

3. Os benefícios e seus significados para o trabalhador

No decorrer do processo de pesquisa, ficou bastante evidente a importância do papel dos benefícios para este estudo, uma vez que estes materializam a rede de proteção social ao trabalhador da iniciativa privada, em particular do grupo pesquisado. Portanto, se faz necessário aqui pontuar algumas questões relativas a tais benefícios.

3.1. Caracterização da rede de proteção social privada ao grupo de trabalhadores estudados

No cenário de Furnas Centrais Elétricas, constata-se a presença de benefícios ligados direta ou indiretamente à reprodução da força de trabalho. Dentre os benefícios diretamente ligados à reprodução da força de trabalho situam-se os tíquetes refeição ou alimentação, plano de assistência médica e reembolso creche. Os que indiretamente cumprem tal papel são: empréstimo social, auxílio funeral, cartão alimentação e programa de integração.

Percebe-se, também, que os benefícios ligados diretamente à reprodução da força de trabalho são materializados por Furnas aos seus empregados (e por cada empresa do sistema aos seus respectivos trabalhadores. Por exemplo, a Fundação Real Grandeza mantém tais benefícios aos seus trabalhadores, assim como a Caefe e a Cecremef).

Já os benefícios que indiretamente atuam na reprodução da força de trabalho são prestados por outras empresas do sistema, sob delegação de Furnas. Os benefícios previdenciários são prestados pela Fundação Real Grandeza e os de caráter socioassistencial são prestados pela Caefe – Caixa de Assistência dos Empregados de Furnas e Eletronuclear.

Os benefícios, que neste cenário estão relacionados diretamente à reprodução da força de trabalho, estão sujeitos à legislação prevista na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e, possivelmente por esta razão, estejam mais próximos da concepção de direitos para os trabalhadores, hipótese que buscamos comprovar no decorrer da pesquisa. Já os benefícios de caráter socioassistencial, usualmente estão subordinados apenas às instruções normativas internas que os regulamentam, o que poderá influir na concepção acerca dos direitos por parte destes trabalhadores.

Assim, foi este segundo rol de benefícios que procurei focar na pesquisa. Portanto, para melhor situar o leitor, faremos logo abaixo a descrição de tais benefícios e dados quantitativos que reforçam impressões acerca de um primeiro olhar sobre o campo empírico.

Contudo, antes de apresentarmos os benefícios, cabe um comentário sobre o interessante traço organizacional que divide benefícios internos e externos, conforme colocações anteriores, observa-se que tal traço atinge também as ações de caráter socioassistencial. Desta forma, como se dá em relação aos benefícios, as ações voltadas à integração entre os próprios associados (e eventualmente seus dependentes), aos trabalhadores que não estão contemplados estatutariamente pela referida rede de proteção social, empresa e comunidade, são marcadas pela questão do interno e do externo, na medida em que não se registra o hábito do desenvolvimento das mesmas ações para o público alvo em geral.

Este traço organizacional reforça a questão da hifenização do trabalhador, que será aprofundada no capítulo quatro. Nota-se que o direito ao acesso ou não acesso a esta rede de benefícios privados, é marcada pela condição cadastral de cada trabalhador, dentre outros fatores que serão levantados no decorrer deste segmento da dissertação .

Em virtude da caixa de assistência figurar como uma espécie de “termômetro” dos benefícios mais acessados, percebe-se um claro panorama neste sentido. Os benefícios administrados pela Caefe são: empréstimo social, auxílio funeral, cartão alimentação, doações para situações de saúde (não cobertas pelo plano de saúde), empréstimo de materiais ortopédicos e auxiliares e programa de integração. Na esfera dos serviços, a Caefe administra os seguros de vida e

acidentes pessoais, seguro residencial, seguros de veículos, convênios comerciais e plano de assistência odontológica.

Cabe lembrar que os benefícios apresentam como característica comum a presença de insumo financeiro por parte da empresa (total ou parcial), ou seja, é total ou parcialmente custeado pela Caefe. Já os serviços apresentam como característica comum o auto-custeio, por parte dos associados.

3.1.1. Empréstimo Social

Ao analisar os dados do campo empírico, constata-se que o benefício de maior expressão nessa rede é o chamado empréstimo social. Trata-se de uma carteira de empréstimo com juros mais baixos do que os praticados no mercado, e que segundo sua instrução normativa, é destinada a situações tidas como de primeira necessidade, relacionadas à educação, habitação e dívidas que possam causar severo impacto sobre a organização financeira familiar.

Atualmente o teto máximo desse benefício soma R\$ 17.000,00 (dezesete mil reais) e pode ser ressarcido em até 48 prestações mensais. Sua correção é realizada pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do mês. Sobre o valor do empréstimo incide também a taxa legal do IOF – Imposto sobre Operações Financeiras.

Assim, ao considerar o decréscimo gradativo do padrão financeiro destes trabalhadores, aliado às suas tentativas de manutenção de um determinado padrão sociofinanceiro⁵, além de fatores ligados à economia nacional e à conjuntura

⁵ Quanto à referida tentativa de manutenção de padrão sociofinanceiro, observa-se, através dos atendimentos individuais e em grupo, realizados pelo Serviço Social, que o membro da família vinculado à empresa, recorre aos empréstimos institucionais seguidamente, não só para fazer face às suas obrigações financeiras, mas também para tentar manter seu status diante da família e dos grupos sociais dos quais faz parte. Observa-se certa resistência em discutir alternativas de mudanças a curto e longo prazo que vão, respectivamente, desde a redução de determinados padrões de consumo até a problematização das expressões da questão social voltadas ao trabalho, que acarretam na perda de remuneração e redução/restrição de benefícios socioassistenciais. Registra-se, mais uma vez, a incipiência dos movimentos de organização dos trabalhadores locais, a fim de discutir possibilidades para lidar com tais questões. As situações são tratadas individualmente, como se não fizessem parte de um contexto estrutural e conjuntural mais amplo.

política do trato das questões relativas ao trabalho no Brasil, compreende-se o alto índice de procura a este “benefício”, no universo estudado.

Nesse ponto, cabe uma observação, quanto à grafia da expressão benefício, sempre utilizada entre aspas. Nossa compreensão é a de que tal expressão pode nos remeter a conceitos equivocados, em nossa opinião, nos quais os benefícios socioassistenciais possivelmente figuram como benesses, concessões, e não como a materialização das conquistas dos trabalhadores.

Para além dessas questões, há também a possibilidade de prestação desse benefício, nos casos considerados mais graves ou de total insolvência financeira, sob a forma de doação integral ou parcial. Cabe ressaltar que para todas as formas de prestação do “benefício”, o usuário passa por entrevista com o Serviço Social, que elabora parecer social e o encaminha para a diretoria da empresa, que é a instância que detém a autonomia para decidir sobre a aprovação ou não das solicitações.

Essa é uma das questões que aqui merece destaque, quanto ao parecer do Serviço Social frente às solicitações do benefício. Trata-se de parecer que recomenda ou não a prestação do benefício. Contudo, para a instituição não figura como um parecer determinante para a prestação do referido benefício, uma vez que a decisão cabe à diretoria da empresa.

Para uma melhor compreensão acerca do empréstimo social, apresento a seguir, quadros demonstrativos das prestações do benefício em questão, tomando por base o exercício de 2009.

Tabela 1- Valores do benefício Empréstimo Social – janeiro a dezembro de 2009 - Empréstimos e doações

Meses		jan/09	fev/09	mar/09	abr/09	mai/09	jun/09	jul/09	ago/09	set/09	out/09	nov/09	dez/09	Totais
Empréstimos	Quantidade de Empréstimos	5	4	6	3	8	8	16	10	13	9	5	5	92
	Total de Empréstimos em R\$	45.501,80	16.916,63	75.298,52	14.100,40	71.814,86	70.162,34	147.442,78	70.790,74	132.240,01	38.934,46	40.066,25	21.488,70	744.757,49
Reembolsos	Quantidade de Reembolsos	1	1	-	1	-	2	-	-	-	1	-	-	6
	Total de Reembolsos em R\$	523,14	441,97	-	153,84	-	2.796,21	-	-	-	3.420,43	-	-	7.335,59
IOF	Valor em R\$	632,25	234,50	1.048,52	204,21	1.040,25	1.016,44	2.213,08	1.075,48	2.009,04	591,51	717,67	572,98	11.355,93
Totais	Benefícios Concedidos	6	5	6	4	8	10	16	10	13	10	5	5	98
	Valor em R\$	46.657,19	17.593,10	76.347,04	14.458,45	72.885,11	73.974,99	149.655,86	71.866,22	134.249,05	42.946,40	40.783,92	22.061,68	763.479,01

Fonte: Relatório de Gestão – Diretoria de Benefícios – Caefe - 2009

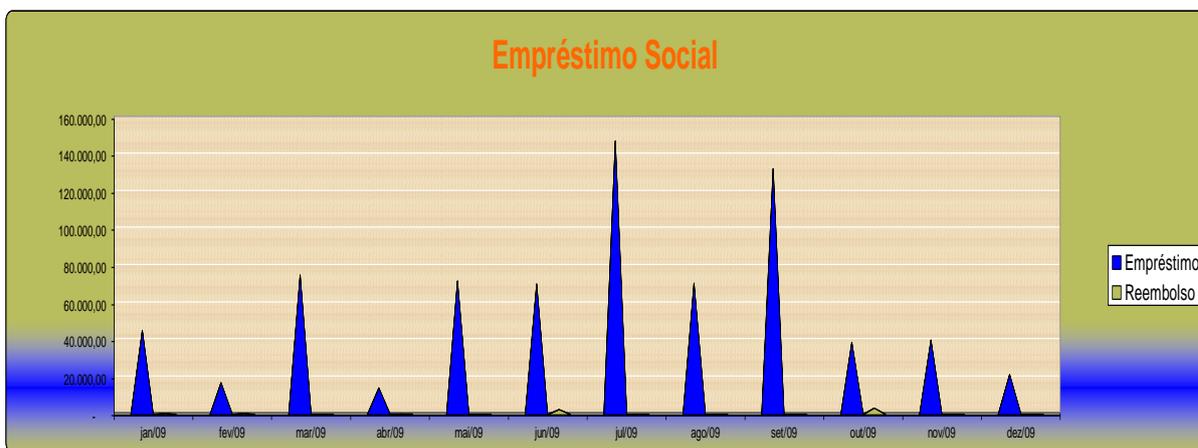


Gráfico1 - Comparação entre benefícios prestados como empréstimo e doação
Exercício de 2009

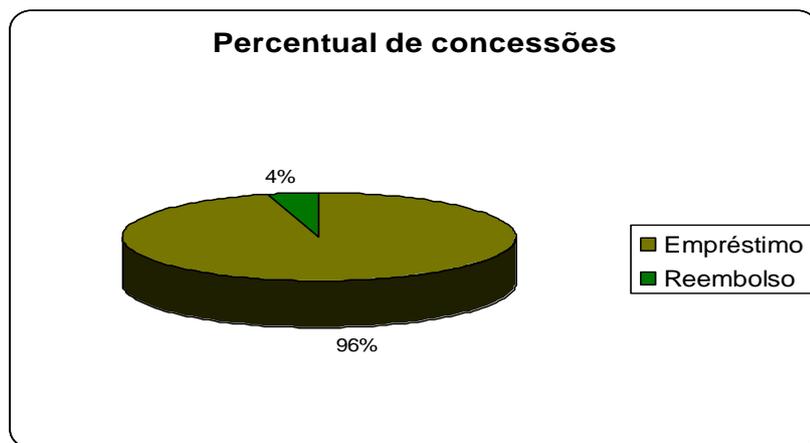


Gráfico 2- Comparação percentual entre empréstimos e doações do empréstimo social - Exercício de 2009

Fonte: Relatório de Gestão – Diretoria de Benefícios – Caefe - 2009

Observando a tabela e os gráficos apresentados, percebe-se que, em 2009, a quantidade de associados atendidos pelo empréstimo social representou 0,59% de associados frente ao total dos que fazem jus ao recebimento de benefício (98 atendidos para 16.586 associados, que têm o direito de solicitar o auxílio, conforme o estatuto vigente). No ano de 2008 o percentual foi de 0,84%, o que demonstra uma queda de 0,25% em 2009. Já em 2007, o percentual foi de 1,44%, o que demonstra que em 2008 houve uma queda 0,64%, em relação ao ano anterior.

Os dados informados demonstram uma sensível queda dos atendimentos prestados nos períodos. Tal fato revela, sob nosso ponto de vista, o reflexo da restrição financeira sofrida pela Caefe, a partir da recomendação por parte do Tribunal de Contas da União – TCU, de que Furnas não mais repassasse recursos financeiros à Caefe, em função de questionamentos relativos à legalidade de tal operação. Desde setembro de 2007, são observados movimentos da Caefe em relação a Furnas e ao TCU⁶ a fim de reverter tal situação e reaver os subsídios financeiros de Furnas para as ações socioassistenciais aos trabalhadores daquele espaço institucional. No entanto, as estratégias não obtiveram sucesso até a presente data.

⁶ TCU – Tribunal de Contas da União.

Os recursos financeiros utilizados para subsidiar os benefícios socioassistenciais, dentre eles o empréstimo social, são oriundos da bonificação recebida pela Caefe das empresas que prestam os serviços de seguros (vida e acidentes pessoais, veículo, residencial), seguros esses administrados pela Caefe.

Contudo, nos parecer haver outros fatores de influência sobre o não repasse de recursos financeiros de Furnas para a Caefe, que extrapolam a recomendação do TCU. Um deles refere-se ao questionamento, por parte de Furnas, sobre a “máquina” da Caefe. São percebidos constantes questionamentos sobre a quantidade de trabalhadores, críticas sobre a prestação dos serviços, sobre a estrutura física das instalações e até mesmo sobre questões voltadas à gestão da empresa.

A exemplo da decisão de Furnas, a Eletronuclear, empresa que também é associada à Caefe, cessou o repasse de recursos para fomentar os programas, projetos e ações socioassistenciais desde janeiro de 2007 (note-se que antes de Furnas adotar tal procedimento).

Em janeiro de 2010 a Eletronuclear retirou da Caefe a administração dos seguros de vida e acidentes pessoais dos seus empregados. Entretanto, a gama de assistidos (aposentados e pensionistas), oriundos daquela empresa, permaneceu. Esta parcela é justamente a que apresenta maior probabilidade de sinistro, ou seja, é mais “pesada” sob o ponto de vista financeiro da apólice de seguro.

Assim, a Eletronuclear, além do não repasse de recursos financeiros à Caefe para participar do custeio dos benefícios, ainda retirou a parte financeiramente saudável da administração dos seus seguros, fato que não ocorreu em relação a Furnas. Contudo, os benefícios socioassistenciais continuam sendo prestados aos associados oriundos da Eletronuclear.

Mais recentemente, em junho de 2010, a Caefe foi notificada, por correspondência emitida pela Eletronuclear, sobre a sua determinação em que cessem os descontos em folha referentes a todo e qualquer produto da Caefe. Tal decisão equivale à mudança de regra em meio às normatizações em curso, relativas aos benefícios e serviços disponibilizados pela Caefe aos associados. Tal medida, se for executada, tende a inviabilizar a prestação dos referidos benefícios e serviços, ao passo que a caixa de assistência perderá a garantia de desconto em folha de pagamento, que representa a maior garantia de retorno financeiro para

reinvestimento nas ações socioassistenciais. Com a adoção de tal medida, além do pagamento mensal de benefícios e serviços através de boletos e depósitos bancários, que gera o aumento do índice de inadimplência, a Caefe passaria a contar, também, com o ônus de assumir as despesas administrativas decorrentes dessas novas formas de cobrança.

O que num primeiro olhar pode representar meramente uma modificação de cunho administrativo, ao ser objeto de uma análise mais profunda, e por isso mais crítica, nos parece uma estratégia de esvaziamento da prestação da rede de proteção social àquele grupo de trabalhadores. Medidas como essas vêm ao encontro das estratégias globais relativas ao avanço do ideário neoliberal sobre o campo do trabalho, nas quais é possível perceber o acirramento dos impactos da precarização e da hifenização da classe-que-vive-do-trabalho.

Ainda em relação ao olhar crítico sobre os dados presentes nos gráficos e tabelas apresentadas, cabe informar que o maior índice de atendimentos diz respeito à parcela dos associados assistidos (aposentados e pensionistas). Ao correlacionarmos tal dado com a conjuntura nacional, sob o aspecto já destacado quanto às perdas financeiras dos trabalhadores em geral, bem como a perdas específicas deste grupo, que ao aposentar-se ou ao tornar-se pensionista, deixa de ter acesso a uma série de benefícios diretos e indiretos, como vale transporte, vale alimentação, plano de saúde custeado integralmente pela empresa etc., podemos compreender razões que, possivelmente, levam tal parcela dos trabalhadores a recorrer com mais frequência ao benefício do Empréstimo Social. Furnas é tida, ainda, como fonte provedora financeira central do núcleo familiar direto e até mesmo, em algumas situações, das famílias compostas pelos filhos, seus cônjuges e netos.

Há outro traço organizacional no campo empírico estudado que não pode ser desprezado, para a análise do cenário em questão. Trata-se do efeito cultural das relações políticas no interior do sistema, nas quais usuários e grupos pretendem obter acessos diferenciados ou facilitados, diferentes das regras ou normas estabelecidas institucionalmente, em função do conhecimento ou ligação com forças políticas dominantes, no sistema estudado.

Esta situação obriga o Serviço Social a traçar estratégias de atuação voltadas para a desconstrução de tais práticas, reforçando, assim, a garantia dos

mesmos acessos aos sujeitos envolvidos nesta questão. Porém, como dito anteriormente, o parecer do Serviço Social não é determinante para a prestação ou não do benefício. Entretanto, observa-se a atuação direta dos assistentes sociais na construção e aprovação de um novo estatuto da caixa de assistência, que uma vez aprovado, possibilitará, entre outras questões, o acesso de todos os associados à rede de benefícios, independente de sua condição cadastral. Nesse caso, a atuação do Serviço Social refere-se à participação ativa na elaboração de propostas e redações para o novo estatuto, além da pressão sobre a administração da empresa, no sentido de discutir e levar à apreciação dos canais competentes as propostas de alteração do estatuto vigente.

Atualmente, no conjunto daqueles que recorrem à Caefe para a prestação de qualquer benefício, fica excluída a parcela de trabalhadores contratados e terceirizados, que representam importante e numerosa parcela dos trabalhadores locais. A relação é de 4.475 empregados para 3047 contratados, associados à Caefe⁷.

3.1.2. Cartão Alimentação

Outro benefício que apresenta significativa expressão no sistema é o cartão alimentação. Trata-se de uma espécie de suplementação de despesas de alimentação familiar, sob forma de cartão magnético, a ser utilizado para compra de gêneros alimentícios em estabelecimentos credenciados, no valor mensal atual de R\$ 93,00.

Este benefício é destinado àqueles que percebam mensalmente remuneração bruta de até R\$ 1.609,00. Cabe esclarecer que o recorte financeiro para prestação do benefício foi estabelecido através de estudos realizados na fase de implantação dos benefícios na Caefe, entre a Diretoria de Benefícios e Integração Social – DB e a Diretoria Financeira – DF, com o intuito de detectar a

⁷ Dados fornecidos pelos setores de informática e cadastro da Caefe. Fonte: Relatório de Gestão 2008. Até o momento a empresa ainda não divulgou a atualização dos dados em questão.

faixa de concentração dos associados que percebiam as menores remunerações. A partir da detecção inicial, a Diretoria Financeira da Caefe, com base nos índices de reajustes praticados conforme regulamentação das normas internas dos benefícios (chamadas instruções normativas), informa os reajustes anuais dos valores.

Note-se aqui, também, que somente os associados empregados, aposentados e pensionistas têm direito ao acesso a este benefício, ficando excluída a parcela de trabalhadores contratados e terceirizados.

Na Tabela II e no Gráfico III, representa-se o panorama de prestação do benefício Cartão Alimentação, no exercício de 2009:

Tabela 2- Dados sobre o cartão alimentação

Valor por associado (ao mês)	R\$ 93,00
Associados atendidos (mês 12/2009)	446
Valor investido (mês 12/2009)	R\$ 41.478,00
Investimento Total (2009)	R\$ 492.173,00
Média de benefícios prestados	451
Média de valor mensal investido no benefício	R\$ 41.014,42

Fonte: Relatórios do Serviço Social. Tendo em vista que os valores de prestação dos benefícios são flutuantes mês a mês, utilizamos os dados do mês de dezembro de 2009.



Gráfico 3- Representação do cartão alimentação por condição cadastral Exercício de 2009

Fonte: Relatórios do Serviço Social em 2009.

A partir dos dados apresentados na Tabela II e no Gráfico III, podemos constatar os maiores e menores índices de utilização do benefício, por condição cadastral e, conseqüentemente, por remuneração.

Isto significa que, de acordo com a análise dos dados, são as parcelas das pensionistas, seguida pela parcela dos aposentados, as mais contempladas pelo benefício, o que denota, inversamente, os menores índices de remuneração e maiores índices de perdas financeiras em geral (desde salário direto até os benefícios custeados pela empregadora). É importante salientar que não se tem informação no sentido de subsídios financeiros por parte do governo para a prestação de tais benefícios, como recursos provenientes do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, por exemplo.

Outro segmento importante para esta análise é o dos empregados da própria caixa de assistência, que apesar de não terem direito de acesso ao benefício pelo estatuto da empresa, conseguiram tal acesso através do acordo coletivo de trabalho. É bem verdade que se trata de um acesso restrito, pois no acordo coletivo vigente o empregado da Caefe, tem direito a todos os benefícios prestados pela caixa de assistência aos associados, menos ao benefício do empréstimo social. Tal decisão foi fruto da negociação entre a comissão de empregados (com anuência dos empregados), sindicato e empresa, em 2007. Em 2009, foram observadas perdas em alguns outros pontos de negociação, como a perda do acesso ao empréstimo social. Houve também a diminuição da idade para recebimento do auxílio creche⁸, além da supressão deste benefício para os

⁸ O auxílio creche era prestado para filhos dos trabalhadores da Caefe, até sete anos de idade e passou, com tal supressão, a ser prestado para filhos até seis anos de idade.

empregados do sexo masculino durante um período de três meses e a redução do valor do abono anual⁹.

O número de pensionistas atendidas pelo cartão alimentação é proporcionalmente equiparado ao dos empregados da caixa de assistência, o que nos aponta índices de baixa remuneração especialmente nestes dois grupos. É interessante ressaltar, neste caso, que são as duas parcelas menos remuneradas as mais afastadas dos acessos aos benefícios, de forma geral.

Ao compararmos tais dados com as concessões de cartão alimentação para empregados de Furnas e da Eletronuclear e com os dados relacionados aos empregados da Fundação Real Grandeza e da Caefe, temos o seguinte panorama, segundo a distribuição do benefício em agosto de 2009:

- Furnas: 239 pensionistas, 138 aposentados e 29 empregados (numa realidade de aproximadamente 3000 empregados, que representa cerca de 1% deste universo);
- Real Grandeza: 26 empregados (numa realidade de aproximadamente 120 empregados, que representa cerca de 20% deste universo);
- CAEFE: 33 empregados (numa realidade de 68 empregados, que representa 48,5% do seu universo).

Assim, é possível afirmar que os dados apresentados retratam a precarização das relações de trabalho e, conseqüentemente, da rede de proteção social no sistema Furnas, uma vez que há, ainda, uma parcela de trabalhadores deste sistema que sequer figura nestes dados, pela falta de acesso aos benefícios. Refiro-me aos contratados e terceirizados.

⁹ O abono anual figura como uma espécie de décimo quarto salário, na pauta de negociações dos acordos coletivos dos empregados da Caefe. A aprovação deste ponto era usualmente vinculada à remuneração de cada empregado. Contudo, observa-se no acordo coletivo do exercício de 2009 a mudança de critério para um abono anual com valor fixo (R\$ 2.000,00), cujos descontos legais fizeram com que se representasse numerário líquido ainda menor na ocasião do seu efetivo recebimento.

3.1.3. Auxílio Funeral

A rede de proteção social prestada pela Caefe aos seus associados conta, também, com o benefício auxílio funeral. A exemplo dos outros benefícios citados, esse é igualmente apenas voltado aos empregados (ativos) e aposentados e pensionistas (assistidos), bem como aos seus respectivos dependentes. São considerados dependentes, para efeito do auxílio funeral, os pais do titular, filhos (de qualquer idade) e cônjuge ou companheiro (a).

A prestação desse benefício ao associado, por ocasião de seu falecimento, é de integral responsabilidade financeira da Caefe, até o teto limite atualmente fixado em R\$ 1.609,00. Portanto, para o funeral do titular, a família não é cobrada sobre nenhum valor, até o teto máximo do benefício. Caso a despesa com o funeral ultrapasse o valor mencionado, a diferença é assumida pela família.

Quando ocorre o óbito de um dos dependentes do associado, o benefício do auxílio funeral é prestado com o ressarcimento integral da despesa com o sepultamento, até o teto limite do benefício (R\$ 1.609,00)¹⁰. Entretanto, a diferença na prestação do benefício se dá quanto ao desconto de 80% do valor utilizado, que é transformado em empréstimo, sem juros, a ser ressarcido em 10 parcelas mensais e sucessivas. Os 20% restantes do valor são assumidos pela Caefe.

Uma característica diferencial desse benefício em relação aos demais, de cunho socioassistencial, na CAEFE, é que o auxílio funeral não apresenta crivo de análise das questões sociofinanceiras ou recortes de remuneração, para a sua prestação. O auxílio funeral é prestado da mesma forma e sob os mesmos parâmetros para todos os associados empregados, aposentados e pensionistas, independente de seus cargos ou funções na empresa, ou ainda quanto aos seus níveis de remuneração.

Contudo, os demais trabalhadores (contratados e terceirizados), também estão excluídos deste benefício da Caefe. Aos seus empregados, por força de acordo coletivo, a Caefe presta auxílio funeral nas mesmas condições que aos seus associados. Os contratados de Furnas têm este benefício prestado pelas empresas

¹⁰ Posição em 3 de maio de 2010.

que administram seus contratos de trabalho junto a Furnas. Entretanto, os terceirizados não dispõem dessa cobertura.

Assim, destaco o trecho abaixo, extraído da entrevista realizada com uma trabalhadora contratada de Furnas, que aborda a questão do direito e da necessidade, em relação aos benefícios prestados, com acessos diferentes, aos diferentes segmentos dos trabalhadores de Furnas:

[...] mas fico pensando nos trabalhadores que não têm acesso a uma carteira de empréstimos. Não digo nem só por necessidade, mas também por condição de equidade... Até porque ele não tem de onde tirar, o empréstimo, entendeu? Hoje a contratada, a empresa, não tem nenhuma outra alternativa para dar. Assim as diferenças são trabalhistas e não permitem essa facilidade, só ao empregado de Furnas. E aí, para o contratado seria interessante isso. E digo por condição de equidade, mas não por condição de necessidade, porque na verdade todos têm um salário meio que equiparado, apesar de que não tem PL [participação nos lucros], tem outras diferenças, que são diferenças trabalhistas mesmo. E você não vai usufruir da PL, não vai usufruir do que você produziu. Então, se você tiver uma necessidade, também não vai poder usufruir do empréstimo. Acho que seria interessante ele [contratado] ter essa alternativa, porque já não pode fazer parte da Real Grandeza, não vai ter complementação de aposentadoria, NE [...] (Pesquisa de campo, entrevista com contratada de Furnas, em 19 de maio de 2010).

Com relação à distribuição geográfica na prestação do benefício de auxílio funeral, registram-se algumas particularidades. Na região do município do Rio de Janeiro¹¹ há duas possibilidades de acessar o benefício em questão.

Uma das maneiras é o credenciamento funeral, maneira na qual o usuário utiliza-se do convênio firmado entre a Santa Casa de Misericórdia do Rio de Janeiro e a Caefe. Para tanto, precisa identificar-se junto ao agente funerário credenciado, que tomará as providências para a realização do funeral, com base na cobertura contratada entre a Caefe e Santa Casa. A cobertura é composta pela urna (caixão), véu, ornamentação do corpo, aluguel de capela para o velório e despesas com taxas cartoriais para a emissão de certidão de óbito. Neste caso a Santa Casa obriga-se a prestar o serviço pelo valor do teto máximo do benefício, ou seja, R\$ 1609,00.

Após a prestação do serviço nesta modalidade, a Caefe recebe da Santa Casa uma fatura com o valor a ser pago, não gerando qualquer desembolso ao

¹¹ A região do município do Rio de Janeiro é a que apresenta maior número de associados da Caefe, em função de ser a região com maior número de empregados, aposentados, pensionistas e contratados de Furnas.

associado naquele momento. A Caefe procede ao pagamento à Santa Casa e no mês subsequente à utilização é que procede ao devido desconto no contracheque do usuário (apenas no caso de falecimento de dependente é que são gerados descontos para o associado titular).

A outra modalidade de prestação do benefício, quanto ao seu acesso, prevê que o associado, caso prefira, utilize qualquer outra funerária (que não a Santa Casa) e, posteriormente, recorra à Caefe para dar entrada no auxílio funeral. Para isso, basta encaminhar a nota fiscal dos serviços e a cópia da certidão de óbito, que o benefício será prestado da mesma forma (no caso do falecimento do titular, haverá o ressarcimento integral das despesas até o teto limite de R\$ 1.609,00 e, no caso de falecimento de dependente, ressarcimento integral até o teto limite e desconto de 80% do valor, sob forma de empréstimo sem juros, a ser ressarcido em 10 prestações).

Ainda quanto à questão do credenciamento, a Caefe possui convênios com outras funerárias, que atendem os municípios de Niterói/RJ e São Gonçalo/RJ, Cachoeira Paulista/RJ e Passos/MG e entorno. Não foi possível à equipe de Serviço Social da Caefe, responsável pela administração do benefício e pelos convênios funerários, firmar convênios em outras regiões de concentração de associados, pois em algumas das localidades registra-se número pequeno de funerárias, que alegam preferir praticar seus preços sem convênio. Portanto, aos associados das demais localidades, somente é possível acessar o benefício pela via da chamada “livre escolha”.¹²

É possível perceber que o auxílio funeral é um benefício que o público alvo resiste. Contudo, é possível perceber também que é um dos benefícios que confere maior solidez à imagem da Caefe perante seus associados, em função de representar a chamada rede de proteção social, em momento de fragilidade e necessidade.

É importante registrar a preocupação do Serviço Social com a prestação deste benefício, em especial quando ocorre o falecimento de dependente, em função de gerar um empréstimo inesperado, de cerca de R\$ 130,00 por mês,

¹² Nesse caso, é chamada internamente de “livre escolha” a modalidade de acesso ao benefício, na qual o associado contrata o serviço junto à funerária não credenciada, paga pelo serviço, ou negocia um prazo para pagamento e, posteriormente, dá entrada ao auxílio funeral, na Caefe.

durante dez meses. Tal fato pode agravar situações de cunho sociofinanceiro por parte dos associados.

Em outro trecho desta dissertação, ao abordar sobre o empréstimo social, foi apontado o panorama de dificuldades financeiras pelas quais passa parcela significativa dos trabalhadores de Furnas e subsidiárias. Para tentar diminuir o impacto de um desconto inesperado em função de um falecimento na família, por exemplo, o Serviço Social estruturou, em parceria com a área de seguros da Caefe, uma proposta de prestação do benefício de auxílio funeral sob forma de seguro, com o pagamento mensal de um valor fixo (em torno de R\$ 8,00 por grupo familiar), por todos os associados, que garantiria a cobertura das despesas funerárias sem que houvesse ônus financeiros relativos a empréstimo, quando do falecimento do titular ou de seus dependentes designados.

A seguir apresento a Tabela III e o Gráfico IV, que demonstram o panorama de prestação do auxílio funeral, no exercício de 2009:

**Tabela 3- Volume de prestações do auxílio funeral
Exercício de 2009**

Meses		jan/09	fev/09	mar/09	abr/09	mai/09	jun/09	jul/09	ago/09	set/09	out/09	nov/09	dez/09	Totais
Empréstimos	Quantidade de Empréstimos	12	14	14	8	13	7	15	14	8	15	9	13	142
	Total de empréstimos em R\$	15.987,75	19.970,00	19.114,00	10.684,63	17.470,00	10.027,00	19.567,67	20.385,84	10.907,00	21.634,00	12.441,06	19.746,93	197.935,88
Reembolsos	Quantidade de Reembolsos	21	21	24	14	21	14	22	23	13	24	13	19	229
	Total de Reembolsos em R\$	10.593,52	8.852,96	12.099,40	7.546,12	11.615,00	9.414,20	8.873,52	12.618,00	6.677,00	12.722,60	5.109,00	9.336,00	115.457,32
Totais	Quantidade de Falecimentos	21	21	24	14	21	14	22	23	13	24	13	19	229
	Valor em R\$	26.581,27	28.822,96	31.213,40	18.230,75	29.085,00	19.441,20	28.441,19	33.003,84	17.584,00	34.356,60	17.550,06	29.082,93	313.393,20

Fonte: Relatório de gestão – Diretoria de Benefícios – ano 2009.

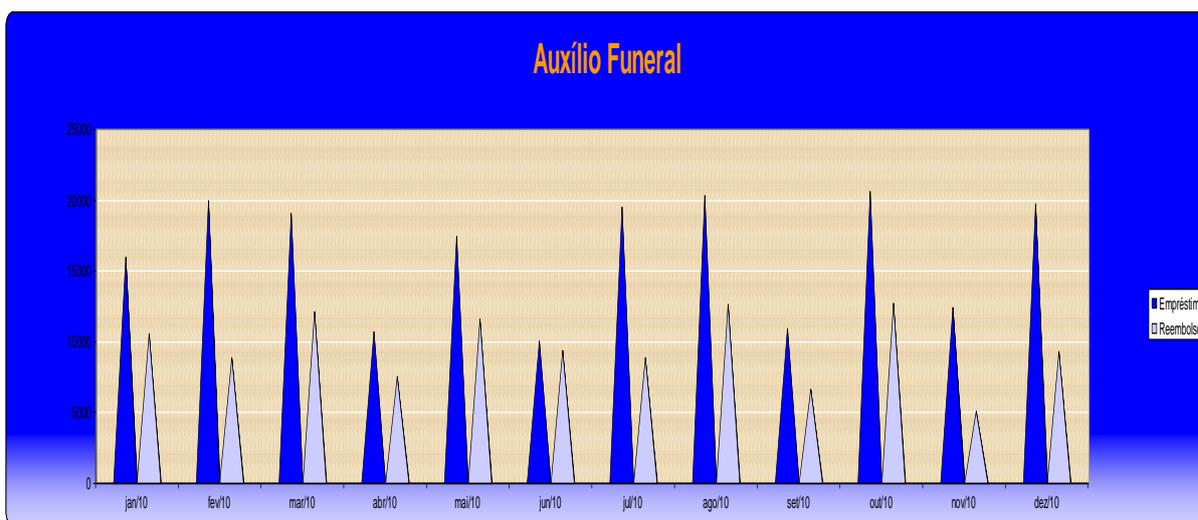


Gráfico 4- Comparação entre empréstimos e reembolsos prestados pelo auxílio funeral Exercício de 2009

Fonte: Relatório de gestão – Diretoria de Benefícios – ano 2009.

Foi realizado, no decorrer do ano de 2009, um total de 229 atendimentos, o que representa 1,38% do total de associados que fazem jus ao recebimento de benefícios através da empresa, de acordo com o estatuto da Caefe. Dos 229 atendimentos, registra-se 142 empréstimos com parte em doação e 87 doações integrais, totalizando R\$ 313.393,20 (o que corresponde a aproximadamente 1,69% em relação ao patrimônio líquido da Instituição).

Dessa forma, percebe-se que um dos benefícios de maior expressão perante o público pesquisado impacta apenas 1,69% do patrimônio líquido da caixa de assistência, cuja área fim diz respeito à materialização da rede de proteção social privada no sistema Furnas.

Ao realizarmos o estudo quanto à incidência de falecimentos, constatamos que dos 229 casos mencionados, 38,43% refere-se ao funeral de titulares e 61,57% ao funeral de dependentes. Portanto, tal dado reforça a preocupação do Serviço Social da Caefe com a parcela dos usuários atingidos pelos descontos (funeral de dependentes, que usualmente ocorre de modo imprevisto ou inesperado).

3.1.4. Programa de Integração

Atualmente a Caefe disponibiliza aos seus associados os benefícios relacionados ao Programa de Integração. O Programa de Integração foi criado em 1997, ainda sob a administração da Fundação Real Grandeza, com o objetivo institucional de promover o estreitamento de laços entre os participantes e a fundação e minimizar os impactos do isolamento social percebido especialmente nos aposentados. Como possíveis causas do isolamento social, figuravam questões como a quebra de vínculos afetivos e profissionais, decorrentes da aposentadoria após 20/30 anos de trabalho, convivendo com os mesmos grupos. São destacadas também as dificuldades relativas ao retorno ao lar, por ocasião da aposentadoria, exigindo assim a readequação de papéis no espaço familiar.

Nesse contexto eram realizados passeios, encontros, diversas atividades de lazer, cultura e informação, que possibilitassem a troca de experiências e a problematização de assuntos referentes à “nova fase” (aposentadoria), bem como possibilitavam o melhor conhecimento do que a fundação (então responsável pela administração do benefício), poderia oferecer aos seus participantes. Assim, eram realizadas, ainda, palestras sobre questões relacionadas ao plano previdenciário e ao plano de assistência médica, onde posteriormente era possível o esclarecimento de dúvidas individuais.

O referido programa era disponibilizado apenas aos assistidos (aposentados e pensionistas), uma vez que a confluência de forças de Furnas, em relação ao atendimento aos seus empregados, argumentava que o papel de proporcionar programas e projetos socioassistenciais para os ativos era dela e que a delegação dizia respeito apenas aos assistidos, com os quais alegava não mais possuir vínculos.

Ao analisar a atual configuração do Programa de Integração, já sob a administração da Caefe, desde 2000, podemos perceber claramente a influência da lógica deste período, pois ainda hoje o tórus das ações é voltado aos assistidos, ficando prejudicados, assim os ativos (neste caso, os empregados e contratados de Furnas, FRG, Caefe e Cecremef).

Ocorre, conforme já mencionado neste estudo, que em 2000, a Secretaria de Previdência Complementar, órgão governamental responsável pela regulação dos fundos de pensão privados, impediu a prestação de benefícios assistenciais através dos fundos de pensão. Assim, com a criação da Caefe, os benefícios assistenciais passaram a ser administrados pela caixa e, dentre eles, o programa de integração.

Ao passar para a caixa de assistência, se fez necessária a adaptação de alguns princípios norteadores, como por exemplo, a abrangência das ações socioassistenciais. Não seria mais razoável a realização das ações do programa de integração voltadas apenas ao público de assistidos, uma vez que o público de ativos daquela caixa também fazia parte e requeria tratamento semelhante. O próprio discurso de Furnas, após as mudanças políticas ocorridas no período, transformara-se no sentido de que ativos e assistidos deveriam ser igualmente atendidos pela caixa.

Algumas ações chegaram a ser empreendidas, a fim de abarcar o público de ativos no programa de integração. Contudo, rapidamente, outra situação veio a mudar o cenário institucional e afetar a prestação deste benefício aos usuários. Trata-se da suspensão de recursos financeiros de Furnas à Caefe, em 2007. Percebemos que o benefício da Caefe que mais sofreu reduções com a ausência do repasse de verbas foi o programa de integração. A fala da empresa, na ocasião, era a de que não seria razoável restringir os demais benefícios (auxílio funeral, empréstimo social e cartão alimentação), para manutenção das atividades do programa de integração (atividades de lazer, cultura e informação).

Atualmente o programa de integração é composto pelos projetos “Prazer de Viver” e “Vivendo a Aposentadoria”. O “Prazer de Viver” é voltado para a realização de atividades de integração, tais como passeios, encontros e confraternizações. Percebemos que este projeto é o que mais atende aos anseios dos associados, no que tange ao acesso às atividades de lazer e socioculturais, com baixo custo, à medida que é subsidiado pela Caefe, de acordo com escalonamento de remuneração. O projeto “Vivendo a Aposentadoria” é voltado para a realização de atividades de interesse dos associados, com temas variados, incluindo palestras, cursos e dinâmicas de grupo.

Destacamos uma das ações que não foi suspensa desde a criação do Programa de Integração. Trata-se do “Ponto de Encontro”, onde são realizados encontros mensais, constituindo um espaço privilegiado de participação dos associados, resgatando antigos vínculos, criando novos e promovendo efetivamente a integração entre eles, e destes com a Caefe.

Contudo, ao estabelecer um olhar crítico sobre a iniciativa de institucionalização do referido programa, são desvelados elementos interessantes para melhor configurar a realidade pesquisada.

Quando do estabelecimento do programa de integração, a Fundação Real Grandeza vivia uma crise de imagem perante seus participantes dada, entre outras razões, pelo desgaste das ações judiciais recorrentes em função de reclamações de ordem previdenciária. Sob tal aspecto, o programa em questão figura como uma estratégia pacificadora dos conflitos entre assistidos e a Fundação, em razão da perda do vínculo com Furnas (pelos assistidos – aposentados e pensionistas) e da tentativa de manutenção dos antigos benefícios junto à Fundação Real Grandeza.

Nesse cenário, cabe ressaltar o papel de destaque da AposFurnas – Associação dos Aposentados de Furnas que, em seu estatuto, coloca como principal objetivo lutar contra a Fundação Real Grandeza, em prol da garantia dos direitos dos aposentados. Além do mencionado quanto à questão estatutária, é possível observar concretamente as ações da referida associação neste sentido, seja através de ações judiciais impetradas quanto à garantia dos direitos dos assistidos, seja pelos movimentos organizados e manifestações públicas por parte dos aposentados e pensionistas integrantes da AposFurnas.

Assim, esse parece mais um importante elemento para a análise, quanto à questão da organização dos trabalhadores. Atualmente nos parece que a organização dos aposentados, ao ser comparada com a dos empregados ativos, se mostra mais ativa e dotada de ações, cuja repercussão assume maior notoriedade no sistema pesquisado.

Apresentamos, a seguir, dados que expressam as atividades do Programa de Integração, no exercício de 2009, e que, não obstante às restrições financeiras, foram realizadas pela Caefe:

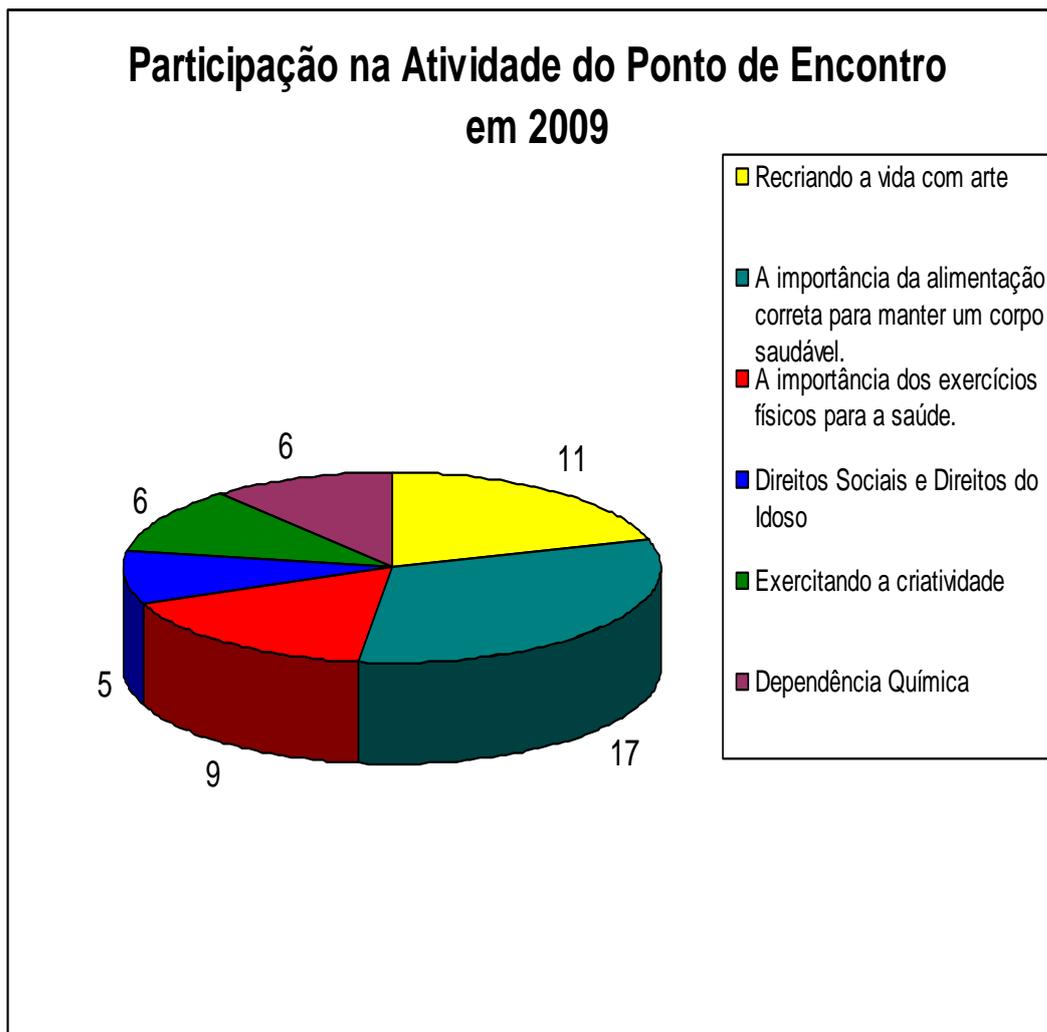


Gráfico 5- Participação em atividade específica do Programa de Integração Ponto de Encontro - Exercício de 2009.

Fonte: Relatório de gestão – Diretoria de Benefícios – ano 2009.

Tabela 4- Atividades, localidades e custos do Programa de Integração

Programa de Integração – PI		
Atividades		
Localidade	Ação	Custo R\$
Rio	Semana da Mulher 2009	R\$ 4.500,00
Rio	Campanha de Doação de Sangue	R\$ 6.500,00
KM 0	Confraternização de Natal	R\$ 2.150,00
Funil	Festa da Primavera	R\$ 1.500,00
São José	15º Arraiá Subestação São José	R\$ 4.000,00
Passos	Coral de Furnas	R\$ 9.000,00
Passos	Festa Comunitária	R\$ 350,00
Cachoeira Paulista	Confraternização de Natal	R\$ 3.000,00
Cachoeira Paulista	Confraternização Dia das Mães	R\$ 1.920,00
Cachoeira Paulista	Arraiá Agostino 2009	R\$ 1.775,00
Estreito	Quermesse Comunitária	R\$ 3.600,00
Totais		R\$ 38.295,00
SIPAT'S¹³		
Localidade	Ação	Custo R\$
Ibiúna	SIPAT	R\$ 1.000,00
Corumbá	SIPAT	R\$ 2.388,50
Totais		R\$ 3.388,50

Fonte: Relatório de gestão - Diretoria de Benefícios – ano 2009.

¹³ SIPAT's são as semanas internas de prevenção aos acidentes de trabalho. As atividades das SIPAT's são elaboradas por uma comissão de empregados, denominada CIPA – Comissão Interna de Prevenção aos Acidentes de Trabalho.

Com a finalidade de corroborar os maiores e menores índices de investimento em benefícios da Caefe, apresentamos os dados a seguir:

Tabela 5- Distribuição financeira por benefício, no ano de 2009

Ações socioassistenciais 2009	Custos realizados
Empréstimo Social	R\$ 763.479,00
Auxílio Funeral	R\$ 313.393,20
Auxílio Alimentação	R\$ 492.173,00
Programa de Integração	R\$ 41.683,50

Fonte: Relatório de gestão – Diretoria de Benefícios – ano 2009.

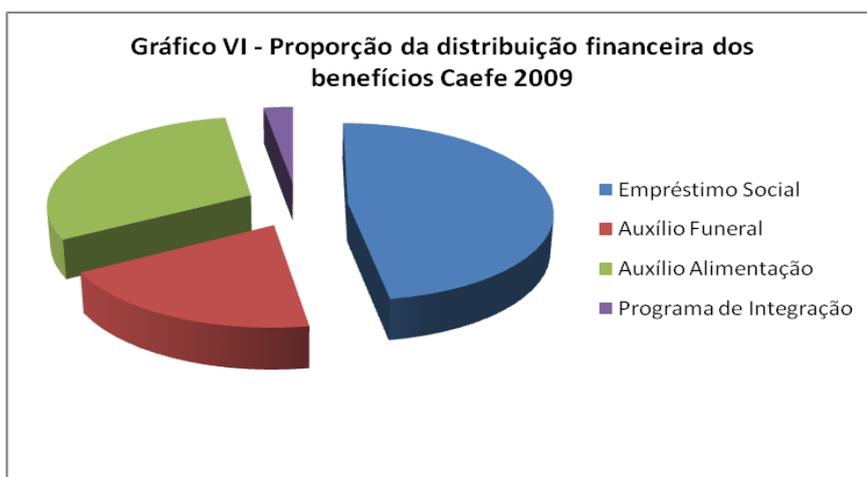


Gráfico 6- Proporção da distribuição financeira dos benefícios Caefe 2009
Fonte: Relatório de gestão – Diretoria de Benefícios – ano 2009.

Os dados apresentados corroboram a informação mencionada neste capítulo, sobre a opção da Caefe em investir nos benefícios que materialmente

apresentam maiores índices de satisfação junto aos anseios dos associados. Tal medição é realizada de acordo com a procura dos associados a cada tipo de benefício específico.

Nesta parte do estudo, nos detivemos em demonstrar as configurações atuais dos benefícios que compõem a rede de proteção social privada de assistência ao trabalhador do sistema Furnas, através da Caefe. Contudo, consideramos importante, para efeito de melhor entendimento do cenário da pesquisa realizada, tratar sobre o contexto de criação de tais benefícios no universo da pesquisa, o que faremos a seguir.

3.2.

Breve histórico da constituição dos benefícios no universo da pesquisa

Ao estabelecer um olhar mais apurado sobre a rede de proteção social privada no sistema Furnas, me foi despertada a curiosidade sobre as conjunturas do País e do mundo no momento da criação de tais benefícios, entendendo que os aspectos histórico-conjunturais dão pistas interessantes sobre a tomada de decisões no âmbito das empresas, neste caso em relação ao campo do trabalho.

Para tanto, cabe a recuperação do período de criação de Furnas (1958), da Fundação Real Grandeza (1971) e, posteriormente, da Caefe (2000), por representarem, sob o nosso ponto de vista, importantes marcos na trajetória da rede de proteção social ao grupo pesquisado.

Anderson (1995), ao realizar um balanço do neoliberalismo, inicia sua discussão distinguindo o liberalismo clássico do neoliberalismo, situando este como uma reação teórica e política contundente contra o Estado intervencionista e de bem-estar, logo após a II Guerra Mundial, na região da Europa e da América do Norte. Destaca o texto “O Caminho da Servidão”, de Friederich Hayek (1944), que colocava qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado como uma ameaça profunda às liberdades econômica e política.

Em 1947, Hayek fundara a Sociedade de Mont Pèlerin, altamente dedicada e organizada, que tinha por finalidade:

[...] combater o keynesianismo e o solidarismo reinantes e preparar as bases de um outro tipo de capitalismo, duro e livre de regras para o futuro” (ANDERSON, 1995, p.10).

Contudo, a disseminação do ideário neoliberal era dificultada em virtude do capitalismo avançado estar entrando em sua “idade de ouro” nas décadas de 1950 e 1960 (no Brasil, Furnas era criada em 1958), apresentando os mais altos índices de crescimento já registrados. Por isso, era tarefa difícil naquele momento alertar sobre os riscos de qualquer regulação do mercado por parte do Estado.

O movimento em questão obteve maior eco na polêmica da regulação estatal no campo social, na medida em que Hayek e seu grupo argumentavam que o Estado de Bem-Estar impunha obstáculo à liberdade dos cidadãos e à concorrência, pois, segundo eles, a desigualdade era um valor necessário e positivo, para a preservação da prosperidade. Assim, entre 1945 e 1973 registra-se o período de plena expansão capitalista, devido ao padrão de acumulação vigente desde o pós-guerra.

Note-se que o período acima citado compreende a criação de Furnas e, com isso, a criação gradativa dos benefícios privados ao trabalhador para o grupo aqui analisado, até a criação da Fundação Real Grandeza (1971), que imprime outra série de benefícios, a reboque dos benefícios previdenciários complementares.

Conforme corroboram Draibe e Henrique (1988), a maioria das economias capitalistas experimentou no pós-guerra um crescimento econômico sem precedentes, em conjunto com a expansão de programas e sistemas de bem-estar social. É destacada a parceria bem sucedida entre a política social e a política econômica, que encontra bases no consenso do estímulo econômico conjugado com segurança e justiça sociais. Os autores fazem menção a um “circulo virtuoso” entre a política econômica keynesiana e o Welfare State, uma vez que ao keynesianismo cabia a regulação e o estímulo ao crescimento econômico. Ao Estado de Bem Estar cabia arrefecer os conflitos sociais e permitir a expansão de políticas de corte social, que amenizassem tensões e potencializassem a produção e a demanda efetiva.

Em relação ao modo de produção, não se pode desprezar a influência taylorista-fordista no período. A produção industrial caracteriza-se, então, pela padronização para consumo em massa e pela automação da mão de obra, mediante rígidos padrões de controle dos trabalhadores nas linhas de produção, como “máquinas humanas”.

Ao passo que o taylorismo buscou imprimir a racionalização do trabalho nas linhas de produção industriais, através da decomposição de tarefas e da aplicação de uma racionalidade científica sobre o processo de produção, de acordo com Guerra (2005), do ponto de vista das inovações do fordismo, é o estímulo ao consumo de massa que se evidencia:

Ford entendia que a produção em massa de mercadorias cria um consumo em massa, melhor dizendo, uma demanda crescente por uma nova produção, que por sua vez demanda a produção de bens de capital, daí a ser o consumo a condição essencial da acumulação capitalista (GUERRA, 2005, p.13).

Guerra comenta, ao citar Harvey (1994), que o reconhecimento da produção de massa como consumo em massa criava um novo tipo de sociedade, de cunho racional, moderno e populista, baseado em uma nova política de controle e gerenciamento do trabalho, com uma nova estética e uma nova psicologia.

Como condições favoráveis à hegemonia de tal padrão de acumulação à época, se destacam a depressão entre guerras, o fortalecimento dos sindicatos e a guerra fria. Entretanto, são os fatores relativos à economia, como a reestruturação tecnológica, industrial, comercial e financeira do mundo capitalista que consubstanciam a hegemonia do padrão em questão.

Aliado a isso, a afirmação do modelo se dá sob a hegemonia dos Estados Unidos, expressa no investimento do desenvolvimento do capitalismo japonês e alemão. Também a internacionalização da produção permite a recuperação da Europa e do Japão, ocasionando a expansão de empresas multinacionais, a aceleração de processos de industrialização nos países que os adotaram tardiamente, a maior financeirização do capital e a conquista de novos mercados.

Guerra, ancorada em Harvey, analisa ainda a questão da derrota dos movimentos sindicais organizados no período do pós guerra ter contribuído como fator facilitador na preparação do terreno para a plena expansão dos controles do

trabalho e compromisso que viabilizaram o fordismo. Neste sentido, cita como exemplo a perseguição aos sindicatos, como uma “ameaça comunista”, apesar da Lei Wagner (1933), nos Estados Unidos, reconhecer o direito de negociação coletiva e permitir, sob o ponto de vista legal, a ampliação dos sindicatos.

No início da década de 1970, o capitalismo começa a dar sinais de um quadro crítico, a chamada crise estrutural do capital, que teve como grande expressão o fenômeno da crise do taylorismo e do fordismo.

Conforme destaca Antunes (1999), a crise estrutural do capital apresenta suas raízes numa crise secular de produtividade, que culminou no excesso constante de capacidade e de produção do setor manufatureiro internacional. Em função da economia real ter se mostrado incapaz de proporcionar taxas de juros adequadas, foi ocasionado o grande deslocamento do capital para as finanças.

Isso explica a raiz do crescimento acelerado do capital financeiro, a partir do final da década de 1970, oportunizado pelo surgimento de excesso de produção e capacidade, que acarretou a perda de lucratividade nas indústrias de transformação (a partir do final da década de 1960).

Para além da expressão fenomênica da crise do fordismo e do keynesianismo, que evidenciava um quadro crítico muito mais complexo, traduzido na crise estrutural do capital, Antunes indica o sentido destrutivo da lógica capitalista, presente na intensificação da tendência de decréscimo do valor de uso das mercadorias e na falta de controle do sistema capitalista em seu aspecto social, visto que o mecanismo de regulação vigente até então também dava sinais de esgotamento.

Para reagir à crise instaurada, a estratégia do capital foi a de reorganização dos sistemas de dominação ideológico e político, materializado no que o autor chama de “advento neoliberal”. Suas características mais marcantes no período remontam à questão da privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho, ao processo de desmonte do setor produtivo estatal e, finalmente, à intensa reestruturação da produção e do trabalho, a fim de recompor o capital para novamente atingir os índices de expansão anteriores.

Contudo, para o estudo aqui empreendido, é justamente quanto à classe trabalhadora que buscamos dar destaque. No referido período da crise do capital, foi possível perceber a ofensiva generalizada do Estado e do capital contra a

classe trabalhadora e contra as condições vigentes durante a época “áurea” do fordismo.

Outro importante aspecto salientado por Antunes (1999), para melhor compreensão da dinâmica no período, diz respeito ao setor financeiro. Na medida em que este setor obtinha uma relativa autonomia frente às relações estabelecidas entre a mundialização de capitais e o processo produtivo, era observada a expansão dos capitais financeiros especulativos, tendo em vista um cenário favorável de desregulamentação dos capitais, do comércio, da tecnologia e das condições de trabalho e emprego.

Quanto à força humana de trabalho, à exemplo da destruição observada na natureza e no meio ambiente, foi severamente afetada pelos efeitos nefastos da precarização e do afastamento do processo produtivo, possibilitando assim o aumento significativo do desemprego estrutural.

Diante do cenário descrito, para dar respostas à sua própria crise, o capital deflagrou várias transformações em seu processo produtivo, pela via das formas de acumulação flexível, através também das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico e dos modelos alternativos ao taylorismo e ao fordismo, sendo o de maior expressão o modelo toyotista.

O toyotismo¹⁴ se constituiu como a forma japonesa de expansão e consolidação do capitalismo monopolista industrial. Antunes (1999) sinaliza algumas das diferenças entre o fordismo e o toyotismo, para melhor compreensão do fenômeno, como se segue:

- 1) é uma produção muito vinculada à demanda, visando atender às exigências mais individualizadas do mercado consumidor, diferenciando-se da produção em série e em massa do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção é variada e bastante heterogênea, ao contrário da homogeneidade fordista;
- 2) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
- 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação homem/máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
- 4) tem como princípio o just in time, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;

¹⁴ O toyotismo também é conhecido como ohnismo, numa referência ao engenheiro Ohno, criador da referida forma de organização do trabalho, na fábrica da Toyota, no Japão pós 1945.

- 5) funciona segundo o sistema de kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo;
- 6) as empresas do complexo produtivo toyotista, inclusive as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. Essa última prioriza o que é central em sua especialidade no processo produtivo (a chamada “teoria do foco”) e transfere a “terceiros” grande parte do que antes era produzido dentro de seu espaço produtivo. Essa horizontalização estende-se às subcontradas, às firmas “terceirizadas”, acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, CQC, controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaisen*, *time work*, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo;
- 7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CQC’s), constituindo grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava;
- 8) o toyotismo implantou o “emprego vitalício” para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 25 a 30% da população trabalhadora, onde se presenciava a exclusão das mulheres), além de ganhos salariais intimamente vinculados ao aumento da produtividade. O “emprego vitalício” garante ao trabalhador japonês que trabalha nas fábricas inseridas nesse modelo a estabilidade do emprego, sendo que aos 55 anos o trabalhador é deslocado para outro trabalho menos relevante, no complexo de atividades existentes na mesma empresa (ANTUNES, 1999, p.54-55).

A via toyotista de desenvolvimento do capitalismo monopolista no Japão, assim como o processo de enxugamento, de terceirização e de intensificação das condições de exploração da força de trabalho foi fortemente caracterizada pela racionalização do processo produtivo. Tal racionalização implicava no severo disciplinamento da força de trabalho e era impulsionada pela necessidade de implantar formas de capital e de trabalho intensivo.

Portanto, como resposta à crise estrutural do capital, a adaptação do que Antunes chama de “receituário” toyotista japonês se mostrou de grande interesse ao capital ocidental, no início dos anos 1970.¹⁵

Desta maneira, entre fins de 1970 e início de 1980, o mundo capitalista ocidental começou a desenvolver técnicas semelhantes ao toyotismo, com vistas à

¹⁵ Não se pode desprezar o fato de que tal adaptação foi condicionada às particularidades de cada país, em relação às condições econômicas, sociais, políticas, ideológicas, às suas diferentes divisões internacionais do trabalho, diferentes movimentos sindicais e condições de mercado internas e externas.

retomada dos altos níveis de acumulação do capital, registrados em seu período de expansão. Antunes (1999) enfatiza que o estabelecimento do neoliberalismo, ou de políticas sob a sua influência, favoreceu a adaptação diferenciada de elementos do toyotismo no ocidente, sendo “... o processo de reestruturação do capital a base material do projeto ideo-político neoliberal, a estrutura sob a qual se erige o ideário e a pragmática neoliberal...” (p. 58).

Uma das expressões mais latentes da crise nos países capitalistas industrializados foi o aumento brutal do índice de desemprego. A reboque dessa realidade observa-se a diminuição do número de trabalhadores sindicalizados e a conseqüente crise no sistema previdenciário social.

Os trabalhadores assalariados são afetados pelas alterações na legislação trabalhista, que vão desde alterações das relações contratuais (contratos por tempo determinado, por exemplo) até a transformação dos vínculos, como a terceirização e a precarização. Tais estratégias contribuem para a crescente fragmentação da classe trabalhadora.

Nogueira (2004) nos traz interessantes elementos de análise da realidade em relação ao projeto político neoliberal, quanto à responsabilização do Estado por questões que somente seriam resolvidas através de uma reforma urgente, com vistas à sua adaptação ao ideário neoliberal. A reforma pretendia combater o gigantismo do Estado, com seus altos custos, baixa eficiência e falta de competitividade no mercado, por apresentar debilidades de desenvolvimento científico e tecnológico.

No Brasil, o período desenvolvimentista ocorrido durante a ditadura militar, imposta pelo golpe de 1964, apontou para o aumento dos índices de expansão e crescimento econômico, num processo de modernização conservadora, cuja base de sustentação econômica baseava-se na dívida externa e na prática do arrocho salarial. Simultaneamente, o referido período nacional foi marcado também pela violenta repressão política, que buscava arrefecer os movimentos sindicais e de resistência político-partidária. Nacionalmente, pode-se situar como exemplo da crise fordista-keynesiana a crise do petróleo, em 1973.

Tendo por base o discurso de um processo de globalização irreversível, emergia a análise de uma necessidade urgente da minimização do papel do Estado, a fim de melhorar seu desempenho e reduzir seus custos, utilizando-se

para tanto a privatização, a terceirização e a denominada “parceria público-privado”.

No âmbito nacional, esta nova configuração do Estado coincide com o processo de redemocratização, através da eleição direta para presidente, depois de vinte anos do regime autoritário.

Segundo Nogueira (2004), o novo discurso da reforma do Estado se dá frente aos novos desafios da globalização, que apresenta um discurso de irreversibilidade, num contexto de transição de uma estrutura arcaica para uma nova ordem.

Contudo, a nova configuração do Estado ainda apresentava características protecionistas, sendo encaminhada a adoção do modelo de Estado mínimo, que diminuiu quase instantaneamente o tamanho e a capacidade resolutiva do Estado. O desmonte do aparelho estatal refletiu-se significativamente em diversas áreas, das quais destacamos o sistema público de saúde e educação. Como consequência direta, aumentou vertiginosamente o número de planos de saúde privados e universidades particulares, assim como seus preços, com prestação de serviços de qualidade questionável, na maioria dos casos.

Este é um dos pontos de conexão da conjuntura do período com a realidade pesquisada para a construção desta dissertação. Com o “encolhimento” do Estado perante a proteção social, a disseminação das redes de proteção social privadas fica mais evidente, pela via da materialização dos benefícios relacionados à educação e à saúde, a fim de custear seus acessos privados.

A seguir, e retomando mais de perto a questão central de estudo proposta, nos dedicaremos a analisar alguns dos elementos destacados pelos entrevistados, na realização da pesquisa de campo, quanto aos benefícios que compõem a rede de proteção social privada em Furnas.

3.3.

Percepção dos trabalhadores sobre os benefícios que compõem a rede de proteção social privada em Furnas

Ao analisar os dados contidos na fala dos entrevistados, com destaque especial às suas compreensões acerca dos benefícios e do grau de importância a eles atribuídos, obtive interessantes abordagens relacionadas à inserção de cada segmento de trabalhadores com relação ao acesso aos benefícios.

Cabe destacar que para atingir tal finalidade foi construído um roteiro de entrevistas que possibilitasse levantar os elementos que, para o grupo pesquisado, traduzissem o grau de conhecimento sobre a Caefe e sobre os benefícios através dela disponibilizados, bem como o grau de importância de tais benefícios para o grupo de trabalhadores. Buscou-se, também, evidenciar elementos na fala dos entrevistados, em relação às suas concepções acerca do que os benefícios representam – direitos ou concessões, além da influência da rede de proteção social privada para as suas concepções de direitos sociais e cidadania.

De modo geral, as entrevistas realizadas apontaram que todos os entrevistados sabiam da existência da Caefe. Entretanto, dos sete entrevistados, quatro definiram com suas palavras qual a finalidade da Caefe, enquanto os outros três disseram desconhecer a sua finalidade.

Quando questionados sobre o conhecimento acerca do que a Caefe oferece aos seus associados, apenas dois entrevistados afirmaram conhecer os benefícios e serviços disponibilizados pela empresa, sendo um na condição de empregado da Caefe e outro na condição de aposentado. Os demais afirmaram possuir um conhecimento parcial sobre os benefícios e serviços disponibilizados, atribuindo papel de destaque aos seguros (parte integrante dos serviços), em especial os seguros para veículo.

Ao analisar tal dado e ao confrontá-lo com a observação da realidade pesquisada, parece que o destaque atribuído ao seguro para veículo tem relação com as campanhas realizadas pela Caefe, anualmente, quando da renovação das apólices. Embora seja perceptível certo “encolhimento” da Caefe, no sentido de dar visibilidade aos seus benefícios, na medida em que não são observadas a realização de reuniões, palestras e mostras sobre o tema, pode-se perceber que a

Caefe tem como prática anual, no período que antecede as renovações das apólices de seguros para veículos, a realização de palestras sobre as vantagens da contratação do referido seguro através da Caefe, bem como a montagem de estandes dentro do espaço de Furnas, para tirar dúvidas, individualmente, auxílio no preenchimento das apólices, simulação de valores a serem contratados, dentre outros esclarecimentos.

Considerando o universo e amostragem da pesquisa, os entrevistados apontaram os benefícios que consideram como mais importantes, daqueles disponibilizados pela Caefe.

O entrevistado na condição de empregado de Furnas alegou que desconhecia todos os benefícios disponibilizados via Caefe. No entanto, ao ser informado sobre o rol de benefícios, atribuiu maior importância ao auxílio funeral. Frisou que para ele, como trabalhador que possui relativa regularidade em sua vida financeira, os demais benefícios não apresentam maior grau de relevância, embora reconheça que tais benefícios sejam importantes para os demais trabalhadores.

O entrevistado, na condição de aposentado de Furnas, destacou o papel do benefício voltado às questões de saúde, estabelecendo correlação com as dificuldades financeiras que observa no grupo de assistidos (aposentados e pensionistas).

Neste sentido, cabe lembrar que o grupo de assistidos conta com o plano de saúde suplementar de autogestão (Plames), que apresenta custo mais alto para os assistidos do que para os ativos. Tal diferença deve-se ao fato do plano de saúde de Furnas, para o grupo de trabalhadores ativos (empregados), ser assumido quase que integralmente pela empresa e o custo do plano de saúde para os assistidos (aposentados e pensionistas), ser autocusteado. Sob este aspecto, o trabalhador entrevistado refletiu sobre a necessidade de melhor utilização do que a rede pública de saúde oferece, discorrendo sobre sua estratégia de utilização das redes de proteção social pública e privada, para minimizar seus gastos pessoais com despesas médicas e de co-participação na utilização do plano de saúde.

Nesta mesma linha de raciocínio, segue a opinião do entrevistado na condição de pensionista de Furnas, que também atribuiu maior importância ao benefício de doação para situações de saúde não cobertas pelo plano de saúde,

também realizando a crítica quanto às dificuldades de utilização da rede pública de saúde.

Já o entrevistado na condição de terceirizado da Caefe (serviços gerais – limpeza), embora também tenha destacado o papel do benefício de saúde, por não ter acesso aos benefícios prestados pela Caefe, menciona o plano de saúde como o benefício mais almejado. A partir de sua opinião sobre o benefício considerado mais importante, refletiu sobre as dificuldades de utilização da rede de proteção social pública, no tocante à saúde.

O entrevistado na condição de empregado da Caefe afirmou que atribui alto grau de importância a todos os benefícios disponibilizados pela Caefe. Entretanto, critica a forma como os benefícios são “traduzidos” para o público de associados, como benesses. Situa sua crítica na cultura paternalista presente nas estruturas de Furnas e das empresas subsidiárias.

Outros dois entrevistados, um na condição de empregado da Fundação Real Grandeza e outro na de contratado de Furnas, destacam o empréstimo social como o benefício mais importante, na rede de proteção social privada pesquisada. O empregado da Fundação Real Grandeza coloca o empréstimo e os seguros como benefício e serviços (respectivamente) que atendem às necessidades dos associados. Já o entrevistado contratado de Furnas analisa que, para além da questão da necessidade (de acesso ao empréstimo em face de alguma situação imprevista ou de necessidade relacionada à habitação, educação etc.) há uma questão maior, que se refere à equidade no acesso e à distribuição dos “benefícios”.

Com relação à percepção dos benefícios como direitos ou como concessões, do grupo entrevistado, cinco pessoas afirmaram tratar-se de direitos e duas pessoas afirmaram que consideram os benefícios como concessões.

No segmento que aponta para a discussão dos direitos, destacam-se os diferentes acessos (ou ausência de acessos) aos benefícios prestados pela rede de proteção social privada. Nesse sentido, emerge a questão da equidade, a concepção de que o direito deveria ser para todos, embora se identifiquem as dificuldades de acesso aos direitos, tanto no âmbito público, quanto no âmbito privado.

Nesse bloco das entrevistas, é levantada pelo entrevistado contratado uma interessante condição de seu segmento, quanto ao acesso às redes de proteção social pública e privada. Coloca que são observadas limitações de utilização em ambas as redes, o que faz com que este segmento dos trabalhadores fique numa espécie de “limbo”, conforme o trecho destacado a seguir:

[...] A gente tem que transitar entre o público e o privado o tempo inteiro. Às vezes a rede pública se mostra limitada e até mesmo a rede privada também. Então, além de não ter acesso a essa rede privada, mais ampla e de qualidade, ela não é tão ampla assim, ela é limitada para determinados empregados. Então, a gente tem que ficar aí passeando pelo público e pelo privado, tentando extrair o que é que o público tem. (Pesquisa de campo, entrevista com contratada de Furnas, em 19 de maio de 2010).

Da mesma entrevista se destaca a questão da falta de equidade nos acessos aos benefícios e, logo, à rede de proteção social privada ora pesquisada.

Como já mencionado em trecho anterior, o acesso aos benefícios não passa somente pela questão da necessidade material dos mesmos, mas também pela questão de possuir ou não o direito de requerê-los.

Ponto de vista semelhante foi registrado pelo entrevistado na condição de empregado da Caefe, ao relatar sentir-se discriminado, por trabalhar numa entidade que é responsável pela prestação de benefícios e serviços de caráter assistencial, da qual não pode fazer parte como associado. Assim, demonstra a insatisfação pela falta de um acesso pleno aos benefícios e ao sentimento de discriminação frente aos demais trabalhadores do sistema, que têm um acesso (e, conseqüentemente, um tratamento) diferenciado em relação às suas questões socioeconômicas.

Neste sentido, destaco o trecho a seguir, da fala de um dos entrevistados:

[...] como empregada, eu me sinto um pouco desestimulada, porque eu... entendo que na medida em que chegam para mim e dizem: - você não pode utilizar isso, eu entendo plenamente que eu não faço parte deste universo. Então, é complicado, porque eu trabalho para um universo do qual eu não posso fazer parte. E aí eu acho que vem uma questão que não é só econômica, porque eu não tenho acesso aquele benefício, eu acho que é pior, é uma questão de discriminação. O fato de não ser oriunda da empresa Furnas, me torna uma pessoa inferior do ponto de vista do trabalho, né... É uma desqualificação do meu trabalho. E assim, é um discurso que eu não vejo só nesta instituição, eu vejo nas pessoas como um todo. As pessoas que fazem parte do universo de Furnas fazem questão de desqualificar as pessoas que não fazem parte deste universo (Pesquisa de campo, entrevista com empregada da Caefe, em 3 de março de 2010).

Além da questão socioeconômica, é revelada também a questão do sentimento de não pertencimento ao sistema Furnas, o que evidencia o caráter fragmentado das relações de trabalho, que marca profundamente as relações estabelecidas por essa classe trabalhadora hifenizada.

Ainda sobre a concepção de direitos, em relação aos benefícios, outro elemento presente nas entrevistas que abordam os benefícios como concessões da empresa aos trabalhadores é o caráter legalista dos direitos. Assim, os benefícios oriundos da rede de proteção social privada não se configuram como direitos conquistados pelos trabalhadores, em função de não possuírem regulamentação legal. Para estes entrevistados, não se considera a possibilidade de direitos voltados ao trabalhador, prestados através da rede de proteção social privada, como conquistas em relação às melhorias de condição de vida e trabalho.

Ao abordarmos a questão da cidadania para o grupo que constituiu a amostragem desta pesquisa, pairava uma hipótese inicial de que dariam mais ênfase às questões de cunho material, para acesso à cidadania plena.

De fato, tal pontuação foi percebida nas entrevistas, no sentido de que para ser de fato cidadão, é preciso ter acesso à alimentação, habitação, educação e trabalho, em níveis considerados dignos, especialmente nas entrevistas dos representantes dos segmentos de empregados, aposentados e pensionistas. Entretanto, outros elementos também foram atrelados à concepção de cidadania, como o respeito, a igualdade e a informação.

O entrevistado na condição de terceirizado da Caefe, que representa, no universo pesquisado, o segmento que menos tem acesso à rede de proteção social disponibilizada pela Caefe (tanto em relação aos benefícios quanto em relação aos serviços), representa também o segmento com vínculo de trabalho mais precarizado, nos aspectos de rotatividade, remuneração e benefícios.

Contudo, ao ser questionado sobre o que é preciso reunir, em termos de condições, para de fato ser considerado um cidadão, apontou como principais requisitos o respeito mútuo, a solidariedade e o combate ao individualismo, conforme destacado no trecho a seguir:

Em primeiro lugar, eu acho que as pessoas têm que respeitar uns aos outros. E outra coisa, também, muitas pessoas precisam de ajuda, coisa que é raro hoje em

dia é achar quem ajude. Tem gente que tem uma condição melhor, mas eu acho que deveria tratar de igual para igual, com carinho um pelo outro, não importa raça nem cor... Eu acho que tem muito desrespeito, muito racismo, muita ignorância, ninguém entende ninguém, sabe? Às vezes, a gente pergunta uma coisa e o outro nem responde, até um bom dia. Às vezes, se você passar e der um bom dia para alguém, alguns ainda respondem, outros não. Então, são assim, diferentes, desiguais [...] (Pesquisa de campo, entrevistado terceirizado da Caefe, em 25 de janeiro de 2010).

Outro segmento que possui vínculo de trabalho mais precário em relação ao amparo social do qual dispõem os empregados, aposentados e pensionistas de Furnas, é o segmento dos contratados. O entrevistado que representa tal segmento afirmou que, em sua opinião, o que é imprescindível para que uma pessoa seja considerada cidadã é a informação.

Alega que percebe a necessidade de que as pessoas, em geral, se reconheçam de fato como cidadãos, sabendo exatamente o que representam, quais os seus direitos e como acessá-los. Pontua, também, o forte traço individualista presente nas relações sociais e sua expressão severa no campo do trabalho, através da competitividade. Aponta para os resultados positivos que poderiam ser alcançados caso “uns olhassem mais para os outros”, no sentido de formar redes de apoio que atendessem às necessidades percebidas coletivamente.

O entrevistado na condição de empregado da Caefe também mencionou como o aspecto que mais lhe chama atenção sobre a cidadania ser a questão da consciência sobre o que é direito, como acessá-lo e, se necessário, como modificá-lo.

Por fim, das entrevistas realizadas, foi suscitada uma interessante discussão para esta pesquisa, que diz respeito à corroboração das análises dos autores que pontuam os impactos da hifenização sobre a classe-que-vive-do-trabalho, assim como Antunes (1999).

De modo geral, os entrevistados colocam, de maneira explícita ou velada, o distanciamento entre cada segmento observado (aposentados, pensionistas, empregados, contratados, terceirizados, empregados da Caefe e da Fundação Real Grandeza).

Suas opiniões, reflexões e críticas sobre o universo pesquisado são centradas em suas próprias condições, sendo possível perceber a dificuldade no estabelecimento de um olhar mais abrangente sobre os limites do grupo de trabalhadores do sistema estudado, como um todo. Possivelmente, tal fator seja,

senão o principal, um dos principais, quanto às dificuldades observadas para uma organização mais ampla e inclusiva dos trabalhadores, no universo pesquisado.

Por isso, no capítulo a seguir, buscaremos analisar se quem tem ofício realmente tem benefício, procurando melhor caracterizar os segmentos que compõem a classe trabalhadora no sistema Furnas. Será discutida, também, a relação entre o trabalho e os benefícios socioassistenciais prestados através da rede de proteção social privada, assim como a questão da hifenização dos trabalhadores em correlação com um dos elementos latentes na análise das entrevistas - a organização dos trabalhadores frente à sua falta de unidade.