia Elétrica. Distrito Federal, 2007.

LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **R. Katál.**, Florianópolis, 14(1): 78-85, jan./jun. 2011.

LOURENÇO, E. A. S. **Na trilha da saúde do trabalhador: a experiência de Franca/SP.** Tese (Doutorado em Serviço Social), Universidade Estadual Paulista Júlio Mesquita Filho, Faculdade de História, Direito e Serviço Social. Franca, 2009.

LORENZO, H.C., **O Setor Elétrico Brasileiro: Passado e Futuro.** Programa de Pós-Graduação em Sociologia - Faculdade de Ciências e Letras - UNESP. - Araraquara - SP. 2001

MARX, Karl. **O capital: Crítica da Economia Política.** Vol I. Tomo 1. Rio de Janeiro:Círculo do Livro. Nova Cultural. 2012.

MARINHO, R., **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017.** Substitutivo ao projeto de lei nº6.787, de 2016, abril de 2017.

MARTINEZ, M.C. Estudo dos fatores associados a capacidade para o trabalho em trabalhadores do setor elétrico. Tese de Doutorado. São Paulo. Faculdade de saúde publica da USP. 2006

MINAYO, M.C.S. HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>> Acesso em: maio de 2018

MOTA, A. E.; AMARAL, A. S. Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e serviço social. In: MOTA, A. E. (org.). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 2008.

NARDI, H. C. **Saúde do Trabalhador**. In: CATTANI, A. D. (org.). Trabalho e tecnologia, dicionário crítico. Petrópolis: Editora Vozes; Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997, p. 219-224.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política: Uma introdução Crítica**. São Paulo: Cortez, 2008.

NETO, H. V. **Riscos psicossociais: conceptualização e dimensões analíticas**, In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho, Porto: Civeri Publishing. 2014 Disponíveis em: <https://moodle.unesp.br/ava/pluginfile.php/43938/mod_resource/content/1/gesta%C%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20%28003%29.pdf> Acesso em: maio 2018

OLIVEIRA, P.R.A. **Uma sistematização sobre a saúde do trabalhador: do exótico ao esotérico**. São Paulo: LTR, 2011.

SAMPAIO, M.M.B., **Da Privatização ao Apagão**. Florianópolis. Ed. Insular, 2001

SCLIAR, M. **História do Conceito de Saúde**. PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n1/v17n1a03.pdf>> acesso em março de 2018.

SILVA, C.F. **Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ**. Medição do Índice de Capacidade Humana para o Trabalho em Trabalhadores Portugueses”(PTDC/SAU-ESA/66163/2006). Fundação para a Ciência e Tecnologia, 2006.

SPRICIGO, C. **Clima Organizacional: fatores de promoção e de inibição – o caso da Eletrosul**. Universidade Lusófona de Lisboa; Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina – CESUSC; MBA Executivo Internacional em Gestão de Negócios, 2014.

TEIXEIRA, F.C.; **Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho: uma análise a partir da Gerência de Atenção à Saúde do Ministério Público de Santa Catarina**. Monografia (Graduação em Serviço Social). Departamento de Serviço Social, Centro Sócioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2017.

