



Revista
de
Psicologia

ENTRE O MEDO DO TRABALHO E O MEDO DE NÃO TRABALHAR: ELETRICITÁRIOS E PRIVATIZAÇÃO¹

BETWEEN FEAR OF WORK AND FEAR OF
NOT WORKING:
ELECTRICAL WORKERS AND PRIVATIZATION

Rosemeire Aparecida Scopinho²

RESUMO

O artigo analisa como as transformações introduzidas no modo de organizar e realizar o trabalho no setor elétrico, no contexto da privatização nos anos de 1990, afetavam psicologicamente os trabalhadores, as estratégias por eles desenvolvidas para evitar, administrar e conviver com o sofrimento psíquico e os desafios e as dificuldades organizativas enfrentadas pelo movimento sindical. As estratégias de enfrentamento se circunscreviam ao âmbito psicodinâmico e individual e os trabalhadores careciam de orientação e espaços institucionalizados para debater e encaminhar soluções para os problemas, diante da instabilidade organizacional e das mudanças no comportamento dos gestores na condução dos processos de negociação. Destaca-se a necessidade de repensar a política de saúde e segurança no trabalho neste setor, dada a importância da integridade biopsicossocial para a realização segura das atividades.

Palavras-chave: organização e gestão do trabalho, sofrimento psíquico, trabalho e subjetividade, privatização, eletricitário.

ABSTRACT

This article analyses how transformations introduced to organize and accomplish work in the electrical sector, within the privatization context of the 90s, affected workers psychologically, the strategies developed by them to avoid, administrate and live with psychological distress, as well as the challenges and organizable difficulties faced by the labor union. The confrontative challenges were circumscribed to the psychodynamic and individual scope, and the workers lacked guidance and institutionalized settings to debate and conduct solutions to problems in front of organizational instability and performance changes of administration in the conveyance of the negotiating processes. The need to reconsider health and safety policies in this work sector is emphasized given the importance of bio-psychosocial integrity to securely accomplish these activities.

Key words: organization and administration of work, psychological distress, work and subjectivity, privatization, electrical workers.

¹ Este artigo é uma versão modificada da que foi originalmente publicada In: *Congreso Latinoamericano de Sociologia del Trabajo, IV*, 2003, Habana, Cuba. Artigo Completo. Havana ALAST – Asociación Latinoamericana de Sociologia del Trabajo, 06 a 09 de setembro de 2003. 17 p. Anais em CD-ROM.

² Psicóloga, Mestre em Educação, Doutora em Sociologia. Professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos. E-mail: scopinho@power.ufscar.br

1 INTRODUÇÃO

O estudo da relação que se estabelece entre trabalho e subjetividade vem assumindo importância cada vez maior nos dias atuais. Fleury (1991) afirma que as formas de controle, presentes nas atuais modalidades de organização e gestão do trabalho, decorrentes da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, tendem a ser de natureza mais simbólica do que coercitivas, disciplinadoras e remunerativas. Dejours e Abdoucheli (1994) e Dejours (1999) destacam tanto a livre vontade dos trabalhadores quanto o medo da dispensa do trabalho como elementos importantes das motivações subjetivas presentes nas relações de trabalho.

O setor de energia elétrica tem sido um campo privilegiado para o estudo desta relação. Além de ser indiscutível a sua importância econômica e social no cenário brasileiro; a periculosidade, a insalubridade e a penosidade, características das atividades ali desenvolvidas, envolvem não apenas os eletricitários que operam diretamente o sistema, mas também, indiretamente, toda a sociedade. Desde meados da década de 1980, no contexto das transformações estruturais em curso no âmbito da produção e circulação de mercadorias (ANTUNES, 1998; TEIXEIRA e OLIVEIRA, 1998; TÚMOLO, 1997; 2001) e das reformas no Estado Brasileiro (TEIXEIRA e OLIVEIRA, 1998; PEREIRA, 1999; BIONDI, 1999), o setor está sendo privatizado³ e reestruturado, procurando incorporar um conjunto de inovações técnicas e organizacionais para se tornar mais eficiente e competitivo. Por isto, o setor vem sendo o alvo de inúmeros estudos e discussões polêmicas que abarcam desde o debate sobre a política energética desenvolvida no Brasil nos últimos cinquenta anos (BENJAMIN, 2001; FOLHA DE SÃO PAULO, 2001a, 2001b) e a revisão da matriz energética onde a energia elétrica ocupa posição de destaque (REVISTA ALCOBRÁS, 2000) até a reestruturação das empresas ligadas ao setor (BERNINI, 1992; FISCHER, TEIXEIRA e HEBER, 1998). No entanto, ainda são escassos os estudos que analisam as conseqüências da privatização para os trabalhadores.

Nesta linha de investigação encontra-se o estudo de Barbosa (2000) sobre os impactos das mudanças para os que se desligaram de uma empresa distribuidora de energia do estado de São Paulo. Este estudo revelou ter sido a privatização tanto uma via de acesso ao desemprego quanto uma fonte geradora de transtornos psicossociais, devido às mudanças abruptas que ela trouxe para os projetos de vida dos trabalhadores ao instalar insegurança de ordem material e emocional. Coutinho e Carbonera (2003), estudando o caso de uma empresa no estado de Santa Catarina, analisaram como os trabalhadores remanescentes vivenciaram os diferentes momentos da privatização e reestruturação, desde os primeiros enxugamentos provocados pelos programas de demissão incentivada, cisão que resultou em uma empresa de transmissão e outra de geração de energia até a privatização desta última. Os autores demonstraram que os trabalhadores remanescentes se sentiam afetados quanto à motivação e à satisfação em relação ao trabalho e manifestavam outros sentimentos como raiva e medo do desemprego. A confiança que sempre tiveram tanto na empresa quanto no sindicato estava abalada. Etcheverry (2003) preocupou-se em analisar a trajetória e o destino profissional dos egressos de duas empresas elétricas localizadas em Santa Catarina e Rio de Janeiro, mostrando que um dos grandes desafios compartilhados pelos trabalhadores era o de terem que romper com um projeto de carreira e de vida cujo significado foi construído durante o tempo de trabalho na condição de estabilidade. A autora mostrou ainda que nem todos os egressos conseguiram um trabalho que tivesse o mesmo significado do anterior. Muitos apenas se reinseriram no trabalho como forma de manter a ocupação.

Em estudos anteriores sobre os impactos da privatização do setor no Estado de São Paulo, ao analisar as fontes geradoras de cargas laborais e o padrão de desgaste e de adoecimento dos eletricitários (SCOPINHO, 2002a; 2002b), destaquei a importância e a grande contribuição das cargas de natureza psíquica no aumento do número de casos de acidentes e doenças do trabalho e na diminuição da

³ O processo de privatização das empresas estatais brasileiras iniciou-se nos anos de 1980 quando o Estado evitou ampliar a sua participação no setor produtivo. Nos anos de 1990, a privatização vem sendo operacionalizada através do Programa Nacional de Desestatização (Lei nº 8.031/90) que, a partir de 1995, é apontado como um dos principais instrumentos de reforma do Estado, pois se iniciou neste momento a transferência e concessão dos serviços públicos para o setor privado nas áreas de eletricidade, transporte e comunicação. Para entender a história, os objetivos, os principais agentes, os dispositivos legais e órgãos reguladores da privatização das empresas brasileiras ver BNDES (1998) e Biondi (1999). Para um detalhamento do processo no setor de energia elétrica ver ainda Folha de São Paulo (1999) e Barbosa (2000).

qualificação necessária para o desempenho seguro das atividades. Neste artigo o objetivo é discutir como as mudanças introduzidas no modo de organizar e realizar o trabalho afetavam psicologicamente os trabalhadores, que estratégias eles desenvolviam para evitar, administrar e conviver com o sofrimento psíquico gerado e que tipo de desafios e dificuldades enfrentava o movimento sindical para lidar com a saúde e a segurança no trabalho no cenário da privatização.

Para tanto, valemo-nos da análise de informações obtidas através de entrevistas individuais e coletivas semi-estruturadas, (MINAYO, 1999) realizadas com eletricitários que desempenhavam atividades em usinas hidroelétricas e empresas de distribuição de energia localizadas no interior do estado de São Paulo. (Ilha Solteira, Porto Primavera, Campinas e Limeira). A partir de observações e entrevistas preliminares, foram organizados grupos de discussão na sede das delegacias regionais do SINERGIA-Sindicatos dos Energéticos do Estado de São Paulo, que reuniam entre cinco e dez trabalhadores que ocupavam o mesmo posto de trabalho e sindicalistas. As entrevistas foram transcritas na íntegra e analisadas para identificar núcleos de sentidos (THIOLLENT, 1997). Cada núcleo de sentido, por sua vez, foi analisado e sistematizado, procurando identificar consensos e dissensos no conteúdo dos depoimentos.

A análise fundamenta-se no entendimento de que a saúde-doença é um processo biopsicossocial e cultural, posto que está, direta e/ou indiretamente, relacionada com o trabalho e as condições de vida dos trabalhadores (LAURELL e NORIEGA, 1989). Sem desconsiderar a polêmica e a complexidade presente nas abordagens teórico-metodológicas para analisar a relação "saúde/doença mental-trabalho" (JACQUES, 2003), optamos aqui por utilizar conceitos da Psicodinâmica do Trabalho. (DEJOURS e ABDOUCHELI aput JAYET, 1994). A escolha justifica-se pela especificidade do objeto da análise – a manifestação das cargas psíquicas geradas na dinâmica do processo de trabalho dos eletricitários – e pelo conjunto de evidências empíricas reunidas na investigação cuja capacidade de objetivar os conceitos e dialogar com a abordagem escolhida parece evidente.

Em resumo, para Dejours e Abdoucheli (1994) não somente as condições de trabalho geradoras de pressões (ou cargas) físicas, mecânicas, químicas, biológicas, psíquicas ou ergonômicas no

posto de trabalho que afetam o corpo dos trabalhadores podem causar desgaste, adoecimento e morte. A dimensão organizacional do trabalho, ou seja, a divisão das tarefas e as relações sociais que se estabelecem entre os sujeitos que trabalham, gera um conjunto de pressões psíquicas que, quando bloqueadas, causam sofrimento. O *sofrimento psíquico* é justamente a luta que o sujeito trava contra um determinado modo de divisão e gestão do trabalho que pode levá-lo ao adoecimento.

Ocorre que as novas modalidades de organização e gestão do trabalho emergentes com a automatização da base técnica requerem um trabalhador preocupado com a qualidade do processo e não com a quantidade produzida. Exige-se dos trabalhadores uma qualificação que não é somente destreza e habilidade manual, mas é, sobretudo, de ordem cognitiva e emocional. Na composição dos perfis, sobressaem os aspectos criativos e imaginativos, a capacidade de resolver problemas com eficiência e originalidade e é exatamente por isto que o sujeito que trabalha está em evidência nos estudos sobre o trabalho. Para Dejours (1999), esta é uma questão paradoxal porque, ao mesmo tempo em que se evidencia a criatividade como um componente fundamental do perfil dos trabalhadores, as atuais estratégias empresariais de gestão do trabalho lhes têm negado a autonomia profissional, social e psicológica, transformando-os em objeto e não em sujeitos da produção, quando não os excluem completamente do processo produtivo.

E para conviver com o trabalho imposto e controlado pelo sistema de gestão organizacional ou com a possibilidade de ficar sem este trabalho, de acordo com Dejours e Abdoucheli (1994) e Dejours (1999), os trabalhadores desenvolvem *estratégias defensivas* ou modos de adaptação defensiva ao sofrimento, destinadas a lidar com o medo e suas conseqüências mórbidas. Tais estratégias são construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente tornando-se um programa de ação partilhado entre os trabalhadores para o enfrentamento das condições adversas no trabalho. Cada coletivo de trabalhadores constrói as suas próprias estratégias e ideologias defensivas, cujas funções são servir como modalidade de adaptação às pressões de uma certa organização do trabalho que produz sofrimento psíquico, assegurar a coesão do coletivo de trabalho selecionando aqueles trabalhadores que não contribuem com a manutenção da ideologia defensiva até contribuir para o aumento da produtivi-

dade através da auto-aceleração das atividades desenvolvidas no posto de trabalho. Os autores também mencionam que os trabalhadores inventam procedimentos de trabalho que visam combater os perigos, as “regras de trabalho ou macetes de ofício”, desenvolvendo uma “forma específica de inteligência” a “inteligência astuciosa” que, pelas necessidades concretas do trabalho, enfrenta e subverte as normas utilizando procedimentos mais eficazes, seguros e prazerosos, o trabalho real, do que aqueles oficialmente determinados pela gerência, o trabalho prescrito, para atingir os objetivos empresariais.

2 MOTIVOS E MODOS DE ENFRENTAMENTO DAS PRESSÕES NO TRABALHO

Os principais impactos psicossociais da privatização e reestruturação do setor elétrico para os trabalhadores decorrem da intensificação do ritmo das atividades, da consciência do aumento da precarização do trabalho e, conseqüentemente, dos riscos e do clima de instabilidade existente nas empresas, o que tem contribuído para aumentar o número de acidentes e doenças e diminuir a qualificação necessária para o desempenho seguro do trabalho. Do ponto de vista tecnológico, a principal mudança nas empresas geradoras de energia está relacionada ao sistema de proteção dos equipamentos que controlam o processo de produção, que migra de analógico/eletrônico para digital. Do ponto de vista organizacional, a principal mudança diz respeito à implantação de um sistema de gestão orientado pelas normas de qualidade e de certificação definidas pela ISO – International Standart Organization (SCOPINHO, 2002a; 2002b).

Além de não estarem isentos da ameaça de desemprego futuro (pois a digitalização da base técnica elimina entre quatro e cinco postos de trabalho em cada unidade – turbina – do sistema de geração de uma usina hidroelétrica), os trabalhadores que permaneciam nas usinas hidroelétricas redobravam os seus esforços para lidar com um cotidiano do trabalho que, além da natureza reconhecidamente insalubre, perigosa e penosa, enfrentava condições ainda mais adversas. No plano simbólico, o principal significado dessas mudanças para os trabalhadores podia ser percebido através do sentimento predominante entre eles, de perda do controle sobre as atividades, de falta de valori-

zação e de reconhecimento pelo empenho em realizar um trabalho de grande utilidade social com responsabilidade e segurança máxima.

Isto porque, de um lado, o novo padrão tecnológico digital colocava o trabalhador na condição de mero vigilante do sistema de geração de energia, condição esta que lhe retirava a oportunidade de interagir inteligentemente com a situação de trabalho porque as leituras dos equipamentos passavam a ser realizadas através dos transdutores digitais e os dados sobre a produção eram transmitidos para o comando central através de fibras óticas. De outro lado, a implantação de procedimentos para adequação do processo de produção de energia às normas de qualidade ISO 9002 significou o aumento da burocratização da rotina de trabalho. Para os trabalhadores entrevistados esta burocratização significava que o conjunto de procedimentos de trabalho, cotidianamente negociados entre eles para resolver os problemas emergentes ao desenvolver as atividades e que vinha sendo conteúdo de um saber-fazer informal, livremente barganhado e de propriedade exclusiva deles mesmos, foi apropriado pelos gestores quando foi transferido para os manuais.

É porque quem entra depois [da privatização], independente de estar em Três Irmãos ou Ilha Solteira ou Jupiá, vai ter que seguir a norma. Pode até ter, assim, uma orientação da gente, mas não assim dentro da norma porque para ser operador ele vai ter que seguir aquelas instruções, aquelas normas que tem de segurança e uma porção de coisas. Então, a ISO veio e padronizou isso aí e mais algumas coisas que nós usamos no dia-a-dia e colocou documentado numa pasta. (Operador).

Mais do que a diminuição do controle sobre o trabalho, as mudanças significaram a expropriação de um conhecimento coletivamente construído que demorou, no mínimo, cinco anos para ser apropriado (porque na opinião dos trabalhadores este é o tempo necessário para estar plenamente qualificado para o exercício da profissão) e que deve ser constantemente atualizado. Entre os entrevistados, percebia-se um ressentimento devido à sub-utilização das potencialidades e habilidades psicomotoras duramente adquiridas durante o tempo em que se trabalhava na condição de aprendiz, o tempo da “execução em curso” feita sob a supervisão dos

mais experientes. A criatividade, a capacidade inventiva para lidar com o perigo, a cautela, o planejamento meticuloso das atividades, a capacidade de prever as conseqüências de cada ato, de interagir e de se comunicar, a solidariedade e a disposição para ensinar e ajudar os companheiros de equipe, foram mencionados como requisitos importantes para o desenvolvimento seguro do trabalho e, antes da privatização, sempre foram objeto de investimento nos treinamentos e outras formas de aprendizagem sobre o trabalho.

No que se refere ao treinamento e desenvolvimento de pessoal, dada a natureza perigosa das atividades no setor elétrico, a formação dos operadores de linha é sinônimo de segurança não somente para os trabalhadores, mas também para as instalações e para a população em geral. Foi consenso entre os trabalhadores entrevistados que a principal ferramenta de trabalho dos eletricitistas de distribuição é a sua própria experiência que, associada ao conhecimento técnico, permite detectar as causas dos defeitos na rede com mais agilidade e precisão e executar o serviço da maneira mais segura e eficiente. Isto é verdade, posto que ocorrem mais acidentes entre os trabalhadores mais jovens e com menos tempo de serviço. A atividade requer um amplo repertório de conhecimentos técnicos e, acima de tudo, os chamados "macetes de ofício" (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994), importantes para garantir a segurança do trabalho que os treinamentos formais, apesar de contribuírem, não garantem. Embora reconheçam a importância da teoria, os eletricitistas afirmam que a maior parte do que se sabe sobre a profissão aprende-se no dia-a-dia, na efetiva realização do trabalho e na convivência com os companheiros. Muitos referem que os primeiros anos de serviço são muito difíceis porque é necessário enfrentar um certo tempo de adaptação, principalmente para trabalhar em cima de escadas, preso ao cinto de segurança e vestido com os equipamentos de proteção.

Leva uns três anos para se soltar. Quando era estatal a gente tinha mais chances para se adaptar. O tempo de adaptação para o cara ficar bom mesmo, conhecer bem o sistema vai de cinco anos para cima. Antes disso ele é apenas... ele sabe conectar um fio lá, mais nada. Os jovens se adaptam com mais facilidade. (Eletricista de distribuição).

Apesar da importância, os treinamentos já não faziam parte da rotina dos trabalhadores, pois apenas eram treinados os novatos. Antes da privatização, a média era de dois cursos por ano, sendo comum fazerem pequenos cursos com duração de um ou dois dias.

É importante ressaltar que a qualificação desses trabalhadores para trabalhar com segurança não é um processo puramente técnico, pois também caminha no sentido de prepará-los para realizarem o trabalho de um modo inteligente e interativo, o que envolve não só aspectos cognitivos e inteligência, mas a afetividade, a subjetividade e ainda habilidades sociais de interação e comunicação interpessoal. É, portanto, um processo de longo prazo que avança no sentido da construção da identidade do trabalhador do setor elétrico, identidade esta que está firmemente calcada no senso de responsabilidade para executar um trabalho de utilidade social indiscutível. A digitalização dos equipamentos e a normalização dos procedimentos são percebidas como formas de expropriação destes saberes e afetos que envolvem o trabalho e, portanto, responsáveis pela perda da identidade profissional construída a partir deles.

Negação, repressão, deslocamento e inversão de sentimentos são exemplos de mecanismos psicológicos amplamente utilizados para conviver com o sofrimento gerado por esta perda fundamental. Negava-se a existência das novas tecnologias. "[...] tem muita coisa automatizada, mas os operadores não usam porque vai tomar o emprego deles". Mas, também existia a consciência de que negar não resolveria o problema pois. "[...] quem comprar a usina vai fazer usar isto [os equipamentos digitais]. A gente vê que quando o negócio é privado eles não querem nem saber não." Os discursos sobre a tecnologia eram sempre muito ambíguos.

Eu acho que é excelente. Mas, seria melhor ainda se eles colocassem a gente a par dessa tecnologia. Tem equipamento ali que já faz uns quatro anos que está instalado e a gente não conhece nem 10%. É melhor para o sistema, mas para a gente é mais complicado porque dá um defeitinho lá e a gente não tem noção nenhuma. Não dá nem coragem de por a mão lá porque ele registra tudo. Esse é um ponto bom, porque

registra. Porque tem coisa que acontece que a gente fala e a pessoa não acredita. (Operador).

A produção de energia, você sabe que acontece no limite [...] então tudo tem que ser muito explicado com relatórios. Qualquer problema gera aquele monte de relatórios, aquele monte de reuniões, aquele monte de explicações. Então, o operador trabalha com essa pressão de estar se dedicando o máximo possível para não acontecer nenhum problema no horário dele, caso contrário, ele vai ter que se explicar. [...] nem tudo o que ocorre é culpa dele porque o equipamento dá problema. Por exemplo, o transformador da máquina oito que pegou fogo. Estava tudo normal, vinte minutos antes tinham feito inspeção e, de repente, ele pegou fogo. Então, na maioria das vezes, é problema do equipamento, mas o operador tem que explicar, mostrar e colher dados. E também os engenheiros vêm e colhem dados para mostrar que tem problema no equipamento. E quando o problema é do operador, é difícil, fica uma tensão. Então, todo mundo trabalha contra isso aí, a pessoa trabalha preocupada. Por exemplo, o operador está lá e, de repente, dá alarme em três ou quatro máquinas, ele corre dali e corre daqui. Ele tem sempre essa preocupação porque nessa hora ele pode cometer um erro. Acontece ... (Operador)

Nas falas subseqüentes, nota-se que os operadores tanto reconheciam a imprevisibilidade dos eventos como, por exemplo, a ocorrência de *black out* “[...] cada situação é uma situação e, com certeza, se ocorresse outro [black out] não ia ser igual aquele, né?” quanto duvidavam da falta de preparo das pessoas para enfrentar situações de emergência e, em seguida, uma inversão que afirma a preparação. “Mas, eu acho que o pessoal está preparado sim. Acho não, eu tenho certeza que o pessoal estaria preparado para isto”.

Além do ressentimento advindo da perda de controle e da expropriação dos saberes e afetos envolvidos no trabalho, a diminuição do número de trabalhadores nas equipes, o aumento do trabalho subcontratado e as dificuldades no relacionamento com os trabalhadores temporários das empreiteiras,

a escassez de materiais para realizar o trabalho com segurança, entre outros, são exemplos de situações cotidianas que provocavam uma grande mobilização subjetiva e mudanças nas formas de sociabilidade e de comunicação. Neste contexto aumentavam as cargas de trabalho responsáveis pelo desgaste e pelo sofrimento psíquico, tais como autocontrole emocional exacerbado, exigências de perfeição no desempenho, alto nível de responsabilidade, insegurança quanto à manutenção no emprego e perspectivas de ascensão na carreira.

Na gênese dos diferentes motivos de tensões emocionais, encontrava-se a infração deliberada dos procedimentos que caracteriza a distância entre o trabalho prescrito e a atividade real, pois, de fato, as condições de realização das tarefas não permitiam que elas fossem realizadas rigorosamente de acordo com as regras gerenciais instituídas. Por exemplo, os denominados “eletricistas do comercial”, responsáveis pelas atividades de ligação, desligamento e retirada de medidores residenciais de consumo de energia, sofriam inúmeras pressões por forças contraditórias: da empresa, que exigia o corte do fornecimento de energia dos que não pagavam as contas, e dos usuários, que precisavam da energia para sobreviver.

Os locais de trabalho desses eletricistas, geralmente são bairros periféricos, as fronteiras das cidades marcadas pela existência de favelas caracterizadas hoje em dia pela falta de saneamento básico, de planejamento urbano e, principalmente de segurança. Nesses locais, às vezes, eles têm que enfrentar a ira do cidadão cujo fornecimento de energia elétrica deve ser cortado por falta de pagamento. Os entrevistados relataram que são ameaçados pelos usuários da rede com xingamentos, com cães e até com armas. Que é comum a operação de desligamento do medidor de energia se transformar em aventura, tendo o eletricista que, primeiramente, observar os hábitos dos moradores para depois planejar a execução da tarefa em dia e horário em que eles não estejam em casa, com cuidado e esperteza para concluí-la antes do retorno.

[...] nós temos que ir em favelas onde os caras vivem trocando tiros direto, inclusive já houve ocasião de um coitado de um eletricista apanhar de um cara aí. Ameaça a gente tem todo o dia. Por exemplo, você vai trocar uma lâmpada num lugar onde é ‘boca de fumo’, de drogas e para eles não é importante ficar no claro, ge-

ralmente, eles quebram a lâmpada para ficarem à vontade. (Eletricista de distribuição).

Os relatos mostram que, em certas situações, a segurança e a vida do eletricista depende do equilíbrio do seu estado emocional:

[...] eles querem bater na gente e aí você tem que se acalmar. Uma pessoa que não esteja bem de cabeça e espírito ele vai peitar e é onde vai acontecer o pior. Essas pessoas, normalmente, não estão preocupadas com nada e para eles tanto faz viver ou morrer. Já houve caso de ter que sair correndo. Deram até tiro na caminhonete. (Eletricista de distribuição)

São pessoas frias elas não medem para fazer qualquer coisa. Você tem que ter bastante equilíbrio e pedir muito a Deus para você ir e se sair bem porque se você for retrucar qualquer coisa você vai apanhar ou morrer. (Eletricista de distribuição).

Há outros fatos relatados que exemplificam a existência dessas tensões contraditórias e as estratégias definidas para enfrentá-las. Nos primórdios da privatização das empresas distribuidoras de energia, a falta e/ou piora na qualidade dos materiais e de equipamentos indispensáveis para consertar a rede fazia com os trabalhadores das equipes de manutenção tomassem a iniciativa de comprar na praça com dinheiro próprio pequenas ferramentas e peças necessárias para realizar o trabalho com segurança. Certamente, esta iniciativa tanto era mobilizada pelo dever responsabilmente assumido de atender a um chamado de utilidade pública quanto pela vontade de fazer um trabalho bem feito e, principalmente, pelo medo de não conseguir executar o trabalho com a segurança necessária para não colocar em risco a própria vida, a dos companheiros e a da população.

Pode-se ainda acrescentar como um importante fator de desgaste as alterações na estrutura temporal das atividades, dadas pelo trabalho or-

ganizado em turnos noturnos e alternados e pelo prolongamento das jornadas de trabalho devido à condição de sobreaviso e/ou "plantão moral"⁴ para atender as emergências quando ocorrem tempestades ou outros infortúnios que provoquem defeitos nas linhas de transmissão e distribuição de energia para a população. Essas alterações na rotina atingem diferentes territórios e modos de relacionamento também no campo da vida privada, do espaço fora do trabalho, especialmente o da família e o da vida comunitária. "Judia muito, mas muito mesmo. Mexe com os nervos da pessoa, no mínimo. No mínimo é uma pessoa nervosa. É uma pessoa que não tem paciência com os filhos, está sempre mal humorado [...]" (Operador).

Havia entre os entrevistados um questionamento sobre até que ponto é válido deixar de usufruir deste convívio para se dedicar a um trabalho que já não é gratificante, não é fonte de reconhecimento social por parte das empresas e da sociedade. Segundo os entrevistados, antigamente, ser eletricista significava ter prestígio social, tanto pelo *status* de trabalhar numa empresa estatal quanto pela remuneração, que garantia uma condição de vida considerada boa em relação às outras categorias profissionais. Eles relataram que ao alugar uma casa eram dispensados da apresentação do avalista porque tinham estabilidade no emprego e salário diferenciado. Atualmente, com ou sem privatização, os cortes no sistema de remuneração e as incertezas que pairam sobre o futuro da categoria significaram uma piora sensível nas condições de vida, implicando, por exemplo, na necessidade das famílias mudarem para as periferias das cidades onde, pelo menos, o aluguel da residência tende a ser mais barato.

O reconhecimento e a valorização profissional eram tidos como um mínimo que se poderia exigir em retribuição ao intenso nível de auto-exigência colocado à disposição do trabalho, à dedicação e à responsabilidade, valores essenciais que permeiam a prática cotidiana desses trabalhadores. "Esse operador aqui, por exemplo, da mesa X, uma falha dele pode provocar um *black out* no Brasil, mas ele não tem esse valor, a empresa não dá esse valor."

⁴ Assim chamado porque os trabalhadores não estão oficialmente escalados para realizar plantão e, portanto, não estão recebendo pela hora-extra trabalhada, mas estão à disposição da empresa para os chamados de emergência. Presos a este compromisso moral, eles não podem, por exemplo, ausentar-se da cidade para visitar parentes e/ou realizar outros passeios e nem mesmo ingerir bebidas alcoólicas ao participarem de festas e reuniões com os familiares e os amigos.

A ausência de treinamento adequado para lidar com as novas situações de trabalho e de espaços institucionalizados de participação na tomada de decisões sobre o projeto organizacional das empresas eram apontadas como fontes importantes de tensão e sofrimento psíquico porque, além de serem tidos como descaso e ingratidão pela dedicação ao trabalho, contribuía para alimentar as incertezas que não permitem programar a vida, fazer planos para o futuro.

Na verdade você se dedica 'prá caramba', você se esforça. Você está ali muitos anos. Você vê que a empresa está se desmanchando, as coisas estão sendo mudadas, vê mudanças assim muito grandes. Mas, na parte assim do pessoal que trabalha, que pega no pesado na mecânica, na elétrica, na operação, todo mundo que está envolvido ali, você está se dedicando ao máximo, mas você não tem uma perspectiva do trabalho. Se você vai ser recompensado, se não vai. Se o que você fez vai ficar para a empresa ou vai sobrar para o outro [o comprador]. Você não sabe o que vai acontecer. É esse impasse aí. Na minha opinião, talvez uma resolução mais próxima [do impasse] ficaria mais fácil porque ou fica logo com a ... [empresa X] e você continuaria trabalhando se dedicando e ela reconhecendo [o seu trabalho] ou entra outro [dono] logo e já assume. Vamos resolver... vamos pegar, fazer realmente! Mas, fica aquele negócio, aquele rolo todo e a gente fica no meio do braço de força e a gente não sabe realmente o que acontece. Isso gera uma série de inseguranças, lá dentro e fora também do setor de trabalho. (Operador)

A gente, às vezes, pensa assim: não é que nós somos contra e nem a favor da privatização. O impasse que gera e as demoras é que atrapalham muito a gente, porque você não sabe o que está acontecendo. Isso não depende da gente, dos funcionários que estão diretamente ligados à produção. Depende de chefias, de política, de uma porção de coisa. Fica difícil realmente de compreender o que está acontecendo. (Eletricista de manutenção).

Estes sentimentos, antes de serem claramente assumidos, eram por alguns projetados nos familiares:

[...] eu, por exemplo, não me preocupo, mas a minha família se preocupa e você não sabe nem o que vai falar para eles. Não vendeu? E aí? Vai vender quando? Ah! Não sei. Você que está lá e não sabe? As pessoas lá fora não entendem isso. Nem a gente que está lá dentro não consegue entender [...] (Operador).

Coexistia com a sensação de perda de controle sobre o trabalho, a sensação de impotência e de perda de controle sobre a própria vida e a dos familiares. O relato da esposa de um trabalhador foi ilustrativo deste sentimento ao esclarecer que "[...] o que pode fazer para não se desesperar é rezar porque não se pode fazer nada para impedir as mudanças e o que tiver de vir, vira." No entanto, a convivência com as famílias de outros trabalhadores que enfartaram, que adoeceram com as ameaças de desestabilização e com o clima de incertezas existente, indicava que rezar e esperar não aliviaria as preocupações.

Os que se desligavam, voluntária ou involuntariamente, preparavam-se para enfrentar as dificuldades de recolocação num mercado de trabalho marcado pela diminuição estrutural de postos, procurando superar os limites de possuírem uma profissionalização excessivamente especializada, de estarem numa faixa etária próxima ou acima dos quarenta anos e com seqüelas e/ou história pregressa de acidentes e/ou doenças ocupacionais. Não somente as empresas se transformavam, mas também o medo sentido, que agora seria o de não suportar viver sem o trabalho (mesmo que precário), de perder vínculos afetivos antes tão necessários para a sobrevivência coletiva diante do perigo.

Para Dejours (1999) tanto a precarização do trabalho quanto o desemprego são importantes fontes geradoras de desgaste e adoecimento biopsíquico. De fato, a análise aponta que os eletricitários viviam o dilema expresso no título deste artigo: entre o medo do trabalho e o medo de não trabalhar. Porém, as estratégias defensivas construídas para lidar com os impactos das transformações em curso no setor circunscreviam-se, predominantemente, ao âmbito psicodinâmico e individual. Parece que os trabalhadores careciam

de orientação e espaços institucionalizados para debater e encaminhar soluções adequadas aos problemas. As estratégias estavam sendo coletivamente definidas, como definem Dejours e Abdoucheli (1994), no entanto, elas não eram politicamente articuladas, não logravam aumentar o poder de barganha da categoria e nem atingiam o plano da luta sindical necessária para influenciar na decisão governamental de privatizar ou mesmo de colocar regras para redirecionar a rota ou, pelo menos, minimizar os impactos da privatização.

É importante ressaltar que a reflexão sobre relação que se estabelece entre o sofrimento psíquico e as estratégias defensivas delineadas pelos eletricitários diante das transformações provocadas pela privatização e reestruturação das empresas, somente pode ser adequadamente compreendida tendo como marco referencial a progressiva consolidação do padrão de produção e acumulação capitalista emergente no âmbito mundial a partir dos anos de 1970. Mesmo com as inúmeras mudanças, a essência deste padrão continua sendo a necessidade de ampliação da taxa de lucro através do desenvolvimento e do acirramento da competitividade empresarial e da intensificação do controle gerencial, não apenas sobre o processo de trabalho, mas também sobre a organização política dos trabalhadores.

No Brasil, a reestruturação produtiva tem colocado grandes desafios para o modelo de sindicato combativo que emergiu na década de 1980. A flexibilização, a precarização do trabalho e o medo do desemprego tornaram-se poderosos fatores de desmobilização sindical depois dos anos de 1990. Na literatura, as análises sobre o futuro da organização sindical diante das mudanças no trabalho são polêmicas, mas parece haver consenso sobre uma crise instaurada no movimento sindical, que está diretamente associada ao processo em curso da reestruturação produtiva (FERREIRA, 1994; RAMALHO, 2000; SANTANA, 2000). Ferreira (1994) aponta para uma tendência empresarial de incorporar os sindicatos, minimizando o seu caráter combativo, buscando instaurar uma ordem de cooperação, ou seja, uma política de relações sindicais que acaba neutralizando as ações combativas. Bresciani (1994, p. 206-207) ressaltava o que considera como importantes obstáculos na ação dos sindicatos:

[...] os principais obstáculos a uma ação sindical mais incisiva e abrangente: a resistência gerencial, empresarial e governamental ao que consideram interferência indevida do sindicato na empresa (com poucas e recentes exceções) e possibilidade de perda de poder, o conflito ideológico entre reivindicar/mobilizar, ou apresentar propostas 'para a gestão do capital' aí estão, assim como a reduzida capacidade de formação das lideranças sindicais para enfrentar esse debate na velocidade ideal. A falta de tradição sindical no debate dos temas também dificulta a evolução de eventuais negociações, já que embora o discurso sindical predominante enfatize a necessidade do debate prévio e da negociação de mudanças tecnológicas e empresariais, quando da aceitação por parte de alguma empresa cria-se algumas vezes uma situação aparentemente inusitada.

O SINERGIA, reconhecendo a importância da negociação, vem buscando o instrumental da pesquisa para compreender as mudanças que ora se processam do mundo do trabalho e seus impactos no dia-a-dia dos trabalhadores, como forma de melhor qualificar a sua atuação. Para tanto, o sindicato tem construído relações com pesquisadores universitários⁵, de agências governamentais ou não-governamentais. No entanto, no cotidiano, o sindicato tem que gerenciar uma situação complexa. Se, por um lado, ele busca elementos para elaborar novas estratégias de ação frente aos desafios lançados pelas mudanças, por outro lado, a velocidade e a complexidade das mudanças o afetam negativamente por impor a necessidade de lidar com as demandas imediatas, o que, muitas vezes, resulta em dirigir os esforços para um atendimento de caráter emergencial. No setor de energia elétrica, além das mudanças cotidianas nas estratégias de gestão empresarial, que assumem especificidades no interior de cada empresa e provocam o desemprego e/ou a precarização do trabalho, os sindicalistas se desdobravam para acompa-

⁵ Entre elas a que firmou com o Grupo de Pesquisa Trabalho, Organização Social e Comunitária (DEPsi/UFSCar) para a realização de vários projetos (SCOPINHO, 2002a; 2002b, entre outros em andamento).

nhar e interferir nas negociações que resultaram na implantação de um novo modelo de regulação estatal, sem contar as demandas colocadas pela pauta da reforma trabalhista e sindical em andamento.

De qualquer modo, resulta das nossas reflexões, como diretriz geral para uma ação sindical voltada para a proteção da saúde dos trabalhadores, reafirmar a importância de apreender a dinâmica de construção das estratégias defensivas e do conhecimento cotidianamente produzido nas relações de trabalho para revertê-lo em prol das lutas. Isto é fundamental porque os gestores, no cotidiano da produção, instituem e aperfeiçoam mecanismos de análise e compreensão do que se passa no processo produtivo, especialmente com a força de trabalho, e procuram reverter os conhecimentos acumulados em prol do aumento da produtividade e da qualidade e da diminuição dos custos de produção. Em outras palavras, da ampliação da taxa de lucro.

Pode-se sugerir que o desenvolvimento de uma política sindical de saúde e segurança neste setor deve estar fundamentado na construção e no aperfeiçoamento de canais de comunicação e de troca de informações entre os trabalhadores, o sindicato e as empresas. Além da qualificação técnica adequada para lidar com as novas situações de trabalho, é importante a criação de espaços institucionalizados para a discussão do projeto organizacional das empresas e seu impacto para o futuro de quem trabalha. Dada a complexidade da organização do setor, a velocidade com que ele vem se transformando e a sua importância econômica e social, o aprofundamento dos estudos sobre as formas de gestão do trabalho implementadas e a compreensão de como, no dia-a-dia, os trabalhadores desenvolvem micro-negociações e estratégias coletivas de enfrentamento e defesa contra as adversidades, serve para reunir subsídios que podem embasar o desenvolvimento de uma política preventiva que contemple a assistência à saúde, a análise dos processos de trabalho e a vigilância ambiental em saúde, a orientação trabalhista e a formação dos trabalhadores. A integridade biopsicossocial dos trabalhadores é fundamental para a realização segura das atividades no setor elétrico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Cortez; 1995. 155p.

BARBOSA, Elizabeth R. *O impacto da privatização na vida de um eletricitário: um estudo de caso*. Franca: Mestrado em Serviço Social, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, 2000. 185p.

BERNINI, Eduardo José. Reestruturação do setor elétrico paulista. *Revista de Administração*, v. 17, n. 3, p.16-28, jul-set, 1992.

BENJAMIN, César. Foi loucura, mas houve método nela: gênese, dinâmica e sentido da crise energética brasileira. *Caros Amigos*, ano V, n. 51, p. 10-13, jun. 2001.

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. *Histórico do programa de privatização*. Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/history.htm>> Acesso em novembro de 1998.

BIONDI, Aloysio. *O Brasil privatizado: um balanço do desmonte do Estado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

BRESCIANI, Luís P. Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta? In: MARTINS, Heloisa de S., RAMALHO, José R. (Org.) *Terceirização. Diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: HUCITEC: CEDI-NETS, 1994. p. 196-207.

COUTINHO, Maria C. CARBONERA, Sandro T. Reestruturação em uma empresa pública: vivências de trabalhadores remanescentes. Encontro da Associação Brasileira de Estudos sobre o Trabalho, 8, 2003, São Paulo. *Anais em CD-ROM*.

DEJOURS, Christophe e ABDOUCHELI, Elisabeth. O itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: _____, JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 1994. p. 119-145.

_____, JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 1994. 145p.

_____. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999. 154p.

ETCHEVERRY, Maria Soledad. Narrativas sobre empregabilidade: as trajetórias profissionais de empregados do setor elétrico brasileiro. In: REUNIÃO DE ANTROPOLOGIA DO MERCOSUL, 5, Florianópolis, 30 de novembro a 3 de dezembro, 2003.

- FERREIRA, Sérgio. Reestruturação empresarial e ação sindical: mito e realidade sobre o "imperativo" da produtividade e da qualidade. Proposta, n. 63, p. 43-51, 1994.
- FLEURY, Maria T. L. Cultura organizacional e estratégias de mudança: recolocando estas questões no cenário brasileiro atual. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 26, p. 3-11, abr./jun., 1991.
- FISCHER, Tânia., TEIXEIRA., Expedito, HEBER, Florence. Estratégias de gestão e reconfiguração organizacional: os setores de energia elétrica e telecomunicações. *Revista de Administração Pública*, v. 32, n. 3, p. 9-27, maio-jun, 1998.
- FOLHA DE SÃO PAULO. São Paulo, 20 agosto 1999. *Caderno Especial 1 Pós-Privatização*.
- _____. São Paulo, 19 maio 2001a. *Caderno Especial Guia do Racionamento*.
- _____. São Paulo, 20 maio 2001b. *Caderno Especial Crise de Energia*.
- JACQUES, Maria da G. C. Abordagens teórico metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. *Psicologia & Sociedade*, v. 15, n. 1, p. 97-116, 2003.
- LAURELL, Asa C. e NORIEGA, Mariano. *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo, Hucitec, 1989.
- MINAYO, Maria Cecília de S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 6. ed. São Paulo: HUCITEC, 1999. 269p.
- PEREIRA, Luís C.B. *A reforma do Estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle*. Disponível em: <<http://www.clad.org.ve>>. Acesso em: jun. de 1999.
- RAMALHO, José. R. Trabalho e sindicato: posições em debate na sociologia hoje. *Dados*. [online]. 2000, vol.43, n.4 [28 de agosto de 2004], p.0-0. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo>>
- REVISTA ALCOOBRÁS. São Paulo, ano VIII, n. 62, p. 24-36, set. 2000.
- SANTANA, Marco A. Ensaio bibliográfico: trabalho, trabalhadores e sindicatos em meio ao vendaval contemporâneo. *Dados*. [online]. 2000, vol. 43, n. 2 [28 de agosto de 2004], p. 0-0. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo>
- SCOPINHO, Rosemeire A. Privatization, restructuring and changes in the working conditions: the case of the electric energy sector. In: WORLD CONGRESS ON SAFETY AND HEALTH AT WORK. Viena, 2002 a. (1 CD-ROM), Adobe Acrobat Reader with Search (installer by version 5.0.5/English, French, German and Spanish)
- _____. Privatização, reestruturação e mudanças nas condições de trabalho: o caso do setor de energia elétrica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 5, p. 19-36, 2002b.
- TEIXEIRA, Francisco J. S., OLIVEIRA, Manfredo A. *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1998.
- THIOLLENT, Michel. *Pesquisa-ação nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1997.
- TÚMOLO, Paulo S. Metamorfoses no mundo do trabalho: revisão de algumas linhas de análise. *Educação & Sociedade*, ano XVII, n. 59, p. 331-346, de 1997.
- _____. Reestruturação produtiva no Brasil: um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. *Educação & Sociedade*, ano XXII, n. 77, p.71-99, 2001.