

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - MESTRADO

Julice Salvagni

RISCO INVISÍVEL
UM ESTUDO SOBRE A SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES DO SETOR
ELÉTRICO

São Leopoldo

2011

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - MESTRADO

Julice Salvagni

RISCO INVISÍVEL
UM ESTUDO SOBRE A SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES DO SETOR
ELÉTRICO

Dissertação orientada pela Prof^a Dr^a.
Marília Veríssimo Veronese, requisito
parcial para aprovação no programa de pós-
graduação *Stricto sensu* em Ciências
Sociais da UNISINOS.

São Leopoldo

2011

Vocês que fazem parte dessa massa
Que passa nos projetos do futuro
É duro tanto ter que caminhar
E dar muito mais do que receber...
E ter que demonstrar sua coragem
À margem do que possa parecer
E ver que toda essa engrenagem
Já sente a ferrugem lhe comer...

Zé Ramalho

RESUMO

A pesquisa apresenta diferentes aspectos da constituição da subjetividade do trabalhador que atua na construção de redes elétricas. Trata-se de um estudo de caso realizado em uma Instaladora Elétrica, localizada em Garibaldi – RS, que utilizou como estratégia de coleta de dados grupos focais, entrevistas individuais, análise de documentos e diários de campo. Empregamos uma forma de análise de conteúdo de cunho semântico, proposta por Laurence Bardin. Abordamos teoricamente a realidade do trabalho no contexto capitalista contemporâneo, a constituição subjetiva do trabalhador em meio ao risco invisível, a relação do tempo com o trabalho e as questões em torno das especificidades do setor elétrico com as recentes privatizações. Os temas foram elaborados com base nas teorias de Christophe Dejours, além de uma perspectiva marxista da compreensão do trabalho. Utilizando também a teorização de Anthony Giddens, tratamos o conceito de risco de forma ampla, perpassando tanto a exposição à eletricidade quanto as relações subjetivas do entorno do trabalho, incluindo poder e hierarquia na empresa. Articuladores teóricos importantes foram os conceitos de segurança ontológica e confiança básica, propostos por Giddens. Os principais resultados apontam para a adoção, por parte da empresa, de lógicas próprias do tempo de trabalho no capitalismo, ligadas à necessidade de rapidez, que faz acelerar as ações do trabalhador, agravando a produção dos riscos. Destacamos a cooperação (ou sua falta) como indicador importante ao entendimento da relação do trabalhador com o risco, descortinando a dimensão política do problema e a mobilização dos trabalhadores como um caminho importante a ser desenvolvido, na busca pelo fortalecimento de ações que assegurem maiores condições de segurança ao trabalhador.

Palavras-chave: Risco invisível. Subjetividade. Trabalho. Setor elétrico. Tempo. Capitalismo contemporâneo.

ABSTRACT

The research presents different aspects about the subjectivity of an employee who works in the construction of power lines. This is a case study conducted at an Electric Company, located in Garibaldi-RS, Brazil, which used focus groups, interviews, document analysis and field diaries as strategies for data collection. We use a semantic natured way of content analysis, proposed by Laurence Bardin. We discuss theoretically the reality of work in contemporary capitalism, the subjective constitution of the worker in the midst of invisible risk, the relation of time with work and the issues surrounding the specifications of the electricity sector after the recent privatizations. The themes were developed based on theories of Chrispote Dejours, and also on a Marxist perspective of understanding the work. Also using the theory of Anthony Giddens, we treat the concept of risk in a broad way, spanning both the exposure to electricity and the subjective relations surrounding the work, including power and hierarchy in the company. Important linkers were the theoretical concepts of ontological security and basic trust proposed by Giddens. The main results point to the adoption, by the companies, regarding the need for speed, which accelerates the actions of workers and exacerbates the risk production. We underline the cooperation (or the lack of) as an important indicator in understanding the relationship between staff and the risk, revealing the political dimension of the problem and the mobilization of workers as an important path to be developed in the search for the strengthening of action that ensure better security conditions for workers.

Keywords: Invisible risk. Subjectivity. Work. Electricity sector. Time. Contemporary capitalism.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	7
1. RISCO, SUBJETIVIDADE E TRABALHO.....	12
1.1 Risco no setor elétrico.....	13
1.2 Justificativa social e científica.....	15
1.3 Contextualização do problema de pesquisa.....	18
1.4 Buscando visualizar o risco.....	19
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	21
2.1 Concepções sobre o trabalho.....	22
2.1.1 Trabalho na sociedade contemporânea.....	23
2.1.2 Setor elétrico no Brasil e o impacto das privatizações.....	29
2.2 Sobre a formação da subjetividade.....	35
2.2.1 Identidade masculina.....	41
2.3 Sobre os riscos.....	44
2.3.1 Setor elétrico e seus riscos específicos.....	55
2.4 Sofrimento sócio-psicológico e o trabalho discursivo.....	56
2.5 Aspectos da temporalidade no trabalho.....	59
3. METODOLOGIA.....	64
3.1 Técnicas de coleta de dados.....	66
3.2 Análise dos dados.....	70
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	78
4.1 Análise documental.....	80
4.2 Técnico de segurança.....	82
4.3 Relato de um acidente de trabalho.....	91
4.4 Análise dos grupos focais.....	97
4.4.1 A noção do tempo capitalístico: uma produção subjetiva.....	97
4.4.2 Risco Invisível.....	117
4.4.3 Cooperação e conflito no trabalho de grupo.....	128
4.4.4 Trabalho, política e capitalismo.....	139
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	151
6. REFERÊNCIAS.....	155
7. ANEXOS.....	161

APRESENTAÇÃO

Risco invisível foi um termo que surgiu nas conversas com trabalhadores do setor elétrico. Como invisível, referiam-se à eletricidade que por não poder ser vista, segundo eles, deve ser respeitada. Aos poucos fomos percebendo que o invisível, tanto quanto o risco, dizia respeito a uma conjuntura de fatores aos quais estes trabalhadores estavam expostos, o que tornava o campo do risco invisível mais amplo do que simplesmente as questões acerca da própria eletricidade.

Ao longo do trabalho, vamos assinalando questões que perpassam a subjetividade dos trabalhadores, revelando a complexidade da problemática do risco no trabalho e as consequências que a exposição ao mesmo pode causar. Buscamos conhecer como é trabalhar sob o risco constante, e invisível, de acidentes de trabalho e em que medida isso é transformado em sofrimento psíquico pelo trabalhador. Mesmo porque, ao passar do tempo e ao avançar da tecnologia, estes processos de trabalho foram se transformando, mas o risco de adoecimento não deixou de ser uma constância nas organizações (POSSAMAI e GUARESCHI, 2007).

Além do risco de acidentes que mutilam o corpo do trabalhador, compreendemos que os riscos atualmente seguem na esfera do invisível - totalmente relacionados com os fatores sócio-psicológicos. Por este motivo, ao mesmo tempo em que o risco é um elemento constitutivo da subjetividade dos trabalhadores, as experiências pessoais do sujeito vão compor sua representação do risco no trabalho e é

especificamente o que se produz nessa relação que propomos analisar no decorrer desta produção textual.

Estudos sobre a subjetividade são realizados em diferentes aspectos e por diversos campos disciplinares nas ciências sociais, sendo passíveis de interlocuções que nos possibilitam compreender de forma ampla o processo de subjetivação dos trabalhadores. Refletimos ainda sobre os significados do agir masculino, já que consideramos a questão do gênero um fator constituinte da própria noção de risco construída pelos trabalhadores.

Consideramos que existe a necessidade de teorizar os riscos para que se possa pensar na segurança do trabalho. O contato com o risco é produtor de muita ansiedade, angústia e sofrimento dado que este é invisível, não pode ser necessariamente reconhecido e, por conseguinte, não é possível de ser controlado pelo trabalhador.

Aprofundamos as discussões sobre o sofrimento psíquico que se produz pela complexidade de fatores envolvidos no trabalho do eletricitário. Os riscos acumulados ao exercício da função, que detalharemos nesta etapa do estudo, fazem com que seja imprescindível compreender a subjetividade dos trabalhadores do setor elétrico, proporcionando mais visibilidade aos riscos que, por não serem perceptíveis a olho nu, devem ser percebidos em sua complexidade pela sensibilidade dos que trabalham na área.

J. Tittoni (1994), em uma pesquisa onde analisa as falas de trabalhadores da indústria, refere-se à dimensão subjetiva como “aquela dimensão da experiência que expressa o sujeito na intersecção de sua particularidade com o mundo sócio-cultural e histórico” (p. 13). Assim, o entendimento da subjetividade neste trabalho compreende o olhar de um sujeito socialmente constituído, que vai se construindo através das suas experiências.

A discussão teórica provém de pressupostos oriundos de diferentes campos do conhecimento nas ciências humanas. Em especial, usamos das teorizações sociológicas acerca do trabalho e autores com base psicanalítica – como a psicopatologia do trabalho de Christophe Dejours (1988, 1994, 1999, 2003) - que traz um aspecto mais subjetivo da vida do trabalhador e que também dialoga com a teoria crítica, através da ação comunicativa de Habermas e com a filosofia crítica, utilizando o conceito de banalização do mal de Hannah Arendt.

A pesquisa compreende um estudo de caso onde se utilizou: entrevistas individuais, grupos focais, documentos e diários de campo. Cada qual segue descrito no

método enquanto o cuidado que se deve desde a escolha do *corpus* ao tratamento dos dados coletados. Para a análise, utilizamos a análise de discurso proposta por Laurence Bardin (1995) que é uma das ferramentas em meio à análise de conteúdo que nos permitiu uma compreensão de cunho semântico – ou relativo ao sentido – do que foi obtido junto aos trabalhadores do setor elétrico.

Já na análise dos grupos focais, damos ênfase a quatro categorias, divididas unicamente para prover melhor visibilidade das questões ao leitor, mas que se entrelaçam e se constituem de modo contínuo segundo a sistemática proposta. Além disso, incluímos em separado uma apreciação dos dados obtidos nas entrevistas individuais – com o técnico de segurança da empresa na época e com um trabalhador que acabava de voltar ao trabalho após um acidente.

A primeira das categorias corresponde no desdobramento da noção de tempo na construção da subjetivação capitalística pelos trabalhadores, que levanta questões em torno do tempo livre (ou da falta deste), do acúmulo de trabalho, do tempo da família, dos meandros do consumo na sociedade contemporânea, etc.

No que se refere ao aprofundamento das questões em torno do risco invisível, optamos pela abordagem teórica de Anthony Giddens (1989, 2002). O autor trata o risco a partir de uma concepção ampla, o suficiente que nos permite abarcar nossas inferências aos apontamentos específicos dos trabalhadores, discutindo-os concomitantemente com a teoria.

A categoria que trata da cooperação e, conseqüentemente, do conflito entre os trabalhadores do setor elétrico foi pensada a partir das análises dos grupos focais, sendo que estes incidiram na recorrência do assunto com tal frequência a nos mostrar que era fundamental tratar deste assunto no emaranhado entendimento do risco.

O último tema que referenciamos, ao contrário do que ocorreu com o estudo sobre a cooperação no trabalho, nos chamou a atenção pela baixa ocorrência de narrativas sobre o assunto. Esta categoria discute brevemente conceitos políticos, especialmente na sua relação com os movimentos sindicais, apontando que há o enfraquecimento da mobilização política de parte dos trabalhadores.

Entendemos que o trabalho de segurança nas empresas vem mudando positivamente ao longo dos anos, embora ainda haja muito a se produzir neste sentido. Em especial, e provavelmente por se tratar de um campo de conhecimento técnico, há uma falta expressiva do entendimento do risco na dimensão psicossociológica, o que prejudica e desqualifica em muito as intervenções de segurança do trabalho.

De modo geral, a noção de trabalho acerca do universo capitalístico¹ é central ao entendimento do risco, na medida em que impõem padrões de produção e consumo que afeta sócio-psicologicamente estes sujeitos, inclusive enquanto dita os rumos e desejos de suas próprias vidas – que acabam sempre sendo guiadas pelo trabalho.

O risco visto por esta perspectiva toma proporções que vão muito além do que é pensado em nome da segurança do trabalho na atualidade e nos mostra que há muitas mudanças a serem feitas antes de afirmar que a prevenção acontece.

¹ Expressão cunhada por Felix Guattari, referindo-se a modos de subjetivação que se tornaram hegemônicos com a emergência do sistema de produção capitalista.

RISCO, SUBJETIVIDADE E TRABALHO

Risco no setor elétrico - Justificativa social e Científica - Contextualização do problema de pesquisa

Aprensão é uma ansiedade sobre o que pode acontecer; é criada num clima que enfatiza o risco constante, e aumenta quando as experiências passadas parecem não servir de guia para o presente.

Richard Sennett

A partir deste estudo, nos questionamos como a questão do risco presente nessa forma de trabalho constitui a subjetividade dos trabalhadores do setor elétrico. Destacamos que o risco representa um aspecto, entre outros, que constituem a subjetividade dos trabalhadores; contudo, no setor elétrico, mostra-se relevante em função das características do trabalho. Pela nossa concepção, trata-se de um risco invisível que transcende os riscos aparentes dos processos de trabalho, estando também presente nas relações de trabalho e poder, hierarquia, enfim, na organização do trabalho (Dejours, 1988, 1994).

Na sequência do capítulo, buscamos um desdobramento do objeto exposto, desenvolvendo uma problematização sobre o tema em algumas de suas diversas dimensões e também delimitando o foco do estudo.

1.1 Risco no setor elétrico

O tema deste estudo é a formação da subjetividade dos trabalhadores que lidam diretamente com riscos de acidentes de trabalho, dentre outros. Delimitamos o setor elétrico como base empírica para o estudo, mais especificamente uma instaladora elétrica, estabelecida no município de Garibaldi- RS. O vínculo profissional com a empresa se deu em 2008, muito embora o tema tenha sido elaborado de forma teórica junto ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais no ano de 2009, o que se estendeu ao longo de 2010. Desta forma, o estudo contribui para a intervenção profissional neste local, produzindo subsídios para a criação de novas formas de lidar com o risco, tanto aos trabalhadores, quanto a empresa.

Ao iniciar o trabalho como psicóloga nas organizações, além de todas as dúvidas e incertezas decorrentes do início da carreira, trabalhar com o risco dos acidentes de trabalho foi um desafio ainda maior. Para mim, até então, o cuidado com o risco se tratava de algo muito concreto e prático, como incentivar o uso dos equipamentos de

segurança ou fazer adaptações nas máquinas que poderiam machucar alguém. Aos poucos fui vendo que também havia uma demanda pouco explorada onde eu poderia me inserir. Trata-se da demanda sócio-psicológica que envolve o risco.

Para uma empresa ter segurança não basta disponibilizar equipamentos que protejam contra acidentes; deve-se incentivar o trabalhador a usar o protetor e, ainda, precaver-se para que ele não exerça uma função que lhe cause prejuízos psíquicos. Assim, não basta assegurar a condição física do sujeito, que não deixa de ser importante, mas esta é incorporada à necessidade do cuidado do bem estar sócio-psicológico de quem exerce a atividade laboral.

Acerca desta compreensão da segurança do trabalho, que envolve na técnica do trabalho seguro a subjetividade do trabalhar e busca não só evitar acidentes de trabalho, mas também zelar pela qualidade de vida do trabalhador, como um profissional da saúde intervém diretamente com o risco? Que risco é esse afinal? Em que medida os riscos interferem nos trabalhadores e na organização? Que elementos compõem esse risco psíquico que é eventualmente invisível e de difíceis contornos?

Assim que tive o primeiro contato com a instaladora elétrica que serve de referência para este trabalho, o dono da empresa relatou ter tido muitos acidentes fatais na empresa há anos atrás, mas que todos eles vinham carregados por alguma questão pessoal pela qual o trabalhador estava passando no momento. Ele ainda me disse que só tinha intenção de ganhar o seu dinheiro com o empreendimento e não de matar alguém. Essas palavras me fizeram ver que os riscos compreendiam mais do que o simples cuidado com os procedimentos técnicos de segurança.

Sobre a subjetivação, J. TITTONI (2004) a entende como os processos pelos quais os processos de experiência em si mesmo se dão. Isso inclui a possibilidade de fazer da vida uma obra de arte no sentido da subjetivação ser a “experiência que o sujeito faz de si mesmo” (TITTONI, 2004, p.5). Ou seja, quando o sujeito está trabalhando, ou atrelado a sua identidade de trabalhador, ali se produz uma subjetividade específica que diz respeito às vivências dele na rotina de trabalho.

Como a subjetividade acontece na relação dos sujeitos com as suas experiências, buscamos com este estudo entender a relação do trabalho com o risco na subjetivação dos trabalhadores. No que o trabalho com o risco invisível interfere na constituição da subjetividade?

Para M. Veronese,

[...] a maneira como as pessoas atribuem sentido à sua relação com o trabalho dá-se de modo singular, mas sempre a partir do registro coletivo. **Não podemos pensar os processos de subjetivação como individuais, vividos pelo sujeito na construção do seu mundo interno, mas sim como processos de socialização, sempre relacionais, geradores de sociabilidades diversas.** O sujeito constitui-se através dos processos socializadores nos quais se insere ativamente (deles é produto e produtor), e dos quais resultam seus comportamentos, emoções, cognições e ações. (VERONESE, 2006, p.02, grifo nosso).

Além disso, a subjetividade deve ser entendida como uma possibilidade, inclusive, de transformação social, já que não se trata de algo fixo, mas constantemente em modificação.

1.2 Justificativa Social e Científica

Na graduação, que teve início em 2002, mantive os meus estágios nos bairros de periferia onde centrávamos nosso trabalho voluntário. Comecei ‘olhando’ para as crianças e isso não foi muito confortável. Ouvindo as histórias tristes daqueles meninos e meninas, fui percebendo que estas histórias tinham protagonistas bem definidos: os pais. Portanto, os adultos, estes sim, na minha concepção da época, eram os reais responsáveis pelo tamanho daquele sofrimento. Assim, mudei meu olhar para a família das crianças, com a expectativa de descobrir a origem dos motivos que tanto entristeciam os pequeninos. Desde o primeiro contato, me deparei na mesma comunidade com um grupo de mães, em sua esmagadora maioria, afastada do trabalho por LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Dores Ortomoleculares Relativas ao Trabalho).

Estas mães, a maioria delas com trajetória de trabalho em frigoríficos, provavam na pele a dor e o sentimento do descarte provocado pelo trabalho precarizado, explorado e desumano. E estava ali, numa infeliz constatação, a realidade do trabalho. Todos os meus estudos que seguiram na academia e fora dela, a partir de então, circularam a temática do trabalho, a fim de descrever, compreender e intervir naquele que é, ao mesmo tempo, o mocinho e o bandido.

Entre em contato com a temática do trabalho, profissionalmente, em estágio obrigatório no curso de psicologia realizado no Projeto SINE, onde o projeto central

eram as intervenções junto ao FGTAS/SINE de São Leopoldo. As principais intervenções ocorriam no campo do não-trabalho, ou desemprego, e em espaço público. No decorrer do estágio, entretanto, tivemos a oportunidade de desenvolver alguns projetos 2º Comando Regional de Bombeiros e no 25º Batalhão da Brigada Militar, ambos em São Leopoldo. Estas intervenções chamaram a minha atenção para o sofrimento do trabalho, definido por Dejours (1994) como o estado de luta do trabalhador contra as forças da organização do trabalho que o pressionam, e para os complicadores institucionais que aos poucos foram ganhando mais forma nos meus estudos.

Quando graduada optei por trabalhar, prestando consultoria em várias empresas, ao invés de focar o trabalho em um só local. Firmei comigo mesma o compromisso de fazer uma psicologia do trabalho que pudesse ajudar no sentido de criar e manter postos de trabalho aos sujeitos e não ao contrário, como muito se fez (e se faz) na história na psicologia, através de seleções, demissões, treinamentos ou desenvolvimento de habilidades.

Neste contexto, comecei a me incluir nos grupos multidisciplinares de discussões sobre a segurança do trabalho e essa problemática me causou muito incômodo, no sentido daquela conjuntura ser ainda enigmática pra mim. Esta angústia frente ao novo trabalho é o que Jerusalinsky (2004) chamaria de *ponto de ignorância*, responsável pelas bordas de uma temática a ser investigada. Assim, para o autor, isso ou aquilo se torna um “caso para mim porque me faz esse buraco. É ali que a coisa começa. (p. 24)”.

Com essa angústia, me matriculei uma Pós-graduação em Gestão Empreendedora, justamente para descortinar, de início, essa lógica capitalista que muito embora trouxesse muito lucros, produzia uma sequência de pessoas mutiladas (física ou psicologicamente) pelo excesso incomensurável do uso da força do trabalho a serviço do capital – marxistamente falando.

De fato, neste processo de aprendizagens circulei entre gestores e aprendi a linguagem ‘deles’. Com isso, desenvolvi algumas táticas de argumentação pela implantação de programas de prevenção e promoção à saúde nas empresas, o que enalteceu e credibilizou ainda mais o meu trabalho de consultoria. Também pude usar as ‘tendências’ administrativas a meu favor, como é o caso do processo de implantação de programas de qualidade (ISO, 5S, etc.). Estes costumam ser altamente reguladores e fazem com que se exerça ainda mais controle e coerção sobre a massa trabalhadora, no

entanto - como são considerados indispensáveis pelos gestores -, podem ser tecidos de maneira a incentivar os cuidados com a segurança, com o bem estar dos trabalhadores e por aí adiante.

Comecei a procurar empresas de médio e grande porte para oferecer os meus serviços, especialmente as que estavam preocupadas com o bem estar dos funcionários e que desconheciam a possibilidade de realizar projetos que, de quebra, lhes trariam funcionários mais satisfeitos e, porque não, produtivos – o que muito interessa qualquer empresário. Assim, em parceria com um engenheiro de segurança desenvolvemos propostas que colocam o nosso trabalho num espaço que agora começou a chamar a atenção das empresas: a segurança.

Por conveniência, a primeira empresa em que pude desenvolver as intervenções das quais eu julgava realmente importante, que envolvesse todos os trabalhadores da empresa e não só os diretores, e que possibilitasse trabalhar com o sofrimento dos trabalhadores e não só na promoção de motivação para trabalhar mais, foi justamente uma instaladora elétrica.

A minha inserção nesta organização, localizada em Garibaldi-RS, se deu em agosto de 2008, quando a demanda inicial era a avaliação de perfil psicológico dos encarregados por um pedido da empresa Rio Grande Energia – RGE -, distribuidora de energia contratante dos serviços desta instaladora. Depois de negociações, o contrato se estendeu para intervenções das mais variadas, em limite de horas mensais. Assim, foi realizada a avaliação de perfil de todos os funcionários² da empresa, além de uma série de projetos (desenvolvimento, trabalhos de grupo) variados que fossem ao encontro da prevenção de acidentes de trabalho e promoção de saúde.

No diagnóstico inicial, o que ficou em evidencia como específico daquele local foi a quantidade de funcionários vindos de outras localidades distantes para ocupar as vagas. Aos poucos fui percebendo que esta era uma rotina típica do “trecho³”, sendo comum a toda organização de montagem de rede. Outros pontos fundamentais à caracterização da atividade dizem respeito a longas horas na jornada de trabalho, expediente aos finais de semana e horários contrários ao estabelecido, além da exposição constante ao risco direto de acidentes de trabalho. Ainda, estes trabalhadores

² Mesmo utilizando o termo ‘funcionário’ entendemos que este é o sujeito que vive do trabalho e, portanto, muito antes que um funcionário ele é trabalhador.

³ *Trecho* é entendido como espaço. Para estes trabalhadores representa os seus espaços variados de trabalho, que diferem dos padrões industriais, das grandes e sistêmicas organizações de produção.

prestam serviço em diferentes localidades, sob sol e chuva, permanecendo longos períodos de tempo longe de casa.

Por todo esse cenário, ficou como grande questão o que esta profissão representa aos trabalhadores, enquanto uma composição social e identitária. A questão do sofrimento psíquico, já entendida como parte da atividade laboral pela Psicodinâmica do Trabalho, na minha hipótese inicial, estaria mais agravada nesta realidade do setor elétrico, dado ao acúmulo de riscos invisíveis que agrava os sentimentos de angústia, medo e ansiedade dos trabalhadores. Estes, não raro se queixam de cansaço profundo, perda de sentido da vida quando não atrelada ao trabalho e afastamento de pessoas com quem tinham relação afetiva.

Sendo o assunto ainda pouco estudado pela academia, julgamos fundamental dar visibilidade aos riscos do setor elétrico. Além disso, o risco do trabalho, de modo geral, não costuma ter outro enfoque senão o da ergonomia, que trabalha com a prevenção dos riscos ‘visíveis’ de trabalho, sem levar tanto em consideração as sutilezas sócio-psicológicas presentes na rotina do ser trabalhador.

1.3 Contextualização do Problema de Pesquisa

Muitas das manifestações subjetivas nos dizem do clima da organização, implicando diretamente na forma do indivíduo se relacionar com o outro e consequentemente com o trabalho, ou seja, na produção de bens e serviços. Estar atento às manifestações latentes das subjetividades que circulam no âmbito das empresas, isto é, prestar atenção ao “não dito”, atingir o inconsciente da demanda manifesta, torna-se essencial, pois ali há possibilidade de um acesso mais direto ao que há de mais singular tanto no indivíduo, quanto na organização. Também faz-se mister atentar aos fatores que podem nos levar a superar os impasses criados pelo homem no universo do trabalho, tais como os múltiplos riscos produzidos no processo.

Há uma tendência contemporânea que não comporta o espaço necessário para o sofrimento enquanto potencializador do sujeito, mas sim, como algo que deve ser camuflado e apartado. Uma possibilidade de fortificação do sujeito e de produção de saúde dentro das empresas mora justamente no reconhecimento do que o trabalho com os riscos pode provocar à subjetividade do trabalhador. Ou seja, faz-se necessário que

estas etapas de reconhecimento de um risco que vai além do técnico, para que as mesmas tenham espaço para serem vividas, sentidas e elaboradas dentro do espaço empresarial, como forma de promoção de segurança do trabalho.

A partir disso, buscamos com o estudo compreender como se caracteriza a concepção de risco para o trabalhador do setor elétrico e como isso repercute na sua subjetividade. Ainda, como se apresenta o sofrimento psíquico dos trabalhadores neste setor de serviços e quais são as suas principais fontes.

1.4 Buscando visualizar o risco

Através desta pesquisa, buscamos compreender a realidade dos trabalhadores do setor elétrico que convivem constantemente com o risco invisível a partir das relações que constituem suas subjetividades.

Para tanto, inicialmente nos propusemos a descrever e entender o risco invisível e as suas interferências na produção de subjetividade vinculada ao trabalho. Desta forma, os grupos focais articulados com a teoria nos trazem subsídios para, inicialmente, tornar visível a maior quantidade de riscos presentes no ambiente de trabalho dos eletricitários. Como já ressaltamos, entendendo o risco como todo e qualquer indicador de prejuízo ao trabalhador, o que ultrapassa o entendimento do risco técnico e já controlado pela segurança do trabalho.

Esse risco mais amplo, desta forma, vai incluir todas as relações de poder vigentes nas relações de trabalho; as implicações do trabalho no geral, nesta nova morfologia que amplia a definição de trabalho as mais diversas interferências do capitalismo na rotina *dos-que-vivem-do-trabalho*⁴ (ANTUNES, 2005); e os riscos já determinados por técnicos da área, evidentemente, que já compunham o cenário de riscos do setor elétrico.

Também, identificamos as redes sociais que compõem a realidade deste trabalhador, analisando o impacto do trabalho no lazer, na vida social e na qualidade de vida. Incluímos este tópico a ser discutido deste o início justamente pela marca do setor elétrico presente na fala dos trabalhadores. Estes, narram o trabalho como algo que

⁴ Termo usado pelo autor que define a classe trabalhadora de hoje;

consome mais do seu tempo do que um trabalho com horário definido, como a característica do horário da indústria. Existem trabalhos que atrasam, que os obrigam a ficar fora de casa por algum tempo e o trabalho do final de semana, típico das situações onde não é possível fazer um reparo elétrico em horário comercial.

Isso tudo compõe algumas especificidades do setor, que interferem de forma direta na subjetividade dos trabalhadores, bem como, no modo deste se relacionar socialmente. Percebemos que há uma tendência das horas de repouso serem prejudicadas e uma rotina de horas extra bastante intensa, interferindo diretamente nos hábitos sociais destes trabalhadores.

Por outro lado, trabalhar com montagem de rede elétrica os garante uma profissão. Sendo assim, o que os diferencia do grande leque dos que trabalham com serviços manuais é a qualificação prática, adquirida na profissão. Esse é um elemento importante de ser destacado no setor, uma vez que o trabalhador com experiência de *trecho* se torna mais valorizado e procurado pelo mercado de trabalho. Não obstante, essa particularidade traz uma posição social de destaque ao eletricitário, que faz da sua profissão uma marca identitária significativa, que carregará provavelmente pela vida toda.

Destacamos à presente pesquisa a necessidade de compreender o que esta profissão representa aos trabalhadores enquanto uma composição social e identitária, buscando elementos que possam estar relacionados com o sofrimento psíquico advindo da atividade laboral.

Com isso, buscamos também oferecer subsídios ao trabalho da psicologia nas instituições para que seja possível constituir políticas e ações de transformação no cenário do trabalho, uma vez que os estudos da temática são escassos.

REFERENCIAL TEÓRICO

**Concepções sobre o trabalho - Sobre a formação da Subjetividade - Sobre os riscos
- Sofrimento sócio-psicológico e o trabalho discursivo - Aspectos da temporalidade
no trabalho**

*El cantautor y su computadora,
El pastor y su afeitadora,
El despertador que ya está anunciando la aurora,
Y en el telescopio se demora la última estrella.
La maquina la hace el hombre...
Y es lo que el hombre hace con ella*

Jorge Drexler

2.1 Concepções sobre o trabalho

A origem da palavra trabalho surge dos termos latinos *tripaliu* e *trabacula*, associados à tortura (ZANELLI, 2004), constituindo-se, portanto, desde a sua origem como uma atividade relacionada com o sofrimento e antônimo aos prazeres da vida. Na discussão sociológica do conceito moderno de trabalho encontramos diferentes compreensões, agora mais focadas ao trabalho enquanto transformador da vida e da natureza. P. Guareschi (1993). No entanto, percorrendo o entendimento do termo, volta-se à “fala do trabalhador” para mostrar que o trabalho, para seus atores, diz mais respeito a um fazer contínuo e cadenciado, provocador de sofrimento psíquico e físico. Ou seja, ainda o trabalho, ao contrário do que muitos autores defendem, existe enquanto centralidade para muitas pessoas, sendo o trabalho uma forma de sustento e sobrevivência, podendo ser uma forte fonte de sofrimento.

O exercício de uma atividade remunerada potencializa uma vida social mais efetiva, proporcionando reconhecimento nos grupos de referência, que são fundamentais na constituição identitária e no exercício da sociabilidade humana. O trabalho participa na construção de uma **identidade coletiva e pessoal**, tanto pela relação de espaço e tempo, quanto pelo sentimento de grupo e cultura. (GOULART, 2002).

A insatisfação no trabalho está, muitas vezes, na origem de experiências de desenraizamento, solidão, desamparo e desespero (SCHIMIDT, 2004), sintomas estes que são chamados de melancolia.

O trabalho constitui-se em modos de coexistência que sustentam identidades, jeitos de ser e existir num mundo compartilhado. É vital no sentido estrito de ser garantia de sobrevivência mas, mais largamente, é vital como criação do mundo, como transformação da terra em lugar habitável, como modo de enfrentar a inospitalidade da terra. (SCHIMIDT, 2004, p.7, grifo nosso)

O trabalho não pode mais ser visto como uma seqüência de operações repetidas, programadas, padronizadas, mas torna-se uma seqüência de eventos que se cruzam, se modificam e ultrapassam o saber e a ação de um único indivíduo (BORGES, 2004). Assim, a Psicologia do Trabalho demanda uma nova abordagem ao sofrimento psíquico dos trabalhadores, que inclui do estudo do social às identidades e representações sociais deste sofrimento nos trabalhadores, a fim de possibilitar a criação de novas formas de trabalho acontecer e significar.

O referencial teórico de R. Fernandes e J. Zanelli (2006) procura desenvolver um conceito de identidade como algo fluido, multidimensional, dependente do contexto sociocultural das situações nas quais os indivíduos se vêem envolvidos e como algo que possui forte componente relacional.

Veronese e Esteves (2009) destacam que “na esfera da intersubjetividade produzida pelo trabalho, vivências e aprendizagens incorporam-se à dimensão identitária dos sujeitos em interação”, sendo fundamental uma leitura das formas de trabalho para que possa compreender a formação identitária destes trabalhadores, em especial, sob o trabalho vinculado ao risco invisível.

Ainda, para os autores, “a identidade é um elemento-chave da realidade subjetiva, tal como toda realidade subjetiva, acha-se em relação dialética com a sociedade” (VERONESE e ESTEVES, 2009, p. 220). Ou seja, compreender a formação da identidade do eletricitário é parte integrante da compreensão da subjetividade dos trabalhadores. A subjetividade, por sua vez, vai se produzir nestas relações dos sujeitos com o social.

Assim, entender o cenário do trabalho que carrega em si o risco invisível vai ser central para o entendimento da subjetividade deste trabalhador e da conseqüente produção de sofrimento advindo desta forma de trabalho.

2.1.1 O trabalho na sociedade contemporânea

*Hay manos capaces de fabricar herramientas
Con las que se hacen máquinas para hacer ordenadores
Que a su vez diseñan máquinas que hacen herramientas
Para que las use la mano.*

Jorge Drexler

No trabalho dos eletricitários, uma das questões mais importantes ao considerar o risco é o contato com a eletricidade. Ora, isso só acontece porque as exigências atuais da produção impedem o corte de energia, mesmo para reparos, o que poderia aumentar o tempo improdutivo do sistema, fazendo com que os trabalhadores do setor tenham que se arriscar em contato com a energia. Os trabalhos no setor elétrico só são feitos com a rede desenergizada em últimos casos. Caso contrário, os trabalhadores estarão colocando as suas vidas a serviço de um sistema de produção que não pode parar. Para compreender esta, e outras formas universais do trabalho acontecer, propomos uma discussão acerca da obra de Karl Marx, referencia clássica na sociologia para a compreensão dos modos de exploração pelo trabalho, ainda muito presentes na sociedade contemporânea.

Inicialmente, buscamos nos apropriar da concepção do trabalho em Marx, inclusive através de outros autores que discutiram seus conceitos, para depois compreender as manifestações do problema da exploração e da alienação na contemporaneidade. Assim, é correto afirmar que

[...] é por meio da ação produtiva que o homem humaniza a natureza e também a si mesmo. O processo de produção e reprodução da vida através do *trabalho* é, para Marx, a atividade humana básica, a partir da qual se constitui a “história dos homens”, é para ele que se volta o *materialismo histórico*, método de análise da vida econômica, social, política e intelectual. (QUINTANEIRO, 2003, p.33)

Tomando essas proporções do trabalho na vida do homem, passo a descrever alguns conceitos chaves ao atendimento do valor do trabalho.

Para Marx (1996) “a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho” (p. 207) porque a única coisa que o trabalhador possui para se inserir no sistema de trocas mercantis capitalistas, que ele vende pra sobreviver.

Para representar seu trabalho em mercadorias, ele tem de representá-lo, sobretudo, em valores de uso, em coisas que sirvam para satisfazer a necessidades de alguma espécie. É, portanto, um valor de uso particular, um artigo determinado, que o capitalista faz o trabalhador produzir. (MARX, 1996. p. 297)

O trabalho é visto pelo autor como base para tudo, fundamentalmente, para a produção de conhecimento advindo das relações humanas com o trabalho. O trabalho é visto enquanto

[...] um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põem em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. (MARX, 1996. p. 297)

O trabalho reflete na composição de vida do sujeito através das suas relações. Estas relações produzem as riquezas dos seres humanos que “se criam, mesmo, uns aos outros, do ponto de vista físico e espiritual, porém, não se criam a si próprios, [...] nem no sentido ‘único’, do homem ‘feito por ele próprio” (IANNI, 1990. p.146).

Iamamoto e Carvalho chamam atenção, ainda, para o antagonismo de interesses que permeiam as relações sociais. Para os autores

[...] a produção e reprodução da riqueza material, inseparável da criação e recriação das formas sociais de que se reveste, é um processo eminentemente social. É indissociável das relações sociais que na era do capitalismo têm como agentes fundamentais aos capitalistas e trabalhadores assalariados, considerados não apenas individualmente, mas como representantes de classes sociais antagônicas. (IAMAMOTO e CARVALHO, 2001, p. 65)

Esta forma do conceber o trabalho, sob a óptica da riqueza que se estabelece nas relações, é que dá ao trabalho um lugar de destaque na composição da sociedade e na subjetivação dos seus trabalhadores.

O trabalho, que é um ato exclusivo do homem, realiza a transformação da matéria ao mesmo tempo em que coloca sobre o trabalho o seu ideal. O homem determina a espécie e o modo da sua atividade orientada por um objetivo, ou seja, “os elementos simples do processo de trabalho são a atividade orientada a um fim ou o trabalho mesmo, seu objeto e seus meios” (MARX, 1996. p. 298).

Desta forma, os meios de trabalho vão ser relevantes na compreensão das sociedades, que é de onde parte Marx para explicá-las.

No processo de trabalho a atividade do homem efetua, portanto, mediante o meio de trabalho, uma transformação do objeto de trabalho, pretendida desde o princípio. O processo extingue-se no produto. Seu produto é um valor de uso; uma matéria natural adaptada às necessidades humanas mediante transformação da forma.

O trabalho se uniu com seu objetivo. O trabalho está objetivado e o objeto trabalhado. O que do lado do trabalhador aparecia na forma de mobilidade aparece agora como propriedade imóvel na forma do ser, do lado do produto. Ele fiou e o produto é um fio. (MARX, 1968. p. 300, grifo nosso)

Marx chama atenção para um trabalho *imóvel*, este vai depender do produto para ser atribuído de sentido. “Produtos são, por isso, não só resultado, mas ao mesmo tempo condições do processo de trabalho” (MARX, 1996. p. 300).

Ao falarmos do trabalho no período em que antecede o capitalismo, especialmente na sua forma artesanal, não supõe o consumo da força de trabalho. Já no sistema capitalista, dentre as transformações no cenário do trabalho, coloca-se a perda da força de trabalho pelo trabalhador. Muitas vezes, aonde ocorre a dominação do homem sobre o homem nos processos de trabalho o valor do produto é igual ao valor do capital adiantado. Desta forma, “o valor adiantado não se valorizou, não produziu mais-valia, o dinheiro não se transformou em capital” (MARX, 1996. p. 309), ou seja, não gerou o excedente a ser apropriado pelo capitalista.

Na assertiva, “o caráter normal dos fatores materiais de trabalho não depende, porém, do trabalhador, mas do capitalista” (MARX, 1996. p. 313), cabe dizer que o capitalista, o que detém o valor do trabalho vai atribuir à sociedade diferentes valores de trabalho, criando distinções entre trabalhos que passam a ser mais valorizados que outros.

Contudo, um conceito-chave para a compreensão da exploração econômica sobre o trabalho no capitalismo é o da **alienação**. Com isso o trabalhador se distancia cada vez mais do seu trabalho, já que este é controlado pela instituição de trabalho na qual ele está inserido. Portanto, a alienação “formal do valor de uso mediante a venda e sua verdadeira entrega ao comprador” (MARX, 1996. p. 291).

Quintaneiro (2003, p.52) descreve três aspectos da alienação na obra de Marx:

- a) O trabalhador relaciona-se com o produto do seu trabalho como algo alheio a ele;
- b) A atividade do trabalhador tampouco está sob seu domínio, ele percebe estranho a si próprio;
- c) A vida energética e produtiva do ser humano torna-se apenas meio de vida para o trabalho; seu trabalho deixa de ser livre para ser unicamente meio para que ele sobreviva.

Esta perde de identidade com o trabalho – ou esta alienação pelo trabalho – vai compor novas formas dos sujeitos seres e existirem e, além disso, vai ser o que (também) produzirá a gravidade do sofrimento psíquico provocado pela atividade laboral nos dias de hoje.

Este sentimento de *alienação*, ou o de sentir-se alheio aos frutos do trabalho, subvalorizado, frustrado, bitolado nas intermináveis linhas de especialização, etc., nada mais é do que a “psicopatologia do trabalho” descrita por Dejours, que define o adoecimento do sujeito por meio do seu trabalho. Adoecimento este que se inscreve de uma forma coletiva, através do processo de subjetivação.

Para aprofundar esta relação entre os modos de *produção capitalísticos* com a subjetividade dos sujeitos, nos recorreremos à obra de F. Guattari e S. Rolnik (1996), que trazem uma abordagem mais complexa do capitalismo, analisando o fenômeno como parte integrante da cultura de massa, e não só dos trabalhadores. De toda a forma, esta subjetivação aos modos de produção que visam o consumo também é parte constituinte deste adoecimento advindo do trabalho.

Os autores entendem que, de um lado “a cultura enquanto esfera autônoma só existente em nível dos mercados de poder, dos mercados econômicos, e não no nível da produção, da criação e do consumo real” (p.15). Por outro, os modos de *produção capitalística* “não funcionam unicamente no registro dos valores de troca, valores que são da ordem do capital, das semióticas monetárias ou dos modos de financiamento. Eles funcionam também através de um modo de controle de subjetivação” (p.16). Sendo assim, os *sistemas de equivalência na esfera da cultura* vão fazer com que o capital se ocupe da sujeição econômica, ao mesmo tempo em que a cultura irá se ocupar da sujeição subjetiva (GUATTARI e ROLNIK, 1996). Assim as formas da subjetivação vão acontecendo tendo como pano de fundo o cenário do trabalho. “É a própria essência do lucro capitalista que não se reduz ao campo da mais-valia econômica: ela está também na tomada de poder da subjetividade” (GUATTARI e ROLNIK, 1996, p.16).

Essa relação de poder do capitalismo à subjetividade pode eventualmente ser localizada nos que trabalham com o risco. Como relatado pelos funcionários do setor elétrico, eles acabam realizando muitos procedimentos sem a devida proteção, arriscando suas vidas no trabalho, justamente pelos altos índices de produção ser

impostos em muitas empresas⁵. Nesta situação, a simples decisão de permanecer vivo, parece não pertencer ao trabalhador. Até sua segurança acaba ficando nas mãos da empresa, que determina o trabalho perigoso que precisa ser feito, e rapidamente. A empresa, por sua vez, está submetida a um sistema econômico e produtivo que exige essa produtividade e impede que o sujeito tenha um tempo livre para si.

Neste aspecto, A. Gorz (1982), um autor central às discussões de trabalho na atualidade, propõe a diminuição do tempo de trabalho para que se possa aumentar o tempo de vida. Com isso,

[...] abolir o trabalho⁶ e liberar o tempo – liberar o tempo para que os indivíduos possam se tornar senhores do seu próprio corpo, do emprego que fazem de si mesmos, da escolha de suas próprias atividades, de seus objetivos, de suas obras – são exigências a que o “direito à preguiça” deu uma tradução infelizmente reducionista. A exigência de “trabalhar menos” não tem por sentido e por finalidade “descansar mais”, mas “viver mais”, o que quer dizer: poder realizar por si mesmo muitas coisas que o dinheiro não pode comprar e mesmo uma parte das coisas que ele atualmente compra. (GORZ, 1982, p. 11)

A perspectiva proposta pelo autor, que inclui o tempo como discussão central à temática do trabalho (a melhor desenvolvida numa das categorias analíticas), nos mostra a amplitude do trabalho aos sujeitos, que mesmo no tempo livre continuam vinculados ao mundo do trabalho, seja na escolha das suas atividades, ou nos seus objetivos.

Um exemplo disso é a mudança de cidade que a grande maioria dos trabalhadores fizeram para poder trabalhar na empresa abordada neste assunto. Assim, parece que não se pode escolher uma cidade por gostar dela, mas porque esta apresenta uma perspectiva de profissional. Isso é estar ligado ao trabalho de modo constante.

O proletariado, portanto,

[...] trabalha exclusivamente para a sociedade; é puro fornecedor de trabalho geral abstrato e, por conseguinte, puro consumidor de bens e de serviços de mercado. A força totalmente alienada do seu trabalho tem por contrapartida a forma totalmente mercantil da expressão de suas necessidades materiais: são necessidades de compra, necessidades de dinheiro. Tudo o que o proletariado consome deve ser comprado, tudo o que ele produz deve ser vendido. Entre o

⁵ Não se trata da empresa estudada, mas de outras por onde os trabalhadores já passaram.

⁶ Para o autor, se trata apenas uma supressão progressiva, que jamais será total, mas da possibilidade de obter um tempo de vida.

consumo e produção, compras de bens e prestação de trabalho, não há nenhum vínculo visível. (GORZ, 1982, p. 11)

A dimensão dessa falta de vínculo do trabalhador com o próprio trabalho e, conseqüentemente, com aquilo que ele consome é o que pretendemos deixar transbordar nas entrelinhas desse estudo. Entretanto,

[...] não bastaria trabalhar [mesmo que fosse o caso] alguns meses numa linha de montagem para conhecer a condição operária. O observador participante dessa condição por algum tempo tem, a qualquer momento, possibilidade de voltar para sua classe, se a situação se torna difícil. (BOSI, 2004, p. 36)

Reconhecemos o limite deste estudo, que busca dar voz aos trabalhadores mesmo que através da narrativa de quem não sabe o que é viver nessa condição. Mesmo que em muitos aspectos o sofrimento do trabalhador possa ser generalizado às mais distintas atividades, tomamos como ponto de partida que o trabalho com a eletricidade é especialmente delicado no sentido de expor aos funcionários o agravante do risco, não bastasse o contexto do trabalho capitalístico nas condições apresentadas.

2.1.2 Setor elétrico no Brasil e o impacto das privatizações

A. Leme (2007), fazendo um apanhado histórico sobre as transformações ocorridas no setor elétrico brasileiro, considera que desde o final do século XIX, a sociedade, de modo geral, vinha passando por transformações socioeconômicas que estabeleceram um novo padrão de organização social e um novo estilo de vida para a sociedade e para o cotidiano das pessoas em particular.

Alguns dos elementos referentes a estas transformações dizem respeito à

[...] abolição da escravatura, à economia cafeeira, à imigração, ao nascimento da indústria, ao crescimento das cidades, às ferrovias, ao estabelecimento da energia elétrica assentada na base hidráulica, dentre outras. (LEME, 2007, p. 74)

Podemos crer, desta forma, que em meio a essas transformações a implementação do consumo de energia elétrica como bem primordial foi se instalando

na sociedade e, como bem ressalta o autor, provocando transformações nos modos de vida das pessoas atingidas direta ou indiretamente por esses processos.

Essas referidas transformações acabaram criando um conjunto de mudanças que geraram, por decorrência, novos atores, novas necessidades e novas formas de organização tanto do Estado como também da sociedade civil como um todo. E é neste contexto de grandes transformações que a energia elétrica gradativamente começa adentrar na sociedade como um dos fatores essenciais para a adoção de um novo padrão de organização social e industrial. **A energia surge como a possibilidade histórica para o desenvolvimento urbano industrial do país, ou seja, a referida modernização do Brasil.** (LEME, 2007, p. 74 e 75, grifo nosso)

Desta forma, vai se estabelecendo o cenário que conhecemos na atualidade, de uma população, de modo geral, que depende da produção de luz elétrica a ponto de ver-se numa situação caótica em qualquer episódio aonde venha a faltar luz. Tudo isso está amarrado à lógica capitalística, que ao mesmo tempo vai se consolidando e sendo consolidada pelo estabelecimento cada vez mais dependente da população com os meios de produção.

Como se pode perceber, embora praticamente todo o primeiro quinquênio do século XX tenha sido marcado por uma estrutura social e econômica assentada em sua maioria no ambiente rural, já havia indícios de um novo modo de organização centrado na industrialização e urbanização do país, especialmente da cidade de São Paulo. Mediante os processos supra, vai se instaurando a energia elétrica no país, não só como sinônimo de desenvolvimento e modernidade, mas também como arranjadora de uma nova estrutura organizacional adotado pelo Estado e incorporado pela população aos seus estilos de vida. (LEME, 2007, p. 75 e 76)

Nos dias de hoje, embora a luz elétrica tenha sido uma invenção relativamente recente, já é inconcebível pensar o mundo sem a utilização do que, até então, só funciona se conectado numa tomada. Com essa importância atribuída à luz elétrica, entre outros, nas transações político-econômicas, não só no Brasil, mas em âmbito mundial, surgem as privatizações como um dos aspectos propostos pelo FMI e pelo Banco Mundial a fim de regular a intervenção do Estado, que deveria atuar somente onde necessário, deixando para o mercado a regulação dos setores propícios à reprodução do capital (LEME, 2007).

Por esta razão, as privatizações

[...] não surgem como proposta em si mesmo, mas sim como proposta político-econômica e institucional dentro de uma ordem maior de fatores que vão deste a nova forma de organização, produção e reprodução do capitalismo sob a égide da globalização e do capitalismo financeiro, ou seja, alterações profundas e estruturais no sistema capitalista internacional. (LEME, 2007, p. 134)

Quanto ao setor elétrico, este foi um dos setores que

[...] tiveram que se adequar a esta nova realidade imposta pelo FMI e pelo Banco Mundial. As reformas para o setor elétrico foram orientadas em dois níveis: um macroeconômico voltado para a eliminação do déficit das empresas estatais e outro vinculado ao equilíbrio das contas do setor público. Outro de caráter microeconômico visando à melhora na eficiência do setor e a criação das condições necessárias à obtenção de financiamento privado para o mesmo. (LEME, 2007, p. 134)

De qualquer forma, o setor de serviços elétricos no Brasil passou por grandes mudanças nos últimos anos e estas mudanças são subjetivadas especialmente pelos que trabalham nestas instituições. A RGE, principal cliente da instaladora da qual tratamos neste trabalho é responsável por muitas das normas e regras vigentes na empresa; é a distribuidora de energia elétrica da região norte-nordeste do Estado do Rio Grande do Sul e foi privatizada em outubro de 1997. Hoje atende 262 municípios gaúchos, o que representa 51% do total de municípios do RS⁷, conforme dado obtido pela própria empresa.

Depois da privatização, porém, o nível de cobranças e exigências com a realização do trabalho foi notavelmente aumentado, provocando mudanças drásticas nas empresas e, conseqüentemente, na vida do trabalhador. Antunes (1999) trata da privatização como uma das *mutações organizacionais e tecnológicas* que são as mudanças nas formas de gestão das empresas que se submetem cada vez mais à racionalidade do capital; reduzem o número de trabalhadores (excluindo os ‘velhos’ para trabalhar) e visam reduzir o *trabalho vivo* e ampliar o *trabalho morto*.

Trabalho vivo é um conceito utilizado por Marx para explicar os produtos de trabalho do homem que passam a ser considerados valores de uso; o *trabalho morto*, por outro lado, é o trabalho que fica a serviço do capitalismo e não pertence mais ao trabalhador enquanto sua fonte de riqueza. No trabalho morto o sujeito é

⁷ Informação extraída do site da empresa <http://www.rge-rs.com.br/>.

[...] corporificado no maquinário técnico-científico, aumentando deste modo a produtividade do trabalho de modo a intensificar as formas de extração do sobre-trabalho em tempo cada vez mais reduzido, uma vez que o tempo e o espaço se transformam nesta fase dos capitais globais e destrutivos (ANTUNES, 2005, p. 14).

Essa teorização é mais facilmente observada na indústria e não no setor de serviços, de qualquer forma, podemos apontar o trabalhado vivo que dá espaço ao trabalho morto no setor elétrico também pela utilização de maquinários que reduzem o tempo de serviço dos trabalhadores. Na opinião deles, a inclusão de novas tecnologias é vista como positiva, já que reduz o trabalho mais pesado, mas, por outro lado, sugere uma consequente diminuição da mão-de-obra, mesmo no setor de serviços.

Nesta transformação do cenário do trabalho, estabelece-se um

[...] complexo processo interativo entre trabalho e ciência produtiva, que não leva à extinção do trabalho, mas a um processo de retroalimentação que gera a necessidade de encontrar uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada, ao menos nos ramos produtivos dotados de maior incremento tecnológico. (ANTUNES, 2005, p. 35).

Isso faz com que haja uma expansão na dimensão intelectual do trabalho e que, na opinião de R. Antunes, uma alteração subjetiva subsequente. Com isso, “o mundo produtivo do capital quer a ‘plenitude’ de uma subjetividade inautêntica e heterodeterminada” (ANTUNES, 2005, p. 37). Nessa reconfiguração da concepção de trabalho, transforma-se também a noção de classe trabalhadora.

Uma noção ampliada da classe trabalhadora deve incluir também todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando, além do proletariado⁸ industrial e dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho ao capital. Incorpora o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, *part-time*, o novo proletariado do *McDonalds's*, os trabalhadores terceirizados e precarizados, os trabalhadores assalariados da chamada “economia informal” – que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital –, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exercício industrial de reserva na fase de expansão do desemprego estrutural. (ANTUNES, 2005, p. 60).

⁸O proletário só vende sua capacidade de trabalhar e, com isso, os produtos de seu trabalho e o seu próprio trabalho não lhe pertencem, mas àqueles que compram sua força de trabalho e lhe pagam um salário.

Por isso, segundo o autor, não quer dizer que estejamos provando o fim do trabalho, senão uma nova morfologia do trabalho que continua precarizado e provocador de alienação. Ao mesmo tempo, o trabalho ainda carrega em si o “momento fundante da realização do ser social, condição para a sua existência; é, por isso, ponto de partida para a humanização do ser social” (ANTUNES, 2005, p. 68).

R. Antunes (2005) refere-se a *qualidade total* como parte desta *desmedia empresarial* e, portanto, parte da nova concepção de trabalho. Neste ponto, o autor foca mais as duas discussões na qualidade dos produtos que são vendidos, pensado sobre a óptica do trabalhador enquanto consumidor de uma mercadoria que a cada dia se torna mais necessária, é mais cara e dura menos. Isso de fato é importante para o nosso estudo, inclusive será tratado de forma mais aprofundada nas análises dos dados. De qualquer modo, há também, e que gostaríamos de complementar às ideias do autor, a noção de qualidade enquanto impossibilidade de erro ou re-trabalho.

As empresas estão organizadas, nos dias de hoje, de modo a propor que a produção seja impecável com cada vez menos trabalhadores. Esse fenômeno da empresa enxuta, também descrito pelo autor, somado à necessidade dos produtos ou serviços de alta produtividade é outro fator de forte pressão ao trabalhador e, como não poderia deixar de ser, agravante do risco de acidentes de trabalho. Uma vez que o funcionário está impedido pelo sistema de trabalho de errar no produto, o foco de atenção pode vir a se tornar mais à qualidade do que é produzido do que de quem o produz, inevitavelmente.

Especificamente no setor elétrico, as privatizações são a prova de que estas mudanças passaram a ocorrer, provocando por um lado, maior pressão de trabalho, tanto entre empresas (geradora de energia que explora a prestadora de serviços), quanto nas relações de trabalho entre os sujeitos. Estes estão agora submetidos por um controle maior de qualidade dos serviços e de cobrança por tempo de conclusão de trabalho do que quando eram ligados à estatal. Isso acontece porque a geradora de energia (neste caso a RGE – Rio Grande Energia) pressiona as montadoras por preços menores e prazos mais estreitos de entrega dos serviços. A coerção da maior para a menor acaba se efetivando pela concorrência estabelecida entre as instaladoras, que precisam se manter dando lucros. Parece-me até dispensável mencionar, mas em meio a tudo isso, quem sofre a pressão do trabalho na pele é o funcionário. “A desvalorização da força de

trabalho sempre foi a resposta instintiva dos capitalistas à queda de lucros” (HARVEY, 2009, p. 179)

Num estudo do ramo elétrico sobre a CERJ – Companhia Elétrica do Rio de Janeiro – Nogueira (1999) afirma que, com a vinda da privatização, o estado “parou de investir na manutenção e expansão do sistema, acarretando numa degradação progressiva das instalações e dos equipamentos e uma precarização das condições de trabalho” (p.52).

Quando a privatização estava formalizada, Nogueira afirma que houve

[...] mudanças nas condições de vida e trabalho destes trabalhadores e também de seus dependentes. **No caso dos que se realocaram em empresas terceirizadas, houve uma redução do salário e dos adicionais, tendo perdido muitas conquistas e mesmo privilégios por serem devidos a poucos na sociedade.** (NOGUEIRA, 1999. p. 54, grifo nosso)

A instaladora elétrica retrata em nosso estudo a citação da autora sobre o trato com os funcionários na pós-privatização; os salários foram diminuídos em função da troca de empresa e houve uma desvalorização do setor de montagem de rede elétrica como um todo; em contra partida aumentaram as cobranças e exigências inerentes à profissão, pois passa a existir o “fantasma” das demissões. A cobrança em termos de normas de qualidade pode até ter um efeito benéfico em termos de normas técnicas para a segurança do trabalhador, uso de Equipamentos Proteção Individual – EPIs – etc, entretanto, também cria exigências de produtividade quase inalcançáveis, o que produz novos riscos.

A complexidade da temática para R. Antunes (2005) representa uma

[...] dimensão dúplice e mesmo contraditória presente no mundo do trabalho que cria, mas também subordina, humaniza e degrada, libera e escraviza, emancipa e aliena, manteve o trabalho humano como questão nodal em nossa vida. E, neste conturbado limiar do século XXI, um desafio crucial é dar sentido ao trabalho, tornando a vida fora dele dotada de sentido. (ANTUNES, 2005, p. 12)

Assentindo com esta concepção, R. Silva (2005) afirma que

[...] o que mais chama a atenção no novo modelo do capitalismo industrial é o fato dele produzir um aumento de riquezas proporcional a um aumento de miséria. Isso pode parecer completamente paradoxal; no entanto, foi sobre esse paradoxo mesmo que o modelo

capitalista se espalhou por toda parte e instaurou novas regras de organização do trabalho. A exploração capitalista imprime novas relações de produção a fim de capturar as formas produtivas em novas formas de dominação. (SILVA, 2005, p. 24)

É notável a fala dos trabalhadores sobre esse paradoxo: eles sabem que ao mesmo tempo em que a empresa cresce, eles continuam ganhando a mesma coisa. A instituição aumenta, se moderniza e o mundo de forma geral também vai absorvendo uma maior quantidade de itens de consumo, enquanto a renda dos operários permanece a “mesma”, ou seja, vai diminuindo ou desvalorizando com o passar do tempo.

O entendimento do trabalho capitalístico é fundamental para compreender a afetação deste nos trabalhadores, uma vez que

[...] um processo de subjetivação traduz, portanto, o modo singular pelo qual se produz a flexão ou a curvatura de um certo tipo de relação de forças. Podemos dizer que cada formação histórica irá *dobrar*⁹ diferentemente a composição de forças que a atravessam dando-lhe um sentido particular. Isso explica por que um mesmo elemento (a noção de social, por exemplo) pode adquirir uma configuração distinta em função do modo pelo qual se produz o plissamento das forças que o atravessam. (SILVA, 2005, p. 24)

Todos estes aspectos do mundo capitalístico vão sendo absorvidos de diversas maneiras, temática que abordaremos no próximo tópico. Sendo assim, aprofundaremos o estudo dos processos de subjetivação, fundamentais à compreensão do que o autor chama de sentido ao trabalho e, conseqüentemente, à vida do trabalhador.

2.2 Sobre a formação da Subjetividade

*Mas ele desconhecia
Esse fato extraordinário:
Que o operário faz a coisa
E a coisa faz o operário.*

Vinicius de Moraes

Z. Bauman argumenta que a vida de trabalho hoje está saturada de incertezas e a fragilidade dos laços humanos acontece pelo desaparecimento das velhas garantias de

⁹ Termo cunhado por G. Deleuze (1990).

organização social, sobretudo advindas do trabalho (BAUMAN, 2001). Esta ausência de garantias, de modo geral, junto com outros diversos fatores ajuda a compor, para nosso entendimento, a noção de risco invisível que permeia as relações de trabalho.

A **Psicodinâmica do Trabalho** de C. Dejours (1988), teoria que vai ocupar um espaço central nesta discussão, busca entender a coletividade de trabalho e não os indivíduos isoladamente. O autor afirma que é na organização do trabalho que devem ser buscadas as causas dos problemas mentais e que se as não causas são individuais, a solução também não pode ser individual. Por isso, a importância do reconhecimento das causas de sofrimento e das alterações que o trabalhar com o risco envolve na constituição dos sujeitos.

P. Guareschi (1993) menciona ainda a construção da subjetividade do trabalhador que se forma através da relação do trabalhador, como pessoa, e o contexto amplo da fábrica e da sociedade nas suas diversas formas de dominação. Nesta pesquisa, constatamos através da fala dos trabalhadores que há o medo da perda do emprego pelo não cumprimento do trabalho que envolve um alto nível de risco. Assim, os trabalhadores chegam a arriscar a sua própria vida para deixar o trabalho concluído, revelando uma importante forma de dominação, mesmo que não verbalizada. Isso porque os funcionários não precisam ouvir do responsável pela produção que eles devem fazer o trabalho arriscado, eles simplesmente sabem que se não o fizerem serão altamente mal vistos ou até punidos.

De fato, a empresa estudada, presa pelo bem estar dos funcionários neste sentido, evitando que eles se arrisquem em trabalhos de maior complexidade. Mas, segundo os próprios funcionários, em outras empresas a demissão pode ser imediata no descumprimento do trabalho que envolve o risco. Neste contexto, para garantir o emprego, a melhor decisão é executar a atividade sem refletir sobre as consequências que estas podem trazer.

Para J. Tittoni (2004, p. 02), que visibilizou através da fotografia a problemática de costureiras de Porto Alegre, “o trabalho produz uma infinidade de sentidos e significações para muito além das estratégias de geração de renda e de sobrevivência”. Assim, cada situação específica de um setor de trabalho deve ser entendida como algo produtor de subjetividade ao trabalhador, para além dos limites da empresa.

M. Veronese (2003) aborda as relações a partir do espelho da alteridade, explicando a constituição da identidade através da diferença que singulariza os sujeitos. Para a autora, o ser humano é

[...] portador de uma **história singular tecida nas relações** que estabeleceu, todo o acesso ao mundo é mediado, por isso ele, ou ela, é relacional por excelência. [...] O ser humano só se afirma num esforço de sentido, sem o qual não existe plenamente. Pensa-se e fala-se como o **instrumental da linguagem**, elemento que o costura ao mundo e a seus pares. (VERONESE, 2003, p. 2, grifo nosso)

Ou seja, o lugar do trabalho, quando atrelado pelo sujeito como algo da ordem da obtenção de objetos, fica mais próximo ao lugar de falta do que ao lugar de preenchimento. Essa teoria se aproxima muito da concepção de Dejours (1994), quando ele afirma que o trabalho se torna perigoso ao psiquismo no momento em que “ele se opõe à sua livre atividade” (p.24) consumindo por completo o simbólico deste sujeito a ponto de torná-lo invisível, ou alienado em uma linguagem marxista.

F. Guattari e S. Rolnik (1996) partem do entendimento da subjetividade desde a releitura da psicanálise e entendem a subjetividade como “produzida por agenciamentos de enunciação” (p. 31). Desta forma, a subjetividade entendida pelos autores tem uma compreensão mais social e das relações do sujeito com as análises do cotidiano, sem descartar a importância do individual. Assim,

[...] tudo o que é produzido pela subjetividade capitalística – tudo o que nos chega pela linguagem, pela família e pelos equipamentos que nos rodeiam – não é apenas uma questão de idéia, não é apenas uma transmissão de significações por meio de enunciados significantes. Tampouco se reduz a modelos de identidade, ou a identificação com pólos maternos, paternos, etc. **Trata-se do sistema de conexões diretas entre as grandes máquinas produtivas, as grandes máquinas de controle social e as instâncias psíquicas que definem a maneira de perceber o mundo.** (GUATTARI; ROLNIK, 1996, p. 27, grifo nosso)

Pensando no setor elétrico, a subjetividade se produz a partir de todas estas relações do trabalhador, além do agravante de estar submetido ao risco constante de acidentes de trabalho; o que, por sua vez, também modifica as regras do próprio trabalho, da relação com a família, com a sociedade, etc. De todo modo, as teorizações apresentadas serão importantes para pensar, em diferentes aspectos, a constituição da subjetividade do trabalhador eletricitário.

Assim, a subjetividade

[...] está em circulação nos conjuntos sociais de diferentes tamanhos: ela é *essencialmente social e vivida por indivíduos em suas existências particulares*. O modo pelo qual os indivíduos vivem essa subjetividade oscila entre dois extremos: uma relação de alienação e opressão, na qual o indivíduo se submete à subjetividade tal como a recebe, ou uma relação de expressão e de criação, na qual o indivíduo se reapropria dos componentes da subjetividade, produzindo um processo que eu chamaria de **singularização** (GUATTARI; ROLNIK, 1996, p.16, grifo do autor).

Será que nas empresas há espaço para que os indivíduos constituam as suas subjetividades de forma singularizada, no sentido proposto pelos autores? Em termos de segurança, os funcionários costumam dizer que os procedimentos do setor são padrões que não valorizam a individualidade e o modo de trabalho de cada um. Por exemplo, se o estabelecido é que o funcionário deixe o corpo inclinado para um lado ao realizar uma manobra, é cobrada dele sempre esta mesma postura? Mesmo que, se o fizer pelo lado oposto, nada interfira na sua segurança e ele eventualmente prefira inverter, estes procedimentos todos não levam em consideração a individualidade dos trabalhadores, gerando esta relação de alienação e opressão que tratamos acima, que sempre deixam o trabalhador operacional, da produção, numa posição muda diante da própria forma de fazer o seu trabalho.

Neste jogo das relações,

[...] a subjetividade é produzida por agenciamentos na enunciação. Os processos de subjetivação, de semiotização – ou seja, toda a produção de sentido, de eficiência semiótica – não são centrados em agentes individuais (no funcionamento de instância intrapsíquicas, egóicas, microsociais), nem em agentes grupais. Esses processos são duplamente descentrados. **Implicam no funcionamento de máquinas de expressão que podem ser tanto de natureza extrapessoal, extra-individual** (sistemas maquímicos, econômicos, sociais, tecnológicos, icônicos, ecológicos, etológicos, de mídia, enfim sistemas que não são mais imediatamente antropológicos), **quanto de natureza infra-humana, infrapsíquica, infrapessoal** (sistemas de percepção, de sensibilidade, de afeto, de desejo, de representações, de imagens, de valor, de modos de memorização e de produção idéica, sistemas de inibição e de automatismos, sistemas corporais, orgânicos, biológicos, fisiológicos, etc.). (GUATTARI; ROLNIK, 1996, p.31, grifo nosso).

Por está ótica de produção subjetiva, o presente estudo pode ser lido, sempre levando em consideração considerando a complexidade das produções subjetivas. Desta forma, toda a “produção da fala, das imagens, da sensibilidade, a produção do desejo

não se cola absolutamente a essa representação do indivíduo, além disso, “essa produção é adjacente a uma multiplicidade de agenciamentos sociais, a uma multiplicidade de processos e produções maquínicas, a mutações de universos de valor e de um universo histórico” (GUATTARI e ROLNIK, 1996, p.32).

Por esta razão, em certos contextos sociais e semiológicos,

[...] a subjetividade se individualiza: uma pessoa tida como responsável por si mesma, se posiciona em meio a relações de alteridade regidas por usos familiares, costumes locais, leis jurídicas... Em outras condições, a subjetividade se faz coletiva, o que não significa que ela se torna por isso exclusivamente social. Com efeito, o termo **“coletivo” deve ser entendido aqui no sentido de uma multiplicidade que se desenvolve para além de indivíduo, junto ao socius, assim como aquém da pessoa, junto a intensidade pré-verbais, derivado de uma lógica dos afetos mais do que uma lógica de conjuntos bem circunscrito.** (GUATTARI, 1998, p. 19, grifo nosso)

Isso quer dizer que a subjetividade não deixa de ser as afetações do sujeito e a forma com que ele vai também transformar o mundo em que vive através das suas relações, “produzida por instâncias individuais, coletivas e institucionais” (GUATTARI, 1998, p. 11).

Nesta proposta teórica lidamos com uma relação que vai muito além da criada pela dicotomia sujeito-objeto, de onde se derivam uma série de correntes teóricas. Imbuídos desta perspectiva,

[...] essa subjetividade prática, aquém da relação sujeito-objeto, continua, com efeito, se atualizando através de coordenadas energético-espácio-temporais, no mundo da linguagem e de múltiplas mediações; mas o que importa, para captar o móvel da produção de subjetividade, é apreender, através dela, a pseudodiscursividade, o desvio de discursividade, que se instaura no fundamento da relação sujeito-objeto, digamos numa pseudomediação subjetiva. (GUATTARI, 1998, p. 38)

Por esta óptica,

[...] na raiz de todos os modos de subjetivação, essa subjetividade prática é ocultada na subjetividade racionalista capitalística, que tende a contorná-la sistematicamente. A ciência é construída sobre uma tal colocação entre parênteses desses fatores de subjetivação que só

encontram o meio de vir à expressão colocando fora de significação certas cadeias discursivas. (GUATTARI, 1998, p. 39)

Para dar conta de apresentar neste estudo uma discussão que proponha a interlocução do risco visto sobre o ponto de vista psicossocial, não à toa, levantamos discussões que vão do trabalho capitalístico, discutido a nível mais generalista, ao sofrimento sócio-psicológico sentido individualmente em cada trabalhador do setor elétrico. Cada uma destas características se refere a uma *dobra* nos processos de subjetivação, conforme menciona R. Silva (2005) se apropriando dos conceitos de G. Deleuze.

Neste mundo que coexiste dobrado, quatro tipos de dobras estariam presentes em qualquer tipo de subjetivação.

A primeira concerne à “parte material de nós mesmos que vai ser cercada, apanhada na dobra” (o corpo, entre os gregos; a carne, entre os cristãos, e assim por diante). A segunda é a “regra singular” pela qual “a relação de forças é vergada para tornar-se relação consigo” (pode ser tanto uma regra “divina”, “racional”, “estética”, ou outra, conforme o caso). A terceira é a maneira pela qual se constitui uma relação entre saber e verdade. A quarta se refere àquilo que, de diferentes maneiras, o sujeito espera (a eternidade, a saúde, a liberdade ou a morte). Esta última dobra pressupõe uma divisão entre dentro e fora. (SILVA, 2005, p. 24, grifo do autor)

São muitas as inferências que se pode fazer com o nosso objeto de estudo e o processo de subjetivação proposto. A questão que salta aos olhos talvez seja a exploração da própria noção de *dentro e fora*, advindo da estrutura da dobra. A dimensão do risco faz parte desta lógica que por vezes compõe o sujeito e por outras se apresenta de modo alheio a ele, mas mesmo assim o afeta – e sem que sequer ele possa controlar.

A relação dos sujeitos com as regras estéticas nos levam a incluir nas discussões sobre o risco aspectos da masculinidade, que vão ter referências diretas (especialmente na análise dos dados) com a forma com que estes trabalhadores irão lidar com, por um lado, a necessidade de enfrentar o risco e, por outro, de provar a todo custo a sua virilidade, coragem e, portanto, o enfrentamento de “corpo aberto” da eletricidade. Focamos esta discussão nas teorizações de P. Bourdieu sobre a masculinidade, porém, há outras abordagens de absoluta relevância que não serão apresentadas neste estudo

unicamente por este não se tratar de um estudo cuja centralidade é as relações de gênero.

2.2.1 Identidade masculina

Trago à discussão uma teorização sobre a masculinidade, não só pelo fato de os homens serem a esmagadora maioria entre os que trabalham neste setor, mas também por serem notáveis as afirmações da masculinidade em virtude do trabalho ligado ao risco.

É importante destacar, no entanto, que a relação da masculinidade com o risco é apenas um dos aspectos importantes a ser estudado. Existem outras tantas variáveis, não menos importantes, mas que serão aprofundadas em outros estudos.

Embora as questões acerca do gênero venham mudando ao longo do tempo, “a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente constituída entre os gêneros e, principalmente, da divisão social do trabalho” (BOURDIEU, 2003, p.20).

Assim o trabalho, socialmente construído juntamente com outros tantos aspectos da humanidade, paralelamente a dominação do masculino, foi ditando formas diferentes de labor para homens e mulheres. Primeiramente, o fato das mulheres ficarem em casa para cuidar dos filhos e, em contrapartida, os homens dedicar-se ao trabalho, foram marcando socialmente o gênero da dominação. Assim,

[...] a divisão das coisas e das atividades (sexuais e outras) segundo **a oposição entre o masculino e o feminino recebeu a necessidade objetiva e subjetiva de sua inserção em um sistema de oposições homólogas**, alto/baixo, em cima/embaixo, na frente/atrás, direita/esquerda [...]. Semelhantes na diferença, tais oposições são suficientes concordes para se sustentarem mutuamente, no jogo e pelo jogo inescotável de transferências práticas e metáforas; e também suficientemente divergentes para conferir, em cada uma, uma espécie de espessura semântica, nascida da sobredeterminação pelas harmonias, conotações e correspondências. (BOURDIEU, 2003, p.16, grifo nosso).

Esse sistema de oposições descrito por Bourdieu vai fazer com que o trabalho braçal, por exemplo, seja marcado pela virilidade do homem, enquanto as mulheres vão

sobrar os trabalhos mais leves e menos reconhecidos. Pensando nos trabalhos que envolvem riscos, pode-se pensar de imediato na configuração de um tipo de trabalho ainda essencialmente marcado pelo masculino, o que de fato acontece.

Pensando na formação da identidade masculina, é mais fácil para o homem estar à frente de uma função considerada superior, de dominação, a estar ocupando algum cargo já exercido ou caracterizado pela presença feminina. Ocupar cargos ou estar em situações comuns à da mulher pode fazer com que o homem perca automaticamente o seu lugar de dominação; por isso o gozo do trabalho com o risco como algo importante na formação identitária.

Pensando nesta relação histórica e socialmente construída de dominação, a diferenciação é algo fundamental para a consolidação de uma identidade viril.

Se a relação sexual se mostra como uma relação social de dominação, é porque ela está construída através do princípio de divisão fundamental entre o masculino ativo e o feminino passivo, e porque este princípio cria, organiza, expressa e dirige o desejo – o desejo masculino como desejo de posse, como dominação erotizada, e o desejo feminino como um desejo da dominação masculina, como subordinação erotizada, ou mesmo, em última instância, como reconhecimento erotizado da dominação. (BOURDIEU, 2003, p.31).

Nesse sentido, trabalhar com o risco também é garantir uma posição de virilidade e garantia de dominação identitária masculina. Isso fica visível na fala dos trabalhadores do setor elétrico, que ao mesmo tempo mostram-se descontentes por trabalhar em algo sujo, pesado e que envolve tantos riscos; mas discursam orgulhosos por serem os únicos entre muitos capazes de fazer tal atividade. É também uma maneira de manter sua virilidade em épocas onde as mulheres já ocupam muitos cargos de trabalhador que antes dos avanços do movimento feminista eram impensáveis.

O autor entende como virilidade “uma noção eminentemente *relacional*, construída diante dos outros homens, para os outros homens e contra a feminilidade, por uma espécie de medo do feminino, e construída, primeiramente, dentro de si” (BOURDIEU, 2003, p.67); o que vai ao encontro com a formação da identidade – até porque uma está presente na outra e ambas se compõem mutuamente –, especialmente pela lógica da diferenciação como constituição identitária primeira.

Este enaltecimento da identidade ligada à virilidade também pode ser relacionada com a negação do risco pelos trabalhadores - além da negação do risco pelo próprio risco, como veremos na discussão do próximo capítulo. Já que pela constituição

hierárquica de dominação dos gêneros, enfrentar o risco “de corpo aberto” ou sem os equipamentos de segurança necessários pode ainda garantir esta virilidade masculina pelo trabalho.

Além disso, o maior risco é justamente quando se ignora o risco como forma de defesa, sendo mais perigoso para os trabalhadores a negação de uma situação perigosa que a preocupação sobre este risco.

Os *arigós*, como se referem a si mesmos, têm muito presente a força como instrumento primeiro de trabalho, já que para eles o trabalho se constitui no que diz respeito ao uso intenso do corpo numa construção material. Assim, a preocupação com o lazer e tempo de descanso para eles não é central, já que o trabalho parece estar emoldurado como uma constância, até mesmo no tempo livre, quando passam a dedicar-se ao trabalho de reforma e melhoria da casa, por exemplo, segundo relatos deste estudo.

Embora tratado com naturalidade por eles, o termo *arigó* é uma maneira muito comum dos trabalhadores se referirem aos sujeitos que têm funções ligadas à produção. O antônimo do *arigó*, segundo eles, é o funcionário que trabalha no escritório, sentado o dia inteiro em ambiente climatizado. Os *arigós* estariam expostos, como de fato estão, às mais diversas adversidades do clima e de diferentes ambientes, sendo os profissionais que vão operar o que os sujeitos do escritório projetam.

Isso tudo, porém, não exclui desta discussão o demérito que há por trás do conceito de *arigó*. Este usualmente é empregado para falar do funcionário não só que executa a tarefa, mas o que seria frequentemente considerado pouco importante ou relevante para esta cadeira produtiva.

Apesar de esse termo demarcar com nitidez a divisão do trabalho, os funcionários afirmam que preferem as atividades mais manuais e que não aguentaram ficar “trancados” dentro de uma sala o dia todo. Ainda, por obviedade, há muita incoerência no que foi projetado para a obra elétrica e o que de fato pode ser produzido, o que reforça ainda mais o discurso dos *arigós* sobre a falta de conhecimento da realidade por parte de quem não trabalha junto à produção, já que “para conhecer a rede elétrica é preciso estar em contato com ela”. Nisso podemos somar toda a virilidade presente no discurso de quem se honra por ser o operador e construtor de objetos, principalmente de tal risco.

Para P. Bourdieu (2003), este posicionamento sugere a manutenção do *ponto de honra* que é um sistema de estratégias de reprodução pelas quais

[...] os homens, detentores do monopólio dos instrumentos de produção e de reprodução do capital simbólico, visam a assegurar a conservação ou o aumento deste capital: estratégias de fecundidade, estratégias matrimoniais, estratégias educativas, estratégias econômicas, estratégias de sucessão, todas elas orientadas no sentido de transmissão dos poderes e privilégios herdados. (BOURDIEU, 2003, p.62)

A manutenção dos postos de trabalho ligados diretamente a produção, especialmente os que exigem maior aperfeiçoamento e cuidado, garantem de alguma forma a posição da identidade do homem neste local de poder e dominação. O risco acaba vindo de encontro com a permanência de legitimidade do poder, na medida em que sustenta a profissão na virilidade masculina e dominante construída. Essa constatação pode ser vista de forma positiva, porque garante uma identidade profissional ao sujeito bem definida e fortalecida, por outro lado, o gozo no enfrentamento do risco para a manutenção de tal identidade vai se apresentar como um risco ainda maior.

Não raro, observamos trabalhadores desafiando o risco, como forma de sustentar sua própria identidade, de pôr-se a prova. Em contato com trabalhadores do setor, o risco chega a ser exaltado no sentido de sustentar esta identidade viril, muito embora que ao mesmo tempo este risco não é tratado como tal, como algo que coloque em pauta a segurança do trabalhador. O risco, assim, é também usado como objeto de identificação.

2.3 Sobre os riscos

O que é visível, plenamente inteligível, é o caráter firme, audacioso, mesmo em sua tranqüilidade, de todos esses rostos crestados pelo sol, pela chuva e pelo vento.

Charles Baudelaire (Sobre a modernidade)

Os riscos representam boa parte dos males que cercam a sociedade nos dias de hoje. Embora ainda pouco estudado no cenário do trabalho, o risco é trabalhado em

sentidos mais amplos na sociologia que tomaremos como base para o entendimento nas rotinas laborais.

Para U. Beck (2002, p. 5), que constrói o entendimento do risco como algo mais ligado à transformação dos fatores ambientais, “es el enfoque moderno de la previsión y control de consecuencias futuras de la acción humana, con diversas consecuencias no deseadas de la modernización radicalizada”. Esta concepção, embora mais ampla e que se refere ao *risco da sociedade global*, indica a noção de controle das consequências futuras. Ou seja, trata o risco como algo que anuncia uma situação de perigo e, portanto, deve ter a atenção a fim de ser evitado.

Para o autor, entre os aspectos que estão ligados com a sociedade do risco global, poderíamos destacar a extensão do setor informal, a flexibilização do trabalho, a desregularização de setores da economia e das relações de trabalho, a perda da legitimidade do estado, o crescimento do desemprego e do subemprego, as intervenções das multinacionais e o conseqüente aumento da criminalidade e dos elevados índices de violência.

U. Beck trata da questão do trabalho não como central no entendimento do risco, mas o considera como fator de mudanças sociais que merecem destaque enquanto produtoras de novas subjetividades. Da mesma forma, o que entendemos por risco, para muito além da situação de perigo em que os trabalhadores do setor elétrico estão expostos, diz respeito a esta gama de fatores mais diversos que vão compor o sofrimento do trabalhador.

A fim de propor a diferenciação da unidade de risco e perigo, trazemos o conceito proposto por Serrano (2009), autor que o discute numa perspectiva sociológica. Para ele,

[...] ao utilizar a diferença risco/perigo, partimos do pressuposto de que todo observador precisa de uma diferença ou distinção, porque de outra forma não poderia caracterizar o que pretende observar. Entretanto, um observador não pode observar o outro lado da diferença quando está usando a diferença, porque a transição de um lado para outro necessita de tempo. É por isso que quem observa com o olhar do risco não pode - ao mesmo tempo - observar com o olhar do perigo. (SERRANO, 2009, p. 234)

De tal modo,

[...] a diferença risco/perigo indica que, para ser definido o conceito de risco, precisamos do conceito de perigo e o oposto. Por exemplo, uma inundação é um perigo, porém, aquele que constrói sua casa no leito de um rio expõe-se a um risco. Um furacão é um perigo, mas quem provoca o aquecimento global se (e nos) expõe a um risco. A inundação, o terremoto e o furacão são o mesmo fenômeno, mas podem ser contemplados a partir de dois pontos de vista. (SERRANO, 2009, p. 233 e 234)

Apenas por volta século XV se introduz o conceito de risco para caracterizar situações que, se supõe, não estavam bem caracterizadas com termos muito antigos como sorte, perigo, acaso ou medo. Ou seja, o risco é um complexo cultural, conceito próprio da modernidade (SERRANO, 2009). Pensando no nosso objeto de estudo central, o risco dos trabalhadores do setor elétrico, poderíamos definir, segundo a proposta do autor, que a eletricidade é perigosa, mas o fato de trabalhar com a eletricidade – assim como a todos os demais fatores aqui implícitos – expõe os funcionários a uma situação de risco.

O autor ainda considera outros aspectos do risco, como a sua dimensão econômica, ecológica e etc., descrição que não faremos nesta ocasião. Contudo, é importante ressaltar o conceito de risco, para o nosso entendimento, é amplo, situacional e que implica numa vasta cadeia de relações. Isso faz com que as situações de risco sejam tão difíceis de serem descritas e, principalmente, se serem controladas.

A. Giddens (2002) é um autor central na categoria onde discutiremos o risco invisível. O autor faz uma reflexão acerca da segurança ontológica, percorrendo a noção de risco no sentido amplo, podendo ser aplicado a diversas situações. O autor recorre à psicanálise da infância para compreender os processos de estruturação da identidade, o que será fundamental para a subjetividade do sujeito adulto. Para ele, “a manutenção da vida, nos sentidos corporal e da saúde psicológica, está inerentemente sujeita ao risco” (GIDDENS, 2002, p. 43).

Para compreender melhor a origem desta concepção de risco, utilizamos o risco invisível presente em situações de trabalho. O autor descreve a criação da confiança básica que

[...] a criança, em circunstâncias normais, investe nos que cuidam dela – argumento – pode ser vista como uma espécie de inoculação emocional contra ansiedades existenciais – uma proteção contra ameaças e perigos futuros que permite que o indivíduo mantenha a esperança e coragem diante de quaisquer circunstâncias debilitantes que venha a encontrar mais tarde. **A confiança básica é um**

dispositivo de triagem em relação a riscos e perigos que cercam a ação e a interação. É o principal suporte emocional de uma carapaça defensiva ou casulo protetor que todos os indivíduos normais carregam como meio de prosseguir com os assuntos cotidianos. (GIDDENS, 2002, p. 43, grifo nosso)

O autor descreve este processo de desenvolvimento da confiança básica no início da vida por ser uma marca essencial a noção de segurança para a vida adulta. O que ele entende por “indivíduos normais” são justamente os que fazem este vínculo inicial de segurança com o cuidador, vínculo este essencial para a manutenção de uma identidade estruturada do adulto.

O entendimento de confiança básica inicial pode ser entendido, mesmo quando usado para descrever uma cena inicial da infância, nas mais diversas formas sociais, como é o caso do trabalho. Se os trabalhadores tiveram um vínculo de confiança com a empresa, que se mostra preocupada com o bem estar do funcionário, por exemplo, cedendo equipamentos de proteção individual e estimulando o uso e importância dos mesmos, já estaria sendo proporcionada, seguindo a lógica de Giddens, a noção da segurança ontológica.

O autor entende a confiança como “o modo de lidar com as ausências de tempo e espaço implicadas na abertura do espaço potencial” (GIDDENS, 2002, p. 45). Suportar estas ausências, principalmente no início da vida, para o entendimento da psicanálise é o que vai proporcionar uma vida mais segura, com menos medos e ansiedades. Confirma a simbologia de uma função materna que vai e volta, dando a segurança ao bebê nas ausências que podem ser sentidas e suportadas.

Usando esta lógica como representação ao nosso estudo junto ao trabalho, as empresas também têm o dever de provocar situações que permitem que o trabalhador crie uma segurança do trabalho. Para tanto, o risco deve ser reconhecido, nomeado e tratado às claras com os funcionários.

A passagem discursiva do risco – invisível para visível – é essencial na produção da segurança ontológica e na conseqüente diminuição da ansiedade dos funcionários. Ora, se diminui a ansiedade também se reduz o sofrimento psíquico e, conseqüentemente, alguns riscos.

A. Giddens (2002) entende como invisível “o que não pode ser posto em palavras” – sendo os intercâmbios com pessoas e objetos ao nível da prática diária – o que vai constituir a condição necessária do que pode ser dito, dos significados envolvidos na consciência prática (p. 45). Assim, o trabalho de tornar o invisível algo

visível se dá na prática discursiva, o que vai possibilitar a tomada de sentido e produção de significados.

Podemos entender este trabalho, de tornar o risco invisível em algo visível, ou dizível, a condição necessária para a elaboração do sofrimento psíquico. Algo que fica na ordem do invisível – e, portanto, indizível – vai ser o grande produtor da ansiedade e da falta de segurança ontológica.

De qualquer forma, A. Giddens considera que

[...] todos os indivíduos desenvolvem um referencial de segurança ontológica de alguma espécie, baseado em vários tipos de rotinas. As pessoas lidam com perigos, e os medos associados a eles, em termos das “formulas” emocionais e comportamentais que passam a fazer parte do seu comportamento e pensamento cotidiano. A ansiedade também difere do medo na medida em que diz respeito (inconscientemente) a ameaças percebidas à integridade do sistema de segurança do indivíduo. (GIDDENS, 2002, p. 47)

Para o autor esta necessidade, a da sensação de segurança “é muito mais importante no ser humano do que os impulsos resultantes das sensações de fome ou de sede” (GIDDENS, 2002, p. 47). Isso se justifica porque a segurança ontológica, aqui compreendida em sentido muito amplo, é a condição necessária para que o indivíduo possa viver com um sentimento de proteção, que é fundamental para que ele possa desfrutar de certa tranquilidade.

Naturalmente, essa sensação de segurança não vai ser constante e os momentos de sofrimento e angústia vão existir, não só no ambiente de trabalho, como em todos os aspectos da vida no geral, das quais essas características são inerentes. Assim,

[...] como base de um sistema de administração de tensão, a **polaridade confiança/desconfiança é organizada em torno de relações entre projeção e introjeção como mecanismos da personalidade**. A introjeção infantil, segundo Freud, assimila a bondade externa e a certeza interna; a projeção trata um dano interno como malevolência externa. Esses mecanismos, baseados eles próprios na identificação, acabam sendo recobertos por várias formas psíquicas mais maduras. Mas retornam ao primeiro plano em situações extremas de ameaça ou crise. Subsequentemente, a maturação física do corpo prepara o terreno para a transição a uma nova fase do desenvolvimento. (GIDDENS, 1989, p. 33 e 34, grifo nosso).

Pelo relato dos eletricitários, eles se acostumam a trabalhar com o risco de acidente e, portanto, precisam lidar continuamente com o sentimento de insegurança do

trabalho. Uma relativa sensação de segurança é criada pela rotina do trabalho com a eletricidade. No entanto, não é preciso um grande evento para que esta suposta sensação de segurança dê espaço à insegurança (ou desconfiança) frente à relação com o trabalho ali colocada, fazendo com que o trabalhador utilize-se de mecanismos de defesa. Um exemplo de situação provocadora desta instabilidade ao funcionário é quando acontece um quase acidente, um evento sem gravidade, mas que poderia ter sido um acidente grave. Isso já é suficiente para trazer à tona uma mudança nos mecanismos de personalidade.

Para o entendimento das estratégias coletivas de defesa propostas por C. Dejours (1999), iniciaremos com uma breve descrição desse mecanismo na sua operação individual, trazido pelo autor da psicanálise. Para o autor,

[...] ao invocar a “interiorização” das pressões, mas por meio de estratégias de defesa contra o sofrimento: as estratégias coletivas de defesa, como por exemplo, na construção civil ou na indústria química, mas também as estratégias individuais de defesa, como a repressão pulsional entre os trabalhadores submetidos a um trabalho repetitivo com imposição de prazos, defesas que, a meu ver, sempre apresenta um risco potencial para a autonomia subjetiva e moral. Assim, o trabalho se revela essencialmente ambivalente. Pode causar infelicidade, alienação ou doença mental, mas pode também ser mediador da auto-realização, da sublimação e da saúde. (DEJOURS, 1999. p. 98)

Porém, as estratégias individuais de defesa

[...] têm importante papel na adaptação ao sofrimento, mas pouca influência na violência social, visto que são de natureza individual. A psicodinâmica do trabalho descobriu também a existência de **estratégias coletivas de defesa, que são estratégias construídas coletivamente**. Se, mesmo nesse caso, a vivência do sofrimento permanece fundamentalmente singular, as defesas podem ser objeto de cooperação. As estratégias coletivas de defesa **contribuem de maneira decisiva para a coerção do coletivo de trabalho, pois trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento**. (DEJOURS, 1999. p. 103, grifo nosso)

Por esta razão, partimos da premissa de que a negação do risco por parte dos trabalhadores do setor elétrico se deriva, em grande parte, da ativação inconsciente dos

mecanismos de defesa, essenciais para que o trabalhador consiga manter-se trabalhando em contato com o risco.

Essa construção coletiva de evidências, sobretudo no setor da construção civil trabalho pondo em risco a sua integridade física. E sentem medo. Para poder continuar trabalhando no contexto das pressões organizacionais que lhes impõe (ritmos, condições meteorológicas, adequabilidade ou não das ferramentas, existência ou não de dispositivos de segurança e prevenção, modalidade de comando, improvisação da organização do trabalho, etc.), eles lutam contra o medo por uma estratégia que consiste basicamente em agir sobre a percepção que eles têm do risco. Eles opõem ao risco uma negação da percepção e uma estratégia que consiste em escarnecer do risco, em lançar desafios, em organizar coletivamente provas de encenação de riscos artificiais, às quais todos devem depois submeter-se publicamente segundo fórmulas variáveis que podem chegar até o ordálio. (DEJOURS, 1999. p. 103)

Um bom exemplo que podemos trazer deriva de um dos momentos do grupo focal com uma das equipes, enquanto discutíamos os vídeos trazidos por eles. Visualizando os vídeos na execução do próprio trabalho, estava registrada uma brincadeira flagrando motorista da equipe que dormia na calçada durante o intervalo do almoço. Na situação, os demais componentes do grupo o cercaram com as fitas usadas para marcar a área de trabalho (fitas plásticas de cores pretas e amarelas) e as colocaram próximo a ele um cartaz escrito “local proibido”. Quando ríamos da brincadeira feita pela equipe um deles menciona:

Só assim para conseguir trabalhar. (Cláudio)

A afirmativa ressalta a importância dos mecanismos de defesa à saúde destes trabalhadores. Através das brincadeiras que podem parecer tolas e ingênuas e pelo aparente esquecimento ou desconsideração que se suportam, o fato de trabalhar em local perigoso, produzem a suficiente percepção de nunca saber como se retornará de uma atividade. Outros exemplos, sobre o relacionamento de grupos, trataremos em profundidade na categoria que discute cooperação. Ali, vemos que há a criação de conflito também como uma maneira de desviar o foco colocado no risco da atividade.

Por outro lado, este mecanismo põe o funcionário em risco na medida em que pode lhe conferir uma segurança para o trabalho que ele não tem e, assim, deixá-lo à vontade para arriscar-se nos momentos que poderiam ter maior controle se segurança.

Obviamente, tais estratégias tendem a agravar o risco, em vez de limitá-lo. Na verdade, funcionam somente em relação à *percepção* do risco que elas procuram banir da consciência. Ao *contrário*, com efeito, constata-se que no canteiro de obras se proíbe qualquer discurso sobre o medo, e que existem igualmente tabus associados a tais comportamentos de bravata, de resistência às normas de segurança, de indisciplina diante da prevenção etc. (DEJOURS, 1999. p. 103 e 104, grifo do autor)

Muitos dos funcionários, referindo-se ao momento do acidente, tratam o episódio como um “descuido”, ou um “esquecimento”. Ora, evidente que isso é um aspecto humano, que nos leva com frequência ao descuido do esquecimento. Porém, podemos tratar esses aspectos como um momento em que o funcionário estava operando sobre o comando dos mecanismos de defesa.

Esse mecanismo de defesa, seja individual ou coletivo, é produtor da eufemização do risco. Com isso, a eufemização imaginária da realidade “não é mais entendida como uma simples mentira, como uma enganação, pois permite ao homem seguir vivendo e exorcizando o mal da morte e o absurdo da vida, ao injetar-lhe esperança” (VARGAS, 2004/2005, p. 19).

Por esta razão, a própria reclamação

[...] enquanto tentativa de eufemização dos constrangimentos e do sofrimento no trabalho, leva a termo sua finalidade, espantando muitas vezes o tédio e propiciando até mesmo que a queixa e o lamento apareçam de forma lúdica. Além disso, como outros mecanismos coletivos de defesa, adquire mais força ao se radicalizar em ideologia defensiva, o que acaba por servir à própria organização do trabalho: as pessoas reclamam, mas não deixam de executar a tarefa da melhor forma que podem - apesar de todas as contradições presentes na mesma, e muitas vezes acabam por reclamar mais dos colegas do que, propriamente, da empresa em questão. Portanto, a reclamação, enquanto mecanismo de defesa canaliza a irritação preservando a execução da tarefa, mostrando por isso, ser uma genuína manifestação da psicopatologia da normalidade no trabalho. (HALLACK; SILVA, 2005, p. 78)

Notamos que a reclamação é constante entre os trabalhadores do setor elétrico, se que descrevem na maior parte do tempo, conforme observado nos grupos focais, descontentes ou desgostosos com o seu trabalho. Porém, agora sabemos que isso tem relação direta com o fato de trabalharem com o risco e precisarem de alguma maneira se defender desse peso que é estar em constante tensão.

Isso é o que garante que o trabalhador permaneça trabalhando – ou suportando o fato de estar correndo risco de morte eminente. Por outro lado, o leva a crer que o risco não é tão danoso quanto parece, fazendo com que ele deixe de lado os cuidados com o trabalho por ignorar que o risco existe. Esse fenômeno pode ser visto nos coletivos que, inclusive, compartilham essa eufemização do risco no trabalho.

No caso do trabalho de caráter coletivo (construção civil e obras públicas) trata-se de tarefas de grande envergadura que exigem vários dias ou mesmo várias semanas ou meses para a sua realização. O trabalho em equipe e a participação num grupo de operação cujo sentido é compreendido pelo conjunto dos operários tornam possível a realização de defesas coletivas. (DEJOURS, 1988, p. 40)

Enquanto eles compartilham o trabalho, compartilham também os sentimentos frente ao risco e suas estratégias defensivas. Como desenvolveremos mais adiante, a própria falta de cooperação entre os colegas de equipe pode ser uma ilustração do mecanismo de defesa que ali opera. Com isso,

[...] não seria justo subestimar o benefício mental de uma operação de caráter simbólico. Mas nós também não podemos deixar passar em silêncio seu modesto valor funcional e a sua dimensão estreita frente ao sofrimento. E nós não temos condições de admitir que estes mecanismos sejam suficientes na luta contra a angústia e a dor mental. É preciso admitir que é sobretudo individualmente que cada operário deve se defender dos efeitos penosos da organização de trabalho. (DEJOURS, 1988, p. 41)

Mais adiante, nos textos seguintes de C. Dejours carregamos a impressão de que o mecanismo coletivo de defesa passa a ser mais valorizado. De qualquer modo, é notável que, mesmo individual ou coletivamente, os mecanismos de defesa sejam um mal necessário ao enfrentamento da atividade laboral.

O autor ainda destaca outras duas formas de comportamento comuns a esses trabalhadores que lidam diretamente com o risco, ambas confirmadas pela nossa pesquisa: o uso bastante difundido do álcool e a proibição de verbalizar o medo, usando por sua vez a exibição de seus antônimos (DEJOURS, 1999).

Não aceitar partilhar o álcool, adotar condutas tímidas ou que denotem medo, recusar participar das provas de desafio ao risco, etc., tudo isso é infalivelmente considerado não uma atitude de sofrimento, e sim uma atitude feminina ou de “fresco”. **Furtar-se à estratégia coletiva de defesa é expor-se ao descrédito, ao**

desprezo, à exclusão da comunidade dos homens e por vezes até mesmo à perseguição implacável, aos golpes baixos, às armadilhas, às ciladas preparadas pelos outros. É correr o risco de tornar-se o alvo da vingança coletiva, que sempre toma a forma de insulto, de desqualificação e até de violência e humilhações sexuais. Tais estratégias são presentes em todas as situações de risco: química industrial, energia nuclear, pesca em alto mar e, obviamente, no Exército, onde os trotes adquirem as dimensões que conhecemos notadamente, nos batalhões disciplinares, na Legião Estrangeira, nos comandos, etc. A estratégia de defesa do cinismo viril observada entre os gerentes das empresas de ponta apresenta as mesmas características estruturais que a dos operários em construção. (DEJOURS, 1999. p. 104, grifo nosso)

De fato, notamos que os comportamentos citados pelo autor de forma generalizada entre os trabalhadores estudados é frequente. Contudo, entendemos que existem aspectos ligados aos conceitos de cooperação/individualização e dialogam com toda a lógica de trabalho capitalista e hierarquizado que servem para aprofundar os motivos pelos quais esses padrões se estabelecem. Essas questões retornarão para um estudo em profundidade em uma das categorias analíticas.

Sendo o trabalho um componente central na constituição do sujeito, este vai ser um espaço onde a produção da sensação de segurança – ou não – vai abarcar diretamente a constituição de uma subjetividade de mesma espécie. Aqui mora a relevância de se estudar a dimensão dos riscos invisíveis enquanto produtores diretos de sofrimento psíquico no trabalho.

C. Dejours quando trata do “fator humano”, afirma a dificuldade dos profissionais psicossociólogos ou sociólogos na inserção da temática da segurança do trabalho. “Engajar-se nesse campo é marchar a descoberto, sem a proteção do conhecimento” (DEJOURS, 2003, p. 20). Aqui, ele discute sobre a dificuldade de se manter um trabalho na área da segurança, que demanda um amplo conhecimento do homem, ou das ciências humanas, e do processo de trabalho que vem da ergonomia, ou das ciências da natureza. Assim, para o psicossociólogo ou sociólogo

[...] é muito difícil aventurar-se pelo que desconhecer sobre o conceito de trabalho, no que ele não é, em geral, um especialista. Ao contrário, para o ergonomista ou para o técnico de segurança do trabalho que se interessa pela falha humana, é difícil empenhar-se no terreno do homem, do sujeito e das relações sociais, porque ele não é, em geral, um especialista em psicologia ou sociologia. (DEJOURS, 2003, p. 20).

Esta problemática epistemológica, na medida em que ainda não compreende uma área de estudo que dê conta da demanda posta, faz com que lancemos a questão: Quais as dimensões da conduta humana elucidadas pelas ciências do homem no trabalho, que deveriam ser reconduzidas em toda teoria do fator humano, independente de sua orientação e de sua metodologia? (DEJOURS, 2003, p. 20).

Até então, os acidentes de trabalho costumam ser tratados ou como um erro por parte do trabalhador que não cumpriu o procedimento, ou como uma insuficiência no procedimento, razão do aumento das exigências de uso de equipamentos por parte dos trabalhadores. Na nova proposta do trabalho, sobretudo se tratando do risco,

[...] deve-se admitir que o trabalho não decorre jamais da “execução”, mas que todo trabalho implica uma parte de gestão da distância entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real, isto é, que ele decorre ainda, por um lado, de uma dimensão estritamente humana, e mesmo inter-humana, resultante da ação (DEJOURS, 2003, p. 25).

Desta forma, é possível admitir a subjetividade do trabalhador como parte integrante do risco invisível. Sendo assim, esta parcela de subjetividade quando incluída entre as propostas de intervenção da empresas, no que diz respeito à criação de um espaço para o cuidado do ser humano, contribui para amenizar as formas de sofrimentos psíquicos que também colocam em risco a vida do sujeito no ambiente de trabalho. “Trata-se, pois, de direcionar desta vez a investigação científica para os processos intra-subjetivos e intersubjetivos e para as relações entre os indivíduos e a organização” (DEJOURS, 2003, p. 26).

Por isso a importância de trabalhar com estes dois olhares acerca do mesmo assunto de forma integrada. A segurança do trabalho ainda é uma área muito desafiadora às ciências humanas, que pouco tem se implicado nesta discussão que até então não lhe dizia respeito.

O risco é via de regra, coletivo, na maioria das situações de trabalho onde vários operários colaboram na mesma tarefa. Enfim, mesmo se o risco é combatido por medidas e regras de segurança, ele quase sempre conta com uma prevenção incompleta pela organização do trabalho, seja devido à limitação dos investimentos necessários, seja porque o risco ou suas manifestações são mal conhecidos. É o caso das indústrias que operam em fluxo contínuo, **onde muito frequentemente é um acidente que revela a existência de um risco até então desconhecido.** São eficazes apenas as medidas de proteção

chamadas de “proteções coletivas” – por exemplo: as telas de proteção ao longo dos andaimes. Quase sempre propõe aos trabalhadores apenas medidas preventivas individuais, que podem ter um caráter material (dispositivos de proteção) ou um caráter psicológico (regras de segurança). Às vezes, **o próprio risco continua, sem que nenhuma prevenção seja colocada à disposição dos operários.** (DEJOURS, 1988, p. 64, grifo nosso).

Além de todos esses aspectos levantados pelo autor, pode-se somar a nossa compreensão de que todo ou qualquer fator psicossocial que possa vir a abalar o sujeito deve fazer parte deste entendimento de risco. Tomando como exemplo, o histórico dos acidentes fatais nesta empresa – que felizmente há muitos anos não acontece – nos mostra que um dos acidentes, por exemplo, o funcionário ao sair de casa para ir trabalhar teve uma briga séria com a filha. Além de todos os fatores técnicos as variações psicossociológicas devem ser observadas, sobretudo por se tratar de um trabalho tão perigoso.

Não são muitos os estudos feitos no setor. De qualquer forma, abordaremos brevemente alguns deles no item seguinte.

2.3.1 Setor elétrico e seus riscos específicos

De acordo com bibliografia revisada, há pouca produção teórica que diga respeito ao setor de montagem de rede elétrica. De todos os modos, respeitadas as devidas especificidades de cada estudo, apresento alguns dados relevantes à pesquisa em questão.

M. Martinez e M. Latorre (2008) em “Saúde e capacidade para o trabalho de eletricitários do Estado de São Paulo” diferenciam os grupos de eletricitários, ou eletricitistas, vindos de empresas recentemente privatizadas ou ainda estatais que possuem uma série de benefícios aos seus funcionários. Estas costumam garantir assistência à saúde, previdência privada, programas preventivos de saúde ocupacional e segurança no trabalho, além de bons salários. Essa é a característica do grupo apresentado pelo estudo, que aponta para índices de escolaridade e prática de atividade física superiores à prevalência da população em geral do estado de São Paulo.

Para trabalhadores de empresas terceirizadas e empreiteiras, entretanto, que é caso deste estudo, o processo de privatização e reestruturação produtiva do setor resultou em deterioração das relações de trabalho, o que não acontece aos que tiverem o seu vínculo empregatício preservado (MARTINEZ e LATORRE, 2008). Isso é visível na fala dos trabalhadores do setor, que lembram nostálgicos da época em que a profissão era mais valorizada dada a complexidade da função.

Contudo, o estudo dos eletricitários de São Paulo descreve a complexidade dos riscos do setor que cada muito bem à realidade do nosso estudo.

O trabalho dos eletricitários é caracterizado pela presença de **demandas físicas e mentais importantes**, sendo que os riscos à saúde e segurança dos trabalhadores são considerados elevados, coexistindo **riscos de origem elétrica** (choque elétrico e exposição a campos eletromagnéticos), **mecânicos** (quedas e acidentes de trânsito), **biológicos** (ataques de animais e contaminação biológica), **químicos** (contaminantes em ambientes fechados), **físicos** (ruído, calor, frio e chuva), **biomecânicos** (movimentação e posturas inadequadas, transporte de cargas) e **psicossociais** (pressão de prazos e de responsabilidades, volume de trabalho, solução de problemas e tomada de decisões, necessidade de adaptação a novas tecnologias, pressão de chefias e de clientes). (MARTINEZ; LATORRE, 2008, p.03, grifo nosso).

Para além destes riscos, podemos incluir outros mais sutis, mas não menos preocupantes, que são comuns às demais profissões, como medo de ser demitido, de errar, de ser motivo de deboche entre colegas, etc. Todas estas situações **é o** retratam o que entendemos por risco invisível presente nas relações de trabalho e provocador de sofrimento psíquico.

Outro estudo que encontramos: a dissertação de V. Nogueira (1999) abordou as diferenças entre a realidade da CERJ - Companhia de Eletricidade do Rio de Janeiro - estatal e a atual privatizada, priorizando aspectos relacionados às condições de trabalho nestes diferentes momentos do processo da empresa.

Como forma de dar conta de tratar da complexidade do risco do setor elétrico, utilizamos toda a teorização acima exposta como elemento de um conceito ao denominamos Risco Invisível. Conforme apontado anteriormente, a fala dos trabalhadores traduz o risco invisível que é próprio da eletricidade, além de um conjunto de fatores que dizem respeito ao trabalhador e todas as suas múltiplas relações sociais.

2.4 Sofrimento sócio-psicológico e o trabalho discursivo

Conforme C. Dejours (1999) o mundo do trabalho pode até ser entendido numa conjuntura social que apresenta muitos pontos em comuns com uma guerra. Nela, as pessoas são divididas entre as que são excluídas do combate por não serem capazes e aos aptos, que por sua vez devem demonstrar desempenho sempre superior, no que diz respeito à disciplina, produtividade, disponibilidade e abnegação. Desta forma,

[...] o sofrimento aumenta, porque os que trabalham, vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição que hoje lhes é dada possa amanhã melhorar. (...) Assim, entre as pessoas comuns, a relação para com **o trabalho vai dissociando paulatinamente da promessa de felicidade e segurança** compartilhadas: para si, primeiramente, mas também para os colegas, amigos e os próprios filhos. (DEJOURS, 1999. p. 17, grifo nosso)

A questão do sofrimento do trabalho foi amplamente discutida nos movimentos sociais dos anos sessenta, o que provocou reivindicações salariais e sobre as condições e o significado do trabalho, o que hoje foi quase sistematicamente descartado do debate pelas grandes organizações sindicais (DEJOURS, 1999). É visível o distanciamento dos trabalhadores aos seus órgãos representativos, que acontece pela centralização do poder dos sindicatos e, ainda, pelo temor das próprias instituições a punição vinda das organizações, como a demissão, por exemplo.

Isso reforça aos sujeitos o sentimento de “privilégio” unicamente pelo acesso a uma remuneração, pouco importando em quais situações esse trabalho acontece. Dejours vai chamar atenção para a “*precarização da precariedade*” (1999. p, 51) que representa ao sujeito a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo, a neutralização da mobilidade coletiva contra o sofrimento, a estratégia defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez e, por fim, a individualização advinda do efeito da ameaça de demissão e precarização.

Assim, novos sujeitos se organizam em meio a este novo social, demandando da academia uma reformulação da compreensão do trabalho, de uma segunda configuração do social e a emergência de um novo território do saber, já que “ao processo de objetivação do social corresponde um processo de objetivação do indivíduo” (SILVA, 2005. p. 27).

Para C. Dejours (1999) “não há crise psicopatológica que não esteja centrada em uma crise de identidade” (p.34). Assim, a identidade do sujeito vai se constituir muito em decorrência da sua relação com o trabalho, que se inscreve na dinâmica de realização do sujeito. R. Fernandes e J. Zanelli (2006) consideram que do ponto de vista social, a ordem que se estabelece resulta do compartilhamento que ocorre na interação humana. Do ponto de vista individual, a identidade é elemento chave da realidade subjetiva e se encontra em relação dialética com a sociedade. Nesta acepção, o indivíduo é produto e produtor do sistema social.

V. Herédia (1999) afirma que a história do ser humano enquanto **ser social** se cria através do trabalho e, desta forma, pela produção e reprodução das suas condições de vida pautadas pelo sistema capitalístico. Para a autora, a crise da sociedade do trabalho pode também representar a crise das instituições sociais como um todo, a não ser que o trabalho passasse a não ser mais tratado como uma categoria central da sociedade.

Se o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização do ser social, ele, no capitalismo, passa a ser utilizado como forma de degradação do próprio ser humano, no momento em que o despersonaliza e o submete a uma condição de desumanização, de miséria humana, de desapropriação de seu sentido de ser. Dessa maneira, o trabalho, que deveria ser uma fonte de realização do ser humano, reduz-se a condição de subsistência e de desumanização, pois o transforma em objeto. Essa é a lógica perversa do trabalho na sociedade capitalista. (HERÉDIA, 1999, p. 27)

É fundamental também passarmos pela diferenciação de Dejours (1994) entre o trabalho fatigante e o equilibrante. Para o autor o trabalho sempre implicará numa carga psíquica. A diferença mora na forma como o sujeito vai internalizar esta carga. O **trabalho fatigante** se revela quando a energia psíquica se acumula, crescendo até aparecer a fadiga e, por conseguinte, a patologia. Este está muito próximo ao trabalho patológico, onde a carga não consegue ser aproveitada pelo sujeito como potencial de criação.

Ao contrário, o **trabalho equilibrante** acontece quando o sujeito reverte a carga psíquica em seu proveito. Neste caso acontece uma descarga psíquica e o trabalhador se sente melhor ao terminar a tarefa que antes de tê-la começado (DEJOURS, 1994). Isso vai de encontro com a discussão inicial do trabalho, que critica as abordagens

“motivacionais” ao trabalho. Estas impediriam a descarga psíquica e poderia acabar por somar, inclusive, ainda mais sofrimento ao trabalhador, sofrimento este que precisou permanecer na esfera do invisível.

É importante lembrar que, mesmo tenhamos apresentado o trabalho fatigante e o trabalho equilibrante didaticamente, ou seja, conceitualizados separadamente, ambos acontecem concomitantemente nas relações subjetivas do trabalhador com a organização laboral. De todo modo, é evidente que em alguns processos específicos, setores ou locais de trabalho vão causar mais prejuízos ao trabalhador em comparação com outros processos, setores ou locais.

“Há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições das organizações de trabalho” (DEJOURS, 1999, p. 28) e nisso se incluem todos os processos de regulação da atividade laboral imposta pelas organizações e pelas exigências de mercado. Existe um processo de produção de ‘equilíbrio’ e ‘sofrimento’ provocado, inclusive, pelo estigma das exigências do trabalho nesta nova morfologia, ou seja, há um processo invisível de poder e coerção que cobra níveis de exigência do sujeito mesmo que de forma não dita. Essa demanda de superação do próprio trabalho acaba sendo inerente ao mercado, independente da instituição – que pode agravar ou amenizar a intensidade deste sentimento de auto-exigência.

A exigência de rapidez de execução das tarefas é um traço marcante no trabalho contemporâneo. Isso remete à temporalidade, questão fundamental para compreender o contexto do trabalho hoje, e tema da próxima seção.

2.5 Aspectos da temporalidade no trabalho

Um ano passa rápido, o que demora pra passar é o minuto.

Maria Rita Kehl

A invenção do relógio mecânico, que ocorreu provavelmente em meados do século XII e XIII¹⁰, é um marco importante das mudanças mais expressivas de paradigma: o tempo, agora medido, passa a ser controlado e controlador numa nova lógica de “verdade”.

¹⁰ Dado disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Site> – acessado em 20/11/2010.

A vinda do relógio “acompanhou o desenvolvimento do comércio e uma necessidade cada vez maior de medir com exatidão o tempo” (SEVALHO, 1996, p. 3). Esta invenção vai ser o suficiente para uma nova organização dos sujeitos em sociedade, agora muito determinada pelo tempo, já que

[...] quando pergunto “que horas são?” ou “que dia é hoje?”, minha expectativa é que alguém, tendo um relógio ou um calendário, me dê a resposta exata. **Em que acredito quando faço a pergunta e aceito a resposta? Acredito que o tempo existe que ele passa, que pode ser medido em horas e dias**, que o que já passou é diferente de agora e o que virá também há de ser diferente deste momento, que o passado pode ser lembrado e esquecido, e o futuro, desejado ou temido. Assim, uma simples pergunta contém várias crenças não questionadas por nós. (CHAUI, 2000, p. 6, grifo nosso).

Esse conjunto de crenças são as construções paradigmáticas impressas na sociedade, que se alternam nas diferentes épocas. Entre estas, o tempo talvez seja a noção de verdade mais presente e menos discutida, embora pouco sentida enquanto a complexidade das suas afetações, justamente por estar tão enraizada e naturalizada. Mas o fato é que o tempo está acelerado pra todo mundo na contemporaneidade e a melhor forma de ver isso talvez seja observando a temática do trabalho sobre esse viés. Assim, entendendo a noção de tempo é possível entender algumas formas de organização da sociedade contemporâneas.

Uma marca importante a ser destacada da noção de tempo na contemporaneidade é a de uma organização do tempo e do espaço que não significa mais estrutura solidificada, de solidez e durabilidade. O tempo e espaço hoje estão marcados pela liquidez, estado que caracteriza a velocidade e o mal-estar na vida cotidiana. (TONELLI, 2008)

Seguindo nesta lógica, A. Giddens (2002) retrata a noção de tempo quando a presença do sentimento de insegurança, o tempo “pode ser entendido como uma série de momentos descontínuos separando as experiências prévias das subseqüentes de tal maneira que nenhuma ‘narrativa’ contínua possa ser sustentada” (p. 59).

Mostrando, mais uma vez, como a noção de tempo vai se alterando conforme as vivências ou as posições de cada sujeito no mundo vão se alternando, produzindo diferentes significados e sensações. Ainda para A. Giddens (2002), a descontinuidade na experiência temporal é, na maior parte das vezes, característica mais básica na presença

de muitos tipos de sentimentos. Para ele o tempo está vazio, mas é um modo de ser que relaciona o passado e o futuro.

Para D. Harvey (2009), autor central na presente discussão sobre o tempo capitalístico, o espaço e o tempo são categorias básicas da experiência humana, embora não sejam pouco estudadas no seu sentido mais real, porque costumam ser tratadas pelas atribuições do senso comum. O autor destaca ainda a inviabilidade de conferir ao tempo significados objetivos, já que é somente pela investigação dos processos materiais que se pode compreender o tempo.

Nesta perspectiva materialista

[...] as concepções do tempo e do espaço são criadas necessariamente através de práticas e processos materiais que servem à produção da vida social. Os índios das planícies ou os *nueres* africanos objetivam qualidades de tempo e de espaço tão distintas entre si quanto distante das arraigadas num modo capitalista de produção. **A objetividade do tempo e do espaço advém, em ambos os casos, de práticas materiais de reprodução social; e**, na medida em que estas podem variar geograficamente e historicamente, verifica-se que o tempo social e o espaço social são constituídos diferencialmente (HARVEY, 2009, p.189, grifo nosso).

Assim sendo, é fundamental o entendimento destas distintas formas de compreender o social para que se possa estabelecer uma relação de tempo entre elas. Esta relação é situacional, já que está em constante transformação, tanto a leitura social, quanto a noção de tempo que a acompanha.

D. Harvey (2009), seguindo seu estudo num percurso marxista, menciona que

[...] as condições de trabalho e de vida, a alegria, a raiva ou a frustração que estão por trás da produção de mercadorias, os estados de ânimo dos produtores, tudo isso está oculto de nós ao trocarmos um objeto (ou dinheiro) por outro (a mercadoria). Podemos tomar o nosso café da manhã sem pensar na miríade de pessoas envolvidas na sua produção. Todos os vestígios de exploração são obliterados no objeto – não há impressões digitais da exploração do pão de cada dia. (HARVEY, 2009, p.189).

O objeto simboliza em si a força – ou as forças de trabalho – que por sua vez denotam um tempo de investimento de cada trabalhador envolvido. Nesse sentido, tudo o que consumimos pagamos com o nosso tempo de trabalho. O interessante do capitalismo é que cada vez temos mais demandas de produtos para comprar, que de

alguma maneira vai nos situar socialmente, e menos tempo disponível, não só para trabalhar ainda mais, mas também para poder consumir o que se ganha.

Neste contexto, esses conceitos são fundamentais para que se possa compreender o *controle do trabalho*, que envolve,

[...] em primeiro lugar, alguma mistura de representação, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que tem de ser organizados não no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle bem amplo das capacidades físicas e mentais. E educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca de identidade através do trabalho, a iniciativa individual ou a solidariedade social) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação em massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelo vários setores do aparelho do Estado, e afirmadas pela simples articulação de suas experiências por quem faz o trabalho. Também aqui o “modo de regulamentação” se torna uma maneira útil de conceituar o tratamento dado aos problemas da organização da força de trabalho para propósitos de acumulação do capital em épocas e lugares particulares. (HARVEY, 2009, p.119).

Isso representa uma regulamentação, por sua vez, das temporalidades. Pensando na questão do risco, o momento mais propício de trabalho poderia muito bem ser pautado pela escolha do trabalhador, que viria, hipoteticamente, a desenvolver seu trabalho num momento em que ele estivesse bem para tal. Porém, no formato institucionaliza de trabalho pelo qual a grande parte dos setores se organiza, há um tempo estabelecido previamente de trabalho que serve para atender as demandas da empresa, podendo por vezes não respeitar a singularidade dos funcionários.

Esse “modo de regulamentação”, amplamente organizado e ideologicamente posto, como nos mostra as reflexões do autor, é absorvido a todos os instantes pelos trabalhadores – pós nós, trabalhadores – e passa a ser socialmente aceito, indiscutivelmente – ou quase isso – seguido. Ou seja, praticamente não se questiona o fato de ter que trabalhar sempre, nos mesmos horários, ou ter que ampliar a jornada de trabalho para dar conta de uma obra ainda não concluída. Isso já “faz parte” do mundo do trabalho.

Percorrendo brevemente o advento dos modos de produção fordista e taylorista, esses ajudam a construir subjetivamente a lógica de que uma

[...] produção de massa significa consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, um suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. (HARVEY, 2009, p.119, grifo nosso).

Este talvez seja o conceito que melhor dê conta de falas sobre as relações feitas ao longo deste estudo. Por essa via, se pode entender que a noção do tempo, como um todo, também é capaz de relacionar, por si só, os aparentes distintos pontos de análise que propusemos a esta pesquisa: relações de trabalho, capitalismo, cooperação/conflito, produção subjetiva, mecanismos de defase, produção de sofrimento, política, etc. todos inevitavelmente inter-relacionados com a compreensão do risco invisível – que por sua vez se desdobra em muitas e diferentes formas de conceber o risco.

METODOLOGIA

Técnica de coleta de dados - Análise dos dados

Diríase que una facultad que nos pareciera inalienable, la más segura entre las seguras, nos está siendo retirada: la facultad de intercambiar experiencias.

Walter Benjamín (El narrador)

Ao discorrer sobre o referencial metodológico com o qual trabalhamos, entendemos que este “traz consigo um conjunto de pressupostos sobre a realidade, bem como um instrumental, composto por uma série de conceitos, pelo treinamento do olhar e por técnicas de observação da realidade” (VÍCTORA, 2000. p 33). Ou seja, uma dimensão epistemológica (filosófica, pressupostos) e uma metodológica (procedimentos, ferramentas de pesquisa).

Porém, para a presente análise, destacaremos a importância da escolha de uma ferramenta adequada de pesquisa ao público alvo a ser pesquisado: funcionários do setor elétrico. Deste modo podemos dialogar as teorias metodológicas com a realidade empírica em questão. Neste caso, levantamos os ganhos e limitações em se usar como ferramenta de coleta de dados o grupo focal para um público de baixa escolaridade, já prevendo, evidentemente, estas mesmas condições às possíveis variações em todo o percurso da pesquisa, até a análise dos dados.

Através desta pesquisa, buscamos compreender a realidade dos trabalhadores do setor elétrico que convivem constantemente com o risco invisível a partir das relações que constituem suas subjetividades. Desta forma

[...] toda a ação do pesquisador sobre o real, a partir do momento em que propõe uma pesquisa, significa desencadear uma sequência de abstrações, cujo caráter isoladamente encontra sua validade no fato de constituir uma etapa para descobrir o que se oculta sob o imediatismo da evidência empírica. (QUEIROZ, 1991, p. 90).

Ou seja, buscamos uma realidade que é momentânea, específica e constituída através das relações sociais. Entendemos realidade como algo fluído e instável, que ganha sentido nos processos de interação.

Inicialmente nos propusemos a descrever e entender o risco invisível e as suas interferências na produção de subjetividade vinculada ao trabalho. Destarte, os grupos focais articulados com a teoria nos trazem subsídios para, inicialmente e centralmente, tornar visível a maior quantidade de riscos presentes no ambiente de trabalho dos

eletricitários. Entendendo o risco como todo e qualquer indicador de prejuízo ao trabalhador, o que ultrapassa o entendimento do risco técnico e já controlado pela segurança do trabalho.

Assim, o estudo se utiliza de um estudo de caso, sendo que esta metodologia busca entender o contexto de um recorte sobre determinada realidade onde algum fenômeno ocorre. A abordagem qualitativa permite que o pesquisador conheça o evento com profundidade, possibilitando a explicação de comportamentos. (VÍCTORA, 2000)

Corroborando com as especificidades do presente estudo, R. Yin (2002) faz uma definição técnica para o estudo de caso, o descrevendo como uma investigação empírica que “investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especificamente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (p.32). Pensando na subjetividade dos trabalhadores do setor elétrico, a relação da suas interações com o risco de trabalho ainda não está definido. Em função disso, o estudo de caso é uma delimitação mais viável a associações e atribuições de sentidos entre a vida dos sujeitos e o risco.

Ainda, para dar conta de explicar as questões que nos propomos precisamos escolher uma delimitação que compreendesse, não só a esfera coletiva e individual dos sujeitos, mas a vasta relação de fatores que há entre elas. Ou seja, o estudo de caso “contribui, de forma inigualável, para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos” (YIN, 2002, p. 21).

3.1 Técnicas de coleta de dados

Narrador e ouvinte irão participar de uma aventura comum e provarão, no final, um sentimento de gratidão pelo que ocorreu: o ouvinte pelo que aprendeu; o narrador pelo justo orgulho de ter um passado tão digno de lembrar quanto o das pessoas ditas importantes.

Ecléa Bosi

Para a coleta de dados, utilizamos grupos focais, análise de documentos sobre os participantes, diários de campo e entrevistas semi-estruturadas com o responsável direto

da segurança do trabalho na empresa. As observações foram possíveis pela minha permanência profissional na empresa por mais de dois anos, o que possibilitou que se tivesse um entendimento global dos processos descritos pelos funcionários ou obtidos através da análise documental.

A coleta de dados através de grupos focais ocorreu com as equipes de montagem elétrica da empresa estudada. No grupo focal “as pessoas podem ser criativas, o pesquisador/moderador pode explorar metáforas e imagens, e empregar estímulos de tipo projetivo” (BAUER e GASKELL, 2003, p. 77). Neste caso, usamos como ferramenta vídeos produzidos pelos funcionários sobre a rotina de trabalho. Eles foram convidados a produzir vídeos de diferentes momentos do seu trabalho ou do tempo livre que foram usados como suporte para as discussões nos grupos.

Entendemos que esta técnica favorece a produção de sentidos e narrativas, uma vez identificadas possíveis limitações do grupo quanto à exposição de algumas questões sobre o trabalho e a vida pessoal. Mesmo já trabalhando com estes funcionários no formato de grupo a mais de dois anos, percebemos que há uma dificuldade, por vezes, de eles encontrarem uma maneira de se explicar através da linguagem.

A empresa possui em média 50 funcionários, número este que não pode ser exato devido à entrada e saída dos mesmos. Entre estes, sem considerar os trabalhadores do escritório e do almoxarifado, em média 30 deles fazem parte da montagem de rede elétrica. Estes, portanto, estão divididos nas seguintes equipes de trabalho:

- **Redes Desenergizadas:** são ao todo quatro equipes que trabalham com a rede desligada, e contam em média com cinco funcionários cada, sendo que obrigatoriamente um deles é o encarregado, um motorista e outro montador. Os demais funcionários da equipe costumam ser auxiliares, podendo haver um segundo montador também.
- **Redes Energizadas:** são formadas por duas equipes que contam com uma média de três pessoas cada, sendo formadas por encarregado e montadores, apenas. Estes são os grupos de trabalho que operam as redes ligadas. Estas duas equipes serão consideradas apenas como uma para o levantamento dos dados da pesquisa, em função de serem equipes menores. As linhas vivas, como são chamadas, são mais valorizadas dentro da empresa pelo risco mais elevado de trabalho e pelo conhecimento maiores que devem possuir para lidar com redes “quentes”. Estes funcionários praticamente não fazem o trabalho de chão, como abrir mato, roçar e colocar postes, por exemplo. Estas duas equipes foram convidadas a participar da pesquisa, porém não aprovaram a

gravação do grupo, tampouco a utilização do conteúdo conversado para as análises acadêmicas.

- **Equipe de Suporte:** não será considerada na pesquisa por se tratar de uma equipe em constante transição. É composta por um encarregado, um montador, um *blaster*¹¹ e auxiliares. Esta equipe presta suporte às outras equipes e não necessariamente trabalha junto. Existe grande rotatividade na formação, dado que o suporte costuma também receber os novos funcionários e treiná-los assim que entram na empresa.

Assim, foram consideradas para a pesquisa quatro equipes de trabalho, sendo estas às equipes de linha desenergizada. Os vídeos serviriam como estímulo a própria produção narrativa do grupo, sendo que possibilita a descrição do que cada um sentiu no momento em que estava realizando o seu trabalho. O vídeo funcionário mais ou menos como um espelho, que coloca o sujeito e o seu trabalho frente a frente para que este possa senti-lo como algo exterior a si, inclusive, e assim omitir suas impressões.

Para a produção dos vídeos, um membro de cada equipe foi escolhido pelos próprios integrantes para filmar a rotina de trabalho. Além destes vídeos, outro material produzido pelo técnico de segurança da empresa também esteve à disposição, do grupo, para que os participantes pudessem vê-lo e discuti-lo.

É importante destacar que os vídeos produzidos pelos componentes da equipe servirão apenas como dispositivos para o grupo focal, não sendo relevante para a pesquisa, até o momento, desenvolver uma análise do conteúdo gravado. Os vídeos foram as ferramentas escolhidas para que os funcionários possam ver-se trabalhando e, assim, promoverem uma discussão acerca dos sentidos que o trabalho tem para cada um deles.

Para os autores M. Bauer e G. Gaskell (2003), a pesquisa que usa entrevista

[...] não é apenas um processo de informação de mão única passando de um (o entrevistado) para outro (o entrevistador). Ao contrário, ela é uma interação, uma troca de idéias e de significados, em que várias realidades e percepções são exploradas e desenvolvidas. (BAUER; GASKELL, 2003, p. 72).

Desta forma, toda a pesquisa produz conhecimento pelas trocas proporcionadas, especialmente em se tratando dos grupos. Nesta modalidade de pesquisa, o grupo focal, “o entrevistador, muitas vezes chamado de moderador, é o catalisador da interação

¹¹ Profissional especializado em detonação de rochas.

social (comunicação) entre os participantes” (BAUER e GASKELL, 2003, p. 75), porque estimula no grupo as trocas entre as diferentes formas dos participantes compreenderem a realidade.

Os grupos com as equipes de trabalho aconteceram em dias distintos. Sendo assim, o primeiro grupo contou mais com o suporte dos vídeos para levantar as discussões comuns. Para o segundo, esperávamos aprofundar os temas levantados anteriormente e incentivar a produção de conhecimento.

Nos grupos focais “a partilha e o contraste de experiências constrói um quadro de interesses e preocupações comuns que, em parte experienciadas por todos, são raramente articuladas por um único indivíduo” (BAUER e GASKELL, 2003, p. 77). Por isso também a importância do grupo acontecer em dois momentos distintos; o que for tratado no primeiro momento terá o tempo de amadurecimento do grupo para tornar a ser avaliado.

Ao delimitar o *corpus* da pesquisa, buscamos uma maneira de retratar na pesquisa a realidade dos trabalhadores do setor elétrico, entendendo a realidade como algo contraditório, fluído e constituído através das relações sociais.

O primeiro ponto de partida é o pressuposto de que o mundo social não é um dado natural, sem problemas: ele é ativamente construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sobe as condições que elas mesmas estabeleceram. Assume-se que estas construções constituem a realidade essencial das pessoas, seu mundo vivencial. (BAUER; GASKELL, 2003 p.65).

Por isso, a apropriação do que entendemos pela realidade dos trabalhadores do setor elétrico através das análises do grupo focal, seria uma possibilidade de compreender os diversos fatores sociais que estão relacionados com as vivências individuais e coletivas, trazidas pelos funcionários em interação no momento do grupo. Ali, através das discussões provocadas pelo pesquisador, é possível ver-se constituído um espaço subjetivo que é representativo da situação atual dos trabalhadores estudados.

Essa relação entre os membros do grupo e o pesquisador será fundamental na percepção da subjetividade, nosso objeto de estudo. As múltiplas formas que constituem a existência humana como componente fundamental à subjetividade, já que

[...] esses modos se traduzem por lugares subjetivos frente ao mundo, dentro do âmbito dos espaços de convivência pelo caminho do reconhecimento; nesse sentido, a subjetividade constrói-se sob a

lógica do cooperar, no que concerne à aceitação do outro, ao mesmo tempo em que serve para o aceitar-se a si mesmo. Ou seja, é dentro desse olhar que propomos nossa análise, legitimando e reconhecendo, ao tempo em que somos legitimados e reconhecidos, frente ao nosso próprio objeto de estudo. (SCISLESKI; MARASCHIN; TITTONI, 2006, p. 02)

Desta forma, o grupo é imprescindível para a pesquisa, a ferramenta do grupo na coleta dos dados, já que é justamente na interação dos participantes que a subjetividade, tanto quanto o risco, poderão ser visíveis.

No que se refere à parte documental da pesquisa, tratam-se de prontuários já elaborados, que compreendem uma análise inicial do funcionário ao ingressar na empresa. Estes levantam dados importantes para a investigação, como idade, constituição familiar, escolaridade, cidade natal, etc. É importante destacar, entretanto, que mesmo que os dados em questão constituam uma parte importante da pesquisa, servirão apenas de suporte à discussão dos dados obtidos nas demais fontes de dados.

Quanto aos diários de campo, trata-se de inquietações vindas a partir da interação com o campo pesquisa, seja por parte da empresa ou do contato com os trabalhadores. Estes diários servem de suporte na busca por sentidos e compreensão do material coletado.

Por fim, a entrevista individual semi-estruturada com o técnico de segurança da empresa, com o engenheiro responsável e com um funcionário que esteve afastado da empresa por ter sofrido um acidente de trabalho.

Todas as atividades aconteceram no horário de trabalho, ou seja, os funcionários estão sendo remunerados pela empresa caso optem por participar da pesquisa, tendo a liberdade por optar não participar do estudo. Os pesquisados tiveram todos os esclarecimentos necessários sobre o procedimento de pesquisa, assim como, a empresa emitiu um parecer por escrito (ANEXO 1).

3.2 Análise dos dados

Quando se trata de história recente, feliz o pesquisador que se pode amparar em testemunhos vivos e reconstituir comportamentos e sensibilidades de uma época! O que se dá se o pesquisador for atento às tensões implícitas, aos subentendidos, ao que foi só sugerido e encoberto pelo medo...

Ecléa Bosi

Iniciamos as discussões sobre a informação viva enquanto os cuidados que o pesquisador deve ter ao eleger suas ferramentas e formas de conduta ao grupo focal. A opção da presente pesquisa em adotar o grupo focal buscar favorecer o aparecimento de questões de interesse dos entrevistados, mesmo provocados por uma grande temática como é o caso do risco invisível.

Se utilizássemos o questionário ou uma entrevista com roteiro fixo, por exemplo, poderíamos inferir na intenção de fazer com que os entrevistados tivessem que se “conformar com um ritmo de perguntas que não é o seu, com perguntas orientadas por motivações que não são suas” (QUEIROZ, 1991, p. 75).

Contudo, mesmo que o grupo conceda ao entrevistado maior liberdade para expor suas questões, “toda a gravação, por mais livre e espontânea, deve ser considerada semidirigida, mesmo quando adotada a ‘técnica da liberdade” (QUEIROZ, 1991, p. 75). Assim, precisamos, até mesmo, identificar possíveis limites impostos pelo pesquisados no momento da realização do grupo, que podem ser levantadas na análise dos dados.

Realizados os grupos focais, entendemos que a pesquisa pode, inclusive, vir a tomar outros rumos ainda não suspeitados pelo pesquisado, dada a complexidade das múltiplas relações possíveis através da análise do material coletado. Assim,

[...] qualquer informação se torna, então proveitosa, podendo abrir horizontes que o pesquisador não suspeitava. O campo de coleta se apresenta, assim, infinito; uma revelação do entrevistado pode fazer derivar a entrevista para direções imprevistas e imprevisíveis, num questionamento que ao mesmo tempo se alarga e se estrutura a partir do seu próprio desenrolar, dando-lhe o caráter de uma pesquisa progressiva (QUEIROZ, 1991, p. 76).

Essa progressividade da pesquisa, definida pela autora, encontramos também na necessidade de se expandir a análise para além do cenário que está colocado na dinâmica narrativa, trazida pelos participantes dos grupos. Ou seja, existem nuances que se referem as mais diversas questões socioculturais que devem ser exploradas a fim de contextualizar e ampliar o cenário das discussões ali colocado. Em função disso, é possível afirmar que as

[...] revelações dos informantes mostram como se relacionam entre si, como se formam e se inter-relacionam as camadas, como se

exprimem a dominação de grupos e camadas, e finalmente como tudo isso compõe a sociedade global, fazendo ressaltar conflitos que podem se agitar sub-repticiamente e por isso quedar ignorados (QUEIROZ, 1991, p. 78 e 79).

Mas quando não tratadas em profundidade, as revelações dos informantes, fazem com que a pesquisa perca uma importante via de discussão e relação com o meio social de forma geral. Isso pode incorrer numa pesquisa pouco contextualizada, fechada em sua realidade de estudo e pobre de conexões exteriores que são fundamentais para a compreensão do próprio grupo estudado. Ou seja, a pesquisa deve ser um exercício de ir e vir, que possibilite uma transformação da concepção da realidade estudada.

Segundo Bardin (1995), o primeiro contato com os dados da pesquisa já transcritos deve acontecer de maneira despretensiosa.

A primeira actividade consiste em estabelecer contacto com os documentos a analisar e em conhecer o texto **deixando-se invadir por impressões e orientações**. Esta fase é chamada de **leitura ‘flutuante’**, por analogia com a atitude do psicanalista. Pouco a pouco, a leitura vai se tornando mais precisa, em função de hipóteses emergentes, da projecção de teorias adaptadas sobre o material e da possível aplicação de técnicas utilizadas sobre o material análogo (BARDIN, 1995, p. 122, grifo nosso).

Só após esta primeira leitura ‘flutuante’ do material é que será possível iniciar as inferências ao texto. A importância deste contato inicial com os dados nos permite perceber algumas sutilezas das entrevistas e previamente mapear no sentido mais amplo os rumos de discussão que serão incorporados ao material empírico.

Outro aspecto importante a ser destacado é a necessidade de identificação do que foi produzido ali em função da relação do entrevistado com o entrevistador. Até porque

[...] **o próprio envolvimento entrevistador-entrevistado pode muitas vezes ser responsável por essas omissões, consciente e inconsciente**. [...] Tais dificuldades já haviam sido notadas no caso de mulheres entrevistadas por homens e vice-versa. Estas atitudes variam de indivíduo para indivíduo, e podem ser responsabilizadas pelas discrepâncias entre as entrevistas; ou mesmo, sem variar o informante, de um dia de entrevista para outro. (QUEIROZ, 1991, p. 83, grifo nosso).

Este caso se faz presente em dois principais momentos da coleta de dados. O primeiro traz o fato da minha inserção na empresa, para além de pesquisadora, ser de

psicóloga. Percebemos nos grupos que, por vezes, há um apelo dos funcionários em apontar pontos negativos do seu trabalho no intuito de que estes sejam levados à direção.

Por outro lado, também há a omissão de certos aspectos pelo mesmo motivo, especialmente quando acontece um acidente ou ‘falha’ no trabalho. Percebe-se uma fuga dos funcionários ao assunto, com a preocupação em manter os ditos ‘responsáveis’ pela situação em segurança, para que não venham a ser punidos pela empresa. Nestas situações, percebe-se que eles falam pouco sobre o assunto e de maneira superficial, sem narrar os fatos em profundidade.

Quando às relações de gênero estabelecidas – pesquisadora mulher e todos os participantes homens -, também se percebem alguns cuidados por parte deles (ou minha) do que será falando. Muito embora devessem considerar que, até mesmo em função da temática ‘trabalho’, não existem prejuízos significativos quanto à perda de informações em detrimento das relações estabelecidas. Na abordagem de outros assuntos, possivelmente, os prejuízos poderiam ser considerados expressivos, como não é o caso.

Tratando-se do fato dos encarregados das equipes se fazerem presentes no grupo também não julgamos como algo relevante. Já realizamos outros grupos experimentais sem a presença dos líderes, o que não alterou em nada o conteúdo discutido. Assim, não julgamos este aspecto como relevante às possíveis omissões no conteúdo das conversas.

Terminadas as etapas de realização dos grupos focais com a gravação dos diálogos, o próximo é a transcrição dos dados de pesquisa. Quanto à fase de transcrição dos dados “se entende, por sua vez, a reprodução, num segundo exemplar, de um documento em plena e total conformidade com a sua primeira forma, em total identidade, sem nada que o modifique” (QUEIROZ, 1991, p. 86). Desta forma, buscamos a transcrição mais fiel e completa possível, que dê conta de manter todos os aspectos relevantes ao estudo ainda presentes, mesmo que transformados pela escrita.

As questões que perpassam a subjetividade dos trabalhadores do setor de montagem elétrica serão submetidas a uma análise de discurso. Não se trata especificamente de um único método de análise, mas um estilo de interpretação dos dados que implica numa “rejeição da noção realista de que a linguagem é simplesmente um meio neutro de refletir, ou descrever o mundo, e uma convicção da importância central do discurso na construção da vida social” (GILL, 2003, p. 244).

Ao utilizar a análise de discurso, nos comprometemos com uma postura crítica em relação aos dados que busca discutir os fatos num contexto histórico e cultural. Entendemos que o conhecimento é socialmente construído e, portanto, exige o desdobramento dos fenômenos nas ações ou práticas ao qual estão ligados (GILL, 2003). Assim, é possível dar ênfase a dados que podem não ser os mais presentes na amostras, dado que toda a informação é importante e pode ser essencial na construção de sentidos ao problema.

Pensando especialmente na análise de um discurso associado com um contexto interpretativo, um dos objetivos é “identificar as funções, ou atividades, da fala e dos textos, e explorar como eles são realizados” (GILL, 2003, p. 250). Para tanto, todas as entrevistas serão transcritas e analisadas de acordo com categorias emergentes, de acordo com a qualidade do material coletado.

Depois do material codificado, a análise consiste na procura de um padrão nos dados e, posteriormente, “há a preocupação com a função, com a criação de hipóteses tentativas sobre as funções de características específicas do discurso e de testá-las frente aos dados” (GILL, 2003, p. 254). Esse método permite que a pesquisa seja mais rica em detalhes e composta pela sensibilidade do pesquisador naquilo que não é dito, mas compõe o campo da linguagem.

Deste modo, é possível “construir o caráter subjetivo das vivências oriundas da relação com o trabalho, uma vez articuladas e verbalizadas nos diferentes discursos, atribuindo-lhes significados” (TITTONI, 1994, p. 39).

Para Bardin (1995) a primeira fase da análise dos dados corresponde à *codificação*

[...] efectuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão; susceptível de esclarecer o analista acerca das características do texto. (BARDIN, 1995, p. 129)

A partir desta codificação, serão elencados aos dados extraídos do texto unidades de sentido, que se serão organizadas segundo categorias que compreendem semelhantes qualidades de sentido. O que ilustra a categoria, por sua vez, é a *unidade de registro* ou a

[...] unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de

conteúdo a considerar como unidade base, visando a categorização e a contagem frequencial. A unidade de registro [porém] pode ser de natureza e de dimensões muito variáveis. Reina uma certa ambigüidade no que diz respeito ao critério de distinção das unidades de registro. Efectivamente, executam-se certos recortes a nível semântico, o 'tema', por exemplo, enquanto que outros são feitos a um nível aparentemente linguístico, como por exemplo a 'palavra' ou a 'frase'. (BARDIN, 1995, p. 130)

Para a presente pesquisa, buscamos uma compreensão de cunho semântico, qualitativo, que não procura levar em conta necessariamente a quantidade de repetições de determinadas palavras ou frases. Algumas expressões podem ser narradas, inclusive, uma única vez no momento da coleta de dados e ainda assim tornarem-se centrais à discussão dos resultados.

Além de a análise semântica ser uma técnica que combina mais com a proposta da pesquisa do que outras variáveis de análise dos dados, esta também é pensada em função das possíveis limitações vigentes no grupo focal, o que poderia ser quase que sanado no momento de uma análise mais rigorosa. A baixa escolaridade do grupo, mais uma vez, sem dúvidas é um entrave que pode ser amenizado se aplicada uma técnica de análise mais flexível e que dê abertura ao reconhecimento de sentido. Assim,

[...] o tema é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo certos critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura. O texto pode ser recordado em idéias constituintes, em enunciados e em preposições portadores de significações isoláveis. (BARDIN, 1995, p. 131)

Por esta forma de análise, qualquer fragmento de texto pode ser remetido a diversos temas, que contextualizem o cenário social do que foi narrado, por exemplo. Se tratando as especificidades do setor elétrico, já relatadas, consideramos que a análise temática permitirá maior compreensão das nuances presentes nas falas dos trabalhadores, nem sempre elaboradas de maneira complexa dada a limitação dos funcionários às formas linguísticas. Contudo,

[...] o trabalho manual faz parte da verdade e do conhecimento; as mãos que servem e limpam, que fazem e transformam, penetram a natureza das coisas. Têm uma afinidade com o concreto, mesmo quando o trabalhador carente ou fatigado, não consegue expressar em outros níveis o que sente. (BOSI, 2003, p. 171)

Fazer uma análise temática, portanto, “consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição, podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (BARDIN, 1995, p. 131). A frequência, porém, pode ser analisada não sendo necessariamente pela ampla repetição, mas justamente pelo contrário.

Dentro de uma empresa, por exemplo, alguns assuntos que são considerados ‘perigosos de serem ditos’ - no sentido de poderem vir a criar problemas para o funcionário se chegassem à gerência -, são precisamente os assuntos de grande interesse à pesquisa, mas que devem aparecer de forma discreta no discurso. Assim reiteramos a importância de uma análise que permita o descortinamento dos temas que, aparentemente, ocupam um lugar secundário no registro vivo.

A construção das categorias realizou-se através do agrupamento do texto recordado de acordo com temas-eixo em redor dos quais o discurso se organiza (BARDIN, 1995, p. 132). Estas categorias foram formadas essencialmente através do material coletado nos grupos focais, não sendo fechadas, mesmo assim, as possibilidades para existir categorias a partir de uma entrevista individual, por exemplo, poderiam vir a somar com o presente material. De fato, algumas categorias surpreenderam por não ser algo do qual havíamos nos proposto inicialmente, como o é o caso da inclusão da discussão do tempo.

O critério de categorização poder ser semântico (categorias temáticas: por exemplo, todos os temas que significam a ansiedade ficam agrupados na categoria ‘ansiedade’, enquanto que os que significam a descontração ficam agrupados sob o título conceptual ‘descontração’), sintático (os verbos, os adjetivos), léxicos (classificação de palavras segundo o seu sentido, com emparelhamento dos sintomas e dos sentidos próximos) e expressivos (por exemplo, categorias que classificam as diversas perturbações da linguagem) (BARDIN, 1995, p. 145 e 146).

Apresentamos as principais formas descritas pela autora como opção as análises, também para visualizar com maior clareza a importância de a pesquisa tratar seus dados sob uma análise de sentido, mais aberta às inferências e às discussões teóricas mais variadas.

O exercício de pesquisa exige uma série de cuidados e precauções para que o projeto como um todo possa ser aproveitado pela comunidade acadêmica e venha a servir como base para futuras intervenções. Assim, torna-se imprescindível uma análise

adequada e aprofundada sobre as teorias metodológicas em relação com a realidade da qual se pretende estudar.

Consideramos o grupo focal como uma importante ferramenta da investigação, principalmente nos casos onde há uma incidência de pessoas com baixa escolaridade e, por tanto, um limite claro na utilização da linguagem. Ainda, o uso de ferramentas (como vídeos), podem de fato estimular as discussões e enriquecer ainda mais o assunto ali abordado.

Em todos os processos da pesquisa, desde a sua primeira elaboração, a metodologia deve ser parte integrante das delimitações do estudo, que deve ser sempre pensado em sua totalidade. Assim, garantimos a validade e o aproveitamento do estudo enquanto algo válido e valorizado cientificamente, sem por isso, perder o encanto de descobrir e transformar a realidade pesquisada.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

**Análise documental – Técnico de segurança - Relato de um acidente de trabalho –
Análise dos grupos focais**

Quien escribe teje. Texto proviene del latín textum, que significa tejido. Con hilos de palabras vamos diciendo, con hilos de tiempo vamos viviendo. Los textos son, como nosotros, tejidos que andan.

Eduardo Galeano

Nos itens que seguem apresentamos o resultado das modalidades propostas para coletar os dados empíricos da pesquisa, a partir das inferências resultantes do processo analítico, onde pretendemos articular o dado empírico com referencial teórico. Acreditamos que isso nos possibilita descortinar as questões inicialmente propostas, nos objetivos do estudo.

4.1 Análise Documental

Os participantes dos grupos focais que compuseram a pesquisa têm idades que variam entre 22 e 52 anos, com uma média de idade de 38 anos. Eles compõem as equipes desenergizadas de montagem de rede e estão divididos nos cargos de encarregado, montador, motorista e auxiliar.

Todos são do sexo masculino e a maioria vive com esposa e filhos (76,47%). Ainda, a média de filhos entre eles é de dois filhos por funcionário, mesmo entre os que são solteiros. Lembrando que este número é aproximado, visto que muitos não tem certeza da paternidade ou não a assumiram. Entre os 17 participantes da pesquisa, apenas um deles é natural da cidade. Todos os demais procuraram Garibaldi com o propósito de conseguir trabalho, sendo muitos procedentes de localidades próximas ou no alojamento da empresa, retornando para casa apenas no final de semana.

Este alojamento é cedido pela empresa, sem custo algum aos funcionários que também recebem auxílio alimentação para fazerem o seu jantar quando retornam do trabalho. O local parece ser bem simples, pela descrição dos trabalhadores, mas confortável o suficiente para que eles possam descansar depois de um dia de trabalho. Muitos ocupam este espaço também quando brigam com as esposas, já que normalmente não tem para onde ir.

O tempo de permanência na empresa varia de seis meses a 20 anos, com média de seis anos para o grupo avaliado. Porém, dividindo o grupo entre os que estão na

empresa a mais de 10 anos a média de tempo de serviço é de 17 anos. Entre os que estão na empresa a menos de 10 anos a média cai para apenas dois anos e sete meses. Ou seja, existem poucas pessoas que estão há muitos anos e uma outra grande maioria que apresenta rotatividade.

Por fim, constatamos pela análise das fichas dos funcionários que a maioria deles, 64,70%, não completou o ensino fundamental. Dentro deste grupo é praticamente unânime o relato de uma imensa dificuldade para leitura e escrita. Deste grupo, apenas dois funcionários (11,76% da amostra) conseguiram completar o ensino médio.

O baixo nível de escolaridade é algo que traz muitos prejuízos já conhecido pelos funcionários. Muitos deles, por exemplo, não conseguem obter a carteira de motorista por não saber ler e interpretar a prova escrita. Diante desta impossibilidade, já tivemos casos descritos no diário de campo onde eles acabam infringindo a lei e fazendo o uso do veículo indevidamente - não raro sendo abordados pela polícia – ou muitos simplesmente desistem de dirigir e criam um problema para se locomoverem ao trabalho, por exemplo.

Isso aponta para a necessidade da pesquisa em adequar-se de maneira e não causar qualquer tipo de incomodo aos participantes, limitando, assim, de alguma forma a sua capacidade de expressão. Isso diz respeito à escolha do método, inicialmente, mas também ao modo como se conduz o procedimento de coleta de dados e, ainda, a forma de análise proposta, que igualmente pode pecar ao reduzir a complexidade de relações geradas através da aplicação da técnica.

Outra grande dificuldade de um grupo com nível de escolaridade baixíssimo é o resultado do aproveitamento nos treinamentos e capacitações. Estes devem ser muito bem pensados e articulados didaticamente de modo a conseguir transmitir os preceitos de segurança aos trabalhadores sem que, para isso, eles precisem ler e interpretar algo escrito. Podemos dizer desta forma, que o baixo nível de escolaridade é um componente agravante do risco aos trabalhadores do setor elétrico e um desafio aos profissionais que se inserem nas empresas do segmento a fim de promover projetos voltados para a segurança.

Quanto aos treinamentos, estes são realizados de acordo com o proposto pelos engenheiros de segurança, que são terceirizados e não trabalham constantemente na empresa. A entrevista individual que analisamos na sequência foi feita com um funcionário já demitido, que ajudava a organizar e controlar as intervenções de

segurança, agora feitas somente por essas pessoas de outra empresa, especializada no assunto.

Os momentos de treinamento são registrados e arquivados na empresa e contam, em sua maioria, com a formação de pessoas para trabalhar no setor, no caso dos que nunca tenham trabalhado com montagens de rede elétrica ou se referem às reciclagens que devem acontecer de tempos em tempos, mesmo aos que trabalham a vida toda nesta profissão.

Eventualmente, são realizadas em meio a estes treinamentos, pequenas capacitações voltadas ao trabalho em equipe, desenvolvimento de liderança, primeiros socorros, etc. Contudo, a maior parte do aperfeiçoamento ainda é técnico e quando se refere ao desenvolvimento psicossocial do funcionário, os eventos também ganham um formato de treinamento, exceto, os espaços de escuta (individuais ou coletivos) que estavam sendo realizados por mim até então – e que serviram como fonte de dados deste estudo.

4.2 Técnico de segurança

Após realizar a transcrição e leitura flutuante da entrevista com o então responsável pela segurança do trabalho na empresa, que vamos chamar de Teodoro, levantamos algumas discussões de como a segurança é tratada nesta organização – o que não difere muito de outros locais. O técnico em questão tem cerca de vinte anos de idade e mostra visível dificuldade para atuar na função que exerce. A falta de preparo e conhecimento sobre a amplitude do risco faz com que ele se perca em meio às suas intervenções e transmita a sua própria insegurança para o grupo. Não à toa, este funcionário pouco tempo depois desiste de trabalhar na empresa e decide buscar outro setor de serviço.

Uma das principais desvantagens desse rapaz diante do grupo talvez seja a pouca idade e experiência de serviço. Por mais que isso não seja garantia da realização de um bom trabalho, faz com que ele fique em desvantagem perante o grupo e, assim, se torne mais um motivo de deboche e afrontamento do que de respeito e possibilidade de aprendizagem.

Nesta conjuntura, é muito comum que o trabalho de segurança nas empresas seja impulsionado pela cultura do medo, não havendo outra maneira melhor do ponto de vista do técnico de segurança para fazer com que os funcionários sigam usando os equipamentos necessários. Essas regras extremistas e eventualmente desnecessárias acabam “obrigando” as pessoas a usarem os equipamentos de segurança, por exemplo, impondo regras exageradas que acabam por gerar ainda mais tensão no ambiente de trabalho e, portanto, mais risco invisível.

Nessa área, tem que ter todos os cuidados mínimos e exagerados às vezes pra evitar um acidente. Então é uma coisa que tu não enxerga, uma coisa que tu não tem noção do que que é, só vai ver quando tu sofrer um acidente...(Teodoro)

De fato, os riscos são múltiplos e dentro de uma empresa do setor elétrico não é só a eletricidade que fica invisível. Como vimos, as tensões provocadas dentro do ambiente de trabalho, inclusive as derivadas do cuidado com o próprio risco, são fatores que agravam as chances de acontecimento de um acidente na empresa. Isto faz parte do relato dos funcionários, que não raro se queixam de uma sufocante vigia pelo equipamento de segurança.

É comum numa empresa elétrica, por exemplo, não só no que diz respeito da observação interna de tarefas¹², o trabalhador ser punido por não estar usando óculos de proteção, embora este tenha tirado só para limpá-los. Isso mostra como há uma demanda no campo da segurança do trabalho, de modos de proceder e implantar o que se entende por ‘cultura de segurança’ que não seja de uma maneira radical e autoritária, ou seja, que não provoque ainda mais riscos ao ambiente de trabalho.

Para C. Dejours (1988) existem diferentes formas de ansiedade dentro das organizações de trabalho. Uma delas é *relativa à degradação o funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivos*, aqui, evidentemente abalados por parte do técnico de segurança. Isso se daria na “desorganização dos investimentos afetivos provocada pela organização do trabalho que pode colocar em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores” (p. 77), que neste exemplo se vê representado pela falta de controle do técnico a atividade que ele se responsabilizara.

¹² Fiscalização do técnico ao trabalho dos eletricitários, onde ele pontua cada erro cometido pelos trabalhadores, seja no que diz respeito à ausência de um equipamento de segurança, seja na falha ou esquecimento de um procedimento.

Outro aspecto seria quanto *ansiedade relativa à degradação do organismo*, que emerge a partir do risco ou das más condições de trabalho. Essa ansiedade seria tanto pelo perigo de sofrer um acidente e ficarem com sequelas ou machucados físicos, como pela produção de doenças psicossomáticas, ambos presentes no discurso dos trabalhadores. Essa ansiedade poderíamos dizer que é tanto do técnico quanto dos operários, sendo que o técnico se sente responsável direto pela segurança deles.

Uma última especificidade de ansiedade, abordada pelo autor, seria a ansiedade pela disciplina da fome, que nos mostra a dimensão do trabalho enquanto uma exigência de sobrevivência. Da mesma forma, presente tanto no técnico quanto nos operários, mas sentida inevitavelmente em proporções altamente mais significativas por quem tem que continuar colocando a mão na eletricidade, mesmo depois de ver as mutilações provocadas pelos acidentes.

Essas dificuldades mostram que é preciso estar atento à qualificação do técnico de segurança, e também quanto à disponibilização de um espaço de escuta que lhe possibilite falar sobre as suas angústias. Nisso, os treinamentos de segurança acabam focando demasiadamente os acidentes e apelam para filmes ou fotografias radicais de pessoas mutiladas, para justificar o uso das proteções, o que só agrava ainda mais a tensão dos trabalhadores e não deixa que eles falem sobre os seus medos e as suas inseguranças pessoais.

Mas se tu explicar que se ele não usar luva vai acontecer isso, isso e isso, ele vai entender, por mais que nunca tenha acontecido com ele! Mas se tu mostrar uma foto, mostrar um vídeo, mostrar uma coisa, olha o que aconteceu com o cara, aconteceu um acidente assim porque o cara não usou, pode usar centenas de vezes e nunca acontecer nada, e no dia que tu não usaste, aconteceu. (Teodoro)

No que diz respeito ao risco causado pelo trânsito, frequentemente usado como exemplo quando o assunto é segurança, a lógica de ‘assustar’ o motorista com cenas de acidente pode intimidar. Ainda se entende, entre muitos promotores de ‘segurança’, que a cultura do medo é eficiente como mecanismo promotor de prevenção. Sendo assim, se entende erroneamente que

Diminuiriam os nossos acidentes de trabalho porque eles estariam sempre tensos, sempre preocupados, sempre nervosos, né... (Teodoro)

O que soa como uma completa contradição. Mesmo assim, o ‘efeito susto’ é muito usado pelas empresas que consideram positivos os efeitos do pós-acidente ao local de trabalho. Neste sentido, os acidentes considerados pequenos podem ser vistos como algo bom e até necessário para manter o trabalhador atento (o que também se pode ler “com medo”) ao trabalho nesta função. Isso denota a falta de preparo por parte do técnico quanto à condução dos trabalhadores ao contato com o risco. Não tendo uma melhor maneira de fazer com que os funcionários usem os equipamentos e mostre respeito ao trabalho do técnico, este apela à produção incessante de pavor ao trabalho com a eletricidade, ao mesmo tempo em que se oferece como a saída para os problemas desse medo.

É como se estivesse escrito nas entrelinhas dessas falas “eu te provoço medo, mas te dou a oportunidade de fazer o que eu mandar para que tu possas encontrar a segurança”. Quando na verdade se sabe que essa forma de conduzir os trabalhos, além de não encaminhar adequadamente o problema, só provoca o aumento da produção dos mecanismos de defesa aos trabalhadores.

Dá um acidente num mês e no outro mês tu podes ter certeza que os caras estão cem por cento em disciplina e segurança. Cuidam até tudo o que não precisa cuidar. Só que passam uns meses ali e volta tudo de novo. (Teodoro)

Não é exatamente só eletricidade, então tu tem que se cercar de vários procedimentos, de vários equipamentos, e que se compromete a tu ter um estudo maior, se compromete a tu ter uma dedicação maior, e um conhecimento maior dentro da área, (...) tu tem que se especializar, tu tem que estudar, tu tem que estar se conhecendo, o risco, conhecendo os equipamentos novos, tem que estar sempre se adaptando, melhorando, porque é uma atividade que se tu não melhorar... (Teodoro)

O treinamento ele sabe, só que o treinamento tem que ser baseado em conscientização, na questão humana, não na questão mais técnica.

O trabalho do técnico, em si, provoca o medo do trabalho com eletricidade e o deixa sem um espaço onde o sujeito possa lidar com esse medo. Na fala do técnico se percebe que ele já desconfia que haja um espaço em aberto, que ele vai chamar de *questão humana*, que é o que faz com o que funcionário continue não cumprindo com os procedimentos de segurança. Nós chamamos de mecanismos de defesa e é na forma de condução destas angústias do trabalhador que o cuidado com a segurança ganharia maior eficácia.

Aqui mora uma discussão altamente relevante ao estudo e que foi citada pelo técnico de segurança apenas neste momento. A questão humana, como ele chama, nesta ocasião é apontada como algo mais eficaz que o controle, a punição e a produção do medo para evitar o acidente de trabalho. Ao contrário, defendemos sim um espaço onde o medo de trabalhar com os riscos tenham a possibilidade de ser dialogado, discutido e, acima de tudo, abordado pelo trabalhador. Mas a imposição de uma cultura que provoque medo e não o acesso à realidade de trabalho nos soa um tanto preocupante.

Os conteúdos que constituem a representação do técnico de segurança quanto à conduta dos trabalhadores partem e giram em torno disso: de uma ideia de que o trabalhador não se cuida porque não tem uma cultura de segurança, porque não sabe, porque é homem e homem é descuidado, porque não tem medo/respeito suficiente, porque fica “relaxado” e não segue procedimentos técnicos adequados.

Neste sentido, exige-se do técnico a postura de se colocar na condição de “anjo da guarda”. Ele espera que possa “salvar” os trabalhadores já que sugere possuir um conhecimento que eles não têm; um saber que falta a quem trabalha na montagem de redes elétricas. Porém, há outra abordagem de segurança já aplicada nas empresas que propõe a mútua ajuda e cuidado dos trabalhadores entre si. Nesta nova proposta, é entendido que o risco está para todos, que devem estar atentos não só a si mesmos como aos colegas de trabalho, o que distancia um pouco o foco do técnico como o único cuidador.

Ainda é importante destacar, há um resquício da culpabilização do trabalhador que parece ser sempre o responsável pelos seus acidentes de trabalho, como se não existisse um contexto de riscos invisíveis de altíssima importância em torno.

É, não é tão fácil assim, porque tu vai impor regras, tu vai punir, tu vai fazer isso, vai fazer aquilo, e daqui a pouco vai ter uma pessoa que é tão difícil de mudar a cultura dela que tu vai ter que demitir essa pessoa por causa disso, e não por que a pessoa seja ruim, não, porque a cultura Del,k a não, não, ela não aprendeu dessa forma, e ela não pensa em se cuidar. (Teodoro)

Eu acho que o maior risco nosso é quando a gente não vê o risco. O problema é quando essa rotina se transforma tanta que tu não consegue mais ver o que é arriscado e o que não é, que tu acha que tudo é fácil, tudo é normal, aí é o preocupante. (Teodoro)

Há um sofrimento do trabalhador que é negado quando tudo o que se percebe enquanto fator de risco gira em torno do uso de equipamentos ou procedimentos de

trabalho, ou seja, da parte técnica. “A questão do sofrimento no trabalho e, de modo mais geral, das relações entre subjetividade e trabalho foi negligenciada pelas organizações sociais” (DEJOURS, 1999, p. 37)

Independente do que a empresa pensa, independente do que o técnico de segurança pensa, independente do que o chefe pensa, a segurança tem que ser de cada um, cada um tem que pensar. (Teodoro)

Será que é possível o trabalhador ‘cuidar de si mesmo’ embora a empresa não o apóie? Como ele poderá exercer uma cultura de segurança se a regra vigente é a produção acelerada a qualquer custo? Será que é possível estar seguro dentro de uma empresa que apresenta tantos riscos aos funcionários, sendo que muitas destas são características inerentes ao capitalismo e ao trabalho do setor elétrico?

Tu precisa ter líderes e administradores que tenham o pulso firme, que falam com a mesma língua, que dêem exemplos de segurança. (Teodoro)

A rotina de muitas empresas ainda coloca a segurança, de modo geral, num plano secundário. Assim, as pessoas que cuidam da segurança fazem parte de um setor específico, subordinado, que criam algumas normas para a empresa, mas não opinam quando a regra é colocar o equipamento de proteção individual em desuso para acelerar a produção, por exemplo – não são incluídas nestas discussões.

Quem administra não é a mesma pessoa que se preocupa com a segurança na empresa. Isso faz com que essa ‘mesma língua’ seja algo absolutamente utópico se tratando do dia-a-dia da organização, por mais que os gestores estejam preocupados com a segurança e os técnicos de segurança com a produção.

Faz uma coisa agora e não pensa nas conseqüências. Pra tentar apressar, pra tentar ser mais ligeiro, pra tentar concluir o serviço ali, na hora, mais rápido... (Teodoro)

O trabalhador normalmente é punido, como vemos pela análise, quando dispensa qualquer procedimento de segurança para tornar mais rápido o processo de trabalho. O que fica geralmente no plano do invisível é de onde vem a cobrança pelo trabalho mais ágil.

O funcionário, embora seja punido individualmente, recebe uma pressão da empresa e dos colegas de equipe para trabalhar sempre com a maior rapidez possível. Um exemplo claro disso é a implantação do Programa de Participação de Resultados (PPR), que premia em dinheiro cada equipe de forma proporcional ao seu rendimento, indo de encontro em absoluto com a lógica da segurança.

Tinha o risco, mas ele aceitou o risco. Isso é muito perigoso e ele sofreu o acidente. (Teodoro)

Ele nunca pode ta sozinho realizando a atividade. Nesse caso que aconteceu o acidente, o auxiliar dele que tava embaixo devia ter parado ele na hora, não deixado ele subir. Só que o cara foi displicente e o erro foi dos dois. (Teodoro)

Constantemente, a fala do técnico volta à concepção de que o risco depende do cuidado e do conhecimento do trabalhador e ele acaba sendo apontado como culpado no momento do acidente. Ou seja, não basta ter que conviver com a multiplicidade de riscos que não se pode ver, ainda assim é preciso conviver com o sistema colocado de tal maneira que fica impossível “fugir” do trabalho perigoso e, conseqüentemente, da exposição ao risco que, acima de tudo, atribui a culpa pelo acidente ao trabalhador.

Essas características trazidas pelo técnico também nos denotam uma importante questão que é constante entre os ergonomistas: a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real. No caso desta empresa estudada, quem cuida da segurança (seja funcionário ou terceirizado da empresa) também entra em conflito com as questões acerca da produção capitalística. Essa diferença

[...] acarreta uma série de conseqüências diversas às pessoas, às empresas e à própria comunidade; por outro lado, não é possível considerar uma transformação qualquer das condições de trabalho sem começar por colocar um fim à ficção e encarar a realidade das características dos operadores, bem como dos sistemas técnico-organizacionais, o que não ocorre sem dificuldades; esta consideração faz com que sejam questionados os princípios e as práticas que servem para definir os meios de trabalho e o próprio trabalho, bem como as qualificações do emprego operário e os procedimentos de formação. (DANIELLOU; LAVILLE; TEIGER, 1989, p. 03)

Por sua vez, quem trabalha na função de cuidador da segurança

[...] é o primeiro interessado [neste processo], pois é ele que deve adaptar-se, efetuar os ajustes necessários à produção; resumindo, é ele que deve "gerir a separação", é ele que sofre as consequências imediatas em seu corpo, em seu espírito, em sua personalidade, em sua vida pessoal e profissional. As características do trabalho real, descritas através de alguns exemplos precedentes, trazem consequências ao estado físico, mental e psico-afetivo das pessoas que o executam; estas consequências são quase sempre menosprezadas, devido ao fato de serem provocadas por causas que, teoricamente, não existem. (DANIELLOU; LAVILLE; TEIGER, 1989, p. 03)

Com tudo isso, podemos destacar a ausência dos aspectos psicossociológicos ao processo de formação dos técnicos em ergonomia, que possivelmente não estão imersos nas questões acerca do sofrimento que advém do trabalho capitalístico – nas suas muitas dimensões – a ponto de saber conduzir estas demandas dos trabalhadores. Da mesma forma, aos profissionais das ciências humanas falta o conhecimento técnico acerca do risco e sobre seus diferentes procedimentos, mostrando que inevitavelmente há de se manter um diálogo estreito no que diz respeito ao cuidado com a segurança do trabalho.

Ratificando a ansiedade dos técnicos frente a essa tarefa – e aqui se podem incluir todos que cuidam da segurança de modo geral –,

[...] as consequências da separação entre teoria e realidade do trabalho atingem um terceiro aspecto de carga de trabalho, ainda pouco explorado: o das repercussões psí-coafetivas ligadas à organização do trabalho e a certas condições da execução. Uma de suas manifestações é a ansiedade produzida por situações que comportam riscos importantes de acidentes individuais ou coletivos, ou de destruição de material de valor envolvendo a responsabilidade do operador. Uma de suas causas é a incerteza e a falta de confiança que o operador tem nos indicadores teóricos fornecidos pelo dispositivo técnico. A prevenção dos acidentes torna-se um objetivo absolutamente prioritário, mas ela não se pode dar sem problemas. (DANIELLOU; LAVILLE; TEIGER, 1989, p. 04)

Ainda, as atividades consideradas “apenas” incômodas ou “levemente” danosas não são normalmente consideradas como uma exposição ao risco, mas sim qualquer tipo de “frescura”, já que isso é visto como algo inerente ao trabalho.

As atividades físicas suplementares e/ou as realizadas em más condições se somam às atividades físicas, previstas e consideradas como sendo toleráveis pelos serviços da empresa. Outras atividades físicas são consideradas como pouco custosas para o indivíduo, pois as dificuldades inerentes a elas não são aparentes: é o caso do trabalho na posição sentada. Esta postura é mantida durante todo o

período de execução do trabalho, sendo frequentemente imóvel, rígida, devido às exigências de rapidez e de precisão das atividades que envolvem a busca de informações visuais e de execução de gestos; ela é, às vezes, desequilibrada, devido à organização dimensional do posto, em contradição com as exigências de rapidez, de precisão (alcançar uma canaleta alta e aproximar os olhos da platina para determinar e controlar o gesto de posicionamento do elemento). **O resultado é uma fadiga física importante, subestimada nos trabalhos considerados leves**, dores lombares, dorsais, nos ombros, no pescoço, podendo causar, a longo prazo, deformações da coluna vertebral e problemas articulares. (DANIELLOU; LAVILLE; TEIGER, 1989, p. 05, grifo nosso)

Tanto ao trabalhador e muito mais aos gestores esse discurso definitivamente não combina com o cenário assim montado de trabalho. Não raro, pode soar como uma piada ou no máximo uma utopia. E como é que se inclui nas mudanças da produção um risco invisível?

Como se não bastasse,

[...] estes comportamentos adquiridos, adaptados de maneira rígida às exigências específicas do trabalho, assemelham-se a condicionamentos generalizados e, por isto, não desaparecem ao término da jornada de trabalho. Eles se manifestam, portanto, na esfera da vida pessoal e das relações, que também se encontra contaminada pelas condições anormais de uso do corpo e do espírito no trabalho. Os exemplos abundam nesta área. Tanto podem ser gestos (um exemplo caricatural é a sequência do aperto de parafusos por Carlitos, no filme "Tempos Modernos"), como obsessões (do tempo, por exemplo), maneiras de raciocinar, de se expressar verbalmente ou por escrito. (DANIELLOU; LAVILLE; TEIGER, 1989, p. 05)

Esse efeito do trabalho no sujeito acaba por tornar níveis preocupantes e vão sendo refletidos nas próprias organizações de trabalho.

Estas dificuldades encontradas pelos operadores para diminuir a diferença entre o trabalho teórico e a realidade, e as consequências mencionadas, resultam para a empresa e para a coletividade em custo econômico elevado. Para a empresa, a produção insuficiente, o baixo rendimento das máquinas, atrasos na produção, o grande volume de refugos são, frequentemente, a sanção das dificuldades encontradas pelos operadores. Mas estes custos são em geral encobertos, na medida em que os recursos contábeis raramente as deixam aparecer. Para a coletividade, as doenças ocupacionais, o desemprego ligado a um afastamento precoce do trabalho, as dificuldades da reconversão

profissionais são fonte de custos sociais elevados, externados pelas empresas. (DANIELLOU; LAVILLE; TEIGER, 1989, p. 05)

O efeito disso é a responsabilização, que ainda é do governo, quanto à manutenção desse funcionário afastado, acidentado ou mesmo desempregado. As empresas ficam alheias às responsabilidades causadas em função da sua própria forma produtiva.

A melhoria das condições de trabalho e da confiabilidade das instalações depende de se recolocar em questão este modelo e de se levar em conta as especificidades das intervenções humanas. Não se trata de melhor aprender o trabalho real para enquadrar a atividade dos operadores dentro de normas mais realistas, sempre mais rigorosas. A questão é colocar em evidência a inevitável variabilidade dos estados do processo e dos operadores humanos, para que esta variabilidade possa ser considerada numa concepção mais flexível dos meios e da organização do trabalho. Esta medida visa colocar em prática os conhecimentos sobre o funcionamento do ser humano no trabalho, provenientes principalmente da fisiologia e da psicologia do trabalho. Mas esta execução não pode ser feita de modo abstrato e de forma geral: trata-se de aceitar, confrontar estes conhecimentos com uma observação detalhada da realidade e da diversidade das situações de trabalho, para apreender os elementos de variabilidade. Mas **encarar a realidade é também recolocar em questão a divisão do trabalho, que serve de base à organização da empresa e, portanto, as estruturas de poder do sistema industrial.** (DANIELLOU; LAVILLE; TEIGER, 1989, p. 05)

Como se pode pensar na provocação desta mudança? A ergonomia pode ser vista como um campo do saber que cuida mais especificamente da parte técnica e operacional da relação do sujeito com o risco. As áreas – humanas e técnicas – encontram alguma dificuldade de comunicação, sobretudo quando imersas no cenário administrativo, de interesses sem limites voltados aos lucros e às conquistas de poder.

Fato é que há uma demanda de estudos e intervenções a serem pensadas para esta temática, seja nas ações pontuais e específicas de cada organização, seja a um nível político em que se proponha recriar alguns aspectos pré-concebidos do trabalho de modo geral. A maior de todas as razões para se levar adiante estas discussões habita, justamente, na produção massificada de sofrimento psicossocial que deriva destes formatos da atividade laboral.

Como será conter para si mesmo o peso de um acidente de trabalho? É o que tratamos no próximo tópico.

4.3 Relato de um acidente de trabalho

Fizemos uma entrevista individual com um dos encarregados de equipe que sofreu um grave acidente de trabalho. O acidente se deu pelo rompimento do cabo que segura mantém suspenso o cesto do caminhão, onde os funcionários ficam para trabalhar em contato com poste. Esse cesto caiu no trabalhador que entrevistamos, provocando sérias lesões. Tal fato, apesar de ter sido considerado uma fatalidade pela incapacidade de prever e, portanto, prevenir a situação mostra um aspecto interessante: a pessoa que estava operando esse cesto não tinha a menor idéia de como fazê-lo, mas foi colocada ali pela falta da pessoa indicada. Consciência ou não, levantou-se essa questão num dos grupos focais, colocando mesmo que indiretamente, a responsabilidade ao operador da ferramenta no momento.

Entendemos que seja “impossível, nas situações comuns de trabalho, cumprir os objetivos da tarefa respeitando escrupulosamente as prescrições, as instruções e os procedimentos...” (DEJOURS, 1999, p. 20). Com isso não retira a culpa sentida pelo operador do caminhão, muito menos pelo próprio acidentado, que é encarregado, logo, responsável pela equipe. É comum que aconteçam acidentes ou incidentes cuja origem

[...] não se consegue jamais entender e que abalam e desestabilizam os trabalhadores mais experientes. Isso vale para a pilotagem de aviões, a condução de indústrias de processamento e **todas as situações de trabalho tecnicamente complexas que implicam riscos para a segurança** das pessoas ou das instalações. Em tais situações, muitas vezes os trabalhadores **não tem como saber se suas falhas se devem a sua incompetência ou a anomalias do sistema técnico**. E essa fonte de perplexidade é também a causa de angústia e de sofrimento, que tomam a forma de medo de ser incompetente, de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar convenientemente situações incomuns ou incertas, as quais, precisamente, exigem responsabilidade. (DEJOURS, 1999, p. 31, grifo nosso)

Após cinco meses de recuperação, ele volta à empresa e se dispôs a responder algumas perguntas sobre o ocorrido. Com isso, queríamos entender essencialmente o efeito de um acidente de trabalho e, principalmente, o impacto de retornar inevitavelmente à atividade que deu origem a tanto sofrimento.

Na concepção da *psicodinâmica do trabalho*, o sofrimento

[...] é uma adversidade, é claro, mas essa adversidade não reclama necessariamente reação política. Pode justificar compaixão, piedade ou carinho. Não provoca necessariamente indignação, cólera ou apelo à ação coletiva. O sofrimento somente suscita um movimento de solidariedade e de protesto quando se estabelece uma associação entre a percepção do sofrimento alheio e a convicção de que esse sofrimento resulta de uma injustiça. Evidentemente, quando não se percebe o sofrimento alheio, não se levanta a questão da mobilização numa ação política, tampouco a questão de justiça e injustiça. (DEJOURS, 1999, p. 19)

Essa falta de percepção do sofrimento alheio talvez seja bastante coerente quando se trata de entender um sofrimento causado por um acidente de trabalho. Ainda parte-se do pressuposto de que “acidentes acontecem com quem está trabalhando”, o que é comum de se ouvir em meio à produção de uma empresa. Parte-se da lógica de que os acidentes são banais ou normais.

Neste sentido devemos incluir todos os tipos de acidentes, que devem ser considerados para além dos eventos que causam uma lesão física ao sujeito. A tristeza, o estresse, a fadiga, de modo geral, são constitutivos, a nosso ver, de um tipo de acidente mais difícil de ser reconhecido e aceito pela organização, desta maneira, menos propenso a qualquer tipo de tratamento. Assim, em todos os diferentes tipos de acidentes, há sofrimento, isso sem nos deter no fato de que o sofrimento é inerente a vida como um todo e por isso presente no ser humano necessariamente sobre eventos cotidianos. De diferente modo, consideramos nesta categoria o entendimento do sofrimento advindo das relações de trabalho que tragam um prejuízo direto ao sujeito envolvido.

Isso nos leva a desenvolver uma espécie de sofrimento baseada na teoria de C. Dejours, mas que se desdobra junto com a realidade dos trabalhadores do setor elétrico a fim criar outras possíveis formas de conceber o sofrimento associado ao acidente de trabalho. Por esta razão, partimos da premissa de que o sofrimento ou a tristeza que advém dos acidentes de trabalho, nesse contexto, é naturalizada, quase que aceita e, portanto, banalizada numa somatória de formas de distanciar-se de todo o qualquer formato de sofrimento produzido nesta relação, do trabalhador com o seu trabalho.

Manuseando o conceito de *banalização do mal*, no sentido em que Hannah Arendt emprega essa expressão com referência a Eichmann, C. Dejours (1999) afirma que

[...] a exclusão e a adversidade infligidas a outrem em nossas sociedades, sem mobilização política contra as injustiças, derivam de uma dissociação estabelecida entre adversidade e injustiça, sobre o efeito da banalização do mal no exercício de atos civis comuns por parte dos que não são vítimas da exclusão (ou não o são ainda) e que contribuem para excluir parcelas cada vez maiores da população, agregando-lhes a adversidade. (DEJOURS, 1999, p. 21)

Pelo desenvolvimento teórico acerca do populismo, que trazemos no formato de uma categoria de análise, confirmamos essa premissa de que o risco, por exemplo, mesmo quando é causador de sofrimento, como é caso do evento que remete ao acidente de trabalho, ainda assim não é capaz de mobilizar os demais trabalhadores em torno de mudanças no trato com o trabalho. Sequencialmente isso será discutido num formato mais amplo e com outros aspectos relacionados, de qualquer forma, nos parece clara a necessidade de isolamento por parte dos trabalhadores com todo o qualquer resquício do acidente. Isso pode lhes remeter a uma ampliação do risco que eles também estão correndo no trabalho e os mecanismos de defesa, individuais e coletivos, parecem estar postos em jogo quando o acidente acontece.

Por parte da empresa, o funcionário entrevistado atribui total apoio, inicialmente, até se presenciar essa mesma empresa se desdobrando em evento (ou pessoas) cuja falta de cuidado poderia ter se transformado num óbito.

Então... acho que não... eu da empresa eles me deram apoio e tudo. Alguma coisa assim fica meio a desejar, mas no mais tudo beleza. A única coisa que eu achei errado foi no dia que eu me acidentei. Porque eles me tiraram de Flores da Cunha e me levaram pra Caxias e deveria ter ido um junto comigo, eles deveriam ter me acompanhado. Dia fiquei lá no hospital. Fiquei... Fiquei umas duas horas lá e eles não me atenderam porque não tinha ninguém e eles não botam a mão. A sorte é que eu não sei como é que o R.13 apareceu e foi lá e resolveu. Ainda daí o médico ainda disse que quando ele fez a cirurgia, depois aquela última vez que eu fui lá no médico, ele disse que se ele demorava mais uns 15 minutos ou 10 eu não sei se a gente dava a volta. Por causa do pulmão, claro, tinha se fechado todo. Dia eu disse 'bá', como é que os caras vão me mandar sozinho? Tinha que ter alguém por lá.¹⁴ Tinha que acompanhar de imediato e ali eu achei que foi meio... se não tem uma pessoa do lado do paciente o cara pode até...(Avelino)

¹³ Responsável pela produção e planejamento das obras.

¹⁴ Esta história veio à tona para os gestores da empresa dias depois da conversa comigo. Eles não sabiam que o responsável pela segurança naquela ocasião tinha deixado o funcionário sozinho no hospital.

Podemos fazer inferências importantes ao estudo do risco neste recorte. A primeira dela se refere à banalização do que poderíamos chamar da dor do outro, aqui explicitada pela falta de acolhida – quanto ao encaminhamento dos cuidados com uma pessoa gravemente acidentada. Segundo o relato do funcionário, o responsável pela segurança simplesmente não foi até o hospital porque tinha um compromisso particular, nem sequer responsabilizando outra pessoa para cuidar dos tramites. Isso nos mostra que o trabalho requer um complexo sistema de cuidado inclusive para o momento em que o acidente acontece, devendo estar esta instituição de trabalho organizada e preparada para solucionar os problemas gerados pelo acidente.

Num segundo aspecto, destacamos a banalização do acidente como um todo. Pela análise desta entrevista, notamos um descaso por parte de todos os trabalhadores quanto ao cuidado com a pessoa acidentada. De qualquer forma, isso também pode ser interpretado, como referido, numa dificuldade de seus semelhantes em entrar em contato com uma forma de sofrimento da qual eles também estão expostos diariamente. A evitação do risco, de conversar sobre o acidente – quando ele então se torna uma realidade ainda mais concreta – pode ser um mecanismo de defesa organizada coletivamente pelo grupo (os coletivos de defesa de Dejours).

*E eu ainda tenho muita dor. Eu me mexo toda a noite porque sinto dor em todos os lados. Mas não tem outra escolha, tenho que fazer força. E o médico me falou que não era pra fazer força pelo menos pra um ano, um ano e pouco. Até mesmo por causa do pulmão né, ele sofreu uma pancada muito grande, ele pode até começar a dar problema, mas eu tenho que começar a trabalhar. Mas tem que ir...
(Avelino)*

Mesmo carregando o fantasma da dor e do medo, em detrimento do acidente de trabalho, o emprego deve ser mantido e o contato com as cenas do acontecido, por ocasião, também. O trabalho pressupõe uma troca do tempo de trabalho pelo pagamento no final do mês. Assim, estar no trabalho, mesmo que com muitas restrições para cumpri-lo significa, grosso modo, ter saúde suficiente para trabalhar com força total. Evidente que na prática não é bem assim. Muitos dos funcionários que tem essa ou qualquer outra restrição de trabalho sofrem, muitas vezes, as críticas por fazer corpo mole ou não “render” no serviço, crítica esta que procede, inclusive, numa parcela de trabalhadores que realmente o fazem.

Daí tu fica assim, não sabe se serve pra trabalhar, se vai ou não vai. Não é não querer trabalhar, mas também, se tu não cuidar da tua saúde... O serviço fica e tu vai... (Avelino)

Mesmo que o funcionário demonstre preocupação primordial com a sua saúde, pela sua fala, logo em seguida afirma ter que trabalhar mesmo quando está acometido pelas dores ainda derivadas da lesão. Isso nos leva a crer que, acima de tudo, o funcionário teme pela desmoralização frente aos colegas de trabalho, especialmente por este funcionário em questão ser um dos encarregados de equipe. A tendência é que se prefira garantir a serventia ao trabalho, em função de todo o contexto já destacado, do que a preservação da própria saúde.

Falando em saúde, outro risco inerente ao fato de ter se machucado é a incerteza de saber se o atendimento médico virá a acontecer, muito antes inclusive de saber se este será eficaz ou não.

É uma coisa que poderia ter acontecido um negócio grave simplesmente por causa de uma assinatura. Porque no hospital eles não botam a mão em ninguém, não fazem cirurgia em ninguém sem que alguém assine. Se o R. não tivesse isso lá, essa hora eu tava... Bom, Deus é que sabe né. Mas a medicina também sabe. (Avelino)

Mesmo com plano de saúde¹⁵, que é o caso deste funcionário, a incerteza quanto ao atendimento no momento preciso da necessidade é uma realidade. O plano, para a sociedade em geral, ainda é uma garantia maior de atendimento se comparado com as pessoas que dependem e reconhecem a precariedade por vagas de atendimentos do Sistema Único de Saúde – SUS. Trazemos isso porque, mesmo que fiquei claro aos trabalhadores que a empresa deve custear o tratamento em caso de acidentes, o fato deles trabalharem em muitas localidades distantes faz com que a garantia dessa cobertura financeira não seja imediata. Ter o plano de saúde, portanto, pode ser mais seguro num momento decisivo como este.

Da mesma forma, há um entendimento de que a saúde não está disponível para todo mundo, ousaria dizer que á nível de país, já que pouco se ouve falar em manifestações populares que reivindicam melhor condições aos hospitais, emergências ou mesmo nas unidades básicas de saúde - UBS. Se há uma banalidade, neste sentido,

¹⁵ A vinculação ao plano de saúde é otimizada pela empresa, que paga uma porcentagem da mensalidade e permite o desconto em folha, além de o plano empresarial ser mais acessível quando acordado em coletivos.

há “não só a banalidade do mal, mas a *banalidade de um processo* que é subjacente à eficácia do sistema liberal econômico” (DEJOURS, 1999, p. 21). Apenas grandes eventos, onde muitas pessoas são prejudicadas num mesmo momento costuma causar maior impacto social. No mais, podemos acabar ouvindo que essa falta é inerente a um país de privações as menores camadas da população e ponto.

Contudo, essa discussão não tira da empresa a responsabilidade por essa desorganização ou despreparo para lidar com o acidente de trabalho. É importante que toda e qualquer empresa levante a discussão não só da prevenção do risco, mas na possibilidade de vir a ter que lidar com situações mais complexas como esta. Entendemos que esse preparo também envolva uma capacidade da empresa, através de seus responsáveis, em lidar com o fato de que pessoas podem se machucar gravemente ou até morrer trabalhando. É outra maneira do mecanismo de defesa aparecer e, seguramente, envolve um nível de sofrimento também nos responsáveis por isso, o que não passa distante do dono da empresa.

Eles querem dinheiro. Tudo funciona com dinheiro. Eu não digo que fosse tão... mas alguém teria que ter ido lá, parado arrumar. Mas não tinha ninguém... Então quando ele me falou aquilo ali eu entrei em pânico. Já pensou a gente as vezes... não é anda né, mas... aí ele disse né que agravou muito por causa do meu pulmão que começou a... já tava não sei quantos por cento todo fechado. Eu tenho lá em casa os exames de tu quer. Bom, eles tiraram um litro de sangue. Foi através da cirurgia que ele botou a sonda e saiu um litro de sangue. (Avelino, grifo nosso)

Acima de tudo, essa fala marca a necessidade do trabalhador sentir-se protegido por essa instituição que é ao mesmo tempo tão poderosa e tão omissiva.

[...] tu ta em casa com dor, e não passa e tu fica agoniado. O cara ta acostumado com o serviço e acostumado a estar trabalhando e tal. Chega na hora de manhã de sair pra trabalhar e tu acha falta, né. Então o cara fica assim bem... bem contrário. (Avelino)

Da mesma forma que o funcionário sentiu um estranhamento, que não pensamos duas vezes antes de chamar de sofrimento, pelo afastamento do trabalho em função do acidente, toda a empresa sente esse afastamento através de uma pluralidade de sentimentos. A ausência de um funcionário significa o risco que cada um corre em um dia ser quem vai precisar ausentar-se, quisá pelo mesmo motivo. Acompanhar, mesmo que de longe, o processo que envolve a recuperação de um colega é sentir um pouco

mais perto de si o drama de passar meses dividido entre a casa o hospital afastado da, praticamente, da própria vida. A doença, de modo geral, tira do sujeito o arbítrio, a escolha, e o obrigada a viver, por um período, rodeado de impedimentos e com o agravante do sentimento de dor constante.

4. 4 Análise dos grupos focais

A partir dos grupos focais, dividimos o material a ser analisado em categorias diferentes, que possibilitem maior visualização dos achados desta pesquisa, sendo que os nomes mostrados nas citações foram alterados para garantir o sigilo dos participantes.

Lembrando que outras composições de categorias seriam possível, o que daria outro rumo ao nosso estudo. Porém, o que destacamos é, sob nosso ponto de vista, o que melhor compõe o entendimento da construção subjetiva do trabalhador do setor elétrico, na sua convivência permanente com o risco.

4.4.1 A noção do tempo capitalístico: uma produção subjetiva

Minha pressa é assim: vamos começar isso logo para terminar logo, encerrar logo esse dia e dormir logo; acordar logo, tocar em frente logo, envelhecer logo, morrer logo.

Maria Rita Kehl, ironizando a pressa

Abrimos a discussão com uma provocação da M. Kehl (2009) sobre a aceleração do tempo. De fato, está tão naturalizada a pressa, a necessidade de se estar sempre produzindo e correndo atrás do tempo, que a percepção de que essa pressa no seu sentido mais real e, portanto, vazio em si, nos faz crer que estamos correndo incessantemente a lugar algum, sem qualquer propósito.

C. Dejours (1988) parte da premissa de que o tempo fora do trabalho não traz para todos eles as vantagens que se esperaria dentro da concepção de tempo livre.

Se levarmos em conta o custo financeiro das atividades do trabalho (esporte, cultura, formação profissional) e do tempo absorvido pelas atividades inelásticas (tarefas domésticas, deslocamentos), poucos são os trabalhadores e as trabalhadoras que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e suas necessidades fisiológicas [...]. (DEJOURS, 1988, p. 45)

Essa falta de tempo e de dinheiro (difíceis de serem abordados em separado, no contexto capitalista) se traduz em momentos de “tempo livre” ainda assim altamente marcados pela presença do trabalho. No nosso estudo, verificamos que os trabalhadores, mesmo com uma jornada de trabalho absurdamente extensa, ocupam os dias em que não estão trabalhando na empresa para trabalharem em outros serviços por conta própria, ou ainda para trabalharem em casa.

Ou seja, estes operários não raro usam um dia de folga para desenvolver outra atividade remunerada. Entre estas, eles narram que trabalham em lavagens de carro, com prestação de serviços de construção civil de modo geral, de jardinagem, com transporte de mercadorias ou mesmo como eletricitas de residências. Isso tudo, segundo eles, para aumentar a renda familiar e garantir o conforto da família e uma perspectiva de vida aos filhos. Um destes funcionários conta que só assim é possível que ele pague uma faculdade de direito à filha, que gosta de estudar e não consegue arcar sozinha com todas as despesas.

Além disso, a falta de dinheiro faz com que eles próprios, na maior parte das vezes, tenham feito pelas próprias mãos a casa aonde vivem, usando assim, o tempo alheio ao do trabalho formal. Numa das falas de um funcionário ele conta que é muito exigente consigo mesmo e que, não contente com a casa, já construiu um quiosque nos fundos com uma área de lazer e um quatinho para guardar as suas bagunças. Nisso, percebemos que a preocupação com a aquisição de bens materiais pode ir muito além da necessidade, principalmente tendo em vista que esses funcionários ganham muito bem, sem comparado com trabalhadores de outros setores.

Pedro está bem contente já que comprou um apartamento e vai morar com a família. Também já encaminhou a aposentadoria. Diz que, depois de aposentado, não vai mais querer trabalhar no setor elétrico, que isso não é vida. Prefere fazer uns bicos pra se manter ocupado, porque não dá pra parar de trabalhar. Ele é uma pessoa que reclama muito da empresa, mas que se mantém como um dos funcionários mais antigos. Hoje ele consegue ter um bom nível de vida, imagino, já que comprou um apartamento novo e bem valorizado. Talvez não fosse assim se não estivesse no setor elétrico e numa empresa que o valorizasse por tantos anos. Ele não tem estudo e assim pode garantir condições mais dignas de vida, que talvez não fosse possível em muitos outros setores de trabalho.
(Diário de campo. Fevereiro de 2010)

Esse dado nos leva a crer que os funcionários prezam por uma segurança pessoal financeira e, além disso, precisam garantir um mínimo de status diante da família, da comunidade e para si mesmo, já que os bens materiais representam a prova do esforço do seu trabalho. Devemos admitir que há medo de não ser reconhecido e aceito pela comunidade onde vive, sendo necessário, segundo a imaginação destes sujeitos, a conquista material oriunda do seu esforço diário de trabalho.

Neste sentido, o “tempo da família”, tempo de lazer e convívio, “pode ser mobilizado para atender às exigências do ‘tempo industrial’, que aloca e realoca trabalho para tarefas segundo vigorosos ritmos de mudanças tecnológicas e locacional forjados pela busca incessante de acumulação de capital” (HARVEY, 2009, p 188).

Ora, essa característica nos parece diluída na sociedade como um todo, não só entre os funcionários estudados. Porém, diz respeito a um medo pouco visualizado ou discutido, já que a inclusão na cadeia discursiva dessa necessidade de provar algo aos outros poderia aos poucos acabar sendo desmistificada. Isso porque a necessidade de mostrar o que tem por si só já pressupõe uma insegurança sobre quem se é e, conseqüentemente, uma preocupação demasiada com a opinião dos outros sobre si mesmo.

Além do mais, essas demandas de consumo são sentidas como demandas reais aos trabalhadores. Isso porque, segundo D. Harvey (2009), “a nossa experiência subjetiva pode nos levar a domínios de percepção, de imaginação, de ficção e de

Ele reclama do tempo que ficou em casa com muita dor, sem poder fazer nada. Hoje ele acha que trabalhando tem mais chances de ficar melhor do que ficando em casa. Tenho a sensação de que estar fora do trabalho para ele é aterrorizante. Prefere vir pra empresa, fazer o que pode e assim se sentir útil, mesmo sentindo dor cada vez que mexe com a mão. Ele conta que a médica quis por uma tipóia e ele não deixou, porque queria sentir que os dedos ainda estavam mexendo, mesmo que muito pouco. O sentimento de inutilidade causado pelo acidente, mesmo que por um pequeno acidente, é muito grande. O que é uma pessoa machucada, em casa, sem poder trabalhar? Como ela se sente? (Diário de campo. Maio de 2010, grifo nosso)

fantasia que produzem espaços e mapas mentais como miragens da coisa supostamente ‘real’ (p. 188). Por essa luta declarada de aparências, D. Harvey (2001) ironiza que “você deve fingir até conseguir” (p. 260), mostrado como as identidades ainda são fixadas e estabelecidas pelos mercados de consumo e valorizadas no mercado de trabalho.

A rigor, isso também denota uma subjetivação dos modos capitalísticos, já

que o homem “é condicionado¹⁶ ao comportamento produtivo pela organização de trabalho, e fora da fábrica, ele conserva a mesma pele e a mesma cabeça” (DEJOURS, 1988, p. 46). Por esta razão, talvez as atividades que caráter mais cooperativado, por exemplo, não incitem tanto a reprodução dos ganhos acirrados fora da organização, muito embora devessem convir que a lógica capitalística estivesse inscrita para todo mundo, mesmo que em diferentes graus.

Essa aparente afobação quanto à necessidade de se estar ganhando o tempo todo também pode nos mostrar algumas armadilhas. Os estrategistas de venda já descobriram que as pessoas têm pouco tempo livre e, por isso, cada vez mais se vê ofertas de vendas rápidas – como é o caso do *fast food*, por exemplo –, onde o preço que se paga ao produto, ou até mesmo sua qualidade, não são tão valorizadas pela publicidade do local quanto o tempo que se economiza em comer num lugar que é por denominação um espaço de comida rápida.

Assim, pode se acabar consumindo sem reflexão e escolhas mais conscientes, pagando mais e tudo isso pode ficar em segundo plano quando o objetivo de economizar o tempo for alcançado. Isso ocorre porque eles “conservam presente a preocupação ininterrupta do tempo permitido a cada gesto, uma espécie de vigilância permanente para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo” (DEJOURS, 1988, p. 47).

Trabalho demais, por isso não tenho tempo pra ganhar dinheiro. Eu posso até ganhar mais já que faço horas extras, mas vou à loja correndo e compro a primeira calça que encontrar. Depois descubro que paguei três vezes mais caro do que se tivesse procurado na loja ao lado. (Valderi)

A aceleração do mundo moderno é tanta que chegamos a consumir mais do que temos tempo para comprar e não nos damos conta das trocas de tempo-trabalho que se faz de maneira em vão ou desnecessária. Nos trabalhadores avaliados, o desejo de deixar aos filhos um mundo melhor, com mais perspectivas do que aquele que foi vivido por eles, faz com que o trabalho ganhe uma proporção sem precedentes.

¹⁶ Consideramos ousado o uso do termo “condicionado” pelo autor, já que este poderia evocar uma teorização distinta da que propomos aqui. O condicionamento, portanto, se aproximaria mais de uma visão comportamentalista sobre o fenômeno, que não é a que propôs principalmente por discutirmos a temática à luz de teorias que se opõe a mesma. Desta forma, o termo “condicionamento” deve ser lido com o viés da produção massificada do trabalho e não pela nossa concepção de sujeito como tal.

O próprio estilo do setor de trabalho permite, quando não convoca, que se trabalhe no final de semana. Já que muitas das obras são possíveis nos momentos não-comerciais. Assim, para estes trabalhadores todo o tempo é tempo possível de trabalho. Desta forma, “o ritmo fora do trabalho não é somente uma contaminação, mas antes uma estratégia, destinada a manter eficazmente a repressão dos comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha ao comportamento produtivo” (DEJOURS, 1988, p. 47).

Tem coisas que não tem, não tem como desligar. É na hora. Tem lugares que dá pra desligar, lógico. Mas tem lugares que ela [a rede elétrica] alimenta muitas empresas. (Cláudio)

Ou seja, o trabalho só acontece no final de semana e só se trabalha com a rede ligada, ambos os fatos que evidentemente aumentam o risco ao trabalhador, porque as fábricas não podem parar de produzir. Só por isso. Isso gera uma constância intensa de trabalho, já que durante a semana o trabalho segue normalmente.

Esse ritmo é acelerado a ponto de fazer com que os trabalhadores reclamem muito a falta de horas extra, nos poucos momentos em que isso acontece. Eles estão acostumados com uma dinâmica de trabalho constante, o que nos sugere, inclusive, certa falta de organização do que se pode fazer no tempo livre. Por exemplo, quando pergunto a eles sobre o que eles gostam de fazer quando não estão trabalhando, nem na empresa, nem fora dela, uma pergunta fica sem resposta. Depois de um tempo pensando, eles costumam responder que ficam com a família ou dormem.

Ou seja, não há plano estabelecido ao tempo livre. Devemos considerar que muitos deles ainda ocupam seu tempo com lazer. Isso vai de pescar ou até mesmo jogar futebol com os amigos, mas ainda assim, esses relatos costumam vir colados em frases que indicam que esses eventos não se repetem com frequência. Ao mesmo tempo em que eles contam que estiveram pescando, também se dão conta de que isso foi no ano passado e que desde então nunca mais pescaram.

Precisamos destacar ainda uma impossibilidade de adoecer. É muito difícil que um funcionário falte o serviço por problemas de saúde, mas quando isso acontece, causa muito incomodo ao sujeito que deve ficar afastado do trabalho. Ocorre, ocasionalmente, de funcionários que compram atestados para não trabalhar. Isso gera ansiedade porque o trabalhador tem medo de ser julgado dessa forma.

De todo modo, é visível a dificuldade de um funcionário que trabalha praticamente todos os dias da semana, sua vida inteira, agora habituar-se ao fazer nada que a doença propõe. Esse é um tempo alucinante para o trabalhador, um tempo estagnado, que não passa e o desqualifica a cada minuto, uma vez que este vê perdida a sua identidade e precisa experimentar-se num vazio de sentido aterrorizante. Todo esse fantasma simbólico se “traduz pela recusa de certos operários em aceitar as paralisações de trabalho prescritas pelo médico que está tratando” (DEJOURS, 1988, p. 47) o que só faz aumentar o risco de trabalho, uma vez que o funcionário pode agravar o seu problema trabalhando quando não é permitido que o faça.

Nessa mesma lógica, o trabalho se torna mais perigoso quando os funcionários passam a dispensar os equipamentos de segurança em função da produtividade. Essa talvez seja a construção entorno do risco/tempo mais expressiva, no sentido de esta já ser uma prática naturalizada entre as empresas, não só deste setor de trabalho. Isso mostra, acima de tudo, que os cuidados com a segurança ainda são pouco sólidos enquanto uma prática essencial ao trabalho.

Por esse viés, inauguramos a discussão com a fala de um trabalhador, que narra o momento em que foi pego pelo fiscal da segurança sem o uso da luva:

Eu trabalhei sem luva. Eu tava com a luva, mas tive que pegar uma ferramenta e eu tirei a luva e me pegaram. Eu não to reclamando disso, mas é uma coisa que eu sei que não ia ter problema nenhum. Mas é uma norma da segurança e não pode fazer daquele jeito. Tem que ter muita atenção. É que uma coisa eu acho que é a pessoa que trabalha no elétrico aqui e analisar o trabalho do pessoal aqui e o pessoal de linha morta. Acho que pra cada um tem que ter uma forma de avaliação. Na segurança, pra trabalhar com um caminhão de linha viva é bem mais pratico, porque tu tem menos, eu diria, tarefas pra fazer e se preparar pra fazer, no caso da linha viva. No caso da linha morta tem mais coisas. Tu depende da porcaria da linha de vida. Aquilo lá é um saco de cordas que tu coloca nas costas, mais a corda de serviço, mais as outras várias coisas, então é um monte de coisas que te estressa, te revolta. Na linha viva pelo menos não tem essa montoeira de cabos, sei lá. É uma coisa que tu demora muito tempo pra se adaptar. (Vladimiro)

Existem várias dimensões de tempo inerentes a esta fala. A primeira delas é a aparente perda de tempo que se tem para garantir a segurança no trabalho. Segundo o funcionário, é preciso por uma linha de vida, que são algumas cordas de segurança, e isso além de incomodar leva tempo de preparo. Porém, ao contrário do que eles costumam dizer, evita muitos acidentes que poderia ser fatais.

Outro tempo presente na fala dele que precisamos ponderar é o tempo de aprendizagem das práticas de segurança. Isso são procedimentos que mudam muito. O que hoje é assim na semana seguinte já será diferente, porque sempre se está buscando formas melhores de fazer o trabalho, felizmente. Mas isso obriga o funcionário a lembrarem, o que

Diz que, depois de aposentado, não vai mais querer trabalhar no setor elétrico, que isso não é vida. Prefere fazer uns bicos pra se manter ocupado, porque não dá pra parar de trabalhar. Ele é uma pessoa que reclama muito da empresa, mas que se mantém como um dos funcionários mais antigos. Hoje ele consegue ter um bom nível de vida, imagino, já que comprou um apartamento novo e bem valorizado. Talvez não fosse assim se não estivesse no setor elétrico e numa empresa que o valorizasse por tantos anos. (Diário de campo. Abril de 2010)

exige muita atenção, de sempre fazer o certo, tudo isso num ramo de trabalho onde são muitos os detalhes e os tipos de procedimentos a se fazer.

Por um lado isso é positivo, no sentido de ser evidente que a segurança do trabalho está sendo pensada. Não propriamente no sentido psicossocial, que envolva a singularidade do sujeito, mas já está sendo pensando. Também ainda é feita, na maior parte das vezes, por pessoas que podem nunca ter atuado neste tipo de trabalho e, assim, não tem como saber o que é melhor ou simplesmente o que é viável.

Mas pensando de outra forma, isso prejudica o cuidado com a segurança, já que evidentemente esses funcionários tentem a errar com muita frequência, já que a cada pouco o procedimento muda e não há tempo para aprender sobre esses procedimentos novos. Mais ainda se tratando do contato com a eletricidade, um único erro é o suficiente para que o funcionário se machuque. Assim, o tempo é o vilão da segurança do trabalho no setor elétrico, quase sempre.

Tu sai no sábado e no domingo porque tem que trabalhar e tu nunca vai imaginar que vai voltar do trabalhado mais do que simplesmente cansado. Tu imagina que vai lá, vai fazer o teu serviço e vai voltar. (Bastião falando sobre estar confiante de que não vai sofrer acidentes enquanto estiver trabalhando, que busca pensar positivo)

A empresa em questão destina um momento para a avaliação psicológica individual dos funcionários que irão compor o trabalho de montagem de rede, o que muitas empresas do setor ainda não têm a pratica de fazer. Mesmo a avaliação sendo muito breve e simplificada, que é o que se pode fazer diante do combinado com a empresa, já dá para perceber algumas características de estilo de vida e de gostos de cada trabalhador. Assim, também constatamos que alguns trabalhadores apresentam maior dificuldade que outros, muitas vezes sendo estas limitações algo que pode ser um

É considerado pelos colegas uma boa pessoa, porém muito desatento e que esquece tudo o que aprende. No setor, desde o início solicitei do encarregado mais atenção com ele pelo histórico do contato com o fumo, já conhecido por ser prejudicial à saúde. No caso dele, fica evidente um comprometimento psicossocial que provavelmente esteja ligado ao fato de ter trabalhado em contato com agrotóxicos. Por isso, não acho que seja recomendado que ele trabalhe por enquanto diretamente no contato com a rede elétrica, justamente por esquecer com muita facilidade os procedimentos. (Diário de campo. Abril de 2010)

impeditivo momentâneo ao trabalho do funcionário em determinada atividade, tendo em vista o amontoado de cuidados que se deve ter para trabalhar em contato com essa carga de energia elétrica.

Porém, esta avaliação pretende atribuir ao funcionário a função que ele poderá vir a desenvolver com maior segurança, mas de modo algum vem a ser considerada um impeditivo para que esta pessoa trabalhe na empresa. Entendemos que cada um tem suas limitações e qualidade,

sendo que estas devem ser respeitadas pela empresa.

Um exemplo que podemos tratar aqui é a constante procura de trabalho por pessoas que vem de longos anos de atividade junto a lavouras de fumo. Já aconteceram várias vezes de recebermos essas pessoas que, mesmo sem nunca ter tido experiência com o setor, pretendem uma colocação de trabalho.

Ao conversar comigo, noto, porém, que essas pessoas têm grandes dificuldades em entender o que falo e responder o que pergunto. Normalmente, quem esteve muito tempo em contato com o fumo mostra-se distante na entrevista, onde por muitas vezes apresenta nítida dificuldade de entendimento do que lhe é questionado. Estas limitações, possivelmente cognitivas, podem estar associadas ao trabalho em lavouras de fumo, já que essas características seguem inalteradas entre a grande maioria destes funcionários, dentre os quais muitos trabalharam na lavoura de fumo. Isso nos sugere que o conhecimento e o desenvolvimento deste trabalhador são indispensáveis, em qualquer segmento de trabalho, para que ele possa ser compreendido pela empresa e não vire alvo de deboches ou de preconceito, como costuma acontecer.

De acordo com estudos sobre os trabalhadores do fumo, algumas das sequelas psicológicas (além de outras muitas físicas), dada pela exposição aos agrotóxicos da plantação são: “insônia, sono conturbado, ansiedade, retardo de reações, dificuldade de concentração e uma variedade de sequelas psiquiátricas como apatia, irritabilidade, depressão e esquizofrenia”. Ainda,

[...] verifica-se, entre fumicultores, um maior risco de desenvolvimento de alterações neurocomportamentais as quais podem evoluir para um quadro de depressão e até suicídio. Um

estudo realizado em 1996 apresenta fortes indícios de uma relação entre a utilização de pesticidas organofosforados na fumicultura e o aumento das taxas de suicídio em Venâncio Aires, município localizado no Estado do Rio Grande do Sul e um dos maiores produtores de fumo em folha da região. Uma das observações mais marcantes deste estudo é que mais de 80% dos suicídios no município ocorreram entre pessoas que lidavam com a agricultura. (CAVALCANTE; PINTO, 2004, p. 22).

Assim, podem estar justificadas algumas constatações das entrevistas ao mesmo tempo em que torna necessário, ratificamos, o cuidado com a segurança do funcionário e o afastamento do mesmo de toda a qualquer função que seja considerada de alto risco, ou seja, que exija atenção, concentração e cuidado por parte do trabalhador. É importante ressaltar que a esta pesquisa apontada, entretanto, não é de consenso na comunidade científica, já que parte desta afirma ser prematura algumas das constatações atribuídas aos trabalhadores ligados ao fumo. Desta forma, tomamos conhecimentos dos achados pelos pesquisadores, mas destacamos a necessidade de se utilizar alguns supostos com certa cautela, como é o caso da afirmativa que a exposição ao agrotóxico poderia desencadear um quadro de esquizofrenia.

De maneira inevitável, é preferível que o funcionário com estes ou outros tipos de comprometimentos sejam afastados do contato com a rede elétrica, reafirmando a necessidade de estes trabalhadores passarem por uma avaliação psicológica. Isso não impede que o funcionário possa trabalhar na empresa, mas é preferível que ele seja preservado do contato com a rede, e esteja ciente disso, para que o trabalho não lhe provoque ainda mais limitações. Sempre digo que, nesta perspectiva, onde pensamos no menor prejuízo, é melhor ver o funcionário desempregado por um pequeno espaço de tempo, até encontrar outro trabalho, do que futuramente tendo que administrar os resquícios de uma situação indesejável para todo mundo.

Valderi volta ao trabalho ano e onze dias depois do acidente. Ele caiu do poste depois de levar um choque e quebrou o fêmur e o pé. Diz que o pé é o que mais incomoda que ele ainda sente dor e às vezes incha. Conta que no início a família inteira se mobilizou para ajudá-lo. A esposa teve de deixar o serviço por uns dias, quando ele estava no hospital. Segundo ele, muito porque ele a gente fica carente quando esta doente acaba precisando mais de mimo. Não fala muito mais do que isso da época onde esteve em tratamento, diz que foi tudo tranquilo e que agora já passou. Pergunto por que o acidente aconteceu. Ele diz que usou equipamento de segurança em todos os outros postes, mas que naquele teve um branco e acabou esquecendo-se de amarrar a proteção, por isso caiu. Afirma agora estar mais cuidado com os equipamentos e diz ter sentido na pele a falta do uso da proteção. (Diário de campo. Maio de 2010, grifo nosso)

Por este mesmo raciocínio, os funcionários que se negam a usar equipamentos de proteção individual, bem como os

que burlam as regras de segurança, devem ser orientados para outro setor de trabalho, onde os equipamentos não sejam tão essenciais. Estas situações narradas, porém, são de difícil negociação, sempre.

A empresa, por um lado, não quer perder um funcionário bom mesmo que ele não use os equipamentos e já tenha sido advertido de todas as maneiras. Estes trabalhadores mais contrários a segurança, normalmente e também por isso, são os mais produtivos e também chamados de loucos ou suicidas pelos colegas. Em outro aspecto, os gestores da empresa normalmente criam uma situação de apego com o trabalhador, como não poderia deixar de ser, se tratando do tamanho da empresa e da ideologia por

RGE interditou a equipe por causa de pontos. Vilmar torna a cometer erros gravíssimos, que contribuem em muito para a interdição da equipe. Na empresa anterior, como eles já sabem, ele tinha a mesma postura e foi demitido porque ao gostava de usar equipamento de segurança. (Diário de campo. Julho de 2010)

ela criada, de aproximação com os arigós. Assim, conhecendo a família e a vida pessoal do funcionário pode não dispensá-lo por compreensão a todo isso, ao mesmo tempo em que necessariamente passa a ser conivente com a falta do uso de proteção.

Não só aos administrados, ao meu trabalho como psicológica também é difícil ter que fazer uma advertência ao trabalhador, sabendo o quanto isso será sentido por ele como uma crítica ao seu trabalho. Porém, as atividades não podem seguir acontecendo sem que a pessoa que a conduza esteja minimamente segura. Tudo isso faz com que o cuidado com o risco exija necessariamente de um preparo de alto nível por parte de quem o conduz. Para lidar com a segurança do trabalhador é preciso estar preparado para mergulhar num mar de conflitos, contradições e manobras arriscadas. Qualquer intervenção mal pensada no sentido do trabalho com o risco pode se transformar, inclusive, em mais risco ainda.

Quanto à compreensão e tratamento de transtornos psicossociais, a psiquiatria tem como preceito a expectativa de que o “apaziguamento do conflito seja a chave para garantir a manutenção da propagação da ‘auto-estima’” (KEHL, 2009, p. 219), por isso o forte desenvolvimento do mercado de psicotrópicos que busca encobrir quaisquer sentimentos de tristeza, angústia, etc. Da mesma forma, por vezes o trabalho com o risco, por parte dos mais variados profissionais, se dá da mesma maneira, onde se procura motivar o funcionário para que ele seja mais feliz trabalhando.

O lado preocupante, é que o entendimento da intervenção que busca “motivar o funcionário” é nada mais que uma palestra onde o profissional vá tratar da importância de sermos felizes, como se isso fosse fácil de fazer e dependesse exclusivamente da

vontade que cada um tem para ser feliz. Se assim fosse, toda a nossa discussão sobre o risco invisível poderia cair por terra, em troca de uma boa palestra motivacional.

Por isso, o trabalho com o *risco é arriscado*. A proposta de encobrir o risco com um discurso de recuperação da auto-estima do funcionário pode ser perigoso, já que o tratamento do risco se dá num espaço de escuta suficientemente honesto para deixar vir à tona todo e qualquer formato de discurso subjetivado pelo risco. Esse processo, porém, é algo de difícil condução e não provoca nos trabalhadores uma repentina motivação, mas ao contrário uma poderosa angústia.

Implantar qualquer projeto que vá ao encontro com o sofrimento do trabalhador e busque minimamente amenizá-lo é, portanto, evocar o sofrimento nesta organização, nas mais variadas instâncias. Muitas empresas não possuem estrutura e suporte para tal procedimento. Estar em contato com o sofrimento alheio, ou com o próprio sofrimento, não é uma tarefa simples e exige um nível de maturidade do grupo de trabalho e da instituição como um todo. Mais que isso, exige tempo.

O trabalho de prevenção e atenção psicossocial na grande maioria das organizações hoje é muito estreito. Resumem-se a intervenções mais curtas que ilusoriamente motivam os trabalhadores. Assim, caímos na mesma lógica imediatista que leva o sujeito a buscar o uso de um antidepressivo ao invés de procurar uma terapia que possibilite que ele elabore em profundidade as suas questões. Ora, porque tempo, afinal de contas, “é dinheiro”.

Essa aceleração do tempo moderno faz provar que “a experiência humano do

No mês passado fez 164 horas extras e já gastou tudo em remédios. Ele sabe que o trabalho e o estresse do dia a dia foi o que causou a ulcera. Descreve-se como alguém muito preocupado em trabalhar, já que gosta de ter as suas coisas e costuma comprar muitas roupas. (Diário de campo. Janeiro de 2010)

que chamamos de ‘tempo’ modificou-se ao longo do passado, e continua a se modificar em nossos dias, orientado e, como tal, passível de explicação” (ELIAS, 1998, p.34).

Para N. Elias (1998) o tempo não existe; é antes de tudo um símbolo social e por isso

construído socialmente. Uma ordem singular do ser humano emerge da multiplicidade dos sujeitos e se transforma no sentido que cada um atribui para si das coisas, daí a dimensão do tempo inconsciente, ou subjetivado. Nisso, a língua – no sentido de idioma – é um exemplo de uma expressão individual que faz sentido no aspecto coletivo. Porém, para o autor, quando essa individualização vai longe demais a língua deixa de ter a sua função dentro do grupo, onde passam a exercer outros modelos linguísticos inconscientes. Entre estes, tomamos como exemplo

[...] a formação da consciência moral das modalidades de controle das pulsões e afetos numa determinada civilização, ou o dinheiro e o tempo. A cada um deles correspondem maneiras pessoais de agir e sentir, um habitus social que o indivíduo compartilha com os outros e que se integra na estrutura da sua personalidade. Assim, nas sociedades que insistem num respeito escrupuloso pela honestidade em matéria de dinheiro, existe toda uma gama de comportamentos individuais cuja diversidade atesta as dificuldades com que depara a individualização de modelos sociais: alguns obedecem a uma espécie de compulsão, tomam emprestadas pequenas somas em dinheiro à menor oportunidade e se esquecem de pagá-las; outros não conseguem impedir-se de viver acima de suas poses. (ELIAS, 1998, p. 19 e 20)

Esse dado levantado pelo autor nos mostra outra faceta da relação social dos sujeitos com o dinheiro, onde o “tempo se tornou símbolo de coerção universal e inelutável” (ELIAS, 1998, p. 21). Na dimensão em que o individual se sobrepõe a regra social, parece que há um prazer em estar à frente dos demais, mesmo que para isso seja preciso burlar alguns acordos sociais. Acrescentaríamos ao raciocínio do autor que o trabalho em acesso também é uma maneira de manter esse habitus social, mesmo que sem importar quanto à consequências disso.

No caso do uso do trabalho para acúmulo de dinheiro, o preço que se paga, essencialmente, é o tempo. Neste contexto, observando o que se produz a partir da relação indivíduo/sociedade, percebemos que “o tempo é sentido como uma força misteriosa, que exerce sua coerção sobre nós” (ELIAS, 1998, p. 21). Por isso o controle do tempo não é necessariamente, ou diretamente, relacionado com a lógica capitalística, por exemplo.

Cria-se a impressão de que o tempo é um ente, regulador misterioso das rotinas, aonde o trabalho pode acabar ficando de fora nos discursos do senso comum. Parece-nos que o tempo de trabalho está naturalizado de tal modo a criar a aceitação por parte do indivíduo como constituinte do habitus social; isso porque o tempo é “um símbolo representativo desses tipos de sínteses aprendidas no âmbito de uma sociedade” (ELIAS, 1998, p. 21).

Conta que fez colonoscopia e endoscopia. Foi diagnosticado com úlcera, hérnia de disco e intestino furado. Está tomando quatro remédios, entre calmantes, antidepressivo e remédios para o estomago. Ainda sente dor de estomago e cabeça. Há tempos atrás chegava a chorar de dor de estomago quando ia dormir. [...] Ele sempre fez muitos ‘bicos’ quando não consegue horas extras na empresa, já tendo trabalhado como lavador de carros, auxiliar de jardinagem e, por um tempo, chegou a trabalhar também na madrugada, como garçom de um bar. (Diário de campo. Maio de 2010)

O conflito do sujeito com o tempo de trabalho, portanto, emerge na relação do tempo inconsciente do trabalhador, que é derivado da suas formas de subjetivação e sentido de maneira individual, com o tempo estabelecido e linear dos espaços de trabalho. Esse conflito, contudo, nos sugere ser superado pelos trabalhadores, que passam a se mover de acordo com o tempo de trabalho sobreposto.

O interessante é perceber que entre os funcionários o fato de trabalhar, muitas vezes, enquanto as demais pessoas da família estão se divertindo não parece algo que os preocupe. Isso é tratado por eles como um aspecto negativo da profissão, mas que é inerente ao trabalho que eles podem ter no momento e, ao mesmo tempo, a vontade de fazer as horas extras parece sobrepor ao fato de por vezes estarem distante da família. Toda essa realidade, porém, pode trazer sérios prejuízos já que o acúmulo de ser tempo de trabalho não é algo natural e deve ser visto sempre com estranhamento, já que pode prejudicar o sujeito tanto no sentido sócio-psicológico (seja nas suas relações ou pelo advento de doenças de ordem psicossocial), quanto na constatação de doenças físicas que podem derivar desse excesso de trabalho.

[...] um dia de serviço pode chegar uma hora no final do dia e se desanimar. Quando tu se desanima aí... tem que engolir muito bem. Por fica mal... o problema que ta na firma, mas muitas vezes tu vai embora e não ta bem e acaba descontando em outro lugar. Tu já não sabe mais o que ta fazendo... pode ter uma crise e descontar tudo.
(Bastião)

Não é comum ouvir os funcionários, com isso, se queixarem da falta de tempo

Ele ainda não conseguiu a cirurgia do filho, que está esperando o retorno de Porto Alegre que nunca chega. Acha que vai acabar pagando particular, mas para fazer isso precisa fazer um empréstimo no banco. Está chegando o inverno e o menino que tem amidalite precisa ser internado com frequência, passa muito mal.
(Diário de campo. Janeiro de 2010)

com a família, ou ainda que isso tenha sido motivo de conflito. Ao contrário, eles brincam que quando ficam em casa, de férias, por exemplo, a esposa não aguenta a convivência e assim eles concluem, debochadamente, que é melhor voltar ao trabalho que ganhar o divórcio. Disso tudo, precisamos ponderar o tempo familiar também como um tempo por vezes carregado de conflitos, de onde o funcionário deseja sair.

Por vezes eles relatam terem brigado com alguém próximo a eles a ponto disso “deixá-los sem cabeça” para o trabalho. Uma profissão que exige tanto intelectualmente do funcionário não pode ter alguém trabalhando em hipótese alguma “sem a cabeça”. Mas esse diagnóstico é difícil de ser feito, por mais que algumas equipes sejam

integradas e trabalhem junto a muito tempo, nem todos se sentem a vontade para falar sobre os seus problemas para o colega, por isso, mais uma vez, destacamos a necessidade da empresa oferecer um profissional especializado que garanta o sigilo, a escuta neutra e o afastamento dele do trabalho, quando necessário.

Num outro sentido, é bastante comum ouvir que eles preferem estar trabalhando já que em casa o clima é de conflito. O trabalho, assim, aparece como uma válvula de escape e uma maneira de “distrair-se” do problema. Essa pode ser entendida como mais uma das vezes em que os mecanismos de defasa entram em ação, muito mais por se tratarem, na maior parte das vezes, de problemas com os quais eles pouco podem resolver.

Um exemplo disso é um funcionário que foi suspenso pelo técnico por não usar repetidas vezes alguns equipamentos de segurança. Em conversa comigo fiquei sabendo que o filho dele estava fazendo um tratamento para leucemia. Segundo ele, parar de trabalhar não era possível já que a família estava passando por um momento com muitos gastos em função do tratamento do menino. Ao contrário, ele precisava, na concepção dele, usar o seu tempo com horas extras, já que a criança estava bem cuidada pela mãe e ele entendia que a sua função era de garantir o sustento da família. Alias, neste caso lê-se sustento como sobrevivência. Depois de uma demorada conversa ele concordou que eu explicasse a situação ao diretor, aonde junto viria um pedido de férias que felizmente foi atendido. Porém, se a empresa se descuida destes “detalhes”, que fazem parte da vida do funcionário, maiores problemas poderiam se criar, sem que se tivesse ao menos a noção da complexidade dos fatos.

Esse é o tempo de cuidado que deve preceder qualquer contato do trabalhador com uma rede elétrica. Cuidado, este, que precisa ser atento e passível de sensibilidade por parte de quem olha – ou dá visibilidade aos riscos.

O interessante é poder perceber que nos referimos a um tempo que é linear no aspecto do trabalho. Isso porque “tipos semelhantes de sentidos sociais podem ser assinalados através da organização espacial e temporal na cultura capitalista contemporânea” (HARVEY, 2009, p. 198). Esse aspecto de semelhanças nos faz entender por que o tempo em que se está acidentado é tão sofrido para quem o vive. Ora, o que é subjetivado pelo ser humano enquanto tempo de trabalho e se torna tempo ocioso causa um estranhamento em quem o vive, já que o normal é que se trabalhe em determinados horários, necessariamente.

Aconteceu um caso interessante com um dos funcionários desta empresa. Ele me procurou um dia pela manhã bastante assustado, porque havia sido acusado (com direito a telefonema anônimo à polícia) por tráfico de drogas. A alegação dos policiais, que foram até a casa dele e fizeram uma vistoria, é de que a vizinhança notou que ele saía muito na madrugada, chegava à madrugada e ficava em casa em alguns dias da semana. Pensando no trabalho do setor elétrico isso é muito comum: não se tem hora pra chegar, nem pra sair e em alguns dias de chuva (raramente) se ganha folga. Mas para aquela comunidade esse tempo pouco regulado nos horários combinava mais com a ilegalidade.

Os sentimentos do funcionário naquele dia eram os piores. A comunidade, pequena, conservadora e do interior do estado do Rio Grande do Sul, não conseguiu compreender o tempo de trabalho dele. Não reconheceu esse tempo de trabalho como legalmente válido. Além do fato dele ser negro e ter vindo de outra cidade para trabalhar – o que não se pode deixar de fora da análise – sobrou nele, depois de resolvido o mal entendido, a falta de um reconhecimento social pelo seu ritmo de trabalho.

“A noção comum de que há ‘um tempo e um lugar pra tudo’ ainda tem peso, e as expectativas sociais estão voltadas para o local e o momento em que as ações ocorrem” (HARVEY, 2009, p. 199). Por essa razão, para o mesmo autor, “todo o projeto de transformação da sociedade deve apreender a complexa estrutura da transformação das concepções e práticas espaciais e temporais” (p. 201).

Destarte, as intervenções junto ao trabalho do setor elétrico devem se mover na mesma medida que os trabalhadores se movem. De algum modo, é preciso acompanhar esse tempo de trabalho, e modificá-lo quando possível, para que a intervenção seja ela qual for possa acontecer. Qualquer profissional que trabalhe neste segmento por vezes irá

*Eles contam que saem atrasados para o desligamento, tem hora pra chegar e quando estão na obra fazem tudo correndo já que não podem passar do tempo estipulado, e assim erram na segurança. Somado com a falta de gente pra trabalhar, e com o encarregado que está machucado e acaba não fazendo o serviço, eles deixam de executar os procedimentos, segundo eles, para cumprir com o trabalho conforme foi programado.
(Diário de campo. Junho de 2010)*

provar do tempo extrapolado e do espaço em movimento, que é o trabalho do trecho. O sujeito que atua no setor elétrico está sobre a condição de horário e local estipulado pelo cliente da empresa.

A maior das mudanças organizacionais da empresa que surgiu através da escuta dos trabalhadores foi justamente neste sentido. Depois de meses de escuta e outros tantos meses de negociação, conseguimos acordar que o primeiro sábado do mês depois do pagamento seria obrigatoriamente um tempo livre. Já que os funcionários sentiam a

perda de um tempo onde eles pudessem gastar o dinheiro conquistado com a sua força de trabalho. Estaríamos mentindo se afirmássemos que a mudança foi absoluta. De todo modo, seguramente, as quebras desse contrato partem mais por parte dos próprios trabalhadores do que pela gerência da empresa, o que nos mostra a internalização do tempo capitalístico é muito mais abrangente que a da própria organização.

Sendo assim, R. Sennett (2001) parte do conceito de caráter que adere de M. Weber para explicar as consequências pessoais do trabalho no capitalismo, sendo oportuna a relação dessa compreensão com a relação temporal que propomos.

O termo bom caráter concentra-se, sobretudo no aspecto em longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas em longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todo está em algum momento em particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem. (SENNETT, 2001, p 10).

Por esta premissa, também é possível entender a facilidade com que qualquer um de nós, trabalhadores, busca honrar e dignificar o seu trabalho perante a instituição a qual fizemos parte. Com os trabalhadores do setor elétrico não é diferente, já que estes se mostram a serviço da empresa e põe-se individualmente em função da mesma. Contudo, “as qualidade do bom trabalho não são as mesmas do bom caráter” (SENNETT, 2001, p 21) e isso contribui para o conflito que se estabelece entre o trabalhador e a empresa.

Aos poucos, esses trabalhadores são percebendo que a promessa de um futuro promissor para quem trabalha duro, não necessariamente feita pela empresa, mas pelo discurso do capitalismo de forma geral, não corresponde com a realidade. Percebe-se que o tempo de trabalho, que a exposição ao risco, geralmente não levam a uma mudança de vida significativa.

Estive conversando com um funcionário, de outra empresa, por sinal, que vinha de mais de vinte anos de trabalho numa mesma organização. Ele me conta, visivelmente abalado, que não viu o tempo passar e agora nota que esteve sendo explorado durante todo esse tempo. Ele afirma não ter lucrado nada, não ter conquistado nada com aquele trabalho que pagava mal, atrasava os pagamentos e fazia com que as horas extras desaparecessem. Segundo ele, foi só quando ele sofreu um acidente de trabalho grave

que se deu conta de que a sua perspectiva de trabalho não estava sendo cumprida. Agora ele recomeça uma nova etapa de trabalho, sem muitas esperanças, mas fazendo o possível para dar o seu melhor à empresa, nas palavras dele.

Ou seja, ele continua esperando uma valorização social que é conquistada pelo trabalho.

Esse conflito entre a família e o trabalho impõe algumas questões sobre a própria experiência adulta. Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de longo prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? **Como pode o ser humano manter desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos?** As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência como a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego. [...] o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele [do trabalhador] sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros e dão a cada um deles um sentido de identidade sustentável. (SENNETT, 2001, p 27, grifo nosso).

Assim, as trocas frequentes de trabalho vêm para suprir uma ansiedade dos sujeitos, que estão inseridos nessa máxima de que os objetivos devem ser alcançados em curto prazo. No mesmo sentido, a mudança sustenta no indivíduo a esperança de que no próximo trabalho a vida possa mudar. De fato, pode, mas se tratando de funcionários de produção, sem nenhum estudo e que trabalham nas mesmas funções a vida inteira, a realidade muda sutilmente de uma empresa para a outra.

A empresa que observamos neste estudo é apontada pela maioria dos funcionários como uma das melhores empresas do setor pra trabalhar. Conforme os relatos, nesta organização dos equipamentos de segurança são todos novos e não falta nada.

[...] é que é assim, eu me refiro que aqui é bom, não é sempre, mas tem, comparado com as outras, aqui tem muito mais liberdade de expressão. No trabalho eu não senti dificuldades, tanto aqui dentro¹⁷ como na rua. (Valdir)

O almoço também é pago pela empresa em restaurantes reconhecidos, onde eles podem comer a vontade. Isso, para eles, difere de muitos lugares onde eles ganham apenas um prato feito, que não mata a fome, ou nem tem o almoço cedido pela empresa. Sendo a realidade deles de ter que trabalhar cada dia numa cidade diferente, fica

¹⁷ Refere-se ao escritório ou à área administrativa da empresa.

impossível almoçar em casa, e frequentar todo dia restaurantes por conta própria aumentaria em muito as despesas pessoais. Ainda, eles contam surpresas que quando ficam mais de um dia trabalhando noutra cidade podem dormir em hotéis ou pousadas que, mesmo sendo bem simples, diferem dos “barracos improvisados” onde os trabalhadores dessa área costumam ficar quando trabalham noutras empresas.

Essa rotina de trabalho intensa provoca a perda da noção de tempo, ao mesmo passo em que naturaliza o contato com os riscos a *banaliza* a exposição ao *mal*, ao precário. Neste contexto, “a rotina torna-se autodestrutiva, porque os seres humanos perdem o controle sobre os seus próprios esforços; falta de controle sobre o tempo de trabalho significa morte espiritual” (SENNETT, 2001, p 41).

Passa a viver-se sobre a lógica do trabalho que, ao mesmo que aliena, mantém o funcionário operando incessantemente sobre esta lógica. “A rotina pode degradar, mas também proteger; pode decompor o trabalho, mas também compor uma vida” (SENNETT, 2001, p 49). Na assertiva, quando falamos do acidente de trabalho que tira o funcionário da sua rotina, ou quando tratamos do medo de perder o emprego, estamos falando de um medo enlouquecedor da perda desse espaço que constitui o sujeito – que é o trabalho. É por isso que o trabalho não é qualquer coisa, ele é a “coisa” – que *coisifica*, numa linguagem marxista – e por isso é central na construção da subjetividade.

Atualmente, muitas das empresas vêm se preocupando com a questão da rotina de trabalho, não como algo necessariamente produtor de qualidade de vida ao trabalhador, mas porque se descobriu uma oportunidade de lucrar ainda mais com as pequenas quebra de rotina na produção. No setor de serviços isso é pouco visível, de qualquer modo, nos cabe ressaltar essa intencionalidade das mudanças administrativas aparentemente positivas. Deste modo,

[...] a ideologia administrativa apresenta a pressão por mudanças institucional mais como uma questão de ganhar maior eficiência do que de realizar uma experiência de resultado incerto, precisamos perguntar se deu certo. Especificamente, **o novo regime atacou os males da rotina em nome da maior produtividade.** (SENNETT, 2001, p 57, grifo nosso)

Esses novos regimes são preocupantes na medida em que se propõe, ilusoriamente, às mudanças, já que apenas transferem a exploração para outra prática.

Mas um lado interessante desse discurso é que por vezes essa é a maneira de conseguir se inserir com projetos, como os ligados à segurança do trabalho, nas organizações.

Uma boa justificava aos empresários para convencê-los a investirem em equipamentos de segurança são os benefícios que se tem ao evitar um acidente, sempre focando no que a empresa deixa de gastar em tratamentos médico aos trabalhadores ou mesmo em indenizações aos familiares. De fato isso ocorre. Quando uma empresa investe em segurança, e assim evitar acidente, em longo prazo, deixar de gerar alguns gastos que teria se não tivesse focado em prevenção.

É claro que, ao encontro do que já abordamos, fica difícil entender nos ganhos

Outro funcionário fala do medo de enfrentar a estrada todo o dia. Vem de Caxias também com uma moto. Diz que sente muito frio, que passa o dia todo sem conseguir se esquentar. Sobre a possibilidade de vir morar na cidade, ele acha pouco provável. Conta que aqui o aluguel é muito caro e, mesmo ganhando bem, teria que trabalhar só pra poder pagar as despesas com moradia. Vai ficar no alojamento da empresa nos dias mais frios ou quando a previsão for de chuva. Assim vai dando um tempo até o inverno mesmo passar. Ficar no alojamento não é bom, porque ele não poder ver a família e o fato de muitas pessoas conviverem juntas é um problema. Mas é uma possibilidade do momento pra se manter trabalhando na empresa. (Diário de campo. Junho de 2010)

de um investimento em longo prazo. Fica mais fácil medir o lucro imediato e se guiar por ele. Contudo, felizmente a estudos que já são desenvolvidos por técnicos ou engenheiros de segurança, junto com gerentes financeiros que conseguem medir os lucros que o cuidado com a segurança pode gerar – estudos estes, contudo, que ainda não compõem a dimensão da esfera subjetiva e psicossocial do risco em sua amplitude.

Os incentivos fiscais ou as penalidades por parte do governo são em grande parte responsáveis por isso. Apesar ainda de serem modestas e sutis, as leis que visam mostrar ao bolso dos empresários a gravidade dos acidentes já existem.

Por essa razão, entendemos que essa é uma maneira muito eficaz de fazer com que as empresas pensem na segurança, já que quando o assunto é dinheiro, os empresários se interessam bastante no assunto.

Ou seja, isso nos leva a crer que o “risco [...] ocorre numa sociedade que busca desregular o tempo e o espaço” (SENNETT, 2001, p 99). Esta sociedade está sempre se desestruturando e se remontando em outras estruturas não menos previsíveis de risco e de exploração. Aos sujeitos inseridos nesta sociedade, “estar continuamente exposto ao risco pode assim corroer nosso senso de caráter. Não há narrativa que supere a regressão à média, estamos sempre ‘sempre começando de novo’” (SENNETT, 2001, p 98). O que faz com que a cada dia o sistema consiga de reorganizar de tal forma a manter os sujeitos operando a favor do capital, ininterruptamente.

Pareceria, assim, que o assumir risco poderia ser menos desestimulante se fosse de fato possível calcular racionalmente ganhos e perdas, tornar o risco legível. Mas o capitalismo moderno organizou certos tipos de risco de modo que não torna mais inspiradora essa clareza. As novas condições de mercado obrigam grandes números de pessoas a assumir riscos, mesmo sabendo os jogadores que as possibilidades de retorno são tênues. (SENNETT, 2001, p 103 e 104).

E por mais que pretendamos com este estudo dar visibilidade aos riscos, mais ainda num aspecto bem pontual que é a relação do trabalhador com um setor específico de trabalho e do ponto de vista de uma análise psicossocial, nos vemos inundados por riscos de grandeza e abrangência inimagináveis. Estes riscos todos, no seu formato integrado e complexo que buscamos referir, dão uma idéia dos deméritos que a exposição da atividade causa nos trabalhadores do setor elétrico, acima dos seus benefícios.

Enquanto escrevo esta Dissertação a empresa estudada passa por um momento de demandas de trabalho intensas e, por isso, os grupos de discussão, coordenados por mim e de caráter permanente, foram conseqüentemente cancelados. Esta era a mais significativa das intervenções psicossociológicas desenvolvidas na empresa, já que representava, para além de um espaço de escuta, a construção mesmo que parcial do funcionário ás formas de se desenvolver o seu trabalho na empresa. Com este breve relato, inicio as discussões sobre o tempo capitalístico.

Pelo narrado, inferimos uma das características presentes em muitas das empresas: o abandono dos projetos desenvolvidos em virtude do acúmulo de trabalho. Isso nos leva a crer que os projetos não fazem parte da rotina da empresa, já que são desenvolvidos apenas nos períodos de menor demanda de trabalho. Esse aspecto denota a superficialidade, não só das relações, como também das ações, neste caso no âmbito organizacional.

“Um dos motivos para essa superficialidade degradante é a desorganização do tempo” e a “ética do trabalho é a arena que mais se contesta hoje a profundidade da experiência” (SENNETT, 2001, p 118). Ou seja, mais uma vez, o tempo de produção se sobrepõe ao tempo de prevenção ao acidente de trabalho e assim se vão se tornando ainda mais superficiais os espaços de discussão, logo prevenção, do risco. O trabalho intenso vai se tornando uma virtude enquanto as produções subjetivas advindas do trabalho e o conseqüente impacto destas nos sujeitos vão sendo levados ao descrédito.

É por essas e outras que o tempo do trabalho acaba caindo em contradição. Ao trabalhador é dito “não adie para amanhã o que você pode fazer hoje”¹⁸, enquanto para a sua realização pessoal, de modo implícito, lhe é dito que devemos adiar “nosso desejo de satisfação e realização; temos de moldar a história de nossa vida de modo a que no fim tenhamos conseguido alguma coisa; então, e só então, nesse tempo futuro estaremos realizados” (SENNETT, 2001, p. 122). E em meio aos muitos adiamentos dessa satisfação é que o sujeito vê o tempo passando sem que ele tenha desfrutado da magnificência que é poder desejar.

Em suma, o tempo é no setor elétrico um inimigo indissociável do risco. Tanto no sentido da aceleração do trabalho vir a significar mais risco ao trabalhador, quanto no que diz respeito ao tempo que vai passando sem se quer deixar espaço para o sujeito possa desejar algo para si que não seja em detrimento do próprio trabalho. Todo esse risco invisível precisa ser, portanto, desmembrado e analisado em suas muitas instancias, a fim de nos indicar minimamente o que afeta a subjetividade dos que trabalham na montagem de rede elétricas.

4.4.2 Risco invisível

A disposição de arriscar, porém, não mais deve ser domínio apenas de capitalistas de risco ou indivíduos extremamente aventureiros. O risco vai se tornando uma necessidade diária enfrentada pelas massas.

Richard Sennett

Retomamos os conceitos desenvolvidos por A. Giddens (2002) acerca das questões de risco e segurança. Como já mencionamos, estes conceitos não se referem ao risco de acidentes de trabalho propriamente dito, mas são extrapolados aos mais diversos tipos de risco, o que nos tranquiliza quanto à aplicação ao nosso objeto de estudo.

Para o autor,

¹⁸ Dito popular.

[...] viver no universo da alta modernidade é viver num ambiente de oportunidade e risco, concomitantes e inevitáveis a um sistema orientado pela dominação da natureza e para a feitura reflexiva da história. Sina e destino não têm papel formal a desempenhar em tal sistema, que opera (por princípio) o que chamarei de controle humano aberto do mundo natural e social. O universo de eventos futuros está aberto para ser moldado pela intervenção do homem – dentro de limites que, tanto quanto possível, são regulados pela aferição do risco. (GIDDENS, 2002, p. 104)

O autor destaca a importância do homem enquanto produtor da própria segurança no mundo. Nisso, podemos pensar na eletricidade como um ganho da modernidade – no sentido da sua vasta ampliação e aplicação – mas, por outro lado, na eletricidade enquanto uma fonte de risco, são somente para quem trabalha para que tenhamos acesso à luz elétrica. Todos estão imersos nos riscos que estas oportunidades que criamos nos oferecem. Cada coisa que é criada agride o meio ambiente ou o próprio homem, de alguma forma, ao mesmo tempo em que pode beneficiá-lo.

A noção de risco se torna central numa sociedade que está deixando o passado, o modo tradicional de fazer as coisas, e que se abre para o futuro problemático. Essa afirmação se aplica tanto em ambientes de risco institucionalizado quanto a outras áreas. (GIDDENS, 2002, p. 104)

Nesta citação, há uma transformação da modernidade no sentido da criação de outras preocupações sociais, o aumento do foco no elemento “risco” é uma delas. A. Giddens (2002) cita, por exemplo, a criação de seguros, que fazem parte de um fenômeno mais geral relacionado ao controle do tempo. Assim, o futuro se torna cada vez mais imprevisível e, por que não dizer, temeroso. Isso ganha aplicabilidade também na análise do nosso objeto. Por isso,

[...] pensar em termos de risco é vital para aferir até que ponto os resultados reais poderão vir a divergir das previsões e projetos. A aferição do risco requer precisão e mesmo a quantificação, mas por sua própria natureza é imperfeita. Dado o caráter móvel das instituições modernas, associado à natureza mutável e muitas vezes controversa dos sistemas abstratos, a maioria das formas de aferição dos riscos, em verdade, contém muitos imponderáveis. (GIDDENS, 2002, p. 11)

Buscamos contornar o risco aqui entendido com a maior quantidade de variáveis possível, justamente cientes da dificuldade de se fazer aferições, de lá ou de cá. Os riscos são sempre constituídos por uma variável muito extensa de fatores, o que torna a localização, quanto à prevenção do risco alto altamente complexo. Este está longe de ser um argumento que nos impeça, todavia, de buscar com todo o cuidado identificar à vasta e abstrata constituição do que entendemos por risco invisível, só assim, será possível construir formas de intervenção que não beirem dois extremos de fácil acesso: não se pode ignorar o risco, como tampouco não se pode fazer com que o sujeito trabalho constantemente sobre pressão do próprio risco, criando outro componente ao risco que se quer evitar.

Um funcionário da empresa acha que Leonardo é depressivo, que se incomoda por não conseguir pegar o ritmo da equipe, embora ele não conhecesse o trabalho antes. É a terceira vez que Leonardo passa mal no trabalho, sempre com pressão alta, e sempre recorrente a uma pressão de trabalho imposta pelo encarregado. (Diário de campo. Maio de 2010)

Como o risco e tentativas de estimativas de risco são tão fundamentais para a colonização do futuro, o seu estudo pode nos dizer muito sobre estudos centrais da modernidade. Diversos fatores fazem parte disso: a redução dos riscos que ameaçam a vida dos indivíduos, como consequência da expansão da segurança na atividade de risco institucionalmente confinados; o monitoramento do risco como aspecto-chave da refletividade da modernidade; a criação de riscos de alta consequência resultantes da globalização; e a operação de tudo isso contra um pano de fundo de um “clima de risco” inerentemente instável. (GIDDENS, 2002, p. 109)

Os trabalhadores do setor elétrico normalmente carregam o discurso de que “antigamente não precisava de nada disso, cada um fazia o trabalho como queria e subíamos no poste até de bermuda e chinelo”. Hoje, só é possível entrar em contato com a rede elétrica fazendo o uso, grosso modo, de uma roupa completa elaborada com um material anti-chamas, além das botinas, capacete, óculos, luvas especializadas (às vezes é preciso usar mais de uma, ou luvas diferentes para cada situação), protetor solar, etc. Sem falar da lista de equipamentos necessários para isolar a área (para que ninguém próprio a obra se machuque); nos procedimentos que devem ser seguidos à risca e nas adversidades à qual se está mais exposto por motivos desde ser um procedimento arriscado.

Esse trabalho é mesmo muito perigoso... Nem tanto hoje, hoje que dá pra evitar os riscos assim... (Valdir)

É bastante risco né veio... (Alencar)

A partir do século XX que estatísticas suficientes ficam disponíveis para mapear com alguma precisão aspectos que passam a ser considerados ameaçadores (GIDDENS, 2002). Ou seja, se inventou uma nova concepção de risco no que A. Giddens (2002) chama de modernidade “alta” ou “tardia. Entre os aspectos que passaram a ganhar

Decidi, em conjunto com técnico de segurança, retirar o Leandro da função até ter um laudo do cardiologista, falando se ele está apto ou não para guiar um caminhão com mais quatro pessoas e que está frequentemente em contato com a rede elétrica energizada. Até lá ele deverá cuidar de outras coisas na empresa. (Diário de campo. Maio de 2010)

destaque nos registros de avanços na redução de riscos se encontra, segundo o autor, “a ampla aceitação da segurança do trabalho”. Mas, na sequência do texto ele pondera que, como para demais indicadores, isso não significou o cuidado exímio com a segurança do trabalho a ponto de evitar acidentes. Como no caso dos acidentes de trânsito, ao contrário, os últimos anos mostram o aumento do número de acidentes. Essa tabela, desta maneira, serve para aspectos da sociedade onde se

passou a ter a atenção para um risco que antes pouco existia.

Assim,

[...] a modernidade reduz o risco geral de certas áreas e modos de vida, mas ao mesmo tempo introduz novos parâmetros de risco, pouco conhecidos ou inteiramente desconhecidos em épocas anteriores. Esses parâmetros incluem riscos de alta consequência, derivados do caráter globalizado dos sistemas sociais da modernidade. O mundo moderno tardio – o mundo do que chamo de alta modernidade – é apocalíptico não porque se dirija inevitavelmente à calamidade, mas porque introduz riscos que as gerações anteriores não tiveram que enfrentar. (GIDDENS, 2002, p. 11 e 12)

Nesta concepção, muito mais importante que destacar a “produção de riscos da modernidade” é fundamental descrever a produção subjetiva destes riscos, incorporados constantemente pelos sujeitos. Aqui, não só aos sujeitos trabalhadores, já que como vemos, abarcados pela teoria, a sociedade de modo geral está convivendo com o risco de maneira mais intensa e com outros riscos até então impensados. Mas isso não elimina o fato de que algumas profissões envolvam um risco maior do que outras e, se tratando de um trabalho, os sujeitos ficam condicionados a lidar com o enfrentamento deste risco para manter-se empregados.

O autor ainda destaca os sistemas institucionais de risco que

[...] afetam praticamente qualquer um, faça ele ou não parte desse sistema como “jogador” – mercados competitivos de produtos, de força de trabalho, de investimentos ou de capitais são os sistemas mais significativos. A diferença entre esses sistemas institucionalizados e outros parâmetros de risco é que eles são construídos pelo risco, não se tratando de uma situação em que ele é acidental. Ambientes institucionalizados de risco ligam riscos individuais e coletivos de muitas maneiras – as oportunidades individuais de vida, por exemplo, então agora diretamente amarradas à economia capital global. Mas em relação à presente discussão esses ambientes são mais importantes sobre o que revelam sobre a forma de colonização do futuro. (GIDDENS, 2002, p. 111 e 112)

Esses sistemas instrucionais de risco podem ser interpretados num aspecto mais global, como propõe o autor, mas também nos permitiremos extrapolar algumas inferências ao que se relaciona mais diretamente com a realidade dos trabalhadores do setor elétrico.

Esse mercado de competitivo de produtos é um risco, descrito pelo autor e do qual compartilhamos, que afeta a sociedade em geral, embora cada um vá estabelecer maior preocupação com a variável relacionada com o seu produto de consumo necessário. A força de trabalho talvez ganhe um entendimento mais apropriado na realidade desde estudo já que, como anteriormente descrito pela teoria, a nova morfologia do trabalho possibilita que a precarização das relações laborais se estabeleça sem que isso gere grandes manifestações de conflito. Aliás, este pode ser considerado um dos riscos aceitos pela população, que não vê alternativa senão fazer parte do trabalho, mesmo que com todas as suas falhas, faltas e precariedades estabelecidas.

Esse sistema, e não é a toa que o autor propõe usar desta nomenclatura, já nos faz

Ele sugere que a empresa faça um convênio com uma farmácia. Precisava comprar remédio pra mulher e não tinha dinheiro. “O problema é que na hora da precisão a gente não tem. Daí tem que pedir pra um, pra outro, e eu já não tenho essa mania, daí fica ruim”. (Diário de campo. Maio de 2010)

entender que se trata de um sistema altamente complexo e que se relaciona diretamente com os mais variados campos da sociedade, de tal maneira a se perder o controle, inevitavelmente, a cada “falha” recorrente desse sistema. Um bom exemplo disso é a crise mundial que se estabeleceu em 2008/2009 e, mesmo que muitos digam o contrário, ainda está provocando estragos pelo mundo a fora. Quando essa crise se estabelece, a nível mundial, não só se percebe a fragilidade e a imperfeição do sistema capitalista – fadado ao fracasso

absoluto, segundo a prescrição de muitos – como também a falta de controle de qualquer nação, que pouco consegue fazer mesmo frente a situações onde a população se vê absolutamente desprovida de condições mínimas de saúde, educação, alimentação, etc.

Pela fala dos trabalhadores, é possível notar a preocupação frente a esses momentos globais de abalo econômico. Pela história da humanidade, se sabe que mudanças globais podem acontecer e, conseqüentemente, levar a população a provar de uma escassez sem precedentes. Muito embora, como destaca o autor, estes sejam riscos criados pelos sistemas financeiros e que estariam passíveis de ser melhor conduzidos, caso as intervenções dos Estados fossem efetivamente preocupadas com a população em geral.

Outros ricos globais também podem ser destacados, como é o caso de doenças e epidemias, já que fazem parte da vida de todos os seres humanos e, arriscamos dizer, que são sentidos com mais preocupação por aqueles que carecem de uma segurança financeira que não só lhes garantiria um melhor tratamento do risco, como lhes deixaria, talvez, fora da área de risco.

Um bom exemplo disso é o advento de um surto de febre amarela em 2009. Nesta empresa que estudamos, os funcionários foram obrigados a vacinarem-se com preferência às demais pessoas da cidade. Isso porque estão normalmente trabalhando em lugares mais afastados e, portanto, são mais propensos ao contágio da doença por via do mosquito. O fato de tomar a vacina foi uma precaução tomada pela empresa, mas, em outras organizações de trabalho a realidade foi diferente.

De qualquer forma, isso chamou a atenção dos trabalhadores dos dois motivos. Primeiro, por eles saberem que não teriam acesso aos cuidados de saúde como outras pessoas, que podem pagar, o teriam caso fossem acometidos por alguma doença. Em segundo lugar, eles se deram conta de que estavam mais próximos e vulneráveis ao contágio em função do seu trabalho. Isso causa, mais uma vez, um sentimento nos trabalhadores de maior fragilidade e exposição ao risco se comparado com as pessoas que trabalham no escritório em ambiente climatizado – exemplo dado por eles mesmos.

A questão não é que a vida cotidiana seja hoje inerentemente mais arriscada que em épocas anteriores. É que, nas condições da modernidade, tanto para os leigos quanto para os peritos em campos específicos, **pensar em termos de risco e estimativas de risco é um exercício quase permanente, e seu caráter é em parte imponderável.** Vale lembrar que somos leigos em relação à vasta

maioria dos sistemas especializados que interferem em nossa atividade diária. De proliferação de especializações anda junto com o avanço permanente das instituições modernas, e o crescente estreitamento das áreas de especialização parece um resultado inevitável do desenvolvimento técnico. Quanto mais se concentram especializações, tanto menor em termos relativos o campo em que qualquer indivíduo pode reivindicar competências; em outras áreas da vida ele estará na mesma situação que os demais. Mesmo no caso em que os peritos entram em consenso, por causa da natureza cambiante do saber moderno, os efeitos de “retorno” sobre o pensamento e prática leigos serão ambíguos e complicados. **O clima de risco da modernidade é inquietante para todos; ninguém escapa.** (GIDDENS, 2002, p. 117, grifo nosso)

Essa proliferação das especializações é responsável – e anda junto com a lógica capitalista – pela obrigatoriedade que se tem em pagar cada vez mais por serviços que antes eram oferecidos de forma gratuita, ou sintetizados. Os trâmites burocráticos, por exemplo, vão ganhando cada vez mais especificidade que nos obrigam, por exemplo, a contratar os serviços de um advogado a cada nova transação.

Outro exemplo, esse da área da saúde, trata do avanço das especialidades médicas, que embora nos garanta mais segurança no conhecimento mais específico dos atendimentos de saúde, nos obrigam pagar por um número maior de consultas. Hoje, é preciso ir a diversos médicos específicos para tratar de um único problema. Claro, tudo isso tem um preço e os valores acumulados desses serviços tornam o mundo mais arriscado no sentido de ser preciso cada vez mais ter condições financeiras para garantir que se tenha acesso aos serviços de demanda.

Uma dificuldade derivada dessa ampla área de especializações profissionais é a dependência do parecer, cada vez mais, de um maior número de profissionais, muitas vezes de áreas diferentes. Isso, seguramente, há de criar um dissenso. Os saberes mudam de acordo com novas descobertas, o que faz com que cada conhecimento tenha um prazo de validade possivelmente mais estreito.

Sobre os meus erros, as pessoas enxergam que eu to fazendo errado e me dizem que é pra fazer assim e assim. E eu digo, será? E a pessoa diz sim, dá uma olhada ali no manual que mudou, agora é assim. Opa, mudou, resolvi fazer daquela for e a í vê se ligaram. Ligaram? Sim, Opa, então funciona. Quando alguém via o meu erro as pessoas me apontavam e eu não ficava brabo com isso, queria aprender. (Bastião)

O trabalhador, nesta fala, aborda dois aspectos que são constantes para o trabalho: a negação de muitos deles quando apontados seus esquecimentos ou erros no cuidado com a segurança (o que entendemos a à luz da compreensão sobre os mecanismos de defesa, onde cada vez que o risco é visualizado pode gerar no funcionário uma atitude contrária a aceitação do mesmo) e as frequentes mudanças nos procedimentos, não só de segurança, como também de construção da rede. Eles precisam estar em alerta permanente sob os padrões que vão sendo modificados. Uma tarefa um pouco complexa pra quem tem já tantos detalhes para observar no seu dia de trabalho.

A questão central, neste aspecto, além de ser cobrado do trabalhador um grau de conhecimentos e saberes que ele não tem – e nem teria obrigação de tê-lo – é que tudo isso é lido sobre a condição de que este funcionário deve estar sempre muito atento e altamente conectado com o seu trabalho. Ora, isso torna a função ainda mais impossível.

Os responsáveis pela empresa sabem que os trabalhadores vão viver os dias em que os problemas, sejam pessoais ou não, impedirão de ter essa atenção redobrada. A equipe está comunicada de que nesta ocasião, deverá poupar o trabalhador de ações que envolvam maior risco. Porém, além de isso, na prática, não acontece (a não ser em situações extremas), o trabalhador que se julgar despreparado psicologicamente, por

Ele conta que está gripado, mesmo assim, vai ter que trabalhar. Normalmente eles não trabalham em dia de chuva. Mas agora não está exatamente chovendo, esta garoando, além de fazer muito frio. Diz que é melhor assim, já que quanto mais ele se cuida, mais ele fica gripado. Segundo ele, não adianta mesmo se cuidar. Gripe a gente tem que pegar no inverno, pior mesmo, é gripe de verão. (Diário de campo. Maio de 2010)

exemplo, para o serviço será taxado de preguiçoso ou vagabundo. Assim, ele já nem fala nada no dia em que não estiver se sentindo bem, para não ter que enfrentar outro risco, que é a ridicularização por parte grupo.

No desenvolvimento de prevenção à segurança do trabalho, quanto à implicação de diferentes profissionais numa mesma ação, o advento das especializações não é diferente. O cuidado com a segurança nas empresas pressupõe uma intervenção multidisciplinar que vai muito além do conhecimento técnico com o psicossocial. Há uma série aspectos que devem ser atentados para garantir o

cuidado com o trabalhador.

Uma das questões, por exemplo, que já tratamos nos parágrafos anteriores diz respeito ao risco que corre no que diz respeito ao investimento financeiro. Dada a presente oferta de crédito, nos dias de hoje é muito fácil conseguir um financiamento de qualquer tipo o que faz com que, não raro, alguma pessoa se veja absolutamente

endividada. Isso cria problemas graves ao funcionário, que se vê do dia para a noite desonrado pela perda do nome limpo na praça.

Nestas circunstâncias, é até comum, pelas observações que fizemos das rotinas das empresas, que a própria empresa disponibilize um consultor para auxiliar o trabalhador, ou até mesmo lhe ofereça alguma quantia em dinheiro para tentar reverter a situação. Obviamente a empresa não age sem interesses. Opta no bem estar do trabalhador, no sentido mais humano da expressão, e, assim, tendo uma atitude valorizada no conjunto da promoção de segurança na empresa. Por essa lógica, evitar tais aborrecimentos aos funcionários é entendido por nós como uma medida minimização dos riscos. Contudo, essa também é uma maneira de inevitavelmente fidelizar o trabalhador e garantir que ele vá trabalhar com maior dedicação na empresa, instituição que lhe garantiu a “salvação” dos seus problemas.

Por isso destacamos dois pontos: a larga aplicação que o trabalho de minimização dos riscos pode ganhar e as estratégias escondidas que podem transformar um risco no outro. Digo isso porque, tendo um funcionário que seja efetivamente “fiel” à empresa, é mais fácil de garantir que esse venha a aceitar certos padrões que lhe coloquem em desvantagem, como o não pagamento de todos os direitos.

Chamamos a atenção para este fator já que “ambientes institucionalizados de risco geram algumas situações dentro das quais os indivíduos podem escolher recursos escassos, inclusive suas vidas” (GIDDENS, 2002, p. 118).

Fato é que o poder gerado pela empresa, seja de suporte financeiro ou de qualquer outra ordem, é pouco significativo, em termos de investimento, para a organização e faz uma diferença realmente grande para o sujeito que individualmente o recebe.

Assim, é preciso estar atento quanto aos eventuais benefícios das empresas e fazer uma análise profunda dos antagonismos presentes em cada ação. Isso não nos leva a crer que as instituições devam deixar de auxiliar os seus funcionários, ao contrário, mas nos sugere, enquanto profissionais das ciências humanas, certa cautela e negociação quanto à implementação de determinados programas aparentemente favoráveis ao trabalhador, mas que podem se transformar facilmente em poderosos mecanismos de coerção.

Sobre isso,

[...] a aceitação passiva dos perigos de certas práticas como dirigir ou fumar por amplos setores da população deve ser interpretada, em parte considerável de maneira diferente. Dois tipos de interpretação têm sido oferecidos. Uma é das grandes corporações e outras agências poderosas conspiram para enganar o público sobre o verdadeiro nível de risco, ou usam a propaganda e outros métodos para assegurar que uma proporção substancial da população se envolva nesses hábitos de risco. A outra sugere que a maioria dos leigos não é sensível ao risco individualmente distribuído ou adiado – ainda que reajam fortemente a desastres coletivos ou a riscos mais “visíveis”. (GIDDENS, 2002, p. 118)

De início, é preciso destacar que nesta perspectiva que propomos, de levantar toda a qualquer forma de risco aos trabalhadores do setor elétrico, mesmo que esses passem distante do trabalho propriamente dito, é impossível que se possa conscientizar ou eliminar toda a forma de risco. Até porque viver, por si só, é um risco. Nesta perspectiva, porém, é preciso ressaltar a produção de aceitos e na medida do possível trazemos à tona para que possam ser visualizados.

Mas o nosso trabalho não dá pra dizer que em algum momento não é arriscado. Ele é arriscado de todas as maneiras. (Jaime)

Na rotina das empresas existem muitos procedimentos que embora envolvam risco não são valorizados enquanto tal, também como um mecanismo de defesa que o ser humano usa para conseguir suportar a convivência com tantos eventos perigosos. No setor elétrico, muitas das práticas, mesmo as que envolvem riscos são muitas vezes desconsideradas justamente por implicar num risco maior: a perda do emprego.

E tem sempre aquele que quando tu desiste de um serviço, olha por trás e diz: mas aquilo lá eu sei que dá pra fazer. E aí? Tu subiu e sabe que não dá pra fazer. E aí? Tu tem uma família pra sustentar, tem aluguel... Aquele que subiu lá e viu o problema sabe que é arriscado. Que vai mexer lá e sei lá né. Subiu e viu que não tava, que não tava firme e tudo. Desce e tem o outro que fala ‘mas eu fazia aquilo lá’.
(Rocha)

O medo de ver-se fora do mercado de trabalho, sem por vezes o único responsável pelo sustento da família faz com que os riscos, mesmo que conhecidos, se tornem aceitáveis. Existe todo um discurso, não só informal como também midiático, de que o ser humano deve dar o melhor de si para garantir um bom futuro para a sua família.

Daí é porque é quatro horas, ou três e meia a hora que nós chegamos ou não chegamos. Põe uma pressão né. E aquele que subiu tem o aluguel pra pagar, tem filho pra sustentar, tem colégio e tudo. É uma coisa bem... é... complicado. Porque hoje em dia tu te obriga a fazer coisas que tu não deveria fazer. Tem que dar uma olhadinha em volta pra ver como tá o ambiente e... abafar né. (Jaime)

Nessas narrativas, fica implícito que o sujeito é o único responsável pelo seu mérito ou demérito, como se não houvesse todo um sistema capitalista altamente articulado que impõe empecilhos reais a esses desejos. A nossa pesquisa mostra que o medo de deixar a família em más condições e, com isso, ser automaticamente visto como alguém incapaz supera o medo de sofrer algum acidente de trabalho. Outro aspecto que ressaltamos da fala do trabalhador é o tempo – tema já tratado na categoria anterior. Notamos a visível exigência de se fazer o trabalho no tempo determinado, mesmo que o discurso da empresa seja outro.

Seguindo essas falas que apresentamos acima, questiono aos participantes desse grupo quais são os planos deles para o futuro. Um dos trabalhadores me responde:

*Trabalhar para pagar as contas. Salvem-se quem puder das dívidas!
(Rocha)*

Por esta razão, entendemos que “o planejamento da vida considera um ‘pacote’ de risco. Em outras palavras, assumir certos riscos na busca de certo estilo de vida é aceito como dentro dos ‘limites toleráveis’ do pacote como um todo” (GIDDENS, 2002, p. 118). Esses limites por vezes podem se tornar algo muito arriscado. Segundo o diálogo de dois dos funcionários do grupo focal, as instaladoras elétricas não deixam claro que a recusa ao contato com o risco pode causar demissão. Porém, na prática as coisas não funcionam bem assim.

Mas por exemplo, se eu aqui de repente, tem lá na NR10¹⁹, acho que é, que tem o item de recusa. Eu posso me recusar a fazer uma tarefa desde que eu possa provar que aquilo lá tá me colocando em risco. Eu posso me recusar. Mas tem umas empresas aí que tu tem esse direito, mas que se tu recusar ele... (Rocha)

Tu tá “fudido” (Mirto)

Tá demitido. Isso é uma realidade. (Rocha)

¹⁹ Normas Regulamentadoras de Segurança em Instalações Elétricas (ANEXO 2).

Real ou imaginário, o medo de ser demitido existe. Os funcionários não relatam um caso específico onde a pessoa perdeu o emprego em função disso e sempre deixam ressaltar que esta empresa é, de fato, uma boa empresa para trabalhar inclusive no que diz respeito à segurança. Nesta dimensão, podemos inferir que as questões acerca do universo de produções subjetivas do capitalismo é o real risco destas relações. De fato, o risco está no trabalho com a segurança, mas que não acontece em detrimento de um apelo capitalístico que se sobrepõe à própria vida dos sujeitos.

Boa parte da estimativa de risco se dá ao nível da segurança prática e [...] o casulo protetor da confiança básica bloqueia a maioria dos eventos potencialmente perturbadores que interferem nas circunstâncias de vida do indivíduo. Estar “a vontade” no mundo é certamente problemático na era da alta modernidade, em que o referencial de “atenção” e o desenvolvimento de “histórias compartilhadas” com os outros são realizações basicamente reflexivas. (GIDDENS, 2002, p. 119)

Nesta medida é preocupante o fato de os funcionários tratarem com normalidade o fato narrado. É preciso que haja mais incomodo sobre os eventos onde a exposição do trabalhador ao acidente acontece. No entanto, nota-se certo gozo por parte dos sujeitos em mostrar-se portadores de tal coragem. Isso nos leva a crer que essa discussão vai um pouco mais adiante do que a simples necessidade de manter-se no emprego.

Digo isso já que, apesar de conhecer e considerarmos o desemprego e a precarização do trabalho, presentes e relevantes à análise, não se pode deixar de mostrar uma contradição. A realidade do trabalho em Garibaldi é bastante diferente de muitas outras cidades, já que a quantidade de empresas é grande para a pouca oferta de trabalhadores. Por esse motivo, a grande maioria dos trabalhadores da empresa que participaram da pesquisa, veio de outras cidades em procura de emprego.

Não estamos dizendo que a necessidade de manter-se empregado não existe, mas é sabido que os funcionários conhecem o mercado de ofertas de trabalho da cidade, não sendo esta a única justificativa pertinente ao momento.

De todo modo, o conflito entre os trabalhadores, sendo desta ou de qualquer outra empresa, é uma das consequência desse mercado de trabalho que põe os sujeitos a competir diretamente por uma questão de sobrevivência. Essa característica, quando presente numa realidade em que o trabalho deve acontecer de maneira cooperada, só faz aumentar o risco presente na situação de trabalho. Da mesma forma, aumenta a

preocupação por medidas que promovam maior grau de cooperação no trabalho de grupo.

4.4.3 Cooperação e conflito no trabalho de grupo

Levantamos a discussão da cooperação entre os trabalhadores do setor elétrico por ser uma das questões mais relevantes, desvelada pela análise semântica dos grupos focais. Para os trabalhadores, a cooperação entre os colegas de trabalho pode auxiliar na diminuição do risco de acidentes de trabalho e a recíproca também é verdadeira. Ou seja, a falta de cooperação, segundo eles, estaria diretamente ligada à produção de estresse no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à exposição ao risco.

O termo cooperação está dicionarizado como o ato de cooperar ou operar simultaneamente, colaborar, trabalhar em conjunto. Está associado às idéias de ajuda mútua, de se contribuir para o bem estar de alguém ou de uma coletividade. No sentido amplo, indica a ação coletiva de indivíduos com o intuito de partilhar, de forma espontânea ou planejada, o trabalho necessário para a produção da vida social. (JESUS; TIRIBA, 2009, p. 80)

Neste apontamento feito pelos autores, sobre a necessidade da cooperação para a produção da vida social, estreitamos o conceito para a necessidade de cooperação para que se possa ter maior segurança na vida, de modo geral, especialmente no que diz respeito ao trabalho.

No sentido restrito, a cooperação é entendida como base das relações econômico-sociais que os trabalhadores associados pretendem estabelecer no processo de trabalho. [...] Denota um valor ético-político, resultante de uma visão de mundo e de ser humano que atribui ao sujeito coletivo a disposição, o empenho, a solidariedade, o compromisso de apoiar, de fazer com, de produzir com, de tomar parte de um empreendimento coletivo cujos resultados dependem da ação de cada um dos sujeitos ou instituições envolvidas. (JESUS; TIRIBA, 2009, p. 80)

Aqui, os autores estão pensando, quando utilizam o termo na cooperação ao trabalho, especialmente nos empreendimentos coletivos. De todo modo, pode-se expandir essa mesma relação aos grupos de trabalhos inseridos em empresas privadas,

especialmente sob a óptica do risco. Assim, cada sujeito deve estar envolvido com as ações coletivas, o que nos deixa alguns problemas de antemão colocados.

O primeiro deles é a incapacidade evidente de qualquer sujeito estar sempre à disposição do grupo. Eventualmente, e não raro, vê-se como algo próprio do humana a tendência de sobressair-se ou mesmo de colocar-se acima dos interesses do grupo. Isso nos aponta para possíveis dificuldades que esse trabalho conjunto, por si só, já evoca. Desta forma, trabalharemos com o conceito de cooperação de modo a ver se estes grupos de trabalhadores organizados, bem como o seu coletivo geral (a empresa), estão tendo mais ou menos inclinação à cooperação e, por esta lógica, passaremos a descrever os motivos inerentes a este processo.

Outro dado a ser destacado, é o entendimento da cooperação num aspecto mais macro-social. Ou seja, na contemporaneidade, especialmente no que diz respeito às relações de trabalho, se vê a cooperação como uma questão de sobrevivência. Deste modo,

[...] em todos os espaços e tempos históricos, para garantir a sua sobrevivência enquanto espécie, os seres humanos trabalham em cooperação. Sendo uma ação intencional para atingir determinados objetivos, as peculiaridades da cooperação têm como referência as formas como os grupos e classes sociais relacionam-se no processo de produção da realidade social. (JESUS; TIRIBA, 2009, p. 80)

Por outro lado, esse mesmo aspecto de sobrevivência gerado pelo trabalho cooperado é justamente o que vai fazer emergir a individualização. Por motivos pessoais e de interesses particulares que se sobrepõe ao grupo, os sujeitos poderão “infringir” o modelo de cooperação a fim de garantir sua sobrevivência de modo pessoal. Um exemplo claro desse processo inverso de cooperação-sobrevivência se dá em meio à precariedade das vagas de trabalho ou mesmo a convivência com o desemprego. Para garantir o seu sustento (sobrevivência), o sujeito pode passar a boicotar o trabalho alheio, a fim de destacar-se no grupo, mesmo que por um caminho às avessas.

A inclinação para o trabalho cooperativado, entretanto, faria emergir outra qualidade de trabalho. O que queremos dizer com isso é que

[...] os processos cooperativos, nos quais se combina o trabalho de muitos trabalhadores, caracterizaria pela fusão de muitas forças em uma força social comum, o que resulta em um produto global

diferente das forças individuais, mas o efeito da uma criação de uma força nova: a força social coletiva. (JESUS; TIRIBA, 2009, p. 80)

Essa outra forma qualidade de trabalho, tomando como base o nosso objeto de estudo, dar-se-ia pela propriedade de um trabalho mais seguro, por exemplo. Não só ao que diz respeito dos processos de trabalho entre os funcionários do setor elétrico, como também nas suas relações interpessoais, o trabalho cooperado pode vir a ser uma das grandes armas para suportar toda a redoma de riscos que cercam estes trabalhadores que, assim, poderiam encontrar no colega alguém que, além de lhe alcançar os objetos para a sua função, seria um ouvinte ou conselheiro para os momentos em que ele estivesse precisando conversar.

É muito comum nesta empresa que observamos que as pessoas passem por problemas pessoais e que isso seja motivo de atenção aos cuidados com a segurança. Em outras empresas, possivelmente, os motivos subjetivos que levam a pessoa a sentir-se triste talvez escapem dos olhos dos cuidados da segurança com mais frequência.

A partir do conceito marxiano de cooperação, podemos inferir que, ao contrário da competição, em que um trabalhador ou grupo de trabalhadores tenta maximizar as suas vantagens em detrimento dos demais, a cooperação pressupõe a coordenação do esforço coletivo para se atingirem objetivos comuns. Fundada na divisão do trabalho e sendo a forma como os homens, trabalhando lado a lado, complementam-se mutuamente, Max sinaliza que a cooperação manifesta-se desde o início das civilizações, estando presente nos modos de produção anteriores ao capitalismo. (JESUS; TIRIBA, 2009, p. 81)

No grupo, inclusive, os trabalhadores podem ter este discurso de falta de cooperação para se sobressaírem em relação aos colegas. Isso não quer dizer que a falta de cooperação não aconteça, mas sim, que pode ser mais enfatizada pelo grupo por razões particulares, já que todos reclamam da falta de apoio alheio. A reclamação da falta de cooperação, por vezes é em si a própria falta de cooperação. Ou seja, pode haver momentos de intransigência, em que o colega não entende que o outro também tem as suas limitações e pode vir a usar esse discurso justamente para prejudicá-lo. Essa é uma crítica feita por eles também durante as minhas observações nas idas à campo. De todo modo, essa própria intenção, marcada pelo discurso, pode significar uma fotografia do momento em que a cooperação vê-se em crise neste grupo de trabalho.

Nas palavras de um dos trabalhadores:

[...] teve naquela história das luminárias²⁰ onde um dia o Ricardo²¹ começou a dizer que ai não está rendendo e isso e aquilo não sei o que. Daí eu disse pra ele, vai dar uma volta por aqui, não aparece lá, tu para bem longe e tu olha e tu vai ver que tem cara lá sentado. Aí tu pode me confirmar a coisa, que não ta rendendo. Mas tu pode parar longe, não para lá. Dá a volta por essa rua, onde tu vê o caminhão, mas não para aqui, para bem longe e fica parado um tempo olhando. Ai tu pode me confirmar que não ta rendendo, mas tu para longe. Tu atravessa a rua, vê o caminhão e para bem longe. Tu vai encontrar gente sentada, eu disse por Ricardo. Por isso que não tava rendendo o serviço. (Bastião)

Isso nos mostra que, pela fala dos trabalhadores, há uma profunda indignação quanto ao serviço que é deixado de lado por alguns integrantes do grupo. Neste recorte, nota-se que há duas menções ao supervisor de produção. Assim, é inevitável que se faça uma referência ao controle do trabalhador pela empresa, uma das fortes marcas do capitalismo que são absolutamente presentes nas instituições privadas e que vão de encontro com as propostas cooperativas, de modo geral. Isso porque, o tempo de trabalho deixa de ser da equipe e passa a ser da empresa através de seus coordenadores de produção – que ditam as regras da velocidade do trabalho. Não sendo o trabalho satisfatório (e quase sempre não é), a procura dos “culpados” pelas falhas nos processo fazem com que o grupo adote uma posição de conflito, onde cada trabalhador busca salvar-se do demérito.

Assim, se criam situações comuns como esta:

[...] e a gente fica numa situação que não quer não quer o nome aos ‘bichos’ pra não criar um atrito dentro da própria equipe. Por eu fico mordido, fico muito mordido né. Por que tem o cara que quando vê que tu ta precisando de ajuda ele para o que ta fazendo e vai lá e te ajuda né. Mas aqueles que fingem que não vê nada tem aos tombos. Mas o cara que quer mostrar serviço porque tem gente por perto.... isso indigna. Ah, isso sim indigna o cara. Quando o fulano ta lá deus me livre, para que cão rachar, se arrebentam de tanto trabalho. Acho que o cara tem que trabalhar do jeito que o cara sempre trabalha. (Cláudio)

Por outro lado, evidenciamos presente nos discurso dos trabalhadores a necessidade de ter uma liderança que os coordene para esse processo cooperativo.

²⁰ Uma obra específica de grande volume de trabalho e pouco tempo para a realização em Caxias do Sul, que resultou em vários acidentes de maior ou menor complexidade.

²¹ Responsável pela produção na empresa.

Segundo eles, a falta da divisão das tarefas por parte dos encarregados ajudaria negativamente a aumentar esse processo de conflito dentro dos grupos.

[...] existe isso de ‘eu já fiz a minha parte por hoje’, tu já ouviu falar? Do tipo eu já trabalhei por hoje e já fiz a minha parte.... acho que isso não pode acontecer. Eu acho que como ele falou, se tem um desligamento onde o seu I. é o responsável, ele tem eu mandar em todo mundo que tiver lá e que for da empresa. Mesmo eu, se eu tiver ali concertando uma calçada e for a obra do seu Ivaldo e ele disser para aqui que nós vamos fazer outra coisa lá, ele pode mandar em mim. E tem que ter esse ponto de vista né... (Bastião)

Contudo, apesar de, nesta fala, o trabalhador mostra-se disposto a seguir as ordens de uma liderança, sem sempre as coisas funcionam desta forma. Há muitos relatos de pessoas que se negam a executar os comandos dos encarregados e estes, por sua vez, sem ter meios para a negociação, acabam por deixar que o funcionário aja da sua maneira ou se cria ali um conflito de ordem ainda maior.

Na teoria, vemos que as estruturas de trabalho já montadas servem de base para que se discutam as formas de cooperação presentes nestas relações de trabalho. Ou seja,

[...] ao longo do capitalismo, distintas tecnologias de produção e de gestão da força de trabalho que pressupõem existir diferentes estilos de cooperação. Essas tecnologias originam, grosso modo, a “cooperação passiva” e a “cooperação ativa”, em diversos níveis. Na primeira, o comando da cooperação nos assalariados cabe a gerência científica (organização taylorista-fordista); na segunda, mesmo se diminuindo os níveis de hierarquia e aumentando-se os níveis de participação na gestão da empresa (organização toyotista), as ações dos trabalhadores permanecem sob o comando “da autoridade do capitalista”²² [...]”(JESUS; TIRIBA, 2009, p. 81)

Isso nos leva a crer que os trabalhadores já estão imersos numa lógica hierárquica que é própria do sistema de trabalho capitalista. Assim, se espera que haja uma organização de tarefas vindas de cima, onde o trabalhador possa apenas incluir-se com a sua força de trabalho.

Se tem mais de duas equipes, o cara que é responsável fica livre pra falar o que quiser pra qualquer pessoa que estiver trabalhando lá, de todos os caminhos. Se pegou gente sem trabalhar por lá bota pra trabalhar. Porque aí se alguém tá fazendo alguma coisa errada e ele vê, ele tem que ir lá falar primeiro com o encarregado, mas ele

²² Autor citando Marx, 1980, p. 380.

mesmo pode falar. E as vezes o encarregado não quer falar com o cara porque acha que o cara vai ficar brabo. Eu não fico brabo, eu vou ter uma garantia já que eu to fazendo errado e não tem porque ficar brabo. (Claudio)

Essa mesma “regra” acaba servindo para quando o assunto for a segurança. O trabalhador espera, por um lado, que o responsável pela equipe cobre dele pelo uso de equipamentos de segurança. Por outro, o encarregado sabe que se cobrar a segurança do trabalho pode acabar gerando conflitos com os funcionários, que em sua maioria não respeitam os processos determinados pelas normas de segurança. O que acaba acontecendo, infelizmente, com esse jogo de poderes entre os trabalhadores entre si e com seus encarregados, é que nada se faz. O trabalho segue, muitas vezes, sem estar adequado às normas de segurança devidas.

Conforme relatado de um dos encarregados de equipe:

[...] tinha esse rapaz de Antonio Prado que esses dias eu vi que tava fazendo errado e falei ‘olha, tu ta fazendo errado’. Mas pra que! Ficou uma ferra... mas ele tava amarrando o que não era pra amarrar, aonde já se viu, não pode! Mas assim melhor nem falar nada. (Ivaldo)

Para poder entender melhor a origem destes conflitos, buscamos uma retrospectiva do que os autores chamam de *civilização individualista*. Nesta concepção,

[...] o coletivismo foi pouco a pouco sendo substituído pela civilização individualista, a qual se materializa por meio de várias revoluções, a saber: a *revolução econômica* (sucedida quando os indivíduos separam-se da *economia familiar* para ter uma vida econômica independente); *revolução intelectual* (ocorrida no Renascimento, quando o homem descobriu o uso da razão e do pensamento livre e laico, tornando a ciência possível); a *revolução espiritual* (identificada com a reforma, que “possibilitou a conquista mais preciosa da era individualista: a liberdade de consciência”); *revolução agrícola* (verificada quando os camponeses liberaram-se das formas coletivas e dos direitos feudais); *revolução política* (quando a democracia passa a favorecer a conquista das liberdades individuais fundamentais) e *revolução industriais* (associada ao capitalismo moderno e ao progresso material rápido). (JESUS; TIRIBA, 2009, p. 83 e 84)

Notamos que estas descrições sobre o individualismo não ficam distantes da realidade dos trabalhadores do setor elétrico, que vêm as suas rotinas perpassadas por uma construção subjetivada destes processos de transformação paradigmática.

Ao longo da história da humanidade, a cooperação tem sido um elemento chave de produção e reprodução dos laços societários. De acordo com as relações que os grupos e classes sociais estabelecem entre si no processo de produção material, a cooperação pode ser voluntária ou mesmo forçada pelas relações sociais. (JESUS; TIRIBA, 2009, p. 84)

O autor não destaca que espécie de cooperação forçada pode se estabelecer. De todo modo, pensando na montagem de redes elétricas, cada componente da equipe é responsável por uma das funções no processo de construção. Assim, cada trabalhador desempenha um papel na cadeia produtiva, mesmo que se trate de uma prestação de serviços e não de sistemas mais complexos de produção, como nas esteiras de trabalho, por exemplo.

Os outros funcionários não vieram. Um encarregado continua machucado, mas o acidente foi de moto no final de semana, nada em relação à empresa. Quanto aos outros, ninguém sabe, acham que ficaram em casa já que sabiam que a chuva os obrigaria a retornar de qualquer forma. (Diário de campo. Maio de 2010)

Destarte, cada processo faltoso, ou cada vez que essa organização da produção vê-se em falta de um trabalhador – seja essa falta por intencional ou não – o sistema de construção precisa ser reorganizado, causando uma instabilidade com qual os funcionários não estão preparados para lidar.

Os motivos do despreparo por parte dos trabalhadores são abordados teoricamente por C. Dejours (1999) enquanto o *trabalho impossível*. Além de ser impossível que o trabalhador saiba e possa realizar todas as funções, não há relação entre o *trabalho real* e o *trabalho e organização prescrita* do trabalho. Quando noto, ao iniciar um dos grupos focais com uma das equipes, que tinham bem menos pessoas presentes do que o indicado, um dos funcionários menciona:

[...] nem me fala... poderia ter um pouco de paz no trabalho, mas com pouca gente não dá. (Cláudio)

Para entender melhor, cada equipe de montagem elétrica, como descrevemos na metodologia, deve ser composta por no mínimo cinco pessoas. Assim podemos dizer que o trabalho seguiria sem envolver grandes riscos. Desta forma, um deles é responsável pelo caminhão; outros dois revezam-se suspensos no poste; o quarto é responsável por alcançar os materiais de trabalho aos que estão em contato com a rede e o quinto trabalhador, que é o encarregado, coordena as atividades, já que é proibido de entrar em contato com a rede, segundo as normas de segurança.

O que acontece, com a falta de pessoal, é que todas essas funções deixam de ser claras aos funcionários, que se obrigam a executar procedimentos dos quais não estão capacitados ou autorizados a desenvolver. Por exemplo, o auxiliar se obriga, não raro, a mover o muque do caminhão ou até mesmo a dirigi-lo, procedimento, inclusive, que deu origem ao acidente que descrevemos nas entrevistas individuais. O encarregado, por sua vez, pode acabar executando tarefas do auxiliar, na falta do mesmo, perdendo de vista o cuidado da segurança dos demais funcionários e dos processos de trabalho.

Vou te dizer uma coisa bem simples, naquele serviço que fizemos na Empresa X, aqui. Eu tive que descer lá de cima do poste, pra poder botar o contorno no poste pra poder terminar o serviço que tava sendo feito lá, com que? Com três caras sentados do outro lado da calçada, e aí? (Valdir)

Este recorte nos mostra a importância que é dada pelos funcionários quanto à

Um encarregado afirma que não é só usando equipamento que se faz a segurança. Tem equipes que brigam tanto, segundo ele, que é mais fácil levar uma facada do que se machucar no trabalho. (Diário de campo. Abril de 2010)

cooperação da equipe e a descrição de uma atividade que deve ser realizada de forma dobrada quando um dos presentes não está. Esse tipo de narrativa foi muito constante durante o decorrer dos grupos focais e é uma das maiores queixas dos funcionários de modo geral, se observado o fator de frequência na repetição. É claro que não consideramos possível um modelo ideal de trabalho, onde

nunca falta ninguém e os procedimentos possam ser sempre desenvolvidos com absoluta perfeição. No entanto, tendo em vista a necessidade de pessoas disponíveis e aptas para a realização do trabalho coletivo em segurança, esta é uma das características que deverá melhor ser observada pelas empresas do setor.

Relacionando estes aspectos de cooperação com o material anteriormente trabalhado sobre os mecanismos de defesa coletivos referidos por C. Dejours (1999), entendemos que além de tudo o que estamos desenvolvendo sobre a cooperação, a postura de omitir-se frente a um procedimento de trabalho também pode ser uma maneira de deixar de fazer o trabalho por medo dele, mas usando como discurso uma inflada verbalização de resistência no intuito de aplacar o sentimento temeroso.

É preciso como projeto organizacional um modelo de treinamento pensando no desenvolvimento dessa cooperação, incessantemente. Além disso, é fundamental que a empresa esteja preparada para os dias de falta de funcionários por qualquer motivo, mais ainda se tratando de um serviço que envolve tamanho risco. Claro que, há de que

considerar que a grande maioria das empresas têm por base esse mesmo padrão de estrutura de pessoal: se contrata a medida exata de trabalhadores e quando alguém falta o serviço recai sobre os demais. Essa é a lei do capitalismo, que propõe o lucro acima de bem estar dos sujeitos envolvidos nesse projeto de trabalho.

Mais adiante o mesmo funcionário complementa:

Aquele caso que eu falava da Empresa X foi exatamente isso. Nós ficamos até quatro ou cinco horas trocando o transformador e quando chegamos perto de onde eles estavam trabalhando tavam todos lá sentados naquele caminhão e disseram ‘ah, a gente achava que tinha chegado a janta’. Eu pensei, vem cá... onde tem uma pedra aqui pra eu jogar? (Valdir)

Essa fala traz mais um aspecto que é o deboche por parte dos funcionários que segundo eles fazem “corpo mole” para o serviço. Pelas narrativas, além de estes supostos funcionários negarem-se a executar o serviço, ainda acontecem momentos de deboche com os que fizeram. Isso pode ser entendido como uma manifestação contra os processos de trabalho, mas também, e de forma complementar a isso, à provocada competitividade entre as equipes, o que acentua a rivalidade e os boicotes entre diferentes grupos de montagem.

Nestes casos verificam-se momentos de extrema tensão entre colegas, como é o caso do trabalhador narrando um episódio em que havia “descontado” na esposa alguns problemas que derivavam do trabalho. Segundo ele:

[...] alguém faz uma piadinha alguma coisa, ou tira sarro com a tua cara...aí... é que tu nunca pode deixar uma coisa acumular. E isso vem de tempo e acumulou né. Acumulou, acumulou. Um deu trela, outro deu trela. Porque pro bom entendimento tem que parar um pouquinho e resolver. (Bastião)

Essa intriga entre colegas se intensificou com a implantação do polêmico Programa de Participação em Resultados – PPR, inicialmente tido como uma oportunidade de valorizar os bons funcionários e aumentar a renda dos mesmos. Com isso, cada equipe passou a ser avaliada pela sua produção, ou melhor, pelo lucro que estaria gerando à empresa. Fora todas as críticas pelo método avaliativo, onde, por exemplo, pode-se presenciar algumas equipes

Esse é um problema recorrente desta equipe. O povo vive brigando. Qualquer coisa é motivo pra discussão e há quem diga que olhá-los de longe num dia de trabalho, significa vê-los em pleno pé de guerra. (Diário de campo. Maio de 2010)

ganhando obras mais valorizadas que outras, os funcionários entraram numa verdadeira guerra para ver quem produziria mais. Esses indicadores passaram a valer como uma verdadeira medida da qualidade do trabalho de cada um.

Evidentemente, os que pontuaram menos na avaliação de produção, eram considerados os piores trabalhadores da empresa, automaticamente. Mesmo que os cuidados com a segurança fossem um dos critérios avaliativos para este índice, a segurança passou a ser dispensada com maior facilidade, segundo eles, já que a máxima do “tempo é dinheiro” passou a ter um sentido real.

Não obstante, o fator tempo, o qual tivemos o cuidado de esmiuçar neste estudo, é elemento constante e permanente no trabalho dos *arigós*, que tem sempre um prazo para deixar o trabalho entregue. Voltando à lógica do sistema capitalista, essas empresas trabalham com contratos onde o prazo de validade é sempre estreito, acarretando uma multa horrenda à empresa caso não haja a conclusão no tempo previsto.

Assim, é possível que tenhamos uma idéia do que é ter a falta de paz no trabalho. E, para além, o que a falta de funcionários numa equipe – seja por omissão de cooperação, seja por falta de pessoal mesmo –, pode acarretar. Seguindo na fala de Bastião, podemos ver que a associação de trabalho e sofrimento não é possível de se fazer só na teoria.

Eu espero que alguma doença daqui a pouco vai me dar. Acho que aqui na empresa é importante enxergar que o serviço tá bom, tá. Mas é mais importante enxergar o funcionário. Conversar um pouco todo o mês, pedir com está as coisas, se está tudo bem, se não tá. Dentro de uma empresa eu acho que tem uns funcionários assim que tão no meio que precisam de uma mão, de ir o dono da empresa lá a ver essas pessoas assim que estão querendo crescer, que tão querendo ir pra frente, que tem vontade de fazer as coisas. Eles tem que chegar no ponto de ver essas coisas aí e saber onde estão os que estão fazendo a empresa crescer, nos momentos ruins ou bons. Eu acho que a empresa tem que ver quem merece mesmo, quem leva a camisa e sabe honrar a roupa que ta usando. Porque assim desanima das vezes. **Eu, na maioria das vezes que to aí, desanimo. É complicado. Bom eu tenho isso pra fazer, tenho aquilo e depois eu não sei, não sei o que fazer porque não ta programado. E dizem “ah, tem tanta coisa pra fazer, vai, vai, vai” e tu vê pessoas que chegam a te desanimar no final do dia. Aí complica. Tu vê pessoas que não fazem nada e chega no final do dia e dizem ‘oh, tu ta bem’ e chegam com bom humor ainda. E tu ta lá tão cansado e espera ter uma força ainda e a pessoa só quer saber que é hora de largar e ainda fazem brincadeira que ‘pensava que eu ia chegar na hora de janta’, então entende que assim há muitas coisas de mudar. (Bastião, grifo nosso)**

Neste depoimento, podemos ver muitos dos aspectos abordados teoricamente fazendo-se presentes. A relação que o trabalhador estabelece com o seu desgaste psíquico e a possibilidade de adoecer, nos reforça a necessidade de estudar em profundidade as relações de trabalho a fim de propor medidas que possam minimizar a proliferação deste sofrimento, ou minimamente propor-lhe um espaço de escuta, onde possa ser significado.

Falando em espaço de escuta, essa é outra questão abordada por ele na mesma fala. Claro que, talvez justamente por se tratar de um trabalhador antigo, essa

Evandro conta que as coisas em casa não vão muito bem. Contou que noutra dia ele tava trabalhando e a mulher ligou chorando, falando que estava com dor na gengiva (...). A parte ruim é que ele não tem como vê-las porque trabalha todo o final de semana. Quando cogito que ele tire folga para acompanhar a família, diz que não dá porque não pode deixar a empresa na mão, que a equipe é pequena e não tem ninguém para substituí-lo. (Diário de campo. Março de 2010)

necessidade de ter o contato com o dono da empresa ainda se faça presente. Contudo, com o crescimento da instituição cada vez mais será difícil que o gestor encontre um espaço para ouvir e principalmente atender às reivindicações de cada um. Porém, e justamente por isso, o espaço de escuta, efetivado por um profissional, se torna essencial. A realidade da empresa ainda permite que os funcionários tenham contato com o dono, diretamente, o que não acontece nas organizações maiores. De todo modo, sentir-se ouvido e ter um espaço para falar sobre o que incomoda é fundamental e o primeiro passo na direção de uma empresa sadia.

Este espaço que propomos e que é tão difícil de ser criado, principalmente na iniciativa privada, nos leva à perspectiva de envolver a política como uma saída mais ampla ao reconhecimento da necessidade de se aprimorar a discussão sobre a segurança do trabalho. Trabalho, política e capitalismo, indissociavelmente, são as instâncias as quais o presente estudo se remete não só criticamente, no sentido de abordar o nosso problema em todas estas dimensões, mas enquanto uma interlocução possível à criação e implementação de novas formas de se pensar a segurança do trabalho.

4. 4. 4 Trabalho, política e capitalismo

O tempo que não passa é o tempo que não produz diferença, que não promete nada a não ser a perpetuação de um presente estagnado, vazio. O que nos faz, afinal, esperar pelo futuro próximo, desejar o futuro, senão alguma fantasia, ainda que vaga, de que alguma

experiência interessante ou prazerosa há de acontecer – ainda que seja a repetição dos pequenos prazeres cotidianos conhecidos?

Maria Rita Kehl

Chegamos à necessidade de incluir nas discussões acerca do risco no trabalho uma dimensão política, que busca analisar o desenvolvimento dos movimentos sindicais no Brasil, em termos de sua capacidade de mobilização e transformação das condições de trabalho no que se refere aos riscos²³.

Incorporamos ao estudo das preocupações com a segurança do trabalho – no seu sentido mais amplo, que envolve não só a integridade física como também psicossociológica – uma questão política, que pode vir a ser modificada através da mobilização das massas trabalhadoras. Além disso, a valorização do trabalhador enquanto ser constituinte e construtor da sociedade também deve fazer parte dessa discussão.

Essa demanda surge dada a despreocupação, em geral, dos trabalhadores por medidas de segurança vindas da empresa. Quando muito, há o interesse que a empresa forneça os equipamentos e desenvolva treinamentos voltados à prevenção de acidentes, mas não há uma reivindicação expressiva por parte dos trabalhadores que se tenha conhecimento, especialmente no setor elétrico.

Nas análises dos dados que coletamos, não foram encontradas falas que demonstrassem um anseio significativo dos trabalhadores por adotar medidas políticas de segurança do trabalho. Por um lado isso se dá pelo investimento já realizado na empresa, que embora pudesse ser maior, é vista pelos funcionários como um modelo se comparado com empresas concorrentes. Além disso, os trabalhadores, em sua maioria, consideram grande parte dos cuidados com a segurança do trabalho algo dispensável, no sentido de, segundo eles, não ajudar a proteger nada já que “o que tem que acontecer, acontece”.

Quanto a treinamentos, esse público estudado está acostumado com o trabalho manual e ao ar livre, conforme relatos, as capacitações que normalmente são muito extensas e demasiadamente densas passam a ser cansativas e pouco aproveitadas por eles. Outro fator a ser levado em consideração, ainda, é que pelo nível de escolaridade

²³ Consideramos que, se país com foi presidido durante oito anos por um ex líder metalúrgico, Luiz Inácio Lula da Silva, pertencente ao partido dos trabalhadores (PT), poderia ter havido algum avanço no poder dos sindicatos para discutir melhores condições de trabalho.

da maioria ser muito baixo, há uma nítida dificuldade de aproveitamento dos treinamentos da maneira que se costuma realizar.

Os trabalhadores do setor elétrico resignam-se, e com total razão, contra os baixos salários e a falta de valorização da categoria como representantes de um produto essencial ao dia a dia de toda a população: a luz elétrica.

As maiorias das pessoas não se importam com isso. Quando tu está chegando aí pra concertar alguma coisa, embaixo de chuva e temporal, ta trabalhando na terra e no molhado ninguém lembra que o teu trabalho é importante. Mas quando falta luz... daí todo mundo valoriza. (Samuel)

Essa falta de valorização, seja aos olhos da empresa, seja por parte da comunidade a quem o serviço é prestado, causa muita revolta aos trabalhadores e a sensação de estagnação quanto às possíveis mudanças. Há o sentimento de que o risco, na sociedade em geral, não é valorizado, o que pode contribuir para que eles próprios não o valorizem. Eles não crêem que o cenário do trabalho de rede elétrica possa vir a mudar, no que diz respeito à atribuição de maior prestígio ou remuneração aos trabalhadores do setor.

Esse visível pessimismo e a sensação de total imobilidade frente às questões políticas e de trabalho é o que trataremos ao longo desta categoria e se confirma numa notável falta de condições de significativas transformações da realidade do trabalho por parte dos sujeitos operários. Muitos desses discursos, entretanto, não se fazem presentes na fala dos trabalhadores em profundidade. Todavia, como propomo-nos a uma análise semântica, temos a liberdade de destacar questões pouco referenciadas pelos trabalhadores, transformando-as em maiores discussões.

Com isso, o trabalhador que mencionamos acima, reforça a sua questão citando que:

[...] a profissão não é valorizada, teria que se juntar todo mundo num sindicato e dizer que a gente não trabalha por menos de tanto. Mas ninguém ta nem aí né, quer fazer o seu trabalho ter o dinheiro no final do mês e era isso. (Samuel)

Depois dessa fala se estabelece um silêncio no grupo, que concorda com o trabalhador, ao mesmo tempo em que em a narrativa por si só se fecha numa incapacidade de ação. Essa talvez seja a melhor explicação ao não aparecimento

significativo de falas por parte dos trabalhadores entrevistados que sejam carregadas por qualquer esperança vinda de uma transformação provocada pela movimentação do povo.

É sabido que os movimentos sindicais perderam força desde a sua ascensão na década de 1960 e 70, dando hoje lugar a novas formas de expressão dos trabalhadores. São estas ações políticas, da massa trabalhadora, que pretendemos entender a fim de traçar as transformações políticas do trabalho. Ainda, propomos destacar as principais dificuldades da segurança do trabalho na atualidade, que vem ganhando pouco espaço nas discussões sobre o trabalho.

Os trabalhadores estudados, por falta de um sindicato específico do setor, ao menos na região, que os represente, estão vinculados com o sindicato da construção civil. Segundo eles, esta entidade não mostra ação no sentido de levar adiante suas propostas, se tornando apenas mais uma das tantas taxas que lhes são descontadas da folha de pagamento. Nenhum deles tem conhecimento de sequer qualquer benefício por parte do sindicato, e pouco ou nada participam deste levando suas demandas sobre as condições de trabalho arriscadas.

Abordamos uma discussão política na intenção de percorrer essa instância relacional de trabalho e capitalismo. Abrimos o desdobramento da política com uma visão talvez menos romanceada, justamente para debater posteriormente com outras teorias e com os dados empíricos a relevância desta forma de pensar. Para M. Traine (2004), mesmo que as ações políticas digam-se representantes do povo, ainda assim, estas estão a favor dos interesses específicos dos seus líderes. Mas, assim, não haverá forma de representatividade ao povo, às suas verdadeiras demandas?

Tratando-se da segurança do trabalho, vê-se que há um movimento, inclusive ligado ao Estado, que propõe a obrigatoriedade de determinados equipamentos de seguranças ou procedimentos às empresas. Estes produtos de segurança, porém, passam a ser vendidos por uma única empresa autorizada, licenciada pelo governo. Ora, isso nos mostra que a verdadeira motivação dos gestores públicos é a venda dos produtos ou serviços, quisá pouco importando a integridade do trabalhador.

A confirmação disso se dá pelo controle rígido feito pelo Estado quanto ao uso de equipamentos de segurança – segundo os trabalhadores da área – pouco ou nada relevante para o processo, enquanto outros procedimentos mais arriscados ficam sem supervisão. Isso nos leva a crer que o mercado de venda de equipamentos de proteção chega a ser mais importante do que a segurança em si.

Esse é um dos aspectos onde podemos ver legitimado o pensamento de M. Traine. Não cremos num descrédito do poder do povo de representar-se, mas em certos momentos é possível observar o advento de uma visão “destorcida” das necessidades do povo, ou um movimento apenas “aparente” a favor do povo.

Distante deste conceito, A. Touraine (1998) entende que a noção de política – especialmente a populista – “abarca todas las formas antieletistas de control del cambio social” (p. 329), buscando rever algumas ações sociais que garantam mais benefícios ao povo, de modo geral, e não só a elite. Também, o autor considera que na América Latina o populismo ganha um formato diferente dos demais, não podendo ser considerado uma categoria social, nem ideológica e nem de Estado, senão uma fusão entre estes três elementos, formando um conjunto social, político e estatal (TOURAINÉ, 1998).

Por isso, populismo na América Latina

[...] es antes de todo una **política nacional popular**, expresión que une la referencia al pueblo como esencia, a la nación como colectividad amenazada por la dominación externa y sus consecuencias internas y al Estado como agente de cambio, pero también como expresión y defensa de la unidad nacional (TOURAINÉ, 1998, p. 331, grifo nosso).

Pensando no trabalho, os sindicatos são os maiores representantes organizados dos trabalhadores, que teoricamente constituem e ajudam a construir os direitos do trabalhador diante do Estado, caso este esteja aberto às reivindicações do povo.

O Brasil vive hoje em dia (2010), e pelo segundo mandato, um governo que se declara a favor das mudanças para o povo. Mesmo sob muitas críticas, o governo conseguiu implantar ousados programas sociais e hoje é considerado um exemplo de governo social-democrático na América Latina.

De todo modo,

[...] el sistema político no es un sistema de reglas de juego como la democracia, sino un espacio de fusión entre Estado e actores sociales, idea que expresa la noción de Estado de compromiso, y el Estado no es un príncipe soberano, sino un actor complejo y múltiple que no existe separado ni de fuerzas políticas ni de actores sociales. (TOURAINÉ, 1998, p. 333)

Antes de tudo, porém, precisamos definir com precisão o que entendemos e tratamos como “política” no presente estudo, ao nos referirmos sobre estas

movimentações de base social, abarcada nas massas populares, especialmente de trabalhadores. E. Laclau segue uma linha de entendimento muito próxima do que até então foi abordado neste estudo, aprofundando, porém, os antagonismos presentes das relações políticas.

Obviamente, cuando hablamos aqui de carácter “político” de estas luchas no hacemos en el sentido restringido de reivindicaciones que sitúan al nivel de los partidos y del Estado. [...] Lo que queremos indicar es la política en tanto que creación, reproducción y transformación de las relaciones sociales no puede ser localizada a un nivel determinado de lo social, ya que el problema de lo político es el problema de la institución de lo social, es decir, de la definición y articulación de relaciones sociales en un campo surcado por antagonismos (LACLAU, 1998, p. 171).

Ou seja, a política vai muito além da constituição partidária e organizada da sociedade. Entendemos que a política tem um caráter social, de mobilização dos grupos socialmente construídos, como é o caso dos trabalhadores em sindicatos, e que reivindicam suas causas por sentirem-se em situação subalterna. Os antagonismos, porém, como nos mostra E. Laclau, não são poucos. Um dos mais relevantes deles talvez seja, se tratando do trabalhador observado pela nossa pesquisa junto ao setor elétrico, a aceitação dos profissionais quanto ao número excessivo de trabalho, por exemplo.

O sindicato do qual fazem parte os trabalhadores da empresa estudada é o SINDUSCON – Sindicato da Indústria da Construção Civil de Caxias do Sul²⁴. Na região não há um sindicato específico do setor de montagem elétrica, o que os faz pertencer a uma organização diferente da sua, apesar da proximidade da rotina de trabalho. Mas se levarmos em conta a eletricidade como o principal fator de risco do setor, este não terá a sua representatividade para o debate do problema do risco num

²⁴ Tem sede e foro em Caxias do Sul, estado do Rio Grande do Sul, e base territorial nos municípios de Caxias do Sul, Carlos Barbosa, Farroupilha, Flores da Cunha, Garibaldi, Nova Prata e São Marcos. Em 13 de agosto de 1974, a entidade obteve sua Carta Sindical através de ato do Ministro do Trabalho. O Sindicato foi constituído para fins de estudo, defesa, coordenação e representação legal da categoria econômica da INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL na base territorial acima citada, e com o intuito de colaboração com os poderes públicos e as demais associações de classe de empregadores e empregador, no desenvolvimento da solidariedade social e da subordinação aos interesses nacionais. (Texto institucional extraído do site <http://www.sinduscon-caxias.com.br>, acesso em 4/11/2011).

sindicato da construção civil, por exemplo, que deverá focar o risco em outros formatos de trabalho menos específicos que os da realidade dos eletricitários.

Todos contribuem obrigatoriamente com o sindicato, que desconta a sua mensalidade da própria folha de pagamento, muito embora todos eles afirmem nunca ter tido contato com esse órgão representativo. Eles não fazem a menor idéia do que o sindicato tem para oferecer e acreditam que quem coordena este sindicato está mais preocupado com os interesses das empresas associadas do que dos próprios trabalhadores. Assim, não lhes parece possível que uma transformação na lógica de segurança do trabalho possa acontecer por esta via.

Há um descrédito, assim, dos trabalhadores em relação aos seus sindicatos e isso se deve ao afastamento – simbólico e geográfico – deste espaço de representação do trabalhador e as demandas de cada um. Isso faz com que o grupo se unifique ainda mais com os ideais propostos pela empresa, sem ter como possível a condição de qualquer mudança significativa da sua rotina arriscada de trabalho. O sindicato, desta forma, deixa de lado a sua função de intermediar as questões dos trabalhadores com a empresa e com o Estado, para passar a ser um órgão de representação formal e pouco provocativo no sentido de propor e apostar em movimentos que gerem maiores benefícios aos trabalhadores.

Por outro lado, estes mesmos trabalhadores que estão descontentes com a falta de pro-atividade seu sindicato tampouco tomam a iniciativa de aproximar-se desta instituição ou de organizarem suas próprias ações. Segundo eles, a jornada já solidificada de longas horas de trabalho e a falta de estudo são os principais desafios. Eles não se sentem capazes de tomar frente a uma proposta de transformação qualquer por não se julgarem capacitados e instruídos para tanto e também não encontram tempo para isso.

Os funcionários fazem questão de trabalhar, mesmo que por dias ininterruptos, já que estes consideram o trabalho extra uma forma justa e benéfica de ganhar dinheiro e aumentar a renda familiar. Assim, a busca pela diminuição das horas de trabalho – pensando na segurança do trabalhador – não é possível, já que o sujeito também está imerso na condição capitalística, que sugere o trabalho a qualquer custo, para que se garanta uma condição de acesso aos bens oferecidos pelo capitalismo.

Os trabalhadores acabam somando forças com os gestores, em prol dos lucros e ganhos financeiros, tornando cada vez mais difícil a luta por garantias de segurança e qualidade de vida do trabalhador. Por outro lado, os trabalhadores sabem da situação

atual do trabalho – marcado pela precariedade, desemprego e subemprego – o que torna a sua atividade condicionada pelo medo de perder o emprego. Desta forma, “podemos también formularlo de la manera siguiente: en que condiciones una reacción de subordinación pasa a ser una relación de opresión y se torna, por tanto, la sede de un antagonismo” (LACLAU, 1998, p. 172).

Assim, podemos considerar que a política

[...] requiere la división dicotómica de la sociedad en dos campos – uno que se presenta a sí mismo como parte que reclama ser el todo -, que esta dicotomía implica la división antagónica del campo social, y que el campo popular presupone, como condición de su constitución, la construcción de una identidad global a partir de la equivalencia de una pluralidad de demandas sociales. (LACLAU, 2008, p. 106)

Mesmo sendo essa identidade global uma incapacidade evidente, se criam formas do povo fazer-se representar. Por esta razão, “la democracia debe ser lo más transparente posible: el representante debe transmitir lo más fielmente posible la voluntad de aquellos a quienes representa” (LACLAU, 2008, p. 200). Neste jogo de relações,

[...] la representación constituye un proceso en dos sentidos: un movimiento desde el representado hacia el representante, y un movimiento correlativo del representante hacia el representado. El representado depende del representante para a construcción de su propia identidad. (LACLAU, 2008, p. 106)

Destarte, o povo é um agente provocar de transformações na medida em que elege e manifesta suas reivindicações ao seu representante. Esse sistema político é o que nos vai possibilitar a democracia. Contudo, esse sistema supõe que o povo tenha demandas bem definidas e líderes socialmente comprometidos com a mediação das demandas.

No que diz respeito ao movimento dos trabalhadores em relação a sua segurança, me parece que temos dois problemas de mesma ordem que impedem que prevenção de acidentes se efetive. Há certo consenso em muitas organizações, provocado pelas qualidades do sistema capitalístico, que faz priorizar a produção acelerada e desconsidera como central a preocupação com acidentes de trabalho ou mesmo saúde ocupacional.

A. Cattani (1997) define sindicatos de trabalhadores como “formas institucionais da ação coletiva dos produtores diretos” (p. 225) e complementa que estas são “instancias organizativas decorrentes do movimento associativo, criadas para compensar a fraqueza do trabalhador, atomizado com a sua relação contratual com o capital” (p. 225). Por essa lógica, a instituição sindical é que a vai levar adiante as manifestações e pautas de discussões propostas pelos trabalhadores, colaborando assim, com o desdobramento do ideal populista.

E. Laclau (2008), se referindo à história dos movimentos de trabalhadores considera que

[...] aquellos que controlaban el Estado no se rindieron a las demandas de los trabajadores, pero tampoco pudieron ignorarlas; y los trabajadores, por su parte, en ningún momento intentaron afirmar su autonomía al punto de abandonar el campo revolucionario. En ningún momento se planteó, como nuevo capítulo, la iniciación de una lucha de clases independientes, como sostuvo Daniel Guérin en un libro actualmente desacreditado. (LACLAU, 2008, p. 106)

Isso mostra que, apesar dos movimentos sindicais terem ocupado um espaço central e de grande importância nas transformações do trabalho nos dias de hoje, já não se sustentam mais naqueles modelos das décadas anteriores. Para pensar o movimento de trabalhadores do contemporâneo é preciso abandonar as velhas formas de ver os sindicatos, para concebê-los sob uma nova ótica.

A atualidade vem mostrando – como observamos através de nossa pesquisa com trabalhadores do setor elétrico – que as instituições de trabalho vêm operando de forma pouco distintas, onde tanto os funcionários, quanto os gestores, unificam suas forças em favor do capital. Isso faz com que os sindicatos percam a força de negociação e o que se aflorar é a máxima individualista provocada por esse mesmo sistema contemporâneo.

Especificamente no Brasil, onde já relatamos a condição atual do Estado, comandado por um presidente com origem no movimento sindical esquerdista, esta condição de minimização da força do povo não tem necessariamente se ampliado em todos os sentidos, a despeito de alguns avanços significativos, especialmente na parte econômica. Por outro lado, essa garantia mínima de suporte por parte do Estado – e porque não das instituições de trabalho – faz emergir cada vez mais as demandas e necessidades individuais, naturalmente. Não tendo mais um grande motivo único que una o povo numa grande exigência, grupos sociais se criam, cada qual com as suas necessidades cada vez mais locais.

Isso mostra, por um lado, as conquistas já alcançadas no que diz respeito às condições de trabalho, de modo geral. Por outro lado, ficam dificultadas as ações que se propõem à criação de mudanças mais amplas e gerais, como é o caso da segurança do trabalho, ainda muito pouco mediada por intervenções do Estado. A segurança do trabalho tem sido mais pautada e entendida como uma política interna, variável em cada empresa.

En una sociedad que postula el Estado benefactor como su horizonte último, solo la lógica de la diferencia sería aceptada como un modo legítimo de construcción social. En esta sociedad, concebida como un sistema de constante expansión, cualquier necesidad social sería satisfecha diferencialmente; y no habría ninguna base para crear una frontera interna. Como sería incapaz de diferenciarse a sí misma de cualquier otra cosa, esa sociedad no podría totalizarse, no podría crear un 'pueblo'. (LACLAU, 2008, p. 104)

E. Laclau nos dá um pouco da dimensão do problema político a ser discutido, em todos os sentidos, mas especialmente no que nos propomos. Ao mesmo tempo em que o populismo busca uma medida de atender as demandas do povo em sua totalidade, mesmo que isso ganhe vias de efetivar-se, é impossível conciliar todas as diferentes demandas levantadas, o que torna impossível, diante de um governo aberto, acolher os anseios do povo, de uma massa de trabalhadores organizada.

Apenas dentro de uma única empresa, os discursos já podem ser vistos divididos desta mesma forma. Enquanto alguns trabalhadores querem segurança para as suas atividades, outros querem que a empresa produza mais, para que assim fiquem garantidos os seus lucros pessoais, necessários para a sobrevivência. Entre os gestores vê-se a mesma questão: há os que querem garantir a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho acima de tudo, enquanto outros preferem a qualquer custo garantir a produção.

O autor segue a sua construção afirmando que

[...] lo que realmente ocurre, sin embargo, es que los obstáculos que se encuentran en el esbozamiento de esa sociedad – codicia de los empresarios privados, intereses que se oponen, etcétera – fuerzan a sus mismos proponentes a identificar enemigos y a reintroducir un discurso de la división social basando en lógicas equivalenciales. De esa manera, pueden surgir sujetos colectivos contruidos en torno de la defensa del Estado benefactor. Lo mismo puede decirse acerca del neoliberalismo: él también se apesenta a sí mismo como panacea para lograr una sociedad sin fisuras, con la defecincia de que en este caso,

las soluciones serían aportadas por el mercado y no por el estado.
(LACLAU, 2008, p. 104)

Nesta análise de E. Laclau, as soluções para os problemas criados pelo neoliberalismo são de responsabilidade do mercado, não do Estado. Entretanto, ainda é grande a resistência das empresas quanto à segurança do trabalho, por exemplo. E se apenas uma das empresas do ramo usar os equipamentos e procedimentos necessários cria-se uma concorrência desleal. Porque, mesmo que a segurança evite acidentes e, assim, deixe de gerar prejuízos, é inegável que estes padrões de segurança desaceleram a produção, além de gerar gastos às empresas. Por isso, não é raro ver uma empresa, mesmo que bem organizada quanto à segurança, deixar esta política de lado em épocas de aceleração da produção. Sintetizando, a lógica produtivista da forma de produção capitalística (novamente tomo emprestado a expressão de F. Guattari) é talvez o maior fator impeditivo para que se produza uma real cultura da segurança nas empresas.

Seria preciso, para legitimar as mudanças necessárias, um guia de segurança estipulado e organizado enquanto uma política pública nacional. O que se vê discutido na atualidade como pauta proposta pelos sindicatos não passa de acordos estratégicos feitos com empresas em épocas de crise, além de uma bandeira que propõe a diminuição da jornada de trabalho. A segurança nas empresas só vem ganhando espaço na pauta das tragédias dos noticiários policiais, infelizmente.

Será possível compartilhar as demandas produtivistas com a democracia e as reivindicações de segurança como um direito, a ser obtido no campo da política? No caso do nosso objeto de estudo, como fazer com que as políticas de segurança do trabalho ganhem espaço nas prioridades do Estado?

Para E. Laclau

[...] la democracia sólo puede fundarse en la existencia de un sujeto democrático, cuya emergencia depende de la articulación vertical entre demandas equivalenciales. Un conjunto de demandas equivalenciales articuladas por un significativo vacío es lo que constituye un 'pueblo'. Por lo tanto, la imposibilidad misma de la democracia depende de la constitución de un 'pueblo' democrático. (LACLAU, 2008, p.215).

Por esta lógica, o primeiro impasse à solidificação das propostas de segurança do trabalho é a não aceitação dos trabalhadores quanto à necessidade de proteger-se na atividade laboral. Evidentemente, isso se dá por uma opressão hierárquica dos grandes gestores, numa idéia comum de que o bom trabalhador não deve “esquivar-se” da

atividade mesmo que esta lhe envolva riscos e, principalmente, pela *nova morfologia do trabalho*²⁵ que impera sobre a necessidade de manter-se trabalhando por uma questão de sobrevivência.

É imprescindível o desenvolvimento de treinamentos e capacitações nas empresas, que mostrem ao trabalhador a necessidade de selar pelo cuidado com a segurança. Ainda, é indispensável discutir políticas de trabalho em espaços de escuta e reivindicação da realidade dos trabalhadores, seja onde for, para que se fortaleçam movimentos que pressionem o Estado por medidas mais eficazes de controle dos programas de prevenção de acidentes e promoção de saúde nas empresas.

O desenvolvimento deste viés político, que provoque e convoque os coletivos assujeitados ao risco invisível que provém das relações de e com o trabalho, talvez seja a maior contribuição deste estudo e talvez a saída mais viável e concreta no que diz respeito à segurança do trabalho. Quando encontram-se política e trabalho, talvez esteja aí o encaminhamento do problema do risco na atividade laboral. Esse é o assunto que detalharemos na sequência, nas considerações finais do presente estudo.

²⁵ Termo usado por Ricardo Antunes para falar da atual condição do trabalho: desemprego, subemprego, trabalho *part-time*, precarização dos postos de trabalho, etc.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na primeira vez em que estive com o proprietário da empresa estudada, afirmou, com sensibilidade visível, que se deparou com funcionários que trabalhavam para morrer. Assim, queria fazer com que a sua empresa produzisse possibilidades de vida e não de morte. A verbalização confirmara que a empresa revela um campo de trabalho ainda pouco explorado nas ciências sociais, o da pesquisa e intervenção no âmbito das atividades laborais de risco. Igualmente, me fez pensar que o trabalho passou por mudanças nos últimos anos, não da mesma forma em todas as organizações, mas onde já é possível conceber que o empresário também sofre – respeitando as devidas e largas proporções desse sofrimento – embora siga reproduzindo, naturalmente, os processos de exploração já descritos por Karl Marx.

Outro aspecto que é preciso ressaltar é que acidentes fatais não voltaram, felizmente, a acontecer nesta empresa. Isso é mérito dos avanços da área e dos cuidados, mesmo com suas limitações, que agora se tem em relação à segurança em muitas organizações de trabalho. De qualquer modo, ainda acontece acidente, mesmo com todos os novos procedimentos e equipamentos de segurança e com o olhar mais apurado da empresa aos trabalhadores. Com isso, o que tudo indica, e seguramente para além do fatalismo, ainda há inúmeras instâncias do risco no sentido psicossocial que precisam ser aprofundadas para que novas ações possam ser pensadas neste sentido.

Muitas destas instâncias as quais nos referimos estão por sua vez enraizadas no que ainda se admite enquanto subsequente ao modelo capitalístico – de produção, de

compra, de venda – ou seja, de sobrevivência. Esta esfera, por estar atrelada aos modos de vida da sociedade contemporânea num sentido irrestrito, nos deixa pouco espaço para pensar em grandes mudanças no cenário do trabalho que não sejam levadas a cabo pelo caminho da política.

Indispensavelmente, e corroborando com a dimensão política, estão as intervenções que cada profissional que se disponha a pensar e intervir na dimensão sócio-psicológica do risco consiga alcançar. Os empresários ou demais responsáveis pela gestão das empresas precisam ser convocados ao debate, que inclui a participação de uma equipe multidisciplinar minimamente capaz de abarcar as dimensões do risco e intervir ativamente na perspectiva preventiva, o que inclui repensar a lógica produtivista, o poder e a hierarquia nas empresas. Aos funcionários, por sua vez, se torna indispensável um espaço de escuta e acolhida, garantido pela imparcialidade de quem o conduza, onde os medos possam pelo menos ganhar um ambiente de produção livre de sentidos, sendo ressignificados. A criação desse espaço permanente poderá ser um instrumento importante na diminuição das incidências de utilização dos mecanismos de defesa e eufemização do risco por parte dos trabalhadores.

Quanto aos que cuidam da segurança do trabalho, é notável um distanciamento entre as ciências humanas e as engenharias, o que dificulta o trabalho multidisciplinar. As questões acerca do risco ainda são pouco discutidas – inclusive academicamente – e se tem dificuldades de criar um diálogo comum entre o que se produz numa esfera sócio-psicológica e na ergonômica (aqui entendida como uma das áreas da engenharia de segurança).

O trabalho do profissional atento ao cuidado psicossocial dos trabalhadores em empresas – assim abrangemos a participação de todo e qualquer cuidador, indiferente da sua formação – é um grande desafio. Contar com uma equipe ampla de cuidado ao risco indispensavelmente preparada pela tal é a prerrogativa primeira. Esta equipe precisa manter um diálogo próximo, atento às demandas dos trabalhadores e disposta a entrar em certo atrito com segmentos das empresas, como o de produção, financeiro, vendas, etc.

Do ponto de vista político, há urgência de se levar adiante a realidade da segurança do trabalho aos ambientes de troca politicamente reconhecidos – sejam estes sindicatos, conselhos, associações de bairro ou demais organizações sociais – mantendo sempre o diálogo permanente com os próprios trabalhadores que são expostos aos riscos de qualquer ordem. Nota-se um enfraquecimento destes movimentos em prol do

trabalhador, pois mesmo quando efetivam esse diálogo tendem a centralizar a discussão num aspecto específico, como na redução de jornada de trabalho, por exemplo. Assim, os múltiplos riscos, tantos invisíveis, acabam esquecidos e continuam ameaçando a saúde do trabalhador e a sociedade como um todo.

Para tanto, diferentes formas de saber devem ser respeitadas para que o diálogo possa vir a acontecer. Isso inclui tanto a possibilidade de interlocução das áreas da engenharia com as ciências sociais, quanto do técnico com o operário, ambas envolvidas na complexidade da estrutura do trabalho capitalista já referido.

É por este outro desenho de relações de trabalho que começamos a pensar na criação de condições de modos de vida mais seguros e dignos aos sujeitos *que vivem do trabalho*²⁶. Cabe a todos que atuam na área construí-los, almejando assim a emancipação das condições de opressão que envolvem o risco.

²⁶ Termo utilizado por Ricardo Antunes.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre uma nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo editorial, 2005.

_____. **Sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo editorial, 1999.

AGÊNCIA BRASIL – disponível em <http://www.agenciabrasil.gov.br/>. (Acessado em 23/05/2009).

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação – Trabalhos Acadêmicos - apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2005.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Porto: Edições 70, 1995.

BAUMAN, Zigmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BAUER, Martin; GASKELL, George (org). **Pesquisa Qualitativa Com Texto, Imagem e Som: um Manual Prático**. 2a. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2003.

BECK, Ulrich. **La sociedad del riesgo global**. Madri: Siglo Ventiuno, 2002.

BORGES, Maria Elisa Siqueira. **Trabalho e gestão de si – para além dos “recursos humanos”**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2004, vol. 7, pp. 41-49.

BOSI, Ecléa. **O tempo vivo da memória**. 2. Ed. São Paulo: Ateliê, 2004.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

CATTANI, Antonio David. *Sindicatos-Sindicalismo*. IN: CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997.

CAVALCANTE, Tânia; PINTO, Márcia. **Considerações sobre tabaco e pobreza no Brasil: consumo e produção de tabaco**. Brasília: Ministério da Saúde – INCA, 2004. Disponível em <http://www.inca.gov.br/tabagismo/publicacoes/> - (Acessado em 29/11/2009).

CHAUI, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2000.

DANIELLOU, François; LAVILLE, Antoine; TEIGER, Catherine. **Ficção e realidade do trabalho operário**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Nº 68 - Vol. 17- Outubro, Novembro, Dezembro, 1989.

DEJOURS. Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1988.

_____. **Psicodinâmica do trabalho**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **A banalização da injustiça social**. 1. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

_____. **Fator humano**. 4. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

- ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998
- FERNANDES, Karina Ribeiro; ZANELLI, José Carlos. **O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações**. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 10, n. 1, Mar. 2006.
- GUATTARI, Félix; ROLNIK, Suely. **Micropolítica: cartografia do desejo**. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 1996.
- GUATTARI, Félix. **Caosmose: um novo paradigma estético**. São Paulo: Editora 34, 1998.
- GIDDENS, Anthony. **A constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.
- _____. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.
- GILL, Rosalind. "Análise de discurso". In. BAUER, Martin; GASKELL, George (org). **Pesquisa Qualitativa Com Texto, Imagem e Som: um Manual Prático**. 2a. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2003.
- GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.
- GOULART, Í. B. (org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- GUARESCHI, Pedrinho Alcides; GRISCI, Carmen Lígia Iochins. **A fala do trabalhador**. Petrópolis: Vozes, 1993.
- QUEIROZ, Maria Isaura (Org). **Variações sobre a técnica do gravador no registro da informação viva**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1991.
- QUINTANEIRO, Tânia; BARBOSA, Maria Lígia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gardênia Monteiro. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. 2. Ed. Belo Horizonte: UFMG, 2003.
- HALLACK, Fernanda Sansão; SILVA, Cláudia Osório da. **A reclamação nas organizações do trabalho: estratégia defensiva e evocação do sofrimento**. Psicologia & Sociedade, 17 (3), 67-72; set/dez: 2005.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 18 ed. São Paulo: Loyola, 2009.
- HERÉDIA, Vânia Beatriz Merlotti. **O trabalho na sociedade contemporânea**. In. Os nomes da lei II. Revista da Associação Psicanalítica de Porto Alegre Associação Psicanalítica de Porto Alegre. Porto Alegre: APPOA, 1999.
- IAMAMOTO, Marilda. CARVALHO, Raul. **Relações sociais e serviço social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2001.

IANNI, Otávio (Org.). **Marx; sociologia**. 6.ed. São Paulo, Ática, 1990.

JERUSALINSKY, Alfredo. **Seminário III**. Associação Psicanalítica de Porto Alegre. Porto Alegre: Artes e ofícios, 2004.

JESUS, Paulo de; TIRIBA, Lia. “Cooperação”. In. GAIGER, Luiz Inácio; HESPANHA, Pedro; CATTANI, Antonio; LAVILLE, Jean-Louis. (orgs). **Dicionário Internacional da Outra Economia**. Coimbra: Almedina, 2009.

KEHL, Maria Rita. **O tempo e o cão: o cotidiano das depressões**. São Paulo: Boitempo, 2009.

LACLAU, Ernesto; MOUFFE, Chantal. **Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Economica, 2004.

LACLAU, Ernesto. **La razón populista**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Economica, 2008.

LEME, Alessandro André. **A reforma no setor elétrico brasileiro: uma abordagem acerca de seus fundamentos e de sua nova estrutura de regulação**. Campinas: Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2007.

NOGUEIRA, Valéria Aparecida. **Reestruturação do setor elétrico: um estudo qualitativo das condições de trabalho e saúde dos eletricitários frente à privatização da CERJ**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz. Escola Nacional de Saúde Pública, 1999. Disponível em <http://portaldesicict.fiocruz.br/>. (Acessado em 13/06/2009).

MARTINEZ, Maria Carmen; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. **Saúde e capacidade para o trabalho de eletricitários do Estado de São Paulo**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, June, 2008 .

MARX, Karl. **O processo de trabalho e processo de produzir mais valia**. In. O capital. Liv. 1, Vol., 1, cap. V e VI. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

POSSAMAI, Hélio; GUARESCHI, Pedrinho Alcides. **Minha culpa, meu destino: representações sociais dos acidentes de trabalho**. In. GUARESCHI, Pedrinho A (Org.); VERONESE, Marília. Veríssimo. (Org.) . Psicologia Social e Cotidiano: Representações Sociais em Ação. 1. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

RGE – disponível em <http://www.rge-rs.com.br>. (Acessado em 29/07/2009)

SCHMIDT, Maria Luísa Sandoval. **Clínica psicológica, trabalho e desemprego: considerações teóricas**. Cad. psicologia social e do trabalho, dez. 2004, vol.7, p.1-10. ISSN 1516-3717.

SCISLESKI, Andrea Cristina Coelho, MARASCHIN, Cleci e TITTONI, Jaqueline. **A psicologia social e o trabalho em comunidades: limites e possibilidades**. Interam. j. psychol., abr. 2006, vol.40, no.1, p.47-54. ISSN 0034-9690.

- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- SERRANO, José Luis. **Diferença Risco/Perigo**. Novos Estudos Jurídicos. Vol. 14 – n. 2 – p. 233-250, 2009.
- SEVALHO, Gil. **Velocidade/aceleração temporal e infecções emergentes: epidemiologia e tempo social**. Hist. cienc. saude-Manguinhos, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, out. 1996 .
- SILVA, Rosane Neves. **A invenção da psicologia social**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- SINDUSCON – disponível em <http://www.sinduscon-caxias.com.br>. (Acessado em 04/01/2010)
- TITTONI, Jaqueline. **Subjetividade e trabalho: a experiência no trabalho e sua expressão na vida do trabalhador fora da fábrica**. Porto Alegre: Ortiz, 1994.
- _____. **Subjetivação e trabalho: reflexões sobre a Economia Solidária**. In. A questão Social no Novo Milênio. Coimbra: VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, 2004.
- TONALLI, Maria José. **Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana**. o&s - v.15 - n.45 - Abril/Junho - 2008.
- TOURAINÉ, Alain. **Las políticas nacional-populares**. Buenos Aires: Editora Universitária de Buenos Aires, 1998.
- TRAINE, Martin. **Neopopulismo: o estilo político da pop-modernidade**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2004.
- VARGAS, Antonio. **Do valor da prática a prática de valor**. Ponto de Vista, Florianópolis, n. 6/7, p. 11-25, 2004/2005.
- VERONESE, Marília. Veríssimo. **Na direção de uma psicologia social crítica do trabalho**. Coimbra: Centro de Estudos Sociais - Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2003 (Paper).
- _____. **Subjetividade, trabalho e solidariedade**. Aletheia, dez. 2006, no.24, p.105-113. ISSN 1413-0394.
- VERONESE, Marília V; ESTEVES, Egeu G. “Identidade”. In. GAIGER, Luiz Inácio; HESPANHA, Pedro; CATTANI, Antonio; LAVILLE, Jean-Louis. (orgs). **Dicionário Internacional da Outra Economia**. Coimbra: Almedina, 2009.
- VÍCTORA, Ceres Gomes; KNAUTH, Daniela Riva; HASSEN, Maria de Nazareth Agra. **Pesquisa qualitativa em saúde: uma introdução ao tema**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2000.
- WIKIPÉDIA – disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Site>. (Acessado em 20/11/2010)

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: ARTMED, 2002.

ANEXO 1



**TERMO DE CONSENTIMENTO (LIVRE E ESCLARECIDO)
PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA**

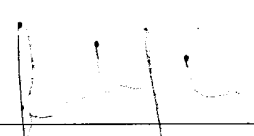
A empresa Instaladora Elétrica Líder, portadora do CNPJ nº 73.918.369/0001-51, concorda em participar da pesquisa “Risco invisível: um estudo de caso sobre a subjetividade dos trabalhadores do setor elétrico”. Esta pesquisa está sendo realizada pela Psicóloga Julice Salvagni, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), que utilizará os dados coletados nesta pesquisa para a construção da dissertação.

Após a pesquisadora explicar de forma sistemática e criteriosa a finalidade objetiva da pesquisa, a Instaladora Elétrica Líder sente interesse em contribuir com o estudo, possibilitando que grupos focais sejam realizados nas dependências da empresa, conforme solicitado. A organização está ciente de que os dados obtidos serão utilizados em produção científica sem que as pessoas ou as instituições envolvidas sejam identificadas.

O envolvimento com a pesquisa foi aceito de forma voluntária, não tendo sofrido nenhuma forma de pressão para tal.



Antomar Agostini
Instaladora Elétrica Líder



Julice Salvagni
Psicóloga Clínica e do Trabalho
CRP 07/16513

ANEXO 2

NR 10 – SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE

Publicação D.O.U.

Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 06/07/78

Alterações/Atualizações D.O.U.

Portaria SSMT n.º 12, de 06 de junho de 1983 14/06/83

Portaria GM n.º 598, de 07 de dezembro de 2004 08/09/04

(Texto dado pela Portaria GM n.º 598, de 07 de dezembro de 2004)

10.1 - OBJETIVO E CAMPO DE APLICAÇÃO

10.1.1 Esta Norma Regulamentadora – NR estabelece os requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade.

10.1.2 Esta NR se aplica às fases de geração, transmissão, distribuição e consumo, incluindo as etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção das instalações elétricas e quaisquer trabalhos realizados nas suas proximidades, observando-se as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos órgãos competentes e, na ausência ou omissão destas, as normas internacionais cabíveis.

10.2 - MEDIDAS DE CONTROLE

10.2.1 Em todas as intervenções em instalações elétricas devem ser adotadas medidas preventivas de controle do risco elétrico e de outros riscos adicionais, mediante técnicas de análise de risco, de forma a garantir a segurança e a saúde no trabalho.

10.2.2 As medidas de controle adotadas devem integrar-se às demais iniciativas da empresa, no âmbito da preservação da segurança, da saúde e do meio ambiente do trabalho.

10.2.3 As empresas estão obrigadas a manter esquemas unifilares atualizados das instalações elétricas dos seus estabelecimentos com as especificações do sistema de aterramento e demais equipamentos e dispositivos de proteção.

10.2.4 Os estabelecimentos com carga instalada superior a 75 kW devem constituir e manter o Prontuário de Instalações Elétricas, contendo, além do disposto no subitem 10.2.3, no mínimo:

- a) conjunto de procedimentos e instruções técnicas e administrativas de segurança e saúde, implantadas e relacionadas a esta NR e descrição das medidas de controle existentes;
- b) documentação das inspeções e medições do sistema de proteção contra descargas atmosféricas e aterramentos elétricos;
- c) especificação dos equipamentos de proteção coletiva e individual e o ferramental, aplicáveis conforme determina esta NR;
- d) documentação comprobatória da qualificação, habilitação, capacitação, autorização dos trabalhadores e dos treinamentos realizados;
- e) resultados dos testes de isolamento elétrica realizados em equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) certificações dos equipamentos e materiais elétricos em áreas classificadas;
- g) relatório técnico das inspeções atualizadas com recomendações, cronogramas de adequações, contemplando as alíneas de “a” a “f”.

10.2.5 As empresas que operam em instalações ou equipamentos integrantes do sistema elétrico de potência devem constituir prontuário com o conteúdo do item 10.2.4 e acrescentar ao prontuário os documentos a seguir listados:

- a) descrição dos procedimentos para emergências;
- b) certificações dos equipamentos de proteção coletiva e individual;

10.2.5.1 As empresas que realizam trabalhos em proximidade do Sistema Elétrico de Potência devem constituir prontuário contemplando as alíneas “a”, “c”, “d” e “e”, do item 10.2.4 e alíneas “a” e “b” do item 10.2.5.

10.2.6 O Prontuário de Instalações Elétricas deve ser organizado e mantido atualizado pelo empregador ou pessoa formalmente designada pela empresa, devendo permanecer à disposição dos trabalhadores envolvidos nas instalações e serviços em eletricidade.

10.2.7 Os documentos técnicos previstos no Prontuário de Instalações Elétricas devem ser elaborados por profissional legalmente habilitado.

10.2.8 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO COLETIVA

10.2.8.1 Em todos os serviços executados em instalações elétricas devem ser previstas e adotadas, prioritariamente, medidas de proteção coletiva aplicáveis, mediante procedimentos, às atividades a serem desenvolvidas, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

10.2.8.2 As medidas de proteção coletiva compreendem, prioritariamente, a desenergização elétrica conforme estabelece esta NR e, na sua impossibilidade, o emprego de tensão de segurança.

10.2.8.2.1 Na impossibilidade de implementação do estabelecido no subitem 10.2.8.2., devem ser utilizadas outras medidas de proteção coletiva, tais como: isolação das partes vivas, obstáculos, barreiras, sinalização, sistema de seccionamento automático de alimentação, bloqueio do religamento automático.

10.2.8.3 O aterramento das instalações elétricas deve ser executado conforme regulamentação estabelecida pelos órgãos competentes e, na ausência desta, deve atender às Normas Internacionais vigentes.

10.2.9 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

10.2.9.1 Nos trabalhos em instalações elétricas, quando as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou insuficientes para controlar os riscos, devem ser adotados equipamentos de proteção individual específicos e adequados às atividades desenvolvidas, em atendimento ao disposto na NR 6.

10.2.9.2 As vestimentas de trabalho devem ser adequadas às atividades, devendo contemplar a condutibilidade, inflamabilidade e influências eletromagnéticas.

10.2.9.3 É vedado o uso de adornos pessoais nos trabalhos com instalações elétricas ou em suas proximidades.

10.3 - SEGURANÇA EM PROJETOS

10.3.1 É obrigatório que os projetos de instalações elétricas especifiquem dispositivos de desligamento de circuitos que possuam recursos para impedimento de reenergização, para sinalização de advertência com indicação da condição operativa.

10.3.2 O projeto elétrico, na medida do possível, deve prever a instalação de dispositivo de seccionamento de ação simultânea, que permita a aplicação de impedimento de reenergização do circuito.

10.3.3 O projeto de instalações elétricas deve considerar o espaço seguro, quanto ao dimensionamento e a localização de seus componentes e as influências externas, quando da operação e da realização de serviços de construção e manutenção.

10.3.3.1 Os circuitos elétricos com finalidades diferentes, tais como: comunicação, sinalização, controle e tração elétrica devem ser identificados e instalados separadamente, salvo quando o desenvolvimento tecnológico permitir compartilhamento, respeitadas as definições de projetos.

10.3.4 O projeto deve definir a configuração do esquema de aterramento, a obrigatoriedade ou não da interligação entre o condutor neutro e o de proteção e a conexão à terra das partes condutoras não destinadas à condução da eletricidade.

10.3.5 Sempre que for tecnicamente viável e necessário, devem ser projetados dispositivos de seccionamento que incorporem recursos fixos de equipotencialização e aterramento do circuito seccionado.

10.3.6 Todo projeto deve prever condições para a adoção de aterramento temporário.

10.3.7 O projeto das instalações elétricas deve ficar à disposição dos trabalhadores autorizados, das autoridades competentes e de outras pessoas autorizadas pela empresa e deve ser mantido atualizado.

10.3.8 O projeto elétrico deve atender ao que dispõem as Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho, as regulamentações técnicas oficiais estabelecidas, e ser assinado por profissional legalmente habilitado.

10.3.9 O memorial descritivo do projeto deve conter, no mínimo, os seguintes itens de segurança:

- a) especificação das características relativas à proteção contra choques elétricos, queimaduras e outros riscos adicionais;
- b) indicação de posição dos dispositivos de manobra dos circuitos elétricos: (Verde – “D”, desligado e Vermelho - “L”, ligado);
- c) descrição do sistema de identificação de circuitos elétricos e equipamentos, incluindo dispositivos de manobra, de controle, de proteção, de intertravamento, dos condutores e os próprios equipamentos e estruturas, definindo como tais indicações devem ser aplicadas fisicamente nos componentes das instalações;
- d) recomendações de restrições e advertências quanto ao acesso de pessoas aos componentes das instalações;
- e) precauções aplicáveis em face das influências externas;
- f) o princípio funcional dos dispositivos de proteção, constantes do projeto, destinados à segurança das pessoas;
- g) descrição da compatibilidade dos dispositivos de proteção com a instalação elétrica.

10.3.10 Os projetos devem assegurar que as instalações proporcionem aos trabalhadores iluminação adequada e uma posição de trabalho segura, de acordo com a NR 17 – Ergonomia.

10.4 - SEGURANÇA NA CONSTRUÇÃO, MONTAGEM, OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO

10.4.1 As instalações elétricas devem ser construídas, montadas, operadas, reformadas, ampliadas, reparadas e inspecionadas de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários, e serem supervisionadas por profissional autorizado, conforme dispõe esta NR.

10.4.2 Nos trabalhos e nas atividades referidas devem ser adotadas medidas preventivas destinadas ao controle dos riscos adicionais, especialmente quanto a altura, confinamento, campos elétricos e magnéticos, explosividade, umidade, poeira, fauna e flora e outros agravantes, adotando-se a sinalização de segurança.

10.4.3 Nos locais de trabalho só podem ser utilizados equipamentos, dispositivos e ferramentas elétricas compatíveis com a instalação elétrica existente, preservando-se as características de proteção, respeitadas as recomendações do fabricante e as influências externas.

10.4.3.1 Os equipamentos, dispositivos e ferramentas que possuam isolamento elétrico devem estar adequados às tensões envolvidas, e serem inspecionados e testados de acordo com as regulamentações existentes ou recomendações dos fabricantes.

10.4.4 As instalações elétricas devem ser mantidas em condições seguras de funcionamento e seus sistemas de proteção devem ser inspecionados e controlados periodicamente, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos.

10.4.4.1 Os locais de serviços elétricos, compartimentos e invólucros de equipamentos e instalações elétricas são exclusivos para essa finalidade, sendo expressamente proibido utilizá-los para armazenamento ou guarda de quaisquer objetos.

10.4.5 Para atividades em instalações elétricas deve ser garantida ao trabalhador iluminação adequada e uma posição de trabalho segura, de acordo com a NR 17 – Ergonomia, de forma a permitir que ele disponha dos membros superiores livres para a realização das tarefas.

10.4.6 Os ensaios e testes elétricos laboratoriais e de campo ou comissionamento de instalações elétricas devem atender à regulamentação estabelecida nos itens 10.6 e 10.7,

e somente podem ser realizados por trabalhadores que atendam às condições de qualificação, habilitação, capacitação e autorização estabelecidas nesta NR.

10.5 - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES ELÉTRICAS DESENERGIZADAS

10.5.1 Somente serão consideradas desenergizadas as instalações elétricas liberadas para trabalho, mediante os procedimentos apropriados, obedecida a seqüência abaixo:

- a) seccionamento;
- b) impedimento de reenergização; 4
- c) constatação da ausência de tensão;
- d) instalação de aterramento temporário com equipotencialização dos condutores dos circuitos;
- e) proteção dos elementos energizados existentes na zona controlada (Anexo I);
- f) instalação da sinalização de impedimento de reenergização.

10.5.2 O estado de instalação desenergizada deve ser mantido até a autorização para reenergização, devendo ser reenergizada respeitando a seqüência de procedimentos abaixo:

- a) retirada das ferramentas, utensílios e equipamentos;
- b) retirada da zona controlada de todos os trabalhadores não envolvidos no processo de reenergização;
- c) remoção do aterramento temporário, da equipotencialização e das proteções adicionais;
- d) remoção da sinalização de impedimento de reenergização;
- e) destravamento, se houver, e religação dos dispositivos de seccionamento.

10.5.3 As medidas constantes das alíneas apresentadas nos itens 10.5.1 e 10.5.2 podem ser alteradas, substituídas, ampliadas ou eliminadas, em função das peculiaridades de cada situação, por profissional legalmente habilitado, autorizado e mediante justificativa técnica previamente formalizada, desde que seja mantido o mesmo nível de segurança originalmente preconizado.

10.5.4 Os serviços a serem executados em instalações elétricas desligadas, mas com possibilidade de energização, por qualquer meio ou razão, devem atender ao que estabelece o disposto no item 10.6.

10.6 - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES ELÉTRICAS ENERGIZADAS

10.6.1 As intervenções em instalações elétricas com tensão igual ou superior a 50 Volts em corrente alternada ou superior a 120 Volts em corrente contínua somente podem ser realizadas por trabalhadores que atendam ao que estabelece o item 10.8 desta Norma.

10.6.1.1 Os trabalhadores de que trata o item anterior devem receber treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas, com currículo mínimo, carga horária e demais determinações estabelecidas no Anexo II desta NR.

10.6.1.2 As operações elementares como ligar e desligar circuitos elétricos, realizadas em baixa tensão, com materiais e equipamentos elétricos em perfeito estado de conservação, adequados para operação, podem ser realizadas por qualquer pessoa não advertida.

10.6.2 Os trabalhos que exigem o ingresso na zona controlada devem ser realizados mediante procedimentos específicos respeitando as distâncias previstas no Anexo I.

10.6.3 Os serviços em instalações energizadas, ou em suas proximidades devem ser suspensos de imediato na iminência de ocorrência que possa colocar os trabalhadores em perigo.

10.6.4 Sempre que inovações tecnológicas forem implementadas ou para a entrada em operações de novas instalações ou equipamentos elétricos devem ser previamente elaboradas análises de risco, desenvolvidas com circuitos desenergizados, e respectivos procedimentos de trabalho.

10.6.5 O responsável pela execução do serviço deve suspender as atividades quando verificar situação ou condição de risco não prevista, cuja eliminação ou neutralização imediata não seja possível.

10.7 - TRABALHOS ENVOLVENDO ALTA TENSÃO (AT)

10.7.1 Os trabalhadores que intervenham em instalações elétricas energizadas com alta tensão, que exerçam suas atividades dentro dos limites estabelecidos como zonas controladas e de risco, conforme Anexo I, devem atender ao disposto no item 10.8 desta NR.

10.7.2 Os trabalhadores de que trata o item 10.7.1 devem receber treinamento de segurança, específico em segurança no Sistema Elétrico de Potência (SEP) e em suas proximidades, com currículo mínimo, carga horária e demais determinações estabelecidas no Anexo II desta NR.

10.7.3 Os serviços em instalações elétricas energizadas em AT, bem como aqueles executados no Sistema Elétrico 5 de Potência – SEP, não podem ser realizados individualmente.

10.7.4 Todo trabalho em instalações elétricas energizadas em AT, bem como aquelas que interajam com o SEP, somente pode ser realizado mediante ordem de serviço específica para data e local, assinada por superior responsável pela área.

10.7.5 Antes de iniciar trabalhos em circuitos energizados em AT, o superior imediato e a equipe, responsáveis pela execução do serviço, devem realizar uma avaliação prévia, estudar e planejar as atividades e ações a serem desenvolvidas de forma a atender os princípios técnicos básicos e as melhores técnicas de segurança em eletricidade aplicáveis ao serviço.

10.7.6 Os serviços em instalações elétricas energizadas em AT somente podem ser realizados quando houver procedimentos específicos, detalhados e assinados por profissional autorizado.

10.7.7 A intervenção em instalações elétricas energizadas em AT dentro dos limites estabelecidos como zona de risco, conforme Anexo I desta NR, somente pode ser

realizada mediante a desativação, também conhecida como bloqueio, dos conjuntos e dispositivos de religamento automático do circuito, sistema ou equipamento.

10.7.7.1 Os equipamentos e dispositivos desativados devem ser sinalizados com identificação da condição de desativação, conforme procedimento de trabalho específico padronizado.

10.7.8 Os equipamentos, ferramentas e dispositivos isolantes ou equipados com materiais isolantes, destinados ao trabalho em alta tensão, devem ser submetidos a testes elétricos ou ensaios de laboratório periódicos, obedecendo as especificações do fabricante, os procedimentos da empresa e na ausência desses, anualmente.

10.7.9 Todo trabalhador em instalações elétricas energizadas em AT, bem como aqueles envolvidos em atividades no SEP devem dispor de equipamento que permita a comunicação permanente com os demais membros da equipe ou com o centro de operação durante a realização do serviço.

10.8 - HABILITAÇÃO, QUALIFICAÇÃO, CAPACITAÇÃO E AUTORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

10.8.1 É considerado trabalhador qualificado aquele que comprovar conclusão de curso específico na área elétrica reconhecido pelo Sistema Oficial de Ensino.

10.8.2 É considerado profissional legalmente habilitado o trabalhador previamente qualificado e com registro no competente conselho de classe.

10.8.3 É considerado trabalhador capacitado aquele que atenda às seguintes condições, simultaneamente:

- a) receba capacitação sob orientação e responsabilidade de profissional habilitado e autorizado; e
- b) trabalhe sob a responsabilidade de profissional habilitado e autorizado.

10.8.3.1 A capacitação só terá validade para a empresa que o capacitou e nas condições estabelecidas pelo profissional habilitado e autorizado responsável pela capacitação.

10.8.4 São considerados autorizados os trabalhadores qualificados ou capacitados e os profissionais habilitados, com anuência formal da empresa.

10.8.5 A empresa deve estabelecer sistema de identificação que permita a qualquer tempo conhecer a abrangência da autorização de cada trabalhador, conforme o item 10.8.4.

10.8.6 Os trabalhadores autorizados a trabalhar em instalações elétricas devem ter essa condição consignada no sistema de registro de empregado da empresa.

10.8.7 Os trabalhadores autorizados a intervir em instalações elétricas devem ser submetidos a exame de saúde compatível com as atividades a serem desenvolvidas, realizado em conformidade com a NR 7 e registrado em seu prontuário médico.

10.8.8 Os trabalhadores autorizados a intervir em instalações elétricas devem possuir treinamento específico sobre os riscos decorrentes do emprego da energia elétrica e as principais medidas de prevenção de acidentes em instalações elétricas, de acordo com o estabelecido no Anexo II desta NR.

10.8.8.1 A empresa concederá autorização na forma desta NR aos trabalhadores capacitados ou qualificados e aos profissionais habilitados que tenham participado com avaliação e aproveitamento satisfatórios dos cursos constantes do ANEXO II desta NR.

10.8.8.2 Deve ser realizado um treinamento de reciclagem bienal e sempre que ocorrer alguma das situações a seguir:

- a) troca de função ou mudança de empresa;
- b) retorno de afastamento ao trabalho ou inatividade, por período superior a três meses;
- c) modificações significativas nas instalações elétricas ou troca de métodos, processos e organização do trabalho.

10.8.8.3 A carga horária e o conteúdo programático dos treinamentos de reciclagem destinados ao atendimento das alíneas “a”, “b” e “c” do item 10.8.8.2 devem atender as necessidades da situação que o motivou.

10.8.8.4 Os trabalhos em áreas classificadas devem ser precedidos de treinamento específico de acordo com risco envolvido.

10.8.9 Os trabalhadores com atividades não relacionadas às instalações elétricas desenvolvidas em zona livre e na vizinhança da zona controlada, conforme define esta NR, devem ser instruídos formalmente com conhecimentos que permitam identificar e avaliar seus possíveis riscos e adotar as precauções cabíveis.

10.9 - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO E EXPLOSÃO

10.9.1 As áreas onde houver instalações ou equipamentos elétricos devem ser dotadas de proteção contra incêndio e explosão, conforme dispõe a NR 23 – Proteção Contra Incêndios.

10.9.2 Os materiais, peças, dispositivos, equipamentos e sistemas destinados à aplicação em instalações elétricas de ambientes com atmosferas potencialmente explosivas devem ser avaliados quanto à sua conformidade, no âmbito do Sistema Brasileiro de Certificação.

10.9.3 Os processos ou equipamentos susceptíveis de gerar ou acumular eletricidade estática devem dispor de proteção específica e dispositivos de descarga elétrica.

10.9.4 Nas instalações elétricas de áreas classificadas ou sujeitas a risco acentuado de incêndio ou explosões, devem ser adotados dispositivos de proteção, como alarme e seccionamento automático para prevenir sobretensões, sobrecorrentes, falhas de isolamento, aquecimentos ou outras condições anormais de operação.

10.9.5 Os serviços em instalações elétricas nas áreas classificadas somente poderão ser realizados mediante permissão para o trabalho com liberação formalizada, conforme

estabelece o item 10.5 ou supressão do agente de risco que determina a classificação da área.

10.10 - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

10.10.1 Nas instalações e serviços em eletricidade deve ser adotada sinalização adequada de segurança, destinada à advertência e à identificação, obedecendo ao disposto na NR-26 – Sinalização de Segurança, de forma a atender, dentre outras, as situações a seguir:

- a) identificação de circuitos elétricos;
- b) travamentos e bloqueios de dispositivos e sistemas de manobra e comandos;
- c) restrições e impedimentos de acesso;
- d) delimitações de áreas;
- e) sinalização de áreas de circulação, de vias públicas, de veículos e de movimentação de cargas;
- f) sinalização de impedimento de energização;
- g) identificação de equipamento ou circuito impedido.

10.11 - PROCEDIMENTOS DE TRABALHO

10.11.1 Os serviços em instalações elétricas devem ser planejados e realizados em conformidade com procedimentos de trabalho específicos, padronizados, com descrição detalhada de cada tarefa, passo a passo, assinados por profissional que atenda ao que estabelece o item 10.8 desta NR.

10.11.2 Os serviços em instalações elétricas devem ser precedidos de ordens de serviço específicas, aprovadas por trabalhador autorizado, contendo, no mínimo, o tipo, a data, o local e as referências aos procedimentos de trabalho a serem adotados.

10.11.3 Os procedimentos de trabalho devem conter, no mínimo, objetivo, campo de aplicação, base técnica, competências e responsabilidades, disposições gerais, medidas de controle e orientações finais.

10.11.4 Os procedimentos de trabalho, o treinamento de segurança e saúde e a autorização de que trata o item 10.8 devem ter a participação em todo processo de desenvolvimento do Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, quando houver.

10.11.5 A autorização referida no item 10.8 deve estar em conformidade com o treinamento ministrado, previsto no Anexo II desta NR.

10.11.6 Toda equipe deverá ter um de seus trabalhadores indicado e em condições de exercer a supervisão e condução dos trabalhos.

10.11.7 Antes de iniciar trabalhos em equipe os seus membros, em conjunto com o responsável pela execução do serviço, devem realizar uma avaliação prévia, estudar e planejar as atividades e ações a serem desenvolvidas no local, de forma a atender os princípios técnicos básicos e as melhores técnicas de segurança aplicáveis ao serviço.

10.11.8 A alternância de atividades deve considerar a análise de riscos das tarefas e a competência dos trabalhadores envolvidos, de forma a garantir a segurança e a saúde no trabalho.

10.12 - SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA

10.12.1 As ações de emergência que envolvam as instalações ou serviços com eletricidade devem constar do plano de emergência da empresa.

10.12.2 Os trabalhadores autorizados devem estar aptos a executar o resgate e prestar primeiros socorros a acidentados, especialmente por meio de reanimação cardio-respiratória.

10.12.3 A empresa deve possuir métodos de resgate padronizados e adequados às suas atividades, disponibilizando os meios para a sua aplicação.

10.12.4 Os trabalhadores autorizados devem estar aptos a manusear e operar equipamentos de prevenção e combate a incêndios existentes nas instalações elétricas.

10.13 – RESPONSABILIDADES

10.13.1 As responsabilidades quanto ao cumprimento desta NR são solidárias aos contratantes e contratados envolvidos.

10.13.2 É de responsabilidade dos contratantes manter os trabalhadores informados sobre os riscos a que estão expostos, instruindo-os quanto aos procedimentos e medidas de controle contra os riscos elétricos a serem adotados.

10.13.3 Cabe à empresa, na ocorrência de acidentes de trabalho envolvendo instalações e serviços em eletricidade, propor e adotar medidas preventivas e corretivas.

10.13.4 Cabe aos trabalhadores:

- a) zelar pela sua segurança e saúde e a de outras pessoas que possam ser afetadas por suas ações ou omissões no trabalho;
- b) responsabilizar-se junto com a empresa pelo cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive quanto aos procedimentos internos de segurança e saúde; e
- c) comunicar, de imediato, ao responsável pela execução do serviço as situações que considerar de risco para sua segurança e saúde e a de outras pessoas.

10.14 - DISPOSIÇÕES FINAIS

10.14.1 Os trabalhadores devem interromper suas tarefas exercendo o direito de recusa, sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas, comunicando imediatamente o fato a seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis.

10.14.2 As empresas devem promover ações de controle de riscos originados por outrem em suas instalações elétricas e oferecer, de imediato, quando cabível, denúncia aos órgãos competentes.

10.14.3 Na ocorrência do não cumprimento das normas constantes nesta NR, o MTE adotará as providências estabelecidas na NR 3.

10.14.4 A documentação prevista nesta NR deve estar permanentemente à disposição dos trabalhadores que atuam em serviços e instalações elétricas, respeitadas as abrangências, limitações e interferências nas tarefas.

10.14.5 A documentação prevista nesta NR deve estar, permanentemente, à disposição das autoridades competentes.

10.14.6 Esta NR não é aplicável a instalações elétricas alimentadas por extra-baixa tensão.

GLOSSÁRIO

1. Alta Tensão (AT): tensão superior a 1000 volts em corrente alternada ou 1500 volts em corrente contínua, entre fases ou entre fase e terra.

2. Área Classificada: local com potencialidade de ocorrência de atmosfera explosiva.

3. Aterramento Elétrico Temporário: ligação elétrica efetiva confiável e adequada intencional à terra, destinada a garantir a equipotencialidade e mantida continuamente durante a intervenção na instalação elétrica.

4. Atmosfera Explosiva: mistura com o ar, sob condições atmosféricas, de substâncias inflamáveis na forma de gás, vapor, névoa, poeira ou fibras, na qual após a ignição a combustão se propaga.

5. Baixa Tensão (BT): tensão superior a 50 volts em corrente alternada ou 120 volts em corrente contínua e igual ou inferior a 1000 volts em corrente alternada ou 1500 volts em corrente contínua, entre fases ou entre fase e terra.

6. Barreira: dispositivo que impede qualquer contato com partes energizadas das instalações elétricas.

7. Direito de Recusa: instrumento que assegura ao trabalhador a interrupção de uma atividade de trabalho por considerar que ela envolve grave e iminente risco para sua segurança e saúde ou de outras pessoas.

8. Equipamento de Proteção Coletiva (EPC): dispositivo, sistema, ou meio, fixo ou móvel de abrangência coletiva, destinado a preservar a integridade física e a saúde dos trabalhadores, usuários e terceiros.

9. Equipamento Segregado: equipamento tornado inacessível por meio de invólucro ou barreira.
10. Extra-Baixa Tensão (EBT): tensão não superior a 50 volts em corrente alternada ou 120 volts em corrente contínua, entre fases ou entre fase e terra.
11. Influências Externas: variáveis que devem ser consideradas na definição e seleção de medidas de proteção para segurança das pessoas e desempenho dos componentes da instalação.
12. Instalação Elétrica: conjunto das partes elétricas e não elétricas associadas e com características coordenadas entre si, que são necessárias ao funcionamento de uma parte determinada de um sistema elétrico.
13. Instalação Liberada para Serviços (BT/AT): aquela que garanta as condições de segurança ao trabalhador por meio de procedimentos e equipamentos adequados desde o início até o final dos trabalhos e liberação para uso.
14. Impedimento de Reenergização: condição que garante a não energização do circuito através de recursos e procedimentos apropriados, sob controle dos trabalhadores envolvidos nos serviços.
15. Invólucro: envoltório de partes energizadas destinado a impedir qualquer contato com partes internas.
16. Isolamento Elétrico: processo destinado a impedir a passagem de corrente elétrica, por interposição de materiais isolantes.
17. Obstáculo: elemento que impede o contato acidental, mas não impede o contato direto por ação deliberada.
18. Perigo: situação ou condição de risco com probabilidade de causar lesão física ou dano à saúde das pessoas por ausência de medidas de controle.
19. Pessoa Advertida: pessoa informada ou com conhecimento suficiente para evitar os perigos da eletricidade.
20. Procedimento: seqüência de operações a serem desenvolvidas para realização de um determinado trabalho, com a inclusão dos meios materiais e humanos, medidas de segurança e circunstâncias que impossibilitem sua realização.
21. Prontuário: sistema organizado de forma a conter uma memória dinâmica de informações pertinentes às instalações e aos trabalhadores.
22. Risco: capacidade de uma grandeza com potencial para causar lesões ou danos à saúde das pessoas.

23. Riscos Adicionais: todos os demais grupos ou fatores de risco, além dos elétricos, específicos de cada ambiente ou processos de Trabalho que, direta ou indiretamente, possam afetar a segurança e a saúde no trabalho.
24. Sinalização: procedimento padronizado destinado a orientar, alertar, avisar e advertir.
25. Sistema Elétrico: circuito ou circuitos elétricos inter-relacionados destinados a atingir um determinado objetivo.
26. Sistema Elétrico de Potência (SEP): conjunto das instalações e equipamentos destinados à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica até a medição, inclusive.
27. Tensão de Segurança: extra baixa tensão originada em uma fonte de segurança.
28. Trabalho em Proximidade: trabalho durante o qual o trabalhador pode entrar na zona controlada, ainda que seja com uma parte do seu corpo ou com extensões condutoras, representadas por materiais, ferramentas ou equipamentos que manipule.
29. Travamento: ação destinada a manter, por meios mecânicos, um dispositivo de manobra fixo numa determinada posição, de forma a impedir uma operação não autorizada.
30. Zona de Risco: entorno de parte condutora energizada, não segregada, acessível inclusive acidentalmente, de dimensões estabelecidas de acordo com o nível de tensão, cuja aproximação só é permitida a profissionais autorizados e com a adoção de técnicas e instrumentos apropriados de trabalho.
31. Zona Controlada: entorno de parte condutora energizada, não segregada, acessível, de dimensões estabelecidas de acordo com o nível de tensão, cuja aproximação só é permitida a profissionais autorizados.