



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
Câmpus de Marília

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
NÍVEL DOUTORADO

CÉSAR ALEXANDRE DOS SANTOS

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O JOVEM TRABALHADOR ELETRICITÁRIO
O CASO DA COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA

MARÍLIA
2019



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
Câmpus de Marília

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
NÍVEL DOUTORADO

CÉSAR ALEXANDRE DOS SANTOS

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O JOVEM TRABALHADOR ELETRICITÁRIO
O CASO DA COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA

Tese apresentada como requisito parcial
para a obtenção do título de Doutor pelo
Programa de Pós-Graduação em Ciências
Sociais da Faculdade de Filosofia e
Ciências – UNESP – Campus de Marília

Orientador: Prof. Dr. Giovanni Antonio
Pinto Alves

Linha de Pesquisa: Determinações do
mundo do Trabalho

MARÍLIA
2019

Ficha catalográfica elaborada pelo
Serviço Técnico de Biblioteca e Documentação – UNESP – Campus de Marília

S237p	Santos, Cesar Alexandre dos Precarização do trabalho e o jovem trabalhador eletricitário: o caso da Companhia Paranaense de Energia / Cesar Alexandre dos Santos. -- Marília, 2019 300 p. : il., tabs., mapas + 1 CD-ROM Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília Orientador: Giovanni Antônio Pinto Alves 1. Trabalho. 2. Manipulação. 3. Toyotismo. 4. Estranhamento. 5. Adoecimento. I. Título.
-------	---

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da
Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília. Dados fornecidos pelo autor(a).

CÉSAR ALEXANDRE DOS SANTOS

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O JOVEM TRABALHADOR ELETRICITÁRIO
O CASO DA COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA

Tese apresentada como requisito parcial
para a obtenção do título de Doutor pelo
Programa de Pós-Graduação em Ciências
Sociais da Faculdade de Filosofia e
Ciências – UNESP – Campus de Marília

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Giovanni Antonio Pinto Alves (Orientador)
UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Faculdade de Filosofia e Ciências – Campus de Marília (FFC)

Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes
UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH)

Prof.^a Dr.^a Ângela Maria Carneiro Araújo
UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH)

Prof. Dr. Marcos Tadeu Del Roio
UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Faculdade de Filosofia e Ciências – Campus de Marília (FFC)

Prof. Dr. Roberto Leme Batista
UNESPAR – Universidade Estadual do Paraná
Campus de Paranavaí

Marília, 20 de fevereiro de 2019
Faculdade de Filosofia e Ciências – UNESP/Marília

DEDICATÓRIA

*Aos meus pais: Vicente e Maria,
trabalhadores e mestres da vida que me
ensinaram o valor da busca contínua pelo
aprendizado.*

*Aos grandes amores da minha vida:
Edilene, Luara e Caio, pelo incentivo e
paciência incalculável, sendo
responsáveis diretos pelo êxito dessa
pesquisa.*

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Giovanni Alves que tão bem me orientou e incentivou na realização dessa pesquisa, oportunizando-me total liberdade para desenvolvê-la. A você, amigo Giovanni, agradeço imensamente pela orientação em cada passo da pesquisa, bem como pela parceria e pela generosidade nas diversas atividades que ela exigiu. Antecipadamente também peço desculpas por eventuais lacunas que o trabalho possa apresentar.

Aos professores do programa de Pós-Graduação, por oportunizar-me compartilhar conhecimentos e experiências fundamentais para o desenvolvimento dessa pesquisa.

Aos amigos companheiros alunos do programa com os quais compartilhei além da amizade, as angústias e a inquietação que movem todo pesquisador.

Aos trabalhadores da secretaria da pós-graduação, pela atenção e presteza ao longo de todo o curso.

Ao prof. Dr. Francisco Luiz Corsi e ao prof. Dr. Marcos Tadeu Del Roio pela valorosa contribuição na banca do Exame de Qualificação.

Aos professores e amigos do Departamento de História da UNESPAR – Campus de Paranavaí, pelo apoio, estímulo e parceria ao viabilizar as condições para que pudesse realizar os estudos e as viagens necessárias.

Também expresso minha gratidão em especial a dois amigos, que sempre me incentivaram na busca pela conquista dessa importante etapa da minha vida acadêmica, o prof. Dr. Roberto Leme Batista e prof. Dr. Renan Bandeirante de Araújo, membros do Departamento de História da UNESPAR – Campus de Paranavaí.

A minha grande amiga prof^a. Ms. Sandra Alves da Silva, que me incentivou, opinou na pesquisa e sempre corrigiu tão bem meus trabalhos acadêmicos.

Finalmente, é claro, manifesto meu incondicional amor e gratidão a três razões da minha existência: a minha amada esposa Edilene e meus amados filhos Luara e Caio que foram tão pacientes quando da ausência em vários momentos de suas vidas em razão dos estudos, motivadores incansáveis a todo momento e colaboradores nas leituras, nas correções necessárias e nas angústias ao longo da pesquisa.

Essa caracterização sumamente genérica da atualidade capitalista mostra que todas as manipulações econômicas, sociais e políticas dominantes se convertem em instrumentos mais ou menos conscientes para acorrentar o homem à sua particularidade e, desse modo, ao ser estranhado (Lukács).

SANTOS, C. A. Precarização do trabalho e o jovem trabalhador eletricitário: o caso da Companhia Paranaense de Energia. 2019. 300 fs. Tese (Doutorado). Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2019.

Orientador: Prof. Dr. Giovanni Antonio Pinto Alves

Área de Concentração: Ciências Sociais

Linha de Pesquisa: Determinações do mundo do Trabalho

Data de defesa: 20/02/2019

RESUMO

A presente tese teve como objetivo analisar os principais aspectos sociometabólicos que influenciaram na determinação do perfil do jovem trabalhador eletricitário da Companhia Paranaense de Energia. Analisamos como a “nova” morfologia do capitalismo, resultado da recente globalização, reorientou ideologicamente os governos e a sociedade da maioria dos países. Isso levou à constituição de um “novo” metabolismo no ambiente de trabalho, gerando “novas” dimensões e formas de precarização para os trabalhadores. A dinâmica capitalista neoliberal intensificou a manipulação social, impondo culturalmente um comportamento consumista, individualista e competitivo para as novas gerações. Procuramos demonstrar como o incremento tecnológico e o método de gestão toyotista implementado pela empresa a partir do final da década de 1990 alinharam-se com o ideário neoliberal e influenciaram decisivamente na constituição do perfil dos “novos” trabalhadores que se caracterizam principalmente pela competitividade, individualidade, flexibilidade, polivalência, empreendedorismo e proatividade. Além disso, a reestruturação produtiva da empresa impactou negativamente a subjetividade desses novos trabalhadores, precarizando ainda mais suas existencialidades, levando-os a experimentar o estresse, a desesperança, o estranhamento e, por vezes, até o adoecimento físico e/ou psicossocial.

Palavras-chave: Trabalho; manipulação; toyotismo; flexível; estranhamento; adoecimento

ABSTRACT

The aim of this thesis was to analyze the main socio-metabolic aspects that influenced the determination of the profile of the young electrical worker of Companhia Paranaense de Energia. We analyze how the "new" morphology of capitalism, the result of recent globalization, has ideologically reoriented the governments and society of most countries. This led to the creation of a "new" metabolism in the workplace, generating "new" dimensions and forms of precariousness for workers. Neoliberal capitalist dynamics intensified social manipulation, culturally imposing consumerist behavior, individualistic and competitive for the new generations. We tried to demonstrate how the technological increment and the toyotista management method implemented by the company from the end of the 1990s aligned with the neoliberal ideology and decisively influenced the profile of the "new" workers that are characterized mainly by competitiveness, individuality, flexibility, polyvalence, entrepreneurship and proactivity. In addition, the productive restructuring of the company has negatively impacted the subjectivity of these new workers, making their existentials even more precarious, causing them to experience stress, hopelessness, estrangement, and sometimes even physical and / or psychosocial illness.

Keywords: Work; manipulation; toyotism; flexible; strangeness; illness

LISTA DE TABELAS

Nome da tabela	pg.
Composição Acionária da Copel – 2016	111
Participação Acionária da Copel – principais empresas – 2008	113
DIEESE – Análise Econômica e Financeira da Copel – 2009 a 2017	117
DIEESE – Reajuste, resíduos, inflação – Trabalhadores Copel – 1995 a 2017	172
DIEESE – Número de empregados (próprios/terceirizados) Copel – 2001 a 2017	200

LISTA DE FIGURAS

Nome da figura	pg.
Capa do Informativo Trimestral – dez 2001 – Copel	110
Organograma Participação Societária – demais investimentos – Copel 2018	114
Presença da Copel nos Estados Brasileiros	115
Ciclo PDCA	130
Mapa do Anel de Fibra Ótica do Paraná – Copel Telecom	148
Encarte Motivacional – “Sangue Laranja” – Copel	162
Encarte Motivacional – Projeto “Anima” – Copel	164
Logomarca – Gerente em Ação / Conversa Olho no Olho	167
Link de acesso a Pesquisa: O Trabalho do Eletricitário – Paraná 2017	211
Cópia de tela de conversa no <i>WattsApp</i> “1”	216
Cópia de tela de conversa no <i>WattsApp</i> “2”	243
Logomarca do Seminário “Saúde e Segurança do Trabalho” – CSEC	267

LISTA DE GRÁFICOS

Nome do Gráfico – O Trabalho do Eletricitário – Paraná 2017	pg.
No seu ponto de vista as metas exigidas no seu trabalho pela empresa, devem?	169
Concorda com a virtualização dos processos de trabalho?	191
Sexo?	213
Função?	213
Estado Civil?	213
Quantos Filhos?	213
Idade?	214
Renda Pessoal?	214
Propriedade (residência)?	214
Total de pessoas que residem na casa?	215
Forma usual de ir e vir do trabalho?	215
Qual sua formação educacional?	217
Você acha importante continuar estudando para crescer profissionalmente na empresa?	218
Sua formação educacional está: acima, abaixo ou no nível solicitado para sua função?	220
Você tem esperança de crescer na sua carreira profissional na empresa?	221
Carga horária diária de trabalho?	224
Quantas horas fica de sobreaviso fora do expediente a disposição da empresa?	225
Preocupa-se com tarefas do trabalho nos finais de semana	226
Dedica pouco tempo a família em função do trabalho?	227
Visita pouco os parentes por causa do trabalho?	227
Trabalha além da jornada legal de trabalho?	228
Acha adequada a exigência de metas de produtividade para o trabalho?	229
Considera as metas de produtividade razoáveis para execução das tarefas?	229
Utiliza novas tecnologias informacionais no trabalho?	231
Concorda com a virtualização dos processos de trabalho?	232
Considera o processo eletrônico eficaz?	232
No dia a dia utiliza smartphone com acesso à internet?	233
Utiliza frequente o smartphone com acesso à internet para assuntos do trabalho?	233
Utiliza com frequência fora do ambiente de trabalho, redes sociais na internet?	233
Na sua opinião o que contribui para intensificação da carga de trabalho?	235
Existe controle do tempo gasto na execução de cada serviço?	237

Se sim, você acha esse tempo adequado?	237
Você acha que o volume de serviços deveria: aumentar, diminuir, manter?	237
Na sua opinião, está ocorrendo aumento continuado da produtividade?	240
Você acha que está sendo premiado quando ocorre aumento de produtividade?	240
Já teve sintomas ou sofreu estresse, depressão ou algo similar?	245
Já pensou em acabar com sua vida alguma vez?	245
Sente-se nervoso (a), tenso (a), preocupado (a)?	246
Ao deitar-se, consegue se desligar das preocupações com o trabalho?	246
Dorme mal?	247
Nos últimos cinco anos apresentou algum sintoma de adoecimento relacionado ao trabalho?	247
Já sofreu algum acidente de trabalho?	248
Com qual frequência você utiliza medicamentos analgésicos?	249
Com qual frequência você utiliza medicamentos antidepressivos?	249
Considera importante a Ginástica Laboral?	250
Faz Ginástica Laboral?	250
Seu trabalho exige muito de você?	251
Você tem tempo suficiente para cumprir as tarefas do seu trabalho?	251
Você considera que sua vida pessoal é afetada negativamente por seu trabalho?	252
O trabalho permite dedicar-se a família o tempo que você gostaria?	253
Você acha que existe solidariedade entre os trabalhadores da empresa?	255
Em relação à empresa você se sente um colaborador, operário, trabalhador...?	258
Em relação ao termo “colaborador” utilizado pela empresa para dirigir-se a todos no ambiente de trabalho, você acha esse termo apropriado?	258
Como você vê as práticas voltadas à “qualidade total” implementadas pela empresa?	259
Você acredita ser importante para vida profissional os preceitos da qualidade desenvolvidos pela empresa?	259
Você acredita ser importante para sua vida Particular os preceitos da qualidade?	259
Você aplica os conceitos da qualidade em outras esferas de sua vida particular?	259
Você é filiado ao sindicato de sua categoria?	261
Em que medida você avalia que o sindicato lhe representa?	264
Em que medida você avalia o trabalho na busca de melhorias nas condições de trabalho e dos salários, feito pelos sindicatos?	264
É associado ao clube dos funcionários da empresa?	265
Participa de outras associações (recreativa, cultural)?	266

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRADEE – Associação Brasileira das Distribuidoras de Energia Elétrica

ANEEL – Agência Nacional de Energia Elétrica

APMF – Associação de Pais, Mestres e Funcionários

AT – Alta Tensão

BIRD – Banco Internacional para Recuperação e Desenvolvimento

BNDESPAR – BNDS Participações S.A.

BNDS – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

BOVESPA – Bolsa de Valores de São Paulo

BT – Baixa Tensão

CADAM – Comissão de Análise de Denúncia de Assédio Moral

CCQ – Círculos de Controle de Qualidade

CEMIG – Companhia Energética de Minas Gerais

CEPAL – Comissão Econômica para América Latina e Caribe

CIPA – Comissão Interna de Prevenção a Acidentes

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CMK – Coordenação de Marketing

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CNPQ – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

COD – Central de Operação e Despacho

COMPAGAS – Companhia Paranaense de Gás

COPEL – Companhia Paranaense de Energia

COPELPAR – Copel Participações S.A.

CPF – Cadastro da Pessoa Física

CSEC – Coletivo Sindical Eletricitário da Copel

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos

EAD – Ensino a Distância

ELETROBRAS – Centrais Elétricas Brasileiras S.A.

EPC – Equipamento de Proteção Coletiva

EPI – Equipamento de Proteção Individual

ESCELSA – Espírito Santo Centrais Elétricas S.A.

EUA – Estados Unidos da América

FCO – Fundação Christiano Ottoni
FGV – Fundação Getúlio Vargas
FHC – Fernando Henrique Cardoso
FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FMI – Fundo Monetário Internacional
FNU – Federação dos Urbanitários
FNQ – Fundação Nacional da Qualidade
GCI – Gestão Corporativa Integrada
GPS – Sistema de Posicionamento Global
GSST – Gestão de Serviços e Segurança do Trabalho
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
JK – Juscelino Kubitschek
KV – Kilo Volt (unidade de medida elétrica)
LACTEC – Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento
LIGHT – Companhia de Energia do Rio de Janeiro
MAE – Mercado Atacadista de Energia
MAI – Manual de Atendimento Informatizado
MARE – Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
MEI – Micro Empreendedor Individual
MIC – Manual de Instruções Comerciais
MIT – Manual de Instruções Técnicas
MME – Ministério das Minas e Energias
MOI – Manual Operacional Informatizado
NYSE – Bolsa de Valores de Nova Iorque
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONS – Operador Nacional do Sistema
ONU – Organização das Nações Unidas
PDCA – Método para Análise e Solução de Problemas
PDV – Programa de Demissão Voluntária
PGA – Programa Gerente em Ação
PLC – Comunicações por Linha de Energia
PLR – Participação de Lucros e/ou resultados
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar
PND – Plano Nacional de Desestatização

PNQ – Prêmio Nacional da Qualidade

POE – Pesquisa de Opinião do Empregado

PSDB – Partido da Social Democracia Brasileiro

P&D – Pesquisa e Desenvolvimento

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

REMAR – Relatório de Acompanhamento de Resultados

SANEPAR – Companhia de Saneamento do Paraná

SENGE – Sindicato dos Engenheiros do Paraná

SERCOMTEL – Serviço de Comunicações Telefônicas de Londrina

SIEMCEL – Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição e Comercialização de Energia de Fontes Hídricas, Térmicas e Alternativas de Cascavel

SINDEL – Sindicato dos Trabalhadores nas Concessionárias de Energia Elétrica e Alternativa de Londrina e Região

SINDELPAR – Sindicato dos Eletricistas do Paraná

SINDENEL – Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Térmicas ou Alternativas de Curitiba

SINDIELETRO-MG – Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores na Indústria Energética de Minas Gerais

SINEL – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Concessionárias de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Ponta Grossa

SINTEC – Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado do Paraná

STEEM – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia Elétrica de Maringá e Região Noroeste do Paraná

STIECP – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Hidro Térmica e de Fontes Alternativas de Cornélio Procopio

TI – Tecnologia da Informação

TQC – Controle da Qualidade Total (*Total Quality Control*)

UC – Unidade Consumidora

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

URRS – União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

VHF – Rádio de Comunicação por Alta Frequência (*Very High Frequency*)

SUMÁRIO

Apresentação	19
Introdução	32
I. Mundialização e financeirização do capital: a busca pela saída da crise	32
II. A manipulação social sob a égide neoliberal	44
III. O aprofundamento da manipulação no interior das empresas: do fordismo ao toyotismo.....	62
IV. A intensificação da alienação (<i>Entfremdung</i>).....	76
V. O surgimento da “geração neoliberal”	92
1 – A reestruturação produtiva da Copel	98
1.1 – A Copel no contexto do desenvolvimento capitalista Brasileiro.....	98
1.2 – A mercadorização e financeirização da Copel	106
1.3 – A implantação das práticas toyotistas na Copel	118
1.3.1 – O marketing como ferramenta manipulatória	132
1.4 – A reformulação da base técnica da Copel	137
1.5 – O conflito geracional: resistência X flexibilidade	149

2 – Manipulação, precarização e redefinição dos processos de trabalho na Copel	158
2.1 – A manipulação ideológica no interior da Copel	158
2.2 – A precarização do trabalho na Copel	172
2.3 - As alterações nos processos de trabalho da Copel	179
2.3.1 – O atendimento personalizado aos clientes: sob o comando dos processos e manuais informatizados	181
2.3.2 – A operação do sistema elétrico: padronização, simplificação e precarização	192
2.3.3 – A execução do trabalho dos eletricitistas: automação, tecnificação e subordinação à maquinaria.....	199
 3 – Trabalho precário e vida pessoal suprimida dos eletricitários da Copel	210
3.1 – Condições de vida, formação educacional e profissional dos eletricitários	212
3.2 – Trabalho estendido a vida pessoal dos eletricitários	224
3.3 – Condições de adoecimento no ambiente toyotista da Copel	234
3.4 – Relações de classe adoecidas: gerentes, trabalhadores e sindicatos	253
 Considerações Finais	279
 Referências Bibliográficas.....	290

Apresentação

O processo de mundialização e financeirização do capital foi a principal resposta capitalista à grande crise econômica da década de 1970, em gestação desde o final da Segunda Guerra Mundial, um efeito das próprias contradições do sistema capitalista. A fim de dar conta do aumento substancial da produção de mercadorias e da diminuição da taxa de lucratividade o sistema intensificou sua ação manipuladora sobre a sociedade. Ao longo das últimas décadas o capitalismo moldou o comportamento da maioria dos homens e mulheres a partir dos valores do “consumismo” e do “individualismo” exacerbados. Assim, a busca frenética pela aquisição das mercadorias produzidas pelo sistema e a concorrência desmedida no ambiente de trabalho tornaram-se os “ideais de vida” da maioria dos indivíduos contemporâneos. Neste sentido, a manipulação constituiu-se numa das chaves da dominação capitalista sobre o comportamento humano nas últimas décadas. Promoveu uma verdadeira revolução cultural, tornando hegemônicos os pressupostos do “ter” e da quase ausência de solidariedade social. Essa cultura se tornou um fator estruturante das relações sociais, influenciando diretamente na determinação do perfil social das novas gerações.

As estratégias de intensificação da manipulação adotadas pelo capital nas últimas décadas foram implementadas de forma articulada e conjunta, operando nas mais variadas esferas de influência social, impondo uma ideologia totalizante que influenciou a constituição do caráter dos novos trabalhadores, desde suas infâncias. Assim, esses jovens apesar de apresentarem-se ao mundo do trabalho despossuídos de qualquer “experiência profissional”, estão plenamente alinhados ao ideário neoliberal. Diferente do passado, na atualidade o sistema capitalista tem preferência pela contratação de uma força de trabalho que esteja sintonizada com os pressupostos neoliberais, colocando em segundo plano a experiência (conhecimento tácito laboral). Visando moldar as novas gerações de trabalhadores para atender as exigências neoliberais o capital assumiu nas últimas décadas o controle quase que pleno dos meios de comunicação, dos governos nacionais, dos mecanismos e das

instituições privadas e públicas capazes de reproduzirem ideologicamente seus ideais, tais como: igrejas, universidades, escolas, entidades filantrópicas, entidades de classe, etc.

A ideologia neoliberal produziu assim, uma geração que tem como “*ethos* de vida” a busca pelo consumo maximizado dos bens e serviços produzidos, bem como a prática de uma competição profissional desmedida. O desejo compulsório pela aquisição das mercadorias e o comportamento competitivo atingiu a maioria das pessoas, independentemente da posição social que ocupam. Contagiou a nova geração de trabalhadores, em especial aqueles que possuem um padrão de vida social mediano, normalmente detentores de um trabalho estável e de certa capacidade de consumo. Na sociedade contemporânea, o consumo virou o sinônimo da “realização social” e, o individualismo e a competição passaram a ser as principais ferramentas para se atingir essa condição. Na prática, porém, isso não leva a realização dos homens enquanto “seres sociais”, refere-se muito mais a uma forma estranhada de busca pela efetivação social, de busca pela superação de frustrações socialmente reprimidas. Assim, as novas gerações manipuladas e alinhadas ao neoliberalismo, reproduzem e valorizam o discurso ideológico feito pelo sistema, fundado na flexibilidade, competitividade, empreendedorismo, polivalência, produtividade, entre outras. Essas palavras se tornaram o “mantra” social atual.

Essa intensificação da manipulação sobre a sociedade, que foi acentuada com a “mundialização do capital”, metamorfoseou as mais variadas dimensões sociais, especialmente a laboral. Como o “trabalho” é a categoria fundante e determinante do ser social, pois age diretamente sobre a subjetividade humana, o capital tratou de promover uma profunda alteração no seu metabolismo, visando favorecer o sistema é claro. Nas últimas décadas, esse processo se deu especialmente pela aplicação de novos modelos de gestão dos processos produtivos e por uma mudança radical na base técnica empresarial. Para isso, forçou a reestruturação produtiva de empresas privadas e públicas obrigando-as a investir fortemente em tecnologia e adaptarem-se aos novos modelos flexíveis de produção. Isso fez aumentar o controle sobre o trabalho operariado, potencializou a

produtividade e simultaneamente aprofundou a precarização e a alienação¹ dos trabalhadores. As novas empresas, constituídas a partir desse processo, caracterizaram-se por uma “quebra” da tradicional rigidez organizacional fordista.

O modelo de gestão empresarial adotado pelas corporações na atualidade orienta-se pela busca da flexibilidade, obtida especialmente com o uso do discurso e da prática da chamada “administração participativa”. Essa prática cotidiana encanta

¹ A definição de “alienação” utilizada, refere-se ao termo *Entfremdung* (estranhamento), que deriva do adjetivo alemão *fremd* (faz referência a “alheio”), o termo remete a ideia de “alienar” ou de “alienar-se”, tornando-se estranho a si mesmo. Marx utiliza-se deste termo para explicar como se dá o processo de objetivação do homem (exteriorização), efetivado pelo ato de execução do seu trabalho. De forma mais visível que nos sistemas sociais anteriores, no capitalismo os “bens sociais” ao serem concluídos assumem certa independência, tornam-se livres em relação ao trabalhador, realidades “estranhas” à lógica humana. A noção de algo estranho a si mesmo, aparentemente pode gerar uma ideia reduzida de “algo diferente”, antagônico, porém, o estranhamento refere-se à constituição de um outro “eu”, uma espécie de “alter-ego” que torna o homem incapaz de se reconhecer em si ou naquilo que produz. Como o trabalho é a categoria fundante do ser social (é por meio dele que o homem se objetiva e se realiza), o estranhamento em relação ao trabalho representa o estranhamento de si mesmo. Tal separação estabelece uma oposição frontal entre o homem e o seu labor, invertendo a lógica dessa relação. O resultado do ato humano de transformar a natureza (trabalho) torna-se assim, dominante e poderoso, se impondo sobre os trabalhadores. Estes últimos, ao serem impedidos de possuir aquilo que produzem, não se enxergam mais no seu trabalho e nem no produto dele, tornam-se estranhos a ambos. Essa relação alienada entre o ser social, seu trabalho e as mercadorias que produz é histórica, porém foi potencializada pelo sistema capitalista nas últimas décadas e gerou mediações sociais negativas que induzem cada vez mais a um processo de desumanização social (dessubjetivação do homem que trabalha). Esta relação entranhada se manifesta nas mais variadas dimensões da vida: política, social, econômica, intelectual, etc. A alienação provoca a inversão dos papéis sociais, pois o trabalho que deveria ser um meio de realização humana passa a ser um obstáculo a ela, dificultando, negando e por vezes impedindo a concretização dessa humanização. Presente ao longo da história, a alienação (estranhamento) vem sendo aprofundada, atingindo negativamente o trabalhador na sua sociabilidade, isolando-o. Leva-o a vivenciar o estranhamento em relação às mercadorias que produz, pois o resultado do seu trabalho não lhe pertence, tornou-se propriedade exclusiva do capitalista (dono dos meios de produção). Neste sentido o estranhamento do trabalhador se dá de forma mais explícita: **em relação ao seu processo de trabalho**, na medida em que controla cada vez menos sua atividade laboral, já que a vende ao capitalista; **em relação a própria natureza humana**, pois o trabalho que deveria ser o elemento de humanização, de objetivação, tornou-se meio de precarização, de desumanização, já que a propriedade privada dos bens produzidos o aliena de si mesmo, de sua condição humana, já que tanto o homem como o trabalho ficam a serviço do capital e não mais da efetivação do homem; **em relação a sua própria espécie**, já que as relações sociais entre os homens são cada vez mais mediadas e manipuladas pelo capital, seja pela mercantilização de tudo que envolve a vida (valorização do “ter” sobre o “o ser”), seja pela relação conflitante entre capital e trabalho, própria do sistema. Assim, os homens se tornam cada vez mais alienados de si e entre si. As relações individual e social, originalmente “naturais” que se estabelecem: entre pessoas, entre pessoas e trabalho, entre pessoas e o produto do trabalho, tornaram-se invertidas, prejudicadas, separadas e até destruídas. Nesta mesma linha Lukács afirma que a alienação (*Entfremdung*) sempre afetou o complexo das relações sociais (entre homens, trabalho, vida, mercadorias) de forma diferenciada ao longo da história, gerando obstáculos ao pleno desenvolvimento do ser humano genérico. Exemplo maior disso para ele é a contradição entre o desenvolvimento das forças produtivas capitalistas e o aprofundamento da precarização e da exploração da maioria dos trabalhadores. O enorme desenvolvimento capitalista atual não produziu o mesmo desenvolvimento da personalidade humana, ao contrário, levou à intensificação da desumanização e da desefetivação do ser social. Enquanto a categoria “trabalho” reafirma o seu caráter fundante para constituição efetiva do ser social, o “trabalho estranhado”, ao contrário, busca demolir quaisquer possibilidades para o pleno desenvolvimento social deste homem.

e convence a maioria dos trabalhadores a aderirem ao ideário neoliberal. Sob o discurso da necessidade de manterem-se competitivas no mercado, as empresas reelaboram constantemente seus processos produtivos e redimensionam sua força de trabalho, buscando reduzir custos e aumentar a produtividade e a lucratividade. Para o operário, o principal resultado dessa reestruturação produtiva é a intensificação da sua alienação, manifesta por diversas formas de estranhamentos vivenciados por ele no seu cotidiano de trabalho e de vida. Esse processo de reestruturação das empresas não se iniciou simultaneamente em todo o mundo, desenvolveu-se em períodos diferenciados em cada região, atingindo primeiro os países de capitalismo central no início da década de 1980 e, mais tardiamente os países periféricos como o Brasil, na década de 1990.

A organização e concepção da gestão das empresas atualmente atua articuladamente com os demais setores de influência ideológica da sociedade, aprofundando o domínio do sistema sobre o trabalhador, especialmente ao intensificar a manipulação e a “captura” de aspectos da subjetividade humana. Desta forma, foi a partir de uma análise criteriosa de como se deu esse processo de manipulação capitalista exercida sobre os atuais jovens trabalhadores ao longo de suas vidas, que nos propomos com esse estudo demonstrar como isso foi determinante para a constituição do perfil da nova geração de trabalhadores. Neste sentido, essa pesquisa buscou determinar “o modo de ser do jovem trabalhador eletricitário” da Companhia Paranaense de Energia – Copel, demonstrando o quanto esse jovem se apresenta alinhado à nova morfologia do mundo do trabalho, constituída a partir da crise de 1970. As transformações culturais provocadas pelo capitalismo manipulatório influenciaram diretamente na formação do “novo” trabalhador eletricitário (e provavelmente de todo jovem trabalhador) que se apresenta plenamente alinhado ao sistema neoliberal.

A hipótese principal desenvolvida nesta pesquisa é de que a ação manipulatória do capital nas últimas décadas reformulou e complexificou (e continua fazendo isso) profundamente a sociedade, agindo articuladamente e ideologicamente sobre os homens nas mais diversas esferas da vida social (escola,

igreja, meios de comunicação, empresa, entre outras), impondo por meio de uma cultura baseada no “consumismo” e do “individualismo competitivo”, um novo “*ethos* social” para os trabalhadores da atualidade. A realização desse consumo, porém, por vezes esbarra nos baixos salários praticados pelo mercado que impossibilitam a maioria desses jovens operários a adquirir as mercadorias (bens e serviços) produzidos, levando-os a experimentarem a frustração, a desesperança, a falta de perspectiva. Isso auxilia em muito a precarização de suas existencialidades. Esse processo é aprofundado pela “captura” de aspectos da subjetividade operária feitas no ambiente laboral, especialmente pela prática da “administração participativa”, pelo investimento em tecnologia e pelo uso de novos mecanismos de controle e gestão da produção que simplificam as tarefas e precarizam ainda mais o trabalho e o trabalhador. Ao avaliar “o modo de ser” da precarização do trabalho desses jovens eletricitários, a pesquisa busca identificar as principais reverberações desse processo na vida pessoal desses trabalhadores, especialmente aquelas que afetam negativamente a saúde física e psicossocial dos mesmos (precarização existencial).

A escolha da Copel como ambiente para o desenvolvimento da pesquisa, se deve ao fato de que os estudos sociológicos realizados até o momento em empresas do Setor Elétrico Nacional, tratam apenas daquelas que foram privatizadas. A Copel é uma empresa de economia mista, que detém a concessão da exploração da energia elétrica no estado do Paraná e tem o governo do estado como acionista majoritário. Neste sentido, o estudo de caso dos trabalhadores da Copel é inédito, pois apesar das alterações ocorridas no setor, a empresa mantém a condição de “estatal”, tendo o governo do estado do Paraná como maior acionista. Apesar de a Copel atuar nos três estágios do setor elétrico: a geração, a transmissão e a distribuição de energia², optamos pelo desenvolvimento da pesquisa

² A **geração** refere-se à fase inicial da produção de energia por transformação a partir de fontes primárias. As usinas geradoras podem ser hidroelétricas, eólicas, nucleares, termoeletricas. No caso do Brasil quase a totalidade refere-se à geração de energia elétrica através de hidroelétricas, onde normalmente represa-se a água em pontos determinados dos rios por meio de barragens e formam-se lagos. A geração se dá pela movimentação de geradores com a força da água em função do desnível entre o lago e o curso do rio. A energia elétrica é gerada normalmente em média tensão de 13,8kV, sendo em seguida elevadas essas tensões para os níveis superiores para facilitar o transporte e evitar perdas de energia. A **transmissão** é a segunda etapa do processo de fornecimento de energia elétrica e refere-se ao transporte da energia através de cabos e torres feito em altas

junto aos trabalhadores da “Copel Distribuição”, que é uma das subsidiárias da *holding*³ Copel. A escolha se deve ao fato de que nesta área concentra-se o maior número de trabalhadores próprios, em torno de 70% do contingente total⁴. Foi na Copel Distribuição que as transformações resultantes da reestruturação produtiva foram mais significativas, especialmente pelas inovações tecnológicas e pelas redefinições dos processos de trabalho e de gestão.

Apesar do caráter público que a Copel detém em razão do governo estadual ser o seu principal acionista, ao longo das últimas três décadas a direção da empresa vem procurando moldá-la ao modelo da empresa flexível. O número de unidades consumidoras atendidas na atualidade pelo seu sistema elétrico é de aproximadamente 4.600.000, distribuídas em 394 dos 399 municípios do Paraná e 1 de Santa Catarina, totalizando 1.113 localidades (cidades, distritos vilas, povoados e agrupamentos rurais). Esses consumidores estão distribuídos aproximadamente em 3 milhões de lares, 78 mil indústrias, 384 mil estabelecimentos comerciais, 77 mil de prestação de serviços e 356 mil propriedades rurais. O atendimento é feito por cerca de 8200 trabalhadores próprios e 5500 terceirizados⁵. A Geração do sistema elétrico compreende 30 usinas (hidrelétricas, termoelétricas e eólicas) automatizadas e teleoperadas, com potência instalada de 5.675 mW (Mega Watts), sendo que 93% provenientes de fontes renováveis, como hídrica e eólica, o que responde por cerca de 4% da produção de eletricidade gerada no Brasil. O sistema de Transmissão é

tensões, normalmente 138, 230, 500 ou 700 kV em corrente contínua ou alternada, dependendo da usina geradora, quanto mais alta a tensão menor a perda durante o processo de transporte. A Transmissão tem como objetivo a interligação do setor elétrico nacional de forma a garantir que a energia excedente de uma região abasteça outra. No Brasil, essa sempre foi a área mais crítica do sistema. A **distribuição** é a terceira e última etapa do processo de fornecimento de energia elétrica e refere-se à entrega da mesma diretamente ao consumidor, compreendendo o rebaixamento dos níveis de tensão para que ela possa ser consumida (subestações abaixadoras), linhas, redes, transformadores, postes do consumidor, medidores de energia elétrica, enfim, todo o processo final de entrega aos clientes.

³ *Holding* é uma empresa criada para participar de outras empresas como sócia ou acionista. No caso da Copel, quando da sua constituição o objetivo foi dividir o capital da empresa de forma a facilitar o processo de privatização em curso na época. A *holding* é composta por subsidiárias que são empresas que atuam em ramos de atividades específicos do negócio. Neste modelo, apesar de dividida, a empresa mantém a centralização da direção da *holding* nas mãos de um presidente, indicado e subordinado ao governador do Estado do Paraná, e que também é responsável diretamente pela participação da Copel no mercado acionário, bem como da relação com seus investidores.

⁴ Dados do site oficial da Copel www.copel.com – Distribuição possui 5703 trabalhadores de um total de 8.186 da Copel - Março/2018.

⁵ Informativo Interno Copel - 2017

feito em alta tensão e tem 4500 km de linhas e 45 subestações automatizadas e acima de 230 kV. O sistema de Distribuição atende os consumidores urbanos e rurais através de 362 subestações abaixo de 230 kV automatizadas e teleoperadas e 195.000 km de linhas e redes, sendo a terceira maior do país, o que permitiria dar a volta ao mundo quatro vezes.

A Copel é a quarta empresa distribuidora de energia do Brasil, e vem procurando cada vez mais moldar-se às exigências mercadológicas de seus acionistas. Para isso, a empresa sofreu várias mudanças organizacionais ao longo das últimas décadas até atingir a estrutura atual que compreende uma *holding* e cinco subsidiárias (Geração e Transmissão, Distribuição, Telecomunicações, Comercialização e Renováveis). A estrutura diretiva é composta pelo presidente da Copel, pelos diretores das cinco subsidiárias, por um diretor de gestão empresarial, um de finanças e relações com investidores, um de relações institucionais, um de desenvolvimento de negócios e um adjunto. De olho nos novos nichos econômicos que surgiram com os processos de privatização ocorridos em diversos setores do Brasil na década de 1990, a empresa além de produzir e comercializar energia elétrica, também diversificou sua atuação para áreas secundárias, tais como: produção de energia eólica e térmica, produção e distribuição de gás, transmissão de dados, entre outros.

A partir da segunda metade da década de 1990 iniciou a implantação do seu sistema óptico de telecomunicações, que atualmente conecta e interliga os 399 municípios do Paraná e 2 de Santa Catarina (31.000 km de fibra óptica). Em função desse robusto sistema óptico, vem participando ativamente do mercado varejista de serviços de conectividade, ofertando o produto a grandes empresas e para o poder público (34.000 clientes corporativos e comerciais atualmente). Gradativamente, desde 2013, vem ofertando esse serviço também para residências e pequenos comércios (49.000 unidades consumidoras atualmente). A expansão dos planos de internet fixa de banda extralarga para redes residenciais por meio de fibra óptica passou a atender em 2017 a 66 cidades em comparação a seis localidades atendidas em 2013. Em 2016 sua internet foi considerada a mais rápida do Brasil.

A rede de telecomunicações da Copel possui cerca de 8.000 km de cabos de fibra óptica que forma o anel principal do sistema óptico de telecomunicações do Paraná e 22.000 km de cabos radiais. Além disso a empresa ainda desenvolve o projeto PLC (*Power Line Communications*) que utilizará a rede elétrica como meio físico para sistemas de comunicação e telecomunicação de dados em banda larga (Internet)⁶. A Copel Distribuição é comandada por um diretor presidente subordinado à presidência da Copel e está dividida em cinco superintendências regionais: Curitiba, Ponta Grossa, Londrina, Maringá e Cascavel, que se subdividem em departamentos, divisões, seções e agências de atendimentos personalizados aos clientes.

Em razão da diversidade das atividades desenvolvidas na Copel Distribuição e, visando dar maior efetividade a pesquisa, focamos o estudo nos três principais segmentos da categoria eletricitária: os eletricistas (executores do serviço de campo), os eletrotécnicos (operadores do sistema) e técnicos comerciais (atendentes que registram as solicitações feitas pelos clientes). Os eletricistas são responsáveis pelo atendimento emergencial e comercial e executam os serviços diretamente na unidade consumidora do cliente. Essa categoria de trabalhadores foi a mais afetada pela terceirização⁷ imposta pelo processo de reestruturação produtiva. Os eletrotécnicos e técnicos comerciais não sofreram terceirizações, porém foram submetidos a uma intensa racionalização do trabalho. A automação e informatização do trabalho desses operários intensificou o controle e a produtividade laboral dos mesmos diminuindo drasticamente os postos de trabalho em ambas as áreas. As mudanças resultantes da reestruturação produtiva foram determinantes para a constituição do caráter notadamente mercadológico da empresa na atualidade, caracterizada pela priorização do atendimento às exigências de aumento de rentabilidade, impostas pelo mercado e pelos acionistas. Esse aspecto está

⁶ Dados – www.copel.com – Nov./2017.

⁷ Apesar de não obtermos acesso aos dados oficiais por parte da Copel, segundo os sindicatos Eletricitários que atuam na empresa, cerca de 40% dos eletricistas são terceirizados, trabalhadores que pertencem a variadas empresas (empreiteiras) remanescentes de diversas regiões do país.

expresso na missão atual da empresa: “Ser referência nos negócios em que atua gerando valor de forma sustentável”⁸.

Os dados empíricos utilizados neste estudo foram coletados junto aos trabalhadores eletricitários por meio da aplicação de pesquisa quantitativa e qualitativa composta por questionário com 133 questões, respondidas por 294 trabalhadores da empresa. Isso representou uma amostragem de 5,2 % do total de trabalhadores da Copel Distribuição, o que cerca de 95% de confiabilidade, segundo tabela para cálculo amostral de pesquisas. Também foram realizadas entrevistas narrativas, reuniões de grupos focais e análise de diálogos em grupos de redes sociais criados pelos operários e pelos sindicatos, que abordam assuntos do cotidiano laboral desses trabalhadores. Foram coletados ainda, dados de outras fontes, tais como: site institucional da empresa; documentos de domínio público sobre a Copel; arquivos e boletins sindicais e da FNU (Federação dos Urbanitários); documentos emitidos por órgãos ligados ao setor, tais como o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos) e a ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica) e órgãos governamentais como PNAD (Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar) e RAIS (Relação Anual de Informações Sociais).

Foram aplicadas 12 entrevistas que foram gravadas e transcritas, sendo realizadas com trabalhadores da ativa e aposentados (eletrotécnicos, técnicos comerciais e eletricitistas). Com o objetivo de entender como a reestruturação produtiva corroborou para o estabelecimento do conflito geracional entre os antigos e os novos trabalhadores, definimos os entrevistados da ativa levando em consideração a idade de cada um, sendo 4 entre 20 e 30 anos, 4 entre 31 e 40, 2 entre 41 e 50 anos e 2 aposentados com mais de 50 anos. A pesquisa de campo foi realizada no domicílio dos trabalhadores e as citações foram feitas anonimamente e no masculino, visando preservar o sigilo da identidade dos mesmos. Com auxílio dos principais sindicatos eletricitários que atuam na Copel foi aplicada uma pesquisa quantitativa e qualitativa na forma de questionário via rede, que foi respondida

⁸ Diferente do que se imagina a palavra “sustentável” não tem nenhuma relação com o meio ambiente, como pode aparentar num primeiro momento. Na prática está vinculada à “necessidade” de rentabilidade que a empresa deve ter a fim de atender as exigências de seus acionistas, ou seja, a empresa deve sustentar-se economicamente e ainda gerar a lucratividade exigida pelo mercado.

espontaneamente e de forma anônima por 294 trabalhadores. Confrontamos os dados empíricos com a bibliografia sociológica e histórica que trata de aspectos relacionados ao mundo do trabalho, tais como: reestruturação produtiva, qualidade total, privatização, sindicatos, trabalho, mundialização, mercadorização, informação, manipulação, neoliberalismo, adoecimento físico e psicossocial, entre outros.

A estrutura básica da tese compreende: “Introdução”, “Capítulos 1”, “Capítulo 2” e “Capítulo 3”. A opção por uma introdução um pouco mais extensa que o habitual, se justifica em razão da necessidade de elencarmos aspectos determinantes das transformações sociais, políticas e econômicas ocorridas a partir da crise de 1970 no capitalismo mundial e, que impactaram diretamente na formação do perfil dos jovens trabalhadores da atualidade. Nela procuramos demonstrar como se deu o processo de intensificação da manipulação capitalista sobre a sociedade nas últimas décadas. Para isso, inicialmente procuramos delimitar como foi a resposta capitalista à crise econômica da década de 1970, materializada pelo processo de mundialização e financeirização do capital que reconfigurou o sistema tanto espacialmente como produtivamente. Isso influenciou tanto os governos nacionais, como as pessoas no seu cotidiano e na sua subjetividade. A intensificação da ação ideológica manipuladora foi determinante para a constituição do perfil das novas gerações de trabalhadores. Agiu coordenadamente nas diferentes esferas da sociabilidade humana, especialmente no mundo do trabalho. Procuramos demonstrar nesta parte inicial do trabalho como a manipulação criou uma “nova cultura”, fundamentada num comportamento individualista, competitivo e consumista e como isso gerou variadas formas de estranhamentos sociais, alienando de forma mais efetiva os novos trabalhadores.

No Capítulo 1 situamos a Copel no contexto do desenvolvimentismo capitalista brasileiro, resgatando rapidamente sua criação por meio de recursos oriundos do fundo público em 1954, o seu desenvolvimento, até sua recente mercadorização e financeirização implementada pela “onda neoliberal” brasileira da década de 1990. Demonstramos como a tecnologia e as novas práticas de gestão e de produção aplicadas na empresa reconfiguraram sua base técnica e alteraram profundamente as relações de trabalho no seu interior. Embora tenham ocorrido

algumas resistências pontuais e individualizadas, o processo de reestruturação produtiva da Copel, ancorada pelo discurso e pela prática da administração participativa, foi extremamente exitoso, levando a maioria dos antigos trabalhadores a aderirem às novas práticas flexibilizadoras. Demonstramos como esse processo criou no interior da empresa um ambiente “naturalizado” ao ideário neoliberal, o que facilitou a adaptação dos novos trabalhadores que adentraram na empresa a partir dos anos 2000. A nova geração de operários da atualidade se molda com maior facilidade ao modelo da empresa flexível, se comparado com os trabalhadores mais antigos. Neste sentido, o conflito geracional entre antigos e novos trabalhadores tornou-se inevitável, sendo facilmente constatado ao longo da pesquisa pelo comportamento antagônico entre eles acerca da prática da solidariedade, das lutas coletivas e especialmente da visão que têm acerca do papel dos sindicatos.

No Capítulo 2 abordamos como se desenvolve na atualidade o controle ideológico sobre os trabalhadores no interior da empresa e, como isso foi sendo aperfeiçoado ao longo das últimas décadas. Esse controle se efetiva de várias maneiras: pela “captura” de aspectos da subjetividade operária feita especialmente nos grupos de trabalho (Círculos da Qualidade – CCQ’s) e pelo “incentivo” ao desenvolvimento de inovações produtivas por parte dos trabalhadores, pela pressão exercida durante o processo de avaliação de desempenho e pela obrigatoriedade do cumprimento das metas cada vez maiores, pela eterna “promessa” de elevações salariais a partir do aumento progressivo da produtividade, pelo desenvolvimento de um marketing interno de caráter manipulador, entre outras. Esse ambiente age diretamente e negativamente sobre a subjetividade dos trabalhadores, levando-os ao estresse permanente e, conforme relatos, em alguns casos até de adoecimento físico e psicossocial.

A fim de analisar com maior profundidade os efeitos dessas transformações para novas gerações de trabalhadores da Copel, analisamos o processo de trabalho de três modalidades específicas da sua força de trabalho (atendentes, operadores e eletricitistas comerciais), que representam três das principais categorias operárias da empresa (técnicos administrativos, eletrotécnicos e os eletricitistas). Discutimos assim, os efeitos objetivos e subjetivos desse ambiente laboral sobre os

trabalhadores, que são potencializados especialmente pela padronização e informatização dos processos produtivos, pela automação dos sistemas elétricos e pela simplificação das tarefas. Essa nova configuração do trabalho tende a precarizar cada vez mais o novo trabalhador, produzindo efeitos danosos para sua saúde física e mental.

No Capítulo 3 fizemos uma análise dos dados empíricos coletados junto aos trabalhadores da Copel referentes à pesquisa quantitativa e qualitativa aplicada no final de 2017 e respondida por 294 trabalhadores. A análise das respostas da pesquisa buscou determinar as condições de vida a que esses trabalhadores estão submetidos, a influência da formação educacional no trabalho deles, a carga horária laboral executada dentro e fora da empresa, como o trabalho se articula com a vida pessoal e familiar (tempo de trabalho e tempo de lazer), como as condições objetivas e subjetivas se articulam no ambiente de trabalho (equipamentos de segurança, material de apoio, pressão, metas, etc.), como a nova morfologia do mundo do trabalho influencia na saúde, na qualidade de vida e no adoecimento físico e psicossocial desses trabalhadores, como se dão as relações de classe no interior da empresa, entre trabalhadores, sindicatos e gerentes.

Analizamos ainda, como se manifesta a solidariedade entre esses eletricitários, qual a percepção que possuem da necessidade ou não das lutas coletivas, qual a importância que dão para as entidades sindicais, a existência ou não de uma "consciência de classe" efetiva entre esses trabalhadores, entre outras. Procuramos elencar como a vida cotidiana desses operários é influenciada e influencia o seu trabalho, na medida em que intensifica a produção, precariza os trabalhadores, aumenta a alienação, dissemina a desesperança, dificulta o estabelecimento de uma vida "plena de sentido" para os trabalhadores, invade o tempo de lazer dos mesmos, cultiva promessas não cumpridas de crescimento profissional condicionadas ao aperfeiçoamento educacional e, por vezes, promove o sofrimento e o adoecimento desses operários. Discutimos como esses aspectos do cotidiano laboral se constituem como formas de estranhamento e se relacionam com os temas estruturantes do capitalismo debatidos na introdução e nos capítulos iniciais, tais como: financeirização, neoliberalismo, mundialização do capital,

manipulação capitalista, sindicatos, reestruturação produtiva, tecnologia, novas formas de gestão, ambiente flexível, competitividade, captura da subjetividade, estranhamento, adoecimento físico e psicossocial, entre outras.

A partir dessa visão geral do processo de intensificação da manipulação, desenvolvido pelo sistema do capital sobre a sociedade nas últimas décadas, é que essa pesquisa buscou determinar o modo de ser e de se apresentar dos “novos trabalhadores eletricitários” da Copel, admitidos a partir de 2000 e que, certamente também refere-se ao modo de ser dos demais trabalhadores de outras categorias. Esses jovens trabalhadores, nitidamente alinhados ao sistema neoliberal e facilmente adaptáveis ao uso das novas tecnologias, possuem atualmente entre 20 a 40 anos de idade. No transcorrer da pesquisa veremos como o perfil desses novos trabalhadores foi influenciado de forma determinante pela ação manipuladora capitalista desenvolvida nas várias dimensões da sociabilidade humana, mas que foi potencializado no atual ambiente de trabalho metamorfoseado pelo capital.

A ação manipuladora e ideológica, desenvolvida pelo capitalismo na sua fase neoliberal no interior das empresas caracteriza-se por um forte assédio moral e psicológico que atua diretamente sobre a subjetividade humana, influenciando na formação das novas gerações de trabalhadores. Esses jovens são condicionados a adotar um comportamento caracterizado pelo individualismo, pela competição, pelo consumismo e pela flexibilidade. Imersos nesse ambiente laboral deformado pelo capital, esses jovens vivenciam inúmeras situações e estranhamentos e vários deles acabam por experimentar o sofrimento e o adoecimento físico e psicossocial.

Introdução

I – Mundialização e financeirização do capital: a busca pela saída da crise

O pós-guerra (1945) marcou o início de um novo círculo virtuoso de crescimento econômico internacional que ficou conhecido como os “trinta anos gloriosos” do capitalismo moderno. Este período de prosperidade foi impulsionado por vários fatores, especialmente pelo processo de reconstrução do Japão e das principais nações europeias destruídas durante a Segunda Guerra Mundial. A retomada da economia mundial gerou um grande volume de postos de trabalho e elevou a renda de uma fatia considerável de trabalhadores que foram incorporados ao mercado consumidor de mercadorias. Mas as melhorias salariais e a incorporação de direitos sociais para estratos da classe trabalhadora não se deram por benevolência do sistema, ao contrário, foram resultado direto da pressão das categorias de trabalhadores mais organizados, feita por meio dos sindicatos que temiam o retorno da recessão e do desemprego vivenciados nos anos 30. Esse período ficou conhecido como *Welfare State*, ou, Estado de Bem Estar Social⁹, que se constituiu de forma mais efetiva nas nações com capitalismo mais desenvolvido e central, especialmente na Europa Ocidental e nos Estados Unidos.

⁹ O “Estado de Bem-estar Social” (*Welfare State*) consolidou-se de forma completa nos Estados Unidos e nas principais nações capitalistas da Europa ocidental a partir de 1945, perdurando até o final do século XX. Esse processo foi o resultado da ação intervencionista do Estado na economia, na política e área social dessas nações visando promover uma maior distribuição de renda e consequentemente um aumento no consumo das mercadorias produzidas. Para isso, os governos atuaram no sentido de fortalecer e ampliar o número de serviços públicos oferecidos à população e fomentaram a criação de diversos benefícios e direitos sociais, especialmente para os setores médios da sociedade. O objetivo dessa ação era proporcionar aos indivíduos melhores condições de acesso aos serviços públicos, bem como dotá-los de maior capacidade econômica para obtenção das mercadorias produzidas em escala cada vez mais crescente pelo sistema. O Estado assumiu nesse período a função de principal promotor e organizador da vida social e econômica dessas nações (FIORI, 2013).

O grande desenvolvimento econômico e social alcançado pelas nações socialistas também pressionou o capitalismo a promover avanços sociais aos trabalhadores. A possibilidade de êxito do modelo de organização societária desenvolvido na União Soviética (URSS) representava um risco ao capitalismo. Neste sentido, os Estados Unidos elegeram os soviéticos como os principais inimigos das nações capitalistas: “(...) a política dos Estados Unidos será de apoio permanente aos povos livres que queiram resistir à dominação de minorias armadas ou forças externas (...) E de contensão permanente e global da União Soviética” (FIORI, 2004, p.18). O socialismo soviético promovia avanços substanciais na área social, na saúde, na geração de emprego, no desenvolvimento tecnológico, entre outras. Isso colocava em xeque a hegemonia do capital tanto nas nações de capitalismo central como nas nações periféricas, que poderiam se sentir inspiradas a aderirem ao socialismo. Esses foram alguns dos principais fatores que impulsionaram a economia capitalista do pós-guerra.

Pouco afetados pelos combates da Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos tornaram-se os protagonistas da retomada econômica mundial, sendo a nação que mais prosperou nesse período, levando-a a conquistar definitivamente a hegemonia econômica e bélica no mundo. O governo do país atuou de forma determinante no favorecimento da concentração da riqueza mundial nas mãos dos oligopólios internacionais, especialmente aqueles de origem norte-americana. “Ao final da II Guerra, da qual o território e os recursos norte-americanos saíram praticamente intactos, os Estados Unidos concentravam sozinhos a quase totalidade da liquidez mundial” (GASPAR, 2015, p. 268). O processo de expansão econômica das principais nações capitalistas fundamentou-se no keynesianismo¹⁰, que também

¹⁰ Conjunto das teorias e medidas defendidas inicialmente pelo economista britânico John Maynard Keynes, sintetizadas em sua obra “Teoria geral do emprego, do juro e da moeda” publicada em 1936 e que orientou a economia mundial a partir de 1930. Consiste numa doutrina oposta ao liberalismo econômico vigente até 1929 e que defende dentro dos parâmetros do mercado livre capitalista uma forte intervenção econômica/política do Estado, especialmente quando ocorrer a desaceleração da atividade econômica. Nela, Keynes defende que especialmente nos momentos de crise, o Estado intervenha como agente de condução efetiva da economia com vistas a garantir o pleno emprego e o desenvolvimento econômico. Essa teoria se contrapunha ao modelo liberal, hegemônico até a crise capitalista de 1929. Além disso, para o autor, caberia ao Estado a criação de uma ampla rede de benefícios sociais visando à melhoria da renda populacional, capaz de ampliar o consumo de mercadorias com vistas a criar um mercado interno robusto e dinâmico (KEYNES, 1978).

exigiu a constituição de um “novo” padrão produtivo para economias capitalistas, caracterizado pela produção e pelo consumo em massa das mercadorias. A político-econômica das principais nações capitalistas orientou a indústria e as demais empresas públicas e privadas a aprimorarem seus processos produtivos embasadas pelo fordismo/taylorismo¹¹. Isso perdurou por cerca de três décadas.

Motivado por diversos fatores, no início da década de 1970 a fase expansionista da economia mundial começou a dar sinais de esgotamento, levando o capitalismo a mais uma profunda crise. Como não há uma unanimidade na literatura acerca dos fatores que levaram a essa crise e em razão de não ser esse o objeto principal do nosso estudo, elencaremos apenas os aspectos que consideramos mais relevantes para constituição dessa conjuntura. Uma das justificativas utilizadas por um grande número de autores para explicar a crise dos anos 70 é a queda na taxa média de lucratividade do sistema, que vinha acentuando-se há algumas décadas, especialmente em razão do aumento da

¹¹ Em 1913 o norte-americano Henry Ford apresentou ao mundo um conjunto de fundamentos e pressupostos para organização da produção industrial aplicado em sua fábrica e que mais tarde foram adotados pela maioria das empresas, revolucionando a produção capitalista. Originalmente o modelo de gestão adotado por Ford tinha como principal objetivo produzir em larga escala os automóveis da sua indústria, reduzindo assim o preço por unidade. Desta forma, os veículos poderiam ser consumidos também em massa pela população, resultando no aumento da lucratividade. As publicações dos estudos científicos desenvolvidos por Frederick Taylor aperfeiçoaram as ideias de Ford, especialmente no tocante à racionalização da produção. O tempo gasto em cada tarefa foi medido e quantificado, tendo como objetivo formular alternativas para diminuição dos “tempos ociosos” na produção. Assim, o novo sistema uniu o fordismo e o taylorismo, reformulando e racionalizando os processos produtivos das empresas, dividindo tarefas e transformando o trabalhador em uma espécie de especialista na sua atividade. O sistema introduziu a inovação da “linha de montagem”, que consistia de uma esteira rolante por onde o produto se deslocava permitindo aos trabalhadores permanecerem fixos nos seus postos de trabalho, executando tarefas específicas e repetitivas. Esse processo padronizou as peças produzidas, simplificou as atividades dos trabalhadores, aumentou significativamente a velocidade da execução do trabalho e quantidade produzida (GOUNET, 1999, p. 18-19). Segundo Taylor, o caráter científico da administração das fábricas deveria estar a cargo do “setor de planejamento” que seria o responsável pelo *modus operandi* da produção. Neste sentido, ele fazia distinção e divisão entre o “trabalho manual” e o “trabalho intelectual” no interior das fábricas (CAVALCANTE; WOLFF, 2008, p. 4). Ford absorveu rapidamente as formulações de Taylor organizando a divisão hierárquica do trabalho no interior das empresas distinguindo as atividades de gerência, concepção, controle e execução. Assim, o fordismo/taylorismo dividiu o processo produtivo em praticamente dois grupos distintos, de um lado um grupo seleto de trabalhadores que tinham a função de planejar a produção, e do outro lado, a massa de trabalhadores com a função executora das tarefas e que praticamente ficavam fora do processo de planejamento. “Entendemos o fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo do século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista; pela exigência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões” (ANTUNES, 1995, p. 17).

composição orgânica do capital propiciada especialmente pelo incremento das novas tecnologias. Na medida em que a produção capitalista foi sendo aperfeiçoada, aumentou na mesma proporção a parcela de trabalho morto nos processos produtivos (maquinaria), diminuindo a participação do trabalho vivo (humano). Desenvolvido por Marx no livro III do Capital, este fenômeno é a mais tradicional explicação marxista para as crises capitalistas: “Assim, a “lei” de crescimento da composição orgânica do capital desempenha um papel vital na explicação marxista das crises capitalistas” (ALVES, 2018a, p. 97).

Essa tendência da queda da lucratividade provocada pelo aumento da composição orgânica do capital é resultado da própria lógica de funcionamento do sistema. A fim de dar conta dessa contradição, o capital busca criar mecanismos para manter e se possível ampliar esses lucros. A alternativa geralmente consiste em aumentar a produtividade dos trabalhadores de forma a tornar o produto mais competitivo no mercado. A principal forma de fazer isso se fundamenta no aporte tecnológico e na reformulação dos processos produtivos. No entanto, o aumento da produção de mercadorias impõe simultaneamente a necessidade do aumento no consumo dos bens e serviços produzidos. Se isso não ocorrer, ao invés de retomada da lucratividade haverá uma queda ainda maior nos preços e nos lucros. Além da superprodução de mercadorias, a concorrência também força a queda dos preços, especialmente quando não há consumo suficiente para dar conta do incremento produtivo. Neste sentido, pode-se afirmar que a queda da taxa de lucratividade induz o sistema a um aumento de produtividade como forma de garantir pelo aumento das unidades vendidas, os lucros e os níveis de acumulação desejados. Para isso, porém, é necessário criar condições de consumo a sociedade.

Entretanto, as crises de superprodução são manifestações contingentes da tendência constante da queda da taxa de lucros por conta do aumento da composição orgânica do capital. Para compensar a queda da taxa de lucros, os capitalistas buscam aumentar a massa de lucros por meio da ampliação da produção e elevação da quantidade de

mercadorias fabricadas ocasionando a superprodução de mercadorias (ALVES, 2018a, p. 39).

Assim, a crise foi potencializada por diversos fatores, com destaque para a progressiva diminuição da taxa de lucratividade, o aumento exponencial da produção de mercadorias (superprodução), a limitação do consumo dos mercados existentes, o avanço da organização do movimento sindical, a ampliação das conquistas trabalhistas e ainda, o aumento da concorrência dos países europeus nos mercados mundiais, a derrota norte-americana no Vietnã, entre outros. Além disso, o colapso do Sistema de *Bretton Woods*¹² (1971), que desestabilizou a economia mundial, e a crise do petróleo (1973) que elevou o preço do produto mundialmente, aumentando ainda mais o custo de produção das mercadorias, também foram alguns dos principais aspectos que corroboraram para o estabelecimento de uma das mais profundas recessões capitalistas de magnitude mundial, que vinha sendo gerada há décadas.

A crise estrutural decorreu da sobreposição de várias crises, quais sejam: crise de superprodução, crise do sistema financeiro internacional estabelecido em *Bretton Woods*, crise energética, crise do padrão tecnológico, crise do fordismo e crise da hegemonia dos EUA. Esses processos estavam entrelaçados (CORSI, 2013, p. 53).

A forte desaceleração da economia mundial teve como uma das principais consequências o “desemprego em massa”, seguido de uma “instabilidade social” em

¹² O Sistema *Bretton Woods* foi instituído em julho de 1944 numa conferência internacional comandada pelos Estados Unidos e que reuniu cerca de 44 nações. Nesta ocasião, visando alcançar a estabilidade econômica mundial após o término da Segunda Guerra, os países “decidiram” pela constituição de um novo padrão financeiro internacional. O acordo estabeleceu procedimentos e regras políticas e econômicas para o mundo capitalista, tendo como principal característica a dolarização das economias nacionais que foram obrigadas a indexarem suas moedas ao dólar (para mais ou para menos), sendo que apenas a moeda norte-americana teve seu valor fixado tendo o “ouro” como referência. Em 1971, vários fatores como a intensificação da crise capitalista, a demanda crescente por ouro, e a perda de competitividade comercial norte-americana frente às principais nações capitalistas, levaram o governo estadunidense a suspender unilateralmente o Sistema *Bretton Woods*, cancelando o padrão “dólar-ouro” e instituindo uma nova prática na economia mundial, baseada no “dólar flexível”. Isso foi determinante para a reorientação capitalista nas décadas seguintes que desencadeou um processo de mundialização e financeirização de capitais sem precedentes na história (BELLUZZO, 1995).

várias regiões do planeta. A diminuição da lucratividade do setor produtivo fez cair o nível de acumulação capitalista e, conseqüentemente o volume de investimentos no setor produtivo, tendo como resultado imediato a diminuição acentuada da oferta de postos de trabalho. Essa conjuntura negativa fez com que os níveis salariais crescessem abaixo dos níveis de produtividade, implicando numa diminuição da capacidade de realização do consumo da maioria da população. O subconsumo, porém, não é responsável pela crise, ele é uma das formas de manifestação dela, resultado da diminuição do poder aquisitivo de parte significativa da população. De certa forma, isso foi parcialmente equacionado nos países de capitalismo mais desenvolvido com o aumento da oferta de crédito, porém também gerou um aumento do endividamento, especialmente dos setores médios da sociedade.

Diante da crise, o modelo econômico (keynesiano) e produtivo (fordista) entrou em decadência, ameaçando o sistema em seus principais fundamentos. O capital internacional representado pelas nações capitalistas mais ricas, respondeu a essa conjuntura impondo diretrizes econômicas e sociais que atingiram primeiramente os governos dos países mais periféricos, como o Brasil. As medidas amargas adotadas pelo sistema atingiram mais fortemente as nações mais pobres, caracterizadas por um capitalismo tardio: “as políticas neoliberais foram impostas primeiro pela mais criminosa das violências no Chile, na Argentina, na Indonésia e em outros lugares, com apoio decisivo dos países capitalistas, a começar pelos Estados Unidos” (DARDOT; LAVAL, 2016, p.20). Tais mudanças influenciaram negativamente a vida e o cotidiano da maioria dos homens e mulheres desses países, afetando-os nas suas dimensões: econômica, religiosa, social, política e familiar.

A estratégia adotada pelo Capital para o enfrentamento à crise, consistiu em contrapor o keynesianismo e o fordismo por meio do resgate de valores liberais e conservadores predominantes até a crise de 1929. Práticas liberalizantes, com enfoque na valorização da “concorrência” e da “liberdade de mercado” foram aprofundadas no “novo” modelo econômico, sendo gradativamente incorporado pela maioria das nações do mundo. Esse movimento que se propôs a resgatar de forma

mais radical e aprofundada os valores e princípios do pensamento liberal denominou-se de “neoliberalismo”, passando a determinar cada vez mais o modo de ser dos governos e das pessoas na maioria do mundo.

O neoliberalismo é a razão do capitalismo contemporâneo, de um capitalismo desimpedido de suas referências arcaizantes e plenamente assumido como construção histórica e norma geral de vida. O neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio da concorrência (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17).

No final da década de 1970 o neoliberalismo se consolidava mundialmente e de forma hegemônica como modelo de organização societária adotado, impondo uma “nova” dinâmica para organização e funcionamento do sistema capitalista. O neoliberalismo inicialmente buscou desconstruir as fronteiras nacionais a fim de viabilizar a mundialização¹³ do capital e expandir ainda mais sua influência junto ao setor financeiro, produtivo e comercial da maioria das nações do mundo.

A mundialização funda-se em processos concomitantes e intimamente interligados, quais sejam: (I) a formação de oligopólios transnacionais em importantes setores; (II) a formação de mercados de capitais, de câmbio e de títulos de caráter global; (III) a formação de um mercado mundial cada vez mais integrado; e (IV) a instituição de uma divisão internacional do trabalho baseada na reativa desconcentração industrial. Esses processos são acompanhados por uma onda de inovações tecnológicas, concentrada na biotecnologia e na informática. É o que se convencionou a chamar de a III Revolução Tecnológica e que atinge os mais diversos aspectos da vida social (ALVES, 2002, p. 7).

¹³A mundialização é o resultado de dois movimentos conjuntos, estreitamente interligados, mas distintos. O primeiro pode ser caracterizado como a mais longa fase de acumulação ininterrupta do capital que o capitalismo conheceu desde 1914. O segundo diz respeito às políticas de liberalização, de privatização, de desregulamentação e de dismantelamento de conquistas sociais e democráticas, que foram aplicadas desde o início da década de 1980, sob o impulso dos governos de Thatcher e Reagan (CHESNAIS, 1996, p. 34).

A diminuição da atividade econômica e dos lucros do sistema produtivo fez com que os excessos de capitais acumulados durante os “30 anos gloriosos” fossem direcionados na sua maioria para o setor financeiro mundial e não para o setor produtivo, como outrora ocorria. O objetivo era retomar os níveis de lucratividade e acumulação das décadas anteriores por meio da especulação no mercado financeiro. Isso fortaleceu as instituições financeiras que operavam no mercado de ações e diminuiu ainda mais os níveis de lucratividade do setor produtivo capitalista, que teve seus investimentos reduzidos. O processo de financeirização da economia visava à valorização do dinheiro por meio da aplicação dos capitais acumulados no mercado financeiro especulativo internacional. Assim,

O elemento condutor e o maior beneficiário do processo de globalização é a oligarquia financeira. A globalização marca uma retomada exponencial da financeirização da produção do capital, isto é, de predomínio do capital “puro”, do dinheiro que produz dinheiro (DEL ROIO, 1999, p. 146).

A intensificação da busca pela retomada da rentabilidade por meio da prática especulativa por parte do capital potencializou e fortaleceu ainda mais as principais Bolsas de Valores do mundo. Simultaneamente, esse movimento especulativo do dinheiro levou à desaceleração dos investimentos na produção de mercadorias. Neste sentido, países periféricos e endividados como o Brasil foram obrigados a pagarem altas taxas de juros para viabilizar a atração especulativa dos capitais internacionais. Sob o domínio de uma economia mundial dolarizada desde 1945 essas nações necessitavam captar recursos em dólar para o pagamento de suas dívidas também dolarizadas, ou para a realização de novos investimentos. Desta forma,

O capital se lançou freneticamente na especulação e encontrou aí o remédio para a baixa rentabilidade que foi forçado suportar durante a década de 1970. Assim, a especulação não foi um desvio do sistema, um defeito seu, mas uma tentativa de

solução, um remédio para a enfermidade estrutural do capitalismo: a tendência à queda da taxa de lucro (CARCANHOLO, 2013, p.137).

Os governos nacionais rapidamente perderam a capacidade de intervenção nas suas economias e nas suas políticas internas: “Para facilitar essa financeirização o mundo foi transformado numa grande economia interligada e livre das “barreiras nacionais” que dificultam o fluxo de capitais” (BERNARDO, 2000, p. 45). Para facilitar a ação especulativa do capital foi necessário impor medidas flexibilizantes, tais como: enfraquecer governos nacionais, desregulamentar e abrir economias, privatizar estatais, retirar direitos trabalhistas, entre outras (DARDOT; LAVAL, 2016, p.199). Isso desestruturou o mundo do trabalho e provocou a perda de conquistas históricas do “Estado de Bem Estar Social” adquiridas ao longo da história de luta do operariado (CORSI, 2013, p. 54).

Desta forma, a crise que se estabeleceu levou o capitalismo a reestruturar-se, a reconfigurar-se espacialmente na busca pela manutenção dos lucros. Os grandes oligopólios empresariais e industriais transferiram suas principais plantas produtivas para regiões do mundo com uma capacidade maior de rentabilidade, especialmente aqueles que ofereciam força de trabalho mais barata, tais como China, Coreia do Sul, alguns países asiáticos, entre outras. Essa reconfiguração espacial da produção capitalista formou cadeias globais de empresas organizadas em redes, caracterizadas pelo alto investimento em tecnologia, pela reestruturação produtiva e pela flexibilização dos seus processos de trabalho e de sua gestão. Esse movimento gerou desemprego em massa nos países economicamente desenvolvidos que perderam postos de trabalho, pressionando ainda mais negativamente os salários dos demais trabalhadores. A reestruturação capitalista espacial e produtiva, caracterizada pelo alto investimento em tecnologia também fez aumentar o “exército de reserva” mundial de trabalhadores.

Neste processo, o capital financeiro internacional pressionou as economias nacionais impondo-lhes como exigência a desestatização dos seus “serviços

públicos” (CHESNAIS, 1996). Seguindo as orientações neoliberais de desmonte do Estado Keynesiano, vários países foram obrigados a privatizar suas empresas estatais prestadoras de serviços públicos, especialmente aquelas vinculadas aos setores mais rentáveis, tais como: telefonia, siderurgia, aviação, energia, entre outras. Documentos como o “Consenso de Washington” exigiram a flexibilização dos serviços públicos, em especial pelas privatizações (BERNARDO, 2000, p. 44). Mesmo as poucas empresas que não foram privatizadas e permaneceram públicas, como a Copel, tiveram que se adaptar ao modo de funcionamento das empresas privadas, especialmente subordinando-se à lógica mercadológica imposta pelo neoliberalismo.

Com a privatização do setor público, o peso cada vez maior dos investidores institucionais e o aumento dos capitais estrangeiros na estrutura da propriedade das empresas, uma das principais mudanças do capitalismo foram os objetivos perseguidos pelas empresas sob pressão dos acionistas. De fato, o poder financeiro dos proprietários da empresa conseguiu dos gestores que estes exercessem pressão constante sobre os assalariados com intuito de aumentar os dividendos e as cotações na bolsa (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 200).

Gradativamente a ideologia¹⁴ neoliberal se tornou hegemônica globalmente viabilizando a mundialização e financeirização do capital. Primeiro atuou junto aos

¹⁴ Gramsci refere-se à ideologia com sendo um processo que não visa apenas a ocultação da realidade, mas aparece como uma prática social que interage entre as diversas dimensões humanas: espiritual e material, individual e coletiva e que busca oferecer uma visão de mundo que oriente as ações humanas. Articula-se entre o real e o ideal, entre a teoria e a prática humana, por isso está presente na religião, no estado, na escola, na vida social. Complementando esse conceito, a visão materialista de Lukács concebe a ideologia como o complexo da vida social que tem o trabalho como a categoria fundante de toda *práxis* humana. Para ele, a ideologia tem como base ontológica o trabalho e serve como instrumento de reprodução, mediação e luta social, tendo como ambiente “natural” a sociedade de classes. O homem através do trabalho age sobre a natureza, relaciona-se com os outros homens e influencia seu destino. Ao produzir mercadorias o homem se reconhece e se humaniza pelo seu trabalho. A ideologia para Lukács não é uma elucubração individual arbitrária, é resultado do confronto coletivo da *práxis* humana. Para Marx, a ideologia constitui-se de uma “visão deturpada da realidade”, uma falsa consciência onde a realidade aparece invertida, sendo que as ideias funcionam como o motor da vida real, legitimando, justificando e reforçando a manutenção da ordem social hegemônica. Para ele os indivíduos tomam consciência da vida real influenciados por formas ideológicas socialmente estabelecidas, tais como a moral, a religião, a filosofia, o ordenamento jurídico, entre outras (BATISTA, 2011). Neste sentido, adotamos o conceito

governos nacionais da maioria das nações do mundo, posteriormente junto às estruturas sociais e finalmente no cotidiano dos homens e mulheres. A difusão planejada e organizada das diretrizes sociais e econômicas de caráter flexibilizantes na maioria das nações do mundo, procurou impor culturalmente o neoliberalismo como única forma capaz de contrapor a crise estrutural estabelecida no sistema capitalista.

O objetivo é a mundialização do capital e a sua consolidação como único sujeito político livre. A principal ideologia que oferece guarida a esse intento é a “globalização neoliberal”, vista como processo irrevogável de abertura de mercados, flexibilização da proteção ao trabalho e privatização da esfera pública, mas cuja implicação é a nova colonização das zonas periféricas do almejado império (DEL ROIO, 2004, s/p).

Para operar esse processo de pressão econômica e política sob os governos nacionais o sistema utilizou seus principais organismos internacionais de representação, tais como o BIRD (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento), o FMI (Fundo Monetário Internacional), a CEPAL (Comissão Econômica para América Latina), a OIT (Organização Internacional do Trabalho). Rapidamente o neoliberalismo foi “assimilado” pela maioria desses governos e de seus intelectuais, que passaram a ser os responsáveis em reproduzir culturalmente sua ideologia. A ação articulada, governamental e educacional, empenhou-se em moldar/adaptar o comportamento social ao ideário neoliberalizante:

de ideologia como o processo que visa a partir da visão da classe dominante moldar e estabelecer um “senso comum” na sociedade, de forma a legitimar seus valores e assim exercer mais facilmente a hegemonia sobre as ideologias subalternas. A ideologia, assim, é a principal ferramenta da busca pela “dominação” de uma classe sobre a outra, se manifesta atualmente nos discursos que valorizam a lógica que permite a acumulação capitalista e está presente na cultura que incentiva o consumo exacerbado das mercadorias, a individualidade e a competição desmedida. Cumpre a função cultural de adaptar o comportamento da força de trabalho ao ideário neoliberal que consiste na busca pela alta produtividade, pelo cumprimento de metas, pela aversão aos coletivos de classe, pelo estudo continuado sob a falsa ideia de garantia da “empregabilidade”, entre outros. Estes e outros discursos disseminados diuturnamente pelos organismos sociais sob domínio ideológico do capital buscam estabelecer um senso comum que leve a uma adesão “natural” dos trabalhadores ao ideário do sistema.

O imperialismo da razão neoliberal encontra a sua realização intelectual em duas novas figuras exemplares da produção cultural. Primeiramente o especialista que prepara, na sombra dos bastidores ministeriais ou patronais ou no segredo dos *think tanks* (bancos de ideias), documentos de um forte cunho técnico, e tanto quanto possível construídos em linguagem econômica e matemática. De seguida, o conselheiro em comunicação do príncipe, trânsfuga do mundo universitário agora ao serviço dos dominantes, cujo serviço é dar forma académica aos projectos políticos da nova nobreza de Estado e da empresa (BOURDIEU, 2001, p. 4).

O alinhamento da maioria dos governos nacionais à ideologia neoliberal consolidou-se no final da década de 1980. A partir daí, as instituições de representação do capital internacional impuseram aos países mais dependentes economicamente a adoção de medidas flexibilizantes em relação à legislação trabalhista, às economias e à abertura dos seus ativos públicos ao investimento internacional. “Ativos de propriedade do Estado ou destinados ao uso partilhado da população em geral foram entregues ao mercado para que o capital sobreacumulado pudesse investir neles, valorizá-los e especular com eles” (HARVEY, 2004, p.130).

Assim, o Estado sob domínio político e econômico do capital, mais uma vez cumpriu com eficácia seu papel histórico de subordinação aos interesses do sistema vigente, adotando medidas intervencionistas que visavam facilitar o desenvolvimento da lógica neoliberal junto à sociedade. De certa forma os estados nacionais foram quase que “privatizados”, na medida em que subjugados pelo sistema desenvolveram ainda mais ações em favor dos interesses capitalistas. “E o mais importante na virada neoliberal não foi tanto a “retirada do Estado”, mas a modificação de suas modalidades de intervenção em nome da “racionalização” e da “modernização” das empresas e da administração pública” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 231).

De 1980 até os dias atuais esse processo de controle e intervenção neoliberal na sociedade foi aprofundado, atingindo não apenas aspectos estruturais como a economia, mas também aspectos da subjetividade humana, alterando o comportamento social. A “ideologia” neoliberal desenvolveu uma espécie de “senso

comum”¹⁵ na sociedade que levou homens e mulheres contemporâneos a assumirem cada vez mais uma postura de “consentimento” frente às mudanças impostas. Isso facilitou a constituição de uma “nova” cultura, uma espécie de “Imperialismo Cultural” que busca moldar o comportamento humano baseado na valorização do individualismo concorrencial e do consumo indiscriminado dos bens e serviços produzidos em larga escala pelo sistema. Isso impôs uma nova dinâmica às relações sociais.

II – A manipulação social sob a égide neoliberal

A manipulação do capitalismo sobre a sociedade, apesar de ser uma característica inerente ao sistema, vem sendo aperfeiçoada e intensificada continuamente nos últimos anos. Potencializada pelo neoliberalismo, essa ação inicialmente subordinou os governos nacionais ao processo de mundialização e financeirização do capital, em seguida cooptou intelectuais e líderes de diversas instituições formadoras de opinião na sociedade que auxiliaram na disseminação do ideário neoliberal, influenciando sobremaneira a subjetividade humana. A constituição de uma cultura neoliberalizante na sociedade influenciou o comportamento humano no seu cotidiano, afetando a maioria dos homens e mulheres da atualidade. Isso de certa forma naturalizou cada vez mais o individualismo e o desejo compulsivo pelo consumo das mercadorias.

Todavia, não se trata mais de perguntar como, de maneira geral, as relações capitalistas impõem-se à consciência operária como “leis naturais evidentes”, trata-se de

¹⁵ “Aquilo que Gramsci denomina de “senso comum” (definido como “sentido” sustentado em comum) tipicamente fundamenta o consentimento. O senso comum é construído com base em práticas de longa data e socialização cultural que fincam profundas tradições nacionais e regionais. (...) Assim sendo, o senso comum pode ser profundamente enganoso, escamoteando ou obscurecendo problemas reais sob preconceitos culturais” (HARVEY, 2004, p. 49).

compreender, mais especificamente, como a governamentalidade neoliberal escora-se num *quadro normativo global* que, em nome da liberdade e apoiando-se nas margens de manobra concedidas aos indivíduos, orienta de maneira nova as condutas, as escolhas e as práticas dos indivíduos. (...) O neoliberalismo emprega técnicas de poder inéditas sobre as condutas e as subjetividades (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 21)

Visando dar conta da diminuição da lucratividade e do excesso de produção do sistema, o capitalismo impôs essa cultura centrada no consumo das mercadorias. Porém, vários desses bens e serviços adquiridos atualmente pela sociedade, por vezes não são nem mesmo necessários às pessoas. A sua compra normalmente não busca satisfazer a uma necessidade efetiva¹⁶, interessa muito mais atender ao

¹⁶ O debate acerca daquilo que efetivamente é “necessário” deve levar em conta tanto a sobrevivência humana quanto a emancipação e realização social, diz respeito diretamente com o debate sobre o “valor de uso” e “valor de troca” que as mercadorias assumem em cada sociedade. Num primeiro momento, podemos definir a necessidade como aquilo que é vital, fundamental para satisfazer as carências orgânicas dos seres humanos com vistas a garantir sua reprodução biológica: “O primeiro pressuposto de toda existência humana e, portanto também de toda história, a saber, o pressuposto de que os homens precisam estar em condições de viver para poderem fazer a história. Mas, para viver, é preciso, antes de mais nada, comer, beber, morar, vestir e ainda algumas coisas mais” (MARX, 1989, p. 194). Apesar disso, quando falamos em necessidades vitais para o homem não podemos nos referir apenas àquelas destinadas somente à reprodução biológica. Essas necessidades vão além, resultam de um processo de construção social determinado pelo desenvolvimento cultural, social e econômico de cada sociedade. Com a evolução da sociedade, novas necessidades foram introduzidas, passando a serem cada vez mais fundamentais para o processo da humanização do homem. O aspecto da ação ideológica do capital sobre a sociedade atual na criação de “novas necessidades” a que nos referimos com destaque nesta pesquisa é que a intensificação da manipulação em relação ao passado aprofundou e potencializou ainda mais os condicionamentos sociais, de forma a estabelecer um número cada vez maior de “novas necessidades” que visam muito mais dar conta do consumo das mercadorias produzidas em abundância pelo sistema do que a satisfazer de fato os homens. Essas “novas” necessidades estão revestidas de alienação, materializadas especialmente pelo fetiche da mercadoria “dinheiro”, já que somente por meio da sua posse é que o consumo se efetiva. Atualmente o consumo está muito mais associado à ostentação e demonstração de status social, do que à efetivação e emancipação humana. Assim, o que norteia cada vez mais a conduta social dos homens é a busca pelo consumo em excesso das mercadorias como forma de demonstração de poder social, e não como uma forma de atender as necessidades humanas concretas, determinadas historicamente e que podem de fato levar à emancipação. “Na sociedade capitalista, a relação monetária e a força do dinheiro determinam a quantificação das necessidades em detrimento das necessidades e capacidades humanas” (MATHIS; NASCIMENTO; GOMES, 2010, p. 20). Para os membros das classes superiores a satisfação das necessidades se dá efetivamente pela posse da propriedade, do dinheiro, normalmente muito além daquilo que efetivamente necessitam. Para o trabalhador ao contrário, essa necessidade real diz respeito àquilo que é determinante para sua sobrevivência, embora por vezes ele adote o ideal de vida consumista das classes superiores, mesmo estando economicamente privado de fazê-lo. Isso ocorre em função de que esses operários foram alienados pela manipulação capitalista, tornando-os socialmente estranhados. A satisfação dessas pseudonecessidades passou a representar falsamente a forma de efetivação social. Na prática, a disseminação da “cultura consumista” como ideal de vida busca dar conta de absorver o excesso das mercadorias produzidas, aumentando os lucros por meio do aumento do volume de unidades vendidas. O problema é que o sistema é incapaz de possibilitar a todo o conjunto da sociedade a realização

interesse capitalista de dar conta do excedente produzido, garantindo assim o aumento da lucratividade por meio de uma maior quantidade de mercadorias vendidas. Neste sentido, o sistema ao incentivar a “cultura consumista”, atingiu especialmente os ricos e os setores médios da sociedade que são capazes de realizar mais facilmente esse consumo, impondo socialmente cada vez mais o valor de troca das mercadorias sobre o seu efetivo valor de uso.

O desenvolvimento do capitalismo consiste precisamente no processo através do qual o valor (forma histórica da riqueza) subordina cada vez mais o seu oposto, o valor de uso”. O limite do capital, nunca alcançável, mas sempre desejável por sua lógica, é a destruição do valor de uso aspecto necessário da riqueza capitalista. (...) Embora seja certo que, na história concreta, o valor de uso jamais poderá desaparecer (ou ser destruído) como aspecto da riqueza capitalista, na unidade contraditória chamada mercadoria, ele é polo dominado (a partir de um momento do desenvolvimento mercantil (CARCANHOLO, 2013, p. 181).

Essa expansão exponencial da produção das mercadorias alcançada na atualidade, foi possível graças ao incremento tecnológico e a reconfiguração dos métodos de gestão e produção. Isso reforçou ainda mais à máxima fordista de que “produção em massa requer consumo em massa”. Assim, o desenvolvimento das forças produtivas capitalistas, ao mesmo tempo em que aprimorou a qualidade e intensificou a produtividade, necessitou elevar o poder aquisitivo de parte dos assalariados, visando dar conta de absorver o excedente produzido. Porém, a manipulação social não é uma novidade criada pelo neoliberalismo, ela é própria do sistema capitalista se fazendo presente nas suas diferentes fases históricas: “De

dessas “novas necessidades”, pois boa parte de seus membros encontra-se excluído economicamente do consumo dos bens e serviços produzidos. Assim, o conceito de necessidades a que nos referimos diz respeito àquelas que corroboram de fato para o processo de objetivação e emancipação humana e não para atender as demandas capitalistas do consumo das mercadorias produzidas. Ao mesmo tempo também não se restringem apenas ao atendimento das carências biológicas vitais, vão além, devem realizar objetivamente o ser humano, “as necessidades sociais ultrapassam o padrão básico de inclusão social necessário para reprodução física dos trabalhadores (MATHIS; NASCIMENTO; GOMES, 2010, p. 28)”.

fato, reforçado pela ideologia do consumo, o fordismo levou a manipulação constante da sociedade mercantil” (LINHART, 2007, p. 61).

O diferencial, porém, é que com o advento do neoliberalismo ocorreu uma intensificação dessa ação manipulatória que impôs socialmente uma “cultura” fundamentada no consumismo e que influenciou diretamente no comportamento e na constituição do perfil das novas gerações. Esse processo foi potencializado no imaginário popular pela ideologia neoliberal desenvolvida de forma articulada nos diversos níveis de sociabilidade existentes. Isso alterou substancialmente o metabolismo social, levando os indivíduos a associarem a sua realização social à capacidade de consumo dos bens e serviços produzidos pelo sistema. Na sociedade atual, os trabalhadores assumem como ideal de realização a conquista do “modo de vida burguês”, onde o fetiche do consumo tornou-se quase que uma unanimidade, passando a “ser” o sinônimo de ascensão social e de realização de vida pessoal.

Com a grande indústria surgem produtos destinados ao consumo de massa, o que torna necessário um aparato especial a fim de que esses produtos sejam consumidos. Para Lukács, todo o sistema de manipulação surgiu dessa necessidade do consumo de massa e depois se estendeu à sociedade em geral, até mesmo à política. Esse mecanismo domina todas as expressões da vida social, desde as eleições para presidente até o consumo de gravatas e cigarros (ALCANTÂRA, 2014, p. 163)

Desta forma, a intensificação da manipulação foi um fator determinante para constituição do perfil das novas gerações de trabalhadores, inclusive dos eletricitários. O incremento da manipulação capitalista foi tratado de forma mais conceitual e pioneira na década de 1960 pelo filósofo húngaro György Lukács, que morreu em 1971. Na sua análise do estágio que o capitalismo havia alcançado naquele momento da história, o autor destaca como a ação manipulatória fora aprofundada no período do *Welfare State*, visando criar condições necessários para ampliação do consumo dos bens e serviços produzidos em larga escala pelo

fordismo do pós-guerra. Lukács descreve com precisão como a manipulação social havia se aprofundado na década neste período, especialmente pelo uso do *marketing* publicitário desenvolvido pelos grandes conglomerados comerciais.

Se na década de 1960 Lukács apontava com veemência o aprofundamento do caráter manipulatório que o capitalismo keynesiano alcançara, na atualidade neoliberal essa constatação aparece de forma muito mais visível e contundente ainda. Esse processo foi potencializado nas últimas décadas pelo aparelhamento da maioria dos mecanismos de controle ideológico da sociedade em favor do capital. A ponta de lança dessa ofensiva capitalista foi o avanço do neoliberalismo que se impôs culturalmente na sociedade, influenciando de forma determinante na constituição do perfil consumista e individualista das novas gerações:

Estamos há quase cinquenta anos daquele momento e podemos dizer seguramente que esse controle da consciência continua muito presente, e de forma bem mais aguda. A ideologia tem aqui um papel fundamental no sentido de manipular as consciências dos homens não apenas em relação ao consumo, mas a tudo o que possa contribuir positivamente para a reprodução do capital (ALCANTÁRA, 2014, p. 164).

Assim:

A sociedade age inevitavelmente sobre os indivíduos em sua interioridade, até nas formas mais íntimas de pensamento, de sentimento, de ações e reações e nesse permanente processo de interação entre indivíduo e sociedade se constitui a substância da individualidade humana, a personalidade como manifestação da interioridade do sujeito humano (COSTA, 2012, p. 48).

Para dar conta do aumento de produtividade alcançado no pós-guerra e da diminuição dos lucros do setor produtivo nas últimas décadas, foi necessário que parte dos assalariados fosse incorporada ao mercado consumidor. Essa “nova” classe de trabalhadores/consumidores que surgiu foi moldada ideologicamente e culturalmente desde muito cedo para o alinhamento com o pensamento neoliberal. O consumismo se tornou o nexo existencial para os homens e mulheres do capitalismo

moderno, embora apenas parte desses trabalhadores adquiram de fato essa capacidade econômica de consumo. A manipulação operada pelo “*marketing comercial*” e pela ação ideológica desenvolvida nos diferentes ambientes de sociabilidade nos últimos anos, atinge a todos (pobres, classe média, ricos). Embora a realização efetiva desse consumo se dê em níveis diferenciados entre esses estratos sociais, o consumismo passou a ser um ideal de vida comum para todos, sinônimo de status social e de realização pessoal.

A importância de um consumo de massa nesse campo cria um aparato ideológico muito extenso, que domina os órgãos da opinião pública, cujo ponto central de motivação é o consumo de prestígio, que toma forma como meio de criar a “imagem”, como indução a ela; ou seja, a pessoa se veste, fuma, viaja, tem relações sexuais não por causa dessas coisas em si e por si, mas para aparentar no ambiente em que vive a “imagem” de certo tipo de pessoa que é apreciada como tal (LUKÁCS, 2013, p. 716-717)

Como já vimos, o caráter manipulatório do capitalismo está implícito na sua lógica de funcionamento, é inerente a ele. No capítulo I do Livro I de “O Capital” Marx descreve detalhadamente como a “mercadoria” exerce seu fetiche sobre os homens e mulheres na sociedade capitalista, um resultado direto da manipulação ideológica, inerente ao sistema. A diferença na atualidade é que essa manipulação se intensificou sobremaneira, estendendo-se para além do plano econômico, envolvendo de forma articulada as demais dimensões da vida societária (política, religião, educação, família, lazer, entre outras). A fim de influenciar ainda mais as mentalidades e o cotidiano dos indivíduos, o capital deliberadamente buscou alcançar o controle quase que pleno dos meios de comunicação e dos aparelhos de formação da opinião pública com vistas a intensificar sua ação manipulatória.

Para disseminar a ideologia neoliberalizante a fim de atender seus interesses, o sistema aparelhou os governos nacionais, as instituições e as grandes mídias sociais. Isso possibilitou entre outros, direcionar o ensino desenvolvido nas escolas

de forma a incentivar o espírito competitivo e individualista entre os alunos; impor às empresas “novas” formas de gestão do trabalho mais flexíveis e impor às diversas instituições sociais uma orientação neoliberal no desenvolvimento de suas ações. Um exemplo disso são as lideranças religiosas de várias igrejas que foram convencidos pela ideologia do sistema a adotar em suas pregações o discurso de que o êxito financeiro pessoal é o resultado direto de uma “benção divina”, que somente pode ser alcançada pelo esforço profissional e pelo pagamento de dízimos e doações à igreja. Assim, diversas instituições e lideranças mesmo que inconscientemente, agiram de forma articulada e simultânea em favor do ideário neoliberal, facilitando a cooptação e o aprofundamento da dominação capitalista sobre a subjetividade humana da maioria dos homens e mulheres da atualidade.

Assim, é inútil lamentar a crise das instituições de enquadramento, como família, escola, organizações sindicais e políticas, ou chorar a decadência da cultura e do saber ou o declínio da vida democrática. É melhor tentar compreender como todas essas instituições, valores e atividades são hoje incorporados e transformados no dispositivo de desempenho/gozo, em nome de uma “modernização”; é melhor examinar de perto todas as tecnologias de controle e vigilância de indivíduos e populações, sua medicalização, o fichar, o registro de seus comportamentos, inclusive os mais precoces; é melhor analisar como disciplinas médicas e psicológicas se articulam com o discurso econômico e com o discurso sobre segurança pública para reforçar os instrumentos de gestão social (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 375).

Exercer o domínio ou influência política dos diversos instrumentos ideológicos sociais foi estratégico para a disseminação do ideário neoliberal. As principais instituições representativas do capital internacional pressionaram as nações endividadas e mais dependentes a flexibilizarem suas economias nacionais, privatizarem os serviços públicos, retirarem direitos trabalhistas, entre outros. Esse processo foi facilitado pela eleição de políticos financiados pelo sistema, que se comprometiam em atuar favoravelmente ao ideário neoliberal votando e indicando diversos representantes do capital para funções estratégicas nas estruturas

governamentais dos seus países. O exemplo mais recente disso é a nomeação de Paulo Guedes¹⁷ para o superministério econômico de Jair Bolsonaro, sendo que o mesmo foi indicado antecipadamente ainda no primeiro turno das eleições de 2018, como forma de “acalmar o mercado financeiro”. Outro exemplo de nomeação de representantes alinhados ao mercado financeiro nacional e internacional para funções estratégicas nos governos brasileiros refere-se a Henrique Meireles¹⁸, que ocupou seguidamente cargos estratégicos nos governos Lula, Dilma e Michel Temer.

Como já destacamos anteriormente, além da influência econômica e política junto aos governos nacionais, o capital cooptou setores estratégicos para disseminação de sua ideologia. A seguir, detalharemos melhor a forma como o ideário neoliberal influenciou a religião, a educação e o ambiente laboral das empresas no Brasil. O aparelhamento das religiões para o exercício da manipulação social não é novidade, ao longo da história quase sempre serviram como instrumentos ideológicos de validação do modo de produção vigente. Produzida socialmente pelos homens a religião serve como ferramenta de dominação, provavelmente em razão do seu caráter universalista e de sua ação direta sobre a subjetividade humana, o que facilita o processo de alienação do ser social. Neste sentido, não é a religião que faz os homens, mas os homens é que fazem a religião e por vezes a utilizam como mecanismo de dominação social. Marx descreve com precisão o caráter alienante e ideologizador das religiões ao longo da história.

¹⁷ O economista Paulo Roberto Nunes Guedes é Mestre em Economia pela Universidade de Chicago onde foi diplomado em Ph.D. Atuou como professor em diversas instituições de ensino superior, com destaque para PUC do Rio de Janeiro e na Fundação Getúlio Vargas (FGV). Foi um dos fundadores do Banco Pactual e diretor dos fundos de investimentos, além de participar de conselhos de administração de várias empresas. Foi nomeado em 2019 pelo presidente eleito Jair Bolsonaro para o Superministério econômico, criado pela fusão dos ministérios da Fazenda, do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e da Indústria, Comércio Exterior e Serviços.

¹⁸ Henrique Meireles iniciou sua carreira em 1974 no *BankBoston*, onde trabalhou por 28 anos. Em 1984, por indicação de um membro do conselho do *BankBoston*, Meirelles cursou o *Advanced Management Program* (AMP) pela Universidade de Harvard (*Harvard Business School*), um curso que prepara executivos para assumir a presidência de grandes corporações. No Brasil, Meirelles foi presidente do *BankBoston* no país, cargo que ocupou por 12 anos. Em 1996, Meirelles mudou-se para *Boston*, nos Estados Unidos e assumiu o cargo de Presidente e COO do *BankBoston* mundial até 1999. Aposentado em 2002, voltou ao Brasil se elegeu deputado federal mantendo fortes ligações como o mercado financeiro internacional e nacional. Em 2003 foi nomeado pelo presidente Lula para o cargo de presidente do Banco Central do Brasil, cargo que ocupou por 8 anos. Em 2011 assumiu o Conselho Público Olímpico a fim de coordenar os investimentos para a realização dos Jogos Olímpico do Rio de Janeiro (cerca de R\$ 30 milhões). Em 2016 assumiu o cargo de Ministro da Fazenda e da Previdência Social no governo de Michel Temer, função que ocupou até maio de 2018 quando se desincompatibilizou a fim de disputar as eleições presidenciais do mesmo ano.

Este é o fundamento da crítica irreligiosa: o homem faz a religião, a religião não faz o homem. E a religião é de fato a autoconsciência e o autossentimento do homem, que ou ainda não conquistou a si mesmo ou já se perdeu novamente. Mas o homem não é um ser abstrato, acorrido fora do mundo. O homem é o mundo do homem, o Estado, a sociedade. Esse Estado e essa sociedade produzem a religião, uma consciência invertida do mundo, porque eles são um mundo invertido. A religião é a teoria geral deste mundo (...) Ela é a realização fantástica da essência humana, porque a essência humana não possui uma realidade verdadeira. (...) A religião é o suspiro da criatura oprimida, o ânimo de um mundo sem coração, assim como o espírito de estados de coisas embrutecidos. Ela é o ópio do povo (MARX, 2010, p. 145).

Apesar do uso manipulatório da religião dar-se historicamente de forma mais explícita no período medieval onde vinculava-se formalmente ao Estado Monárquico, legitimando-o, ela continua exercendo um papel preponderante na formação das consciências humanas em favor do sistema vigente da atualidade. A diferença é que agora ela age sobre a consciência humana de forma mais camuflada e sutil. A religião tem a capacidade de operar e influenciar os homens nas suas mais diferentes instâncias de sociabilidade, desde a constituição de “uma visão de mundo” até na determinação de “comportamentos e assuntos do cotidiano”. Via de regra sua ação quase sempre reforça a ordem capitalista vigente, na medida em que na prática possui interesses comuns aos do sistema, ou seja, a constante busca por dinheiro, poder e dominação social. A religião serve assim, como importante instrumento de alienação na atualidade, não sendo capaz de promover a efetiva emancipação do ser social a que se propõe em seu discurso.

A alienação religiosa, assim como todas as outras formas alienadas de vida do homem que tem como fundamento a defesa dos seus próprios interesses egoístas, só terá uma solução real quando houver uma “revolução social que subverta efetiva e radicalmente as bases reais da vida social dos homens”, ou seja, quando acontecer a verdadeira emancipação humana (ALCANTÂRA, 2014, p. 85).

De certa forma, historicamente as religiões foram se adaptando ao sistema, seja por interesse ou pelo encantamento ao seu ideário. Na atualidade atuam como correia de transmissão da cultura neoliberal, especialmente por reforçarem o discurso centrado na valorização do “ter” em detrimento do “ser”. A religião sempre corroborou na formação do caráter e do comportamento dos indivíduos de todas as gerações, daí seu papel estratégico para a manipulação capitalista. As pregações disseminadas atualmente pela maioria dos líderes religiosos das igrejas neopentecostais e também de outras denominações religiosas fundamentam-se em teologias que vinculam o sucesso profissional e financeiro a uma “dádiva divina”, que somente será alcançada mediante uma generosa contrapartida à “igreja”. Um exemplo é a teologia da “prosperidade”¹⁹, uma das mais difundidas e disseminadas pela maioria dos líderes religiosos de diversas igrejas cristãs.

Para um deus que se localiza no peito, provavelmente do lado esquerdo, exigindo “o tudo”, o fiel doador, bem sabe que, se continuar dando – mais ainda em sacrifício – terá a possibilidade de se manter no vínculo, pois, de outra forma, não se recebe. O que foi dado volta e, segundo a fé neopentecostal, em “dobro”. (...) A representação do divino assim concebido no Neopentecostalismo e, mais especificamente, na expressão religiosa aqui pesquisada – Igreja Internacional da Graça de Deus –, revela que nada é contraditório na relação Deus e dinheiro, na medida em que este – o dinheiro – é consagrado, depositado em altar e, em seguida, consumido como oferta de sacrifício (SILVA, 2008, p. 183-184)

Outra área estratégica onde houve uma intensificação da ação manipulatória capitalista nas últimas décadas, foi a educação pública e privada, especialmente a partir da década de 1980. Neste período os organismos internacionais capitalistas passaram a pressionar ainda mais os governos nacionais, impondo diretrizes educacionais voltadas a atender as demandas do mercado. Esse processo em muito

¹⁹ Considerado o pai da “Teologia da Prosperidade”, Kenneth Hagin, nascido em 1917 nos EUA defendia que o núcleo central dessa teologia baseia-se em dois eixos temáticos: “saúde e prosperidade”, sendo o alcance deles diretamente proporcional à doação financeira feita à Igreja pelos fiéis, especialmente na forma de oferta (doação) ou dízimo (SILVA, 2008).

corroborou para a constituição do “novo” *ethos* social dos trabalhadores da atualidade. No Brasil, por exemplo, no início da década de 1990 houve um processo de adequação do sistema educacional às diretrizes neoliberais, exigindo a formação de uma força de trabalho adequada às empresas de caráter mais flexível. Assim, a cultura neoliberalizante gradativamente foi incorporada pelos profissionais da educação, passando a ser disseminada aos alunos de todos os níveis escolares, desde suas infâncias. Tanto no ensino tradicional como no ensino profissionalizante criou-se a falsa ideia de que a qualificação escolar seria o sinônimo de “garantia de emprego”. “É o caso por exemplo, da educação e da formação profissional, vistas como escudos que protegem do desemprego e aumentam a “empregabilidade”” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 213).

Atualmente, o modelo educacional vigente no país encontra-se plenamente alinhado ao ideário neoliberal. Essas orientações foram sendo implementadas de forma mais efetiva ao longo das últimas três décadas, sendo resultado de diretrizes educacionais contidas em documentos emitidos por instituições como o FMI, Banco Mundial, ONU, entre outras. O não cumprimento dessas metas dificulta e até impede o acesso a investimentos destes e de outros organismos internacionais. Estas instituições pressionam economicamente e politicamente os governos de países periféricos como o Brasil exigindo a modelagem de seus sistemas educacionais aos preceitos neoliberais. A formulação de documentos “orientativos”, a exemplo do “Consenso de Washington”, exigem a retirada do Estado da função de promotor da formação profissional, repassando essa atribuição à iniciativa privada, sob alegação que esta última, o faria “melhor”. Ao estado caberia basicamente a alfabetização dos alunos (BATISTA, 2011).

Foi especialmente durante o governo FHC²⁰, na segunda metade da década de 1990 que essa reformulação do ensino brasileiro ganhou força. O discurso reformista do governo encontrou amparo junto à população graças ao apoio da

²⁰ FHC – Fernando Henrique Cardoso - Após ocupar o cargo de Ministro da Fazenda do Governo de Itamar Franco entre 1993 e 1994, FHC foi eleito presidente do Brasil e governou o país entre 1995 e 2002. As principais marcas de seu governo foram a consolidação do Plano Real iniciado no governo de seu antecessor; uma profunda Reforma no Estado brasileiro e a privatização de diversas empresas estatais (telefonia, mineração, energia elétrica, entre outras). Foi o auge da chamada “era neoliberal” no Brasil.

grande mídia, que evidenciou com destaque os indicadores negativos da educação brasileira. A propaganda negativa atribuía o tímido desenvolvimento econômico e social do país aos baixos indicadores educacionais, destacando a alta taxa de analfabetismo e a pouca “qualificação” da força de trabalho disponível. Assim, a geração constituída a partir desse período, que atualmente possui entre 20 a 40 anos de idade, foi educada sob o discurso de que “somente a qualificação educacional e profissional poderia garantir a empregabilidade e o sucesso profissional e financeiro”. Na prática, porém, verificamos que “a economia das capacitações continua deixando a maioria para trás; o que é pior, o sistema educacional gera grande quantidade de jovens formados, mas impossíveis de empregar, pelo menos nos terrenos para os quais foram treinados” (SENNETT, 2006, p. 83).

Sob a orientação neoliberal, o governo federal e os governos estaduais diminuíram ainda mais os investimentos nos ensinos médio e superior, priorizando o ensino fundamental (alfabetização). Coube especialmente à iniciativa privada a oferta da educação profissionalizante que visava “treinar” os trabalhadores de acordo com as suas demandas mercadológicas²¹. A “mão invisível do mercado” passou a atuar mais fortemente nesse setor, privatizando indiretamente a educação profissionalizante. Ficou a cargo do Estado atuar nos segmentos onde a iniciativa privada não tinha interesse, como nos casos de necessidade de requalificação da força de trabalho desempregada a fim de reintegrá-la ao mercado ou nos casos do subsídio aos trabalhadores carentes (BATISTA, 2011).

Neste sentido, a escola reforçou o discurso neoliberal e auxiliou na construção de um “senso comum” fundamentado no mito de que somente a qualificação profissional obtida no ensino formal garantiria a “empregabilidade”. Esse discurso despreza o conhecimento tácito operário (experiência) adquirido ao longo da vida profissional dos trabalhadores. Na prática porém, o emprego depende muito

²¹ As demandas mercadológicas do neoliberalismo exigiram a constituição de uma “nova” força de trabalho, que exigiu “novos” trabalhadores caracterizados pela prevalência comportamental da individualidade, da concorrência, da polivalência, entre outros. Para um aprofundamento maior na compreensão de como se deu o processo de direcionamento da educação brasileira a partir da década de 1980, ler o livro “A ideologia da nova educação profissional no contexto da reestruturação produtiva” (BATISTA, 2011).

mais do aumento do volume da riqueza acumulada pelo sistema, que permite investimentos na ampliação da produção e consequentemente a geração de novos postos de trabalho. No capítulo XXIII de “O Capital”, Marx afirma que a geração de empregos no capitalismo dependerá principalmente dos níveis de acumulação que o sistema alcança (lei geral da acumulação capitalista). O discurso fundado na ideia de que o “aprimoramento educacional garante a empregabilidade”, na prática busca moldar o trabalhador às exigências mercadológicas da flexibilidade, adaptabilidade, polivalência, entre outras. A dinâmica atual exige um operário multifuncional, capaz de adaptar-se com facilidade à empresa flexível. A escola tem reforçado essa condição “*sine qua non*” para o trabalhador ser incorporado pelo sistema capitalista.

Habilmente o capital utiliza os sistemas educacionais formais das nações como espaço de manipulação, doutrinando ideologicamente os jovens e adolescentes ao ideário neoliberal. A escola também incentiva os alunos ao uso e manuseio das inovações tecnológicas (*smartphones*, *notebooks*, computadores, redes de comunicação, programas computacionais), facilitando em muito a adaptação da nova geração de trabalhadores ao ambiente de trabalho flexibilizado. A falsa ideia de que a aquisição do conhecimento cognitivo das inovações tecnológicas seria suficiente para adaptação dos trabalhadores ao ambiente laboral reestruturado das empresas flexíveis, como a Copel, tem encantado trabalhadores, patrões e até sindicalistas (SANTOS, 2009).

A cultura desenvolvida pelo ambiente escolar constituído no Brasil a partir da década de 1990 incentivou entre os estudantes a adoção de um comportamento cada vez mais competitivo, individualista e voltado à busca pelo “ideal de vida burguês”. A escola reforçou a ideia equivocada de que a realização humana depende exclusivamente da conquista de um “bom” emprego, capaz de aumentar os ganhos pecuniários e a capacidade de consumo e, ainda, que isso somente seria possível com o aprimoramento educacional. O neoliberalismo vendeu à sociedade a ideia de que a ampliação da capacidade de consumo dos bens e serviços é que determina o nível de realização social. Neste sentido,

O consumo vai se transformando, de acordo com a expressão de Veblen, cada vez mais numa questão de prestígio, de “imagem”, que o homem conquista ou preserva por meio daquilo que ele demanda para o seu consumo. Portanto, o consumo – analisado em primeiro plano e em escala maciça – não é dirigido tanto pelas reais necessidades, mas mais por aquelas que parecem apropriadas a proporcionar ao homem uma “imagem” favorável para sua carreira (LUKÁCS, 2013, p. 778).

As mudanças na legislação educacional implementadas pelo Estado brasileiro na década de 1990 alteraram substancialmente o ambiente escolar favorecendo a disseminação do ideário neoliberal junto aos alunos. Para isso, dificultou a interface entre ensino formal e ensino profissional na medida em que aumentou a influência do setor privado na educação, especialmente na profissionalizante. Neste processo, a educação formal reforça o “mito” de que a empregabilidade está condicionada apenas ao aprimoramento educacional. Na prática o que faz é “treinar” os estudantes para o domínio das novas tecnologias informacionais, moldando-os segundo um comportamento competitivo e individualista e reforçando entre eles a necessidade da flexibilidade funcional como requisito para obtenção de trabalho e crescimento profissional.

Como vimos até aqui, a manipulação aprimorou-se nas últimas décadas atuando simultaneamente e articuladamente nos diversos espaços de convivência social, constituindo-se na atualidade como a principal ferramenta de dominação/doutrinação do capital sobre os trabalhadores. As afirmações feitas por Lukács sobre o elevado estágio de manipulação do capitalismo keynesiano sobre a sociedade observados no início da segunda metade do século XX, seriam plenamente reforçadas caso o autor tivesse a oportunidade de observar a sociedade atual constituída pelo neoliberalismo. Potencializada exponencialmente, a manipulação sobre a subjetividade humana por parte do capital alcançou níveis inimagináveis e interfere diretamente na constituição do perfil dos novos trabalhadores do século XXI. Prevalece atualmente a cultura da competição e do individualismo visando à obtenção de ganhos financeiros cada vez maiores, na

medida em que isso representa “status social”, que é materializado pela capacidade de aquisição das mercadorias. Referindo-se às observações de Marx acerca da constante valorização do “ter” no sistema capitalista, Lukács afirma:

Não há necessidade de comentar que existe tal princípio comum entre o presente e passado da conduta capitalista. O que importa é que, desde que as linhas acima citadas foram registradas por escrito, o capitalismo fez enormes progressos na universalização do ter. Exatamente a importância extremamente intensificada do consumo e dos serviços no intercâmbio global de mercadorias deixa isso imediatamente evidente. Na vida cotidiana do trabalhador, o poder do ter não se mostra mais como um simples carecer, como influência sobre a vida normal de não ter os meios mais importantes para a satisfação cotidianamente necessária das necessidades, mas, pelo contrário, como poder do ter direito, como a competição com outros homens e grupos, na tentativa de aumentar o valor pessoal pela quantidade e qualidade do ter (LUKÁCS, 2013, p. 796).

A ideologia neoliberal moldou o caráter das novas gerações, dotando-as de uma prática comportamental notadamente individualista, consumista e competitiva. O discurso da “liberdade de mercado” foi massificado pelos meios de comunicação, pelos governos, pelas igrejas, pelos setores educacionais, entre outros, “o novo governo dos homens penetra até o pensamento, acompanha, orienta, estimula, educa o pensamento” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 325). O neoliberalismo impôs uma “nova” cultura para a sociedade, disseminada tanto pela atuação sobre o ordenamento da economia mundial, como por uma intervenção direta na cotidianidade humana. Agindo articuladamente e simultaneamente nestas duas esferas da sociabilidade humana, o sistema manipulou e influenciou de forma determinante a constituição do perfil das novas gerações de trabalhadores. Esses jovens operários encontram-se plenamente alinhados com o sistema neoliberal, em razão da condição alienada a que foram induzidos.

Na verdade, sob o capitalismo tardio, a manipulação torna-se nexos essencial do metabolismo social, penetrando os vários poros da vida cotidiana. A manipulação torna-se a matriz estruturante e estruturadora da alienação em sua forma intensa e ampliada, contribuindo, deste modo, para a desefetivação do ser genérico do homem. (ALVES, 2010, p. 57)

Ao desenvolver sua análise acerca do funcionamento do capitalismo do século XIX, Marx já nos indicava como se dava a relação dialética entre infraestrutura e superestrutura, como a produção e reprodução da vida material fundamentavam a constituição das demais dimensões da sociedade (religiosa, jurídica, educacional, política, social). A economia assim é a infraestrutura (base) na qual se assenta a sociedade e, as relações sociais, políticas e jurídicas referem-se mais à dimensão da superestrutura. Neste sentido, é possível afirmar que existe uma vinculação entre a superestrutura e a base material na qual se assenta toda a organização social capitalista²². De certa forma, é a economia que hegemonicamente organiza a sociedade capitalista em torno de si, levando as estruturas sociais a se subordinarem à estrutura econômica no processo de determinação das formas de consciência estabelecidas na sociedade. Isso determina o caráter fundante e central do “trabalho” no processo de constituição do ser social. Assim, a transformação nas relações de produção, especialmente do trabalho humano leva à alteração da superestrutura. Dialeticamente falando, o oposto também é válido, a manipulação capitalista sobre os elementos da superestrutura altera as relações de produção e estabelece novas formas de consciência. Assim,

(...) na produção social da própria existência, os homens contraem relações determinadas, necessárias, independentes de sua vontade; essas relações de produção correspondem a um grau determinado de desenvolvimento de suas forças produtivas materiais. A totalidade dessas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e à

²² Apesar da “superestrutura” a que Marx se refere guardar diferenças em relação à atualidade, pensamos ser possível tal analogia já que na essência referem-se ao mesmo modo de produção: o capitalista.

qual correspondem formas sociais determinadas de consciência. O modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual. [...] A transformação que se produziu na base econômica transforma mais ou menos lenta ou rapidamente toda a colossal superestrutura. Quando se consideram tais transformações, convém distinguir sempre a transformação material das condições econômicas de produção – que podem ser verificadas fielmente com a ajuda das ciências naturais – e as formas jurídicas, políticas, religiosas, artísticas ou filosóficas, em resumo, as formas ideológicas sob as quais os homens adquirem consciência desse conflito e o levam até o fim (MARX, 2008, p. 47-48).

O aprofundamento da manipulação neoliberal acelerou ainda mais o desmonte do trabalhador enquanto ser social. Além da sua função histórica de produtor de mercadorias e serviços, uma parcela de trabalhadores foi incorporada no consumo dos excedentes produzidos, especialmente ao assumir para si o ideal de vida e o comportamento aburguesado, fundamentado pelo consumismo. A cultura do “ter” passou a dar o sentido à vida, tornando esses trabalhadores ainda mais alienados, ou seja, a intensificação da manipulação capitalista busca desconstruir o sujeito histórico e protagonista das transformações sociais a que Marx se referia, a classe operária. Como esse sujeito social torna-se apenas um mero produtor e consumidor das mercadorias produzidas pelo sistema, independentemente do valor de uso que elas possuam, tende a tornar-se cada vez mais estranhado em relação ao trabalho e a vida. Ao final se frustrará, já que na prática jamais obterá as condições econômicas plenas para adquirir a variedade de mercadorias criadas e produzidas pelo capitalismo e nem isso, pode realizá-lo efetivamente.

O capitalismo manipulatório busca assim, transformar cada vez mais os trabalhadores em mecanismos de (re) produção do sistema, meros produtores e compradores de bens e serviços, alienados e limitados em desenvolver uma efetiva consciência de classe que os leve a uma ação coletiva transformadora. A individualização e ideologização do consumo, ideal de vida da maioria dos novos trabalhadores, impede o desenvolvimento de uma consciência de classe efetiva por parte deles. O operário, potencialmente protagonista das transformações sociais

segundo Marx, ao se dessubjetivar perde capacidade de resistência e de ação e tende a tornar-se cada vez mais apenas um colaborador para acumulação capitalista. Na busca pela lógica de “vida burguesa”, o trabalhador é enganado pela manipulação, induzido à compulsão pelo consumo exacerbado das mercadorias que o torna cada vez mais alienado socialmente. E mesmo quando consegue realizar parcialmente esse consumo ele se frustra, pois descobre que isso não o realiza e nem o humaniza plenamente.

Portanto, o efeito sobre o homem está direcionado primordialmente para que ele acredite que a aquisição das respectivas loções capilares, gravatas, cigarros, automóveis, etc., que frequentar determinados balneários, etc. faz com que ele seja considerado como personalidade autêntica, reconhecida pelo seu entorno. Neste caso, a questão primordial não é, portanto, a exaltação das mercadorias, como ocorria originalmente na exaltação dos anúncios publicitários, mas pelo prestígio pessoal que será proporcionado ao comprador com sua aquisição (LUKÁCS, 2013, p. 798).

O entendimento de como se constituiu o perfil dos novos trabalhadores passa pela compreensão do meio ao qual eles estão inseridos e das interações a que foram submetidos historicamente. É neste sentido que Lukács propõe a busca por uma leitura da totalidade humana a partir da análise ontológica da vida cotidiana do ser social. "A vida cotidiana ou cotidianidade é, para Lukács, o ponto de partida a partir do qual ele constrói geneticamente a ontologia." (ALVES, 2010, p. 34). Esse pressuposto é determinante para a compreensão e formulação de uma crítica adequada à ação manipulatória do capital sobre a sociedade na atualidade, que tanto influenciou a formação do caráter da nova geração de trabalhadores. É por meio das relações cotidianas que os homens interagem com o mundo e constroem seu processo histórico e material,

(...) não se pode esquecer que, onde quer que a atividade cotidiana seja regulada por tradição, usos, costumes, etc.,

essas sanções se revestem da maior importância prática, mesmo quando se exprimem unicamente na opinião pública do ambiente mais próximo, isto é, daquele ambiente que é extremamente importante para o funcionamento sem atritos da vida cotidiana” (LUKÁCS, 2013, p. 690).

Segundo a forma de análise marxiana para uma melhor compreensão da totalidade histórica devemos partir da análise do singular para o complexo, e não o contrário. É nessa linha que desenvolvemos a presente pesquisa, buscando apreender os resultados da intensificação da manipulação capitalista sobre a subjetividade humana, imposta articuladamente pelo sistema nas últimas décadas. Ao disseminar sua ideologia, o neoliberalismo criou uma “nova” cultura societária, alicerçada no individualismo, na competição e na “compulsão” ao consumo das mercadorias, independente da sua real necessidade. Esse processo influenciou diretamente na constituição do perfil dos jovens trabalhadores, moldando o caráter das novas gerações caracterizado pelo pleno alinhamento com o ideário neoliberal.

III – O aprofundamento da manipulação no interior das empresas: do fordismo ao toyotismo

Vimos até aqui como a manipulação capitalista atuou de forma articulada nos últimos anos nos diversos ambientes da sociabilidade humana. Porém, como o ambiente de trabalho é um local historicamente privilegiado de atuação do capital, foi nele que a manipulação se deu de forma muito mais intensa e requintada, aprofundando ainda mais o comportamento competitivo e individualista entre os trabalhadores. Isso porque, como a capacidade de consumo foi “ungida” como a principal forma de efetivação social, os trabalhadores passaram a se preocupar cada vez mais com os aumentos salariais visando obter o dinheiro necessário para realização desse consumo. Como a forma mais privilegiada de obtenção de

melhorias salariais nas empresas é a ascensão na hierarquia empresarial, a competição entre os trabalhadores acirrou-se sobremaneira. Mas, para que possamos entender as principais características e os níveis da manipulação no interior das empresas sobre os trabalhadores na atualidade, faz-se necessário compreender como se deu esse processo no modelo de organização da produção anterior, o fordismo/taylorismo.

Com o término da Segunda Guerra aumentou a pressão social sobre os governos das principais nações destruídas pela guerra para que retomassem as atividades econômicas quase paralisadas pelo conflito mundial. Havia a necessidade de reativar a produção capitalista com vistas a possibilitar geração de empregos e a reconstrução do “Velho Mundo”. Diversas forças pressionavam esses governos a intervir na economia, com destaque para a falta de confiança do setor privado que diminuiu significativamente investimentos, para as altas taxas de desemprego, para o aumento da inquietação social, para pressão do movimento sindical organizado que temia o retorno do desemprego e do desabastecimento da década de 1930, para o avanço do socialismo soviético que oferecia uma alternativa de organização societária ao capitalismo, entre outros. Juntos, esses e outros fatores pressionaram as nações capitalistas a adotarem ações e diretrizes embasadas pelo keynesianismo, tendo o Estado como principal instrumento de intervenção nas economias nacionais.

Simultâneo a essa ação governamental, no interior das fábricas ocorria o aprimoramento dos processos produtivos, fundamentados no aperfeiçoamento e na intensificação do modelo fordista de organização da produção. Os primeiros setores influenciados por essas diretrizes foram as indústrias produtoras de aço, de eletrodomésticos e de automóveis, que tinham como destino final de seus produtos o abastecimento da Europa e do Japão, em fase de reconstrução. Em razão disso,

(...) o estado teve de assumir novos (keynesianos) papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve de ajustar as velas em certos aspectos para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura; e o trabalho

organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados e nos processos de produção (HARVEY, 1993, p. 125).

As inovações tecnológicas desenvolvidas durante a guerra, foram adaptadas e incorporadas ao sistema produtivo aumentando a produtividade. A intensificação do uso da maquinaria deslocou várias das habilidades manuais dos trabalhadores para as máquinas, diminuindo custos operacionais, aumentando a produção e a lucratividade capitalista. Outro aspecto da ação fordista no interior das empresas foi o aprimoramento do “parcelamento das tarefas”, que simplificou o trabalho e barateou o custo da força de trabalho (salários). O aprofundamento da divisão do trabalho restringiu a compreensão da totalidade do processo produtivo para maioria dos trabalhadores. Apenas um grupo restrito de operários manteve o conhecimento da totalidade do processo produtivo, sendo normalmente designados para a função de supervisão. Esses trabalhadores (supervisores) exerciam em nome do capital um poder coercitivo sobre os demais. O fordismo impôs ao operariado, a ideia de que seria “natural” a divisão entre o “trabalho intelectual” e o “trabalho manual”. O parcelamento da produção e a “rigidez” dos controles eram as principais características das empresas fordistas até o início da década de 1980.

Os idealizadores desse modelo produtivo não queriam simplesmente cercear a criatividade dos trabalhadores, acreditavam que com isso aumentariam a produtividade, já que para eles essa criatividade ocorria de forma desorganizada e aleatória. Defendiam que seria mais produtivo para a indústria se os trabalhadores manuais seguissem rigidamente as orientações prévias e se preocupassem apenas com a execução de suas tarefas. Apesar da ação fordista na tentativa de “cerceamento” da elaboração de inovações por parte dos trabalhadores, a criação é uma característica inerente ao ser humano e, por isso, os operários desenvolviam mecanismos de resistência e propunham diversas alterações nos processos de produção. “Por mais que se tentasse cercear a criação dos trabalhadores, eles não deixavam de imprimir o seu traço pessoal, de inserir a sua ‘fisionomia’ própria, de manifestar suas idiossincrasias seja nos produtos seja nos processos”

(BIANCHETTI, 1999, p. 136). Além de que, a lógica capitalista historicamente sempre buscou se apropriar das ideias que possibilitassem o aumento da produtividade e da lucratividade.

O fordismo se caracterizou principalmente pela produção em massa, pela constituição de grandes estoques, pela separação entre trabalho manual e intelectual, pelo parcelamento do trabalho, pela repetição e pela mecanicidade na execução das atividades laborais. A esteira rolante idealizada por Ford foi adaptada à linha de montagem das indústrias aprimorando o controle do tempo gasto nas tarefas, diminuindo a ociosidade (tempo de trabalho morto) dos trabalhadores. Abreviou o intervalo entre uma atividade laboral e outra, racionalizando e organizando as atividades de forma a obter o máximo de produtividade e de mais valia (ZUBOFF, 1994, p. 81-82). Por meio do parcelamento do trabalho, do controle rigoroso da produção e do aumento da velocidade na execução das tarefas, o capital intensificou sua manipulação sobre o operariado. Para isso, agiu de forma coercitiva e por vezes até “violenta”, reforçando mais uma de suas características históricas elementares:

Em *O Capital* encontramos muitas situações analisadas por Marx em que aparece a relação entre economia e violência, de modo explícito ou camuflado, manipulado por formas ideológicas. Analisando os diferentes momentos da “acumulação primitiva”, por exemplo, Marx diz que todos eles “utilizaram o poder do Estado, a violência concentrada e organizada da sociedade, para ativar artificialmente o processo de transformação do modo feudal de produção em capitalista e para abreviar a transição (ALCANTARA, 2014, p. 132).

A exploração do homem pelo homem por si só consiste numa prática coercitiva, presente na maioria dos modelos de organização societária conhecidos. Impõe-se historicamente na forma de violência física ou psíquica, operando por meio da coerção ou do convencimento: “A legislação sobre o trabalho assalariado, desde sua origem cunhada para exploração do trabalhador e, à medida de seu desenvolvimento, sempre hostil a ele, foi iniciada na Inglaterra, em 1349, pelo

Statute of Labourers (Estatuto dos Trabalhadores) de Eduardo III” (MARX, 2013, p. 809). Apesar do abrandamento da ação coercitiva no período fordista em relação às condições de trabalho observadas nos primórdios do capitalismo, ela se deu determinada pelo ritmo frenético imprimido na produção. Na atualidade essa coerção também ocorre, porém manifesta-se mais como uma “violência psicológica” do que física. As empresas modernas aperfeiçoaram e intensificaram essa manipulação a partir da substituição da rigidez fordista por uma gestão mais caracterizada pela flexibilidade.

Com o enfraquecimento do keynesianismo a partir da década de 1970 e com o surgimento do neoliberalismo, tornou-se “necessário” adequar o fordismo à realidade econômica capitalista. Formas alternativas de organização da produção passaram a ser elaboradas e testadas em várias partes do mundo, visando substituir o modelo vigente que dava nítidos sinais de esgotamento. O caminho definido para superação do fordismo fundamentou-se basicamente no investimento nas novas tecnologias computacionais e na adoção de um novo modelo de gestão empresarial. Isso permitiu a informatização e a automação dos processos, equipamentos e máquinas e a aplicação de formas mais flexíveis para organizar a produção e aumentar a produtividade.

A barreira científica e tecnológica que obrigava Fayol, Taylor e Ford a buscarem alternativas, via racionalização do trabalho, à pressão do capital para reduzir os tempos de circulação – recordando que neles se incluem os tempos de “calcular, pesar, medir” – somente agora, com o desenvolvimento dos primeiros computadores, começava a ser ultrapassada (DANTAS, 1999, p. 232).

Assim, o incremento tecnológico, a redefinição dos processos de trabalho e a mudança na forma da gestão das empresas foram as principais características desse movimento. Segundo Alves (2002), as ações de mundialização do capital desencadeadas pela crise de 1970 levaram a chamada “III Revolução Tecnológica”, caracterizada fundamentalmente pelo papel preponderante desempenhado pelos

sistemas computacionais. A crise capitalista e o esgotamento do modelo de organização da produção fordista obrigaram o Capital a buscar alternativas para sua reformulação e aperfeiçoamento, visando garantir a manutenção da sua reprodução e a ampliação da sua acumulação (BIANCHETTI, 1999, p. 134).

No início da década de 1980 as principais nações capitalistas intensificaram o processo de “substituição” do fordismo por um padrão de acumulação mais flexível. Esse “novo” sistema dava maior maleabilidade aos processos de produção e de gestão das empresas, criando mecanismos inovadores que possibilitaram uma participação maior e mais direta dos trabalhadores na definição dos processos de trabalho. Assim, o “novo” modelo rompia com a principal característica do modelo fordista/taylorista, a rigidez do processo produtivo: “a acumulação flexível como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo” (HARVEY, 1993, p.140). E ainda,

Entre as principais características do sistema flexível pode-se destacar a fabricação de produtos versáteis e de qualidade, não-rígidos, pouco ou nada padronizados; máquinas e ferramentas flexíveis e homens flexíveis; aproximação da concepção, execução e controle; incorporação da competência humana no trabalho; trabalho coletivo, organização em grupos ou ilhas; redução da hierarquia gerencial e desverticalização organizacional; descentralização baseada na cooperação e relação estreita entre comprador e fornecedor (*just-in-time*) (VIEIRA; GARCIA, 2004, p. 4).

Apesar da mudança ocorrida na forma de organizar a produção na maioria das empresas, é preciso cautela na sua análise, o surgimento desse modelo alternativo mais flexível não representou a substituição e nem o fim das práticas fordistas/tayloristas. A transição do “antigo” modelo para o “novo” modelo não provocou uma “ruptura” brusca e nem total com a maioria das antigas práticas no sistema produtivo das empresas. Podemos até afirmar que, a chamada “acumulação flexível” caracteriza-se muito mais por uma continuidade do que por um rompimento

com o velho modelo, já que na prática ela também busca aprimorar o incremento da produtividade defendido por Ford e Taylor: “No entanto, parece de fato importante acentuar o grau até o qual a acumulação flexível tem de ser considerada uma combinação particular e, quem sabe, nova de elementos primordialmente antigos no âmbito da lógica geral da acumulação do capital” (HARVEY, 1993, p. 184).

Desta forma, a flexibilização da produção aperfeiçoou o sistema produtivo, ampliando sua produtividade e melhorando a qualidade das mercadorias e serviços produzidos. Em última análise, o novo modelo reveste-se de um fordismo/taylorismo em novas bases, viabilizado pela intensificação no uso das Tecnologias de Informação (TI's) e pelo aprofundamento da manipulação da subjetividade dos trabalhadores por parte do capital. Esse modelo flexível de organização da produção tem como principal característica o papel participativo desempenhado pelos trabalhadores, que passa a ser um elemento determinante para a elaboração do processo produtivo. O toyotismo²³ refere-se a um dos principais modelos adotados mundialmente pelas empresas flexibilizadas, especialmente no Brasil.

Desse modo, uma característica central do toyotismo é a vigência da “manipulação” do consentimento operário, objetivada em um conjunto de inovações organizacionais, institucionais e relacionais no complexo de produção de mercadorias, que permitem “superar” os limites postos pelo taylorismo-fordismo. É um novo tipo de ofensiva do capital na produção e reconstitui as práticas tayloristas e fordistas na perspectiva do que poderíamos denominar uma *captura da subjetividade operária pela produção do capital* (ALVES, 2000, p. 38-39).

²³ O toyotismo é um sistema de organização da produção desenvolvido entre 1948 e 1975 pelo engenheiro *Taiichi Ohno*, vice-presidente da empresa japonesa *Toyota Motor Company* no Japão e que, implantou mudanças significativas na forma de produção desta empresa buscando substituir o modelo de produção fordista/taylorista por um modelo baseado na “co-gestão e na participação” de todos no ato de “pensar e executar” o processo produtivo, que deveria ser o mais racional e enxuto possível. O sistema Toyota busca dar respostas imediatas às demandas do sistema produtivo, trabalhando com o conceito de estoques mínimos e operacionalização em tempo real. O toyotismo também é conhecido por “ohnismo” em homenagem ao seu criador (GOUNET, 1999). Portanto, o “toyotismo” é um modelo de transição entre a produção em massa padronizada e uma organização de trabalho mais eficiente, caracterizada pela introdução de práticas artesanais, bem como pelo envolvimento de trabalhadores e fornecedores em um modelo industrial baseado em linhas de montagem. (CASTELLS, 1999, p. 188).

Como o Japão foi uma das nações pioneiras no desenvolvimento do modelo da “empresa flexível” tendo na fábrica da Toyota seu principal laboratório, o “novo” modelo de organização da produção desenvolvido nesse ambiente foi inicialmente batizado de “Sistema Toyota de Produção” e mais tarde popularizou-se como “toyotismo”. Esse modelo foi um dos mais disseminados e implementados em várias regiões do mundo, inclusive no Brasil. Várias pesquisas desenvolvidas nos últimos anos e que abordam o tema da “reestruturação produtiva” demonstram a amplitude mundial que esse modelo alcançou: “Ressalte-se que o “modelo” não remete à existência de estruturas fixas e compartimentalizadas de funcionamento da acumulação capitalista, seja isto no Japão ou em outro país” (SANTOS, 2001, p. 16).

Isso não significa dizer que todas as empresas adotaram ortodoxamente o toyotismo nas suas reestruturações produtivas. Na prática porém, ao flexibilizarem sua produção e gestão fundamentaram-se nas ideias básicas de *Taiichi Ohno*, idealizador do Sistema Toyota. Dentre as principais características do toyotismo estão a “cooptação” da força de trabalho por meio do “convencimento”, a prática da chamada “administração participativa”, o trabalho em equipe, as premiações por produtividade, o controle de estoques, a aplicação de remunerações variáveis e a meritocracia. Estas são as bases do modelo de “empresa flexível”. Outras características específicas do sistema japonês, tais como: *kaisen*, *just in time*, *kanban*, etc., podem ser consideradas “contingentes” ou periféricas e, necessariamente não estão presentes nos demais modelos produtivos flexíveis. Apesar das diferenças entre os vários modelos de empresas flexibilizadas, o nexo existencial entre os diferentes sistemas adotados é a intensificação da “manipulação” e a “captura” de aspectos da subjetividade laborativa, característica principal do toyotismo. É nisso que consiste o “espírito toyotista”.

A palavra de ordem é a modernização tecnológica, com produção de pequenos lotes, polivalência e trabalho em equipe. Enfim, é a era das novas formas de gestão de inspiração japonesa, da qualidade total, do novo designer, do operador multifuncional – cooperador e participativo com o

projeto da empresa, competitivo com os colegas (OLIVEIRA, 2004, p. 14).

Com a diminuição continuada das taxas de lucros tornou-se “crucial” flexibilizar o sistema de produção das empresas, diminuir custos, aumentar as quantidades produzidas e aumentar a quantidade de mercadorias vendidas, buscando manter e até ampliar os níveis de lucros obtidos. Fundamentado na aplicação dos “conceitos da qualidade” e da intensificação do uso das “tecnologias de informação” (TI’s), o toyotismo levou a maioria das empresas que utilizaram o sistema a alcançarem altos índices de produtividade. Segundo Alves (2016, p. 169) estabeleceu-se nas empresas um novo “*modos vivendi*” empresarial, um modo e vida “*just in time*”²⁴, fundamentado pelo “espírito toyotista”, que extrapola os limites do mundo do trabalho e invade a vida pessoal dos trabalhadores, no seu cotidiano e na sua intimidade. No Brasil o toyotismo ganhou força a partir de 1990, sendo introduzido em grandes empresas privadas e públicas, tornando-se quase que uma unanimidade entre elas.

O toyotismo na década de 1990 é, portanto, a resposta estratégica dos capitalistas à luta de classes na produção, ao sindicalismo combativo que vinha se consolidando desde as grandes greves metalúrgicas do ABC paulista; é uma retomada do poder de comando dentro das empresas, mas sobre outras bases. Portanto, é na década de 1990 que a reestruturação produtiva alcança um patamar de processo global no Brasil, abarcando não apenas as indústrias de processo parcelar, onde ela começou, mas se estendendo para todas as outras formas de produção industrial, privada ou estatal (MARCELINO, 2008, p. 139).

²⁴ Elemento fundamental na estrutura do sistema de produção toyota, o *just in time* é uma técnica de gestão da produção que tem por objetivo reduzir os lotes de fabricação para diminuir os gastos financeiros decorrentes dos estoques, assim como os custos administrativos de aprovisionamento. Contrariamente ao que ocorria no taylorismo-fordismo clássico, o *just in time* exige a participação ativa dos assalariados da empresa com a finalidade de melhorar o sistema produtivo (SANTOS, 2014, p. 96). O *just in time* basicamente é um sistema de administração da produção que determina que nada deve ser produzido, transportado ou comprado antes da hora certa. *Just in time* é um termo inglês, que significa literalmente “na hora certa” ou no “momento certo”.

Esse movimento não ocorreu ao acaso, foi resultado direto da ação do sistema do capital na sua fase de financeirização e mundialização:

Esse movimento evidenciou o enorme interesse para o capital da transferibilidade de elementos do “toyotismo”, demonstrado na reorganização interna das empresas, na opção pela renovação tecnológica e na política de qualidade total, com as exigências de certificação (OLIVEIRA, 2004, p. 122).

As principais diferenças entre o fordismo e o toyotismo não se referem à forma de concepção da produção, pois ambos os sistemas têm como prioridade vender o maior número de mercadorias possíveis. Diferem porém, no que diz respeito ao papel desempenhado pelo trabalhador no processo produtivo, já que no toyotismo a participação operária nas decisões que envolvem a produção é muito maior que no antigo modelo. O sistema Toyota motiva e valoriza a participação do trabalhador no planejamento e na concepção das inovações dos processos de trabalho e de produção dando grande importância ao “trabalho em equipe” desenvolvido nos “grupos de trabalho” (Círculos de Controle da Qualidade – CCQ’s). Essa prática cotidiana, facilita a adesão/cooptação dos trabalhadores aos objetivos empresariais e possibilita a criação de padrões para execução das tarefas que, via de regra, são transformados em *softwares* e tornam-se propriedades do capital.

Apesar de Lukács não ter presenciado o salto exponencial do desenvolvimento da produção de mercadorias nas últimas décadas, sua análise acerca da ação manipulatória do capital sobre a sociedade é extremamente pertinente e atual. Através da manipulação, o capital almeja o controle da subjetividade humana e tem no ambiente de trabalho um espaço privilegiado para isso. A nova configuração mundializada e financeirizada do capitalismo exigiu que as empresas (privadas e públicas) se tornassem cada vez mais flexíveis. Restruturadas por diferentes sistemas de gestão e organização da produção adaptados a cada realidade mas inspirados pelo “espírito toyotista”, as empresas intensificaram a manipulação sobre os trabalhadores, gerentes e até sindicalistas, levando-os a

aderirem mais facilmente à prática da chamada “administração participativa”. “De posse desse instrumental teórico de produção de sublimações das emoções e dos sentimentos de pertencimento à empresa, os capitalistas estão mais aptos para impor suas regras sobre a força de trabalho” (OLIVEIRA, 2004, p. 48).

Apesar da ação coercitiva sobre os trabalhadores ser historicamente uma característica do capitalismo, na atualidade ela se processa de forma diferente que no passado. Com o neoliberalismo essa ação foi requintada, passou a se dar de forma mais sutil, mais camuflada, agindo mais sobre a subjetividade humana no sentido de conquistar o trabalhador e não mais coagi-lo. Apesar da sutileza toyotista, o processo de manipulação da subjetividade humana também consiste num ato coercitivo, embora por vezes não seja identificado assim pelo trabalhador. É neste sentido que o toyotismo cumpre com eficácia o papel de manipulação dos trabalhadores, induzindo-os ao “convencimento” e ao “consentimento”. Conquistados pela prática da “administração participativa” e do “trabalho em equipe” a maioria desses operários não se sente como empregados e nem explorados, assumem para si cada vez mais o rótulo de “colaboradores”. Tem dificuldades de perceber o conflito de classes entre o capital e o trabalho, próprio do sistema capitalista.

Ao promover o esvaziamento da memória, flexibiliza a possibilidade de haver conflitos com as mudanças propostas, conformando um tipo de adesão circunstancial. Com isso temos uma nova subjetividade forjada: a do trabalhador colaborador (OLIVEIRA, 2004, p. 77).

A captura de aspectos da subjetividade do trabalhador pelo toyotismo dá-se pela apropriação do seu saber tácito, principalmente nas reuniões dos CCQ's (Círculos de Controle de Qualidade) ou Grupos de Qualidade. Nesse ambiente são debatidas as formas de execução do trabalho e as melhores “práticas” são unificadas e padronizadas, em seguida informatizadas e alocadas no sistema computacional da empresa. É neste momento que podemos afirmar que parte do “saber fazer” operário é “capturado” pelo capital, na medida em que ao ser

incorporado pela maquinaria na forma de *softwares* (transformado em trabalho morto), passa a pertencer à empresa. Na prática, porém, o trabalho vivo sempre existirá, pois a criatividade humana jamais poderá ser capturada na sua plenitude, apenas o resultado parcial dela.

Mesmo não rompendo radicalmente com o fordismo, o toyotismo transpôs vários dos seus paradigmas, especialmente sua rigidez que foi flexibilizada pela prática da “administração participativa”. Neste sentido, podemos afirmar que o sistema Toyota representa um “aperfeiçoamento” do método de Ford, especialmente por intensificar a apropriação do saber tácito operário pelo capital com menor resistência que no passado. Esse processo também estava presente no antigo modelo de produção, porém de forma menos recorrente e menos totalizante. A “captura” de aspectos da subjetividade do trabalhador consiste no principal objetivo do toyotismo. Ela dá-se de forma muito mais efetiva que em outros sistemas de organização da produção, encoberta e mascarada pelas relações de cooperação cristalizadas pelo discurso e pela prática da administração participativa. Dentre as inovações do toyotismo destacam-se:

(...) a otimização da produção por meio da constante utilização dos saberes operários; a utilização flexível do aparato produtivo; a regra de obediência à demanda para definir a quantidade e as características dos produtos; ao envolvimento do trabalhador e dos sindicatos nos objetivos da empresa (MARCELINO, 2008, p. 123)

Apesar do discurso da “cooperação”, do “trabalho em equipe”, da “ideia de time”, o toyotismo intensifica o individualismo e a competição entre os trabalhadores que buscam a melhor avaliação e, conseqüentemente a ascensão profissional e salarial. Esse comportamento em muito arrefeceu as práticas coletivas entre os trabalhadores e, por conseguinte, enfraqueceu entre eles a ideia de “classe social”. Essa cultura disseminada amplamente no ambiente de trabalho toyotista favorece o isolamento e a concorrência profissional no interior das empresas, enfraquecendo a representação sindical. Cada vez menos o trabalhador enxerga a entidade sindical

como guardiã e defensora dos seus direitos. Além disso, o tradicional acirramento da luta de classes do capitalismo provocado por disputas históricas como a luta pela diminuição das longas jornadas de trabalho e pelo aumento do tempo livre do trabalhador, vem perdendo sentido com a flexibilização das relações sociais e laborais.

A manipulação no ambiente de trabalho tornou-se determinante para o controle empresarial dos trabalhadores e também dos seus clientes pois, na atualidade, as empresas não buscam apenas "vender seu produto ao consumidor", na prática o que buscam é exercer o controle pleno da consciência humana. "Um mundo pleno de mercadorias é, segundo Lukács, um mundo pleno de manipulação, que penetra não apenas os poros da produção, mas do consumo e da reprodução social." (ALVES, 2010, p. 66). Neste aspecto o toyotismo reveste-se de uma importante ferramenta empresarial de disseminação e reforço do ideário neoliberal, pois o trabalhador também é um "consumidor em potencial" das mercadorias produzidas pelo sistema. É no ambiente laboral que o homem passa a maior parte de sua vida e desenvolve a maioria das suas relações sociais por meio da sua produção material. O trabalho apresenta-se como um *locus* estratégico para o aprofundamento da manipulação social por parte do capital:

Não há dúvidas de que o trabalho se constitui para Marx e Lukács categoria fundante do ser social, gênese sobre a qual se ergue, com as devidas mediações, a estrutura das diferentes formas de sociabilidade e constituição dos indivíduos humanos enquanto tais (ALCANTARA, 2014, p. 116).

É no interior das empresas flexíveis, revestidas pelo espírito toyotista, que o discurso neoliberal é potencializado. Trata-se de um discurso atraente, que envolve o trabalhador na sua cotidianidade, na sua essência, agindo diretamente sobre sua objetividade e subjetividade. Apesar da nova geração de trabalhadores adentrarem ao mundo do trabalho alinhados ao neoliberalismo, é no interior da empresa toyotista que esses jovens sofrem o aprofundamento desse processo. O ambiente toyotista

almeja que todos os trabalhadores assumam para si, tanto o discurso como o modo de vida neoliberal. “O objetivo é obter um engajamento, um envolvimento, uma mobilização de recursos subjetivos a serviço do trabalho, por parte dos jovens, mas é também envolver e remotivar agentes titulares da empresa” (LINHART, 2007, p. 230).

É a partir da análise do cotidiano dos indivíduos que Lukács (2013) busca obter a leitura da totalidade social. É por meio das relações cotidianas que o homem se relaciona com o mundo e constrói seu processo histórico e material, por isso a compreensão da totalidade histórica deverá sempre partir do singular para o todo e não o contrário. Como os homens e mulheres passam a maior parte do seu tempo de vida no trabalho, ele consiste no principal local de atuação manipuladora do capital e por isso, é o ambiente ideal para buscarmos compreender como esse processo interfere na determinação do perfil das novas gerações de trabalhadores.

Entendemos assim que o conceito de “capitalismo manipulatório” desenvolvido por Lukács (2013) se apresenta mais atual do que nunca, estando presente em todas as dimensões sociais na forma de uma cultura neoliberal que corrobora diretamente na constituição do perfil dos novos trabalhadores. A diferença em relação ao período em que Lukács fez sua análise, cerca de meio século atrás na fase keynesiana, é que a atual manipulação capitalista impulsionada pelo neoliberalismo atingiu patamares muito superiores, cristalizou uma cultura marcada pela intensificação do fetiche do consumo, que se tornou o sinônimo de realização social. Diferente do ocorreu nas décadas de 1970 e 1980, os trabalhadores atuais não necessitam mais serem convencidos a aderirem ao sistema flexível, pois já estão adaptados à nova realidade empresarial. As novas gerações de trabalhadores que se apresentam ao mundo do trabalho estão prontas para a empresa flexível, foram moldados desde a infância pela ideologia neoliberal, disseminada diuturnamente nos diversos ambientes sociais, cabendo a empresa toyotista apenas aprofundar nesses trabalhadores essa visão de mundo.

I V – A intensificação da alienação (*Entfremdung*)

O desafio crucial para homens e mulheres da atualidade reside em estabelecer um real “sentido de vida plena” que não se resuma ao ato de consumir, pressuposto culturalmente reforçado nas últimas décadas pela ideologia neoliberal. Neste sentido, Lukács demonstra-se incomodado em relação ao permanente conflito existente entre o indivíduo e o mundo, que diz respeito diretamente a sua subjetividade e sua materialidade histórica. “Portanto, o marxismo de Lukács é um marxismo humanista que busca analisar, numa perspectiva histórico-ontológica, as relações sociais entre homens a partir da (crítica) da vida cotidiana” (ALVES, 2010, p. 24). É na análise do cotidiano e da totalidade que envolve a sociedade que se deve buscar compreender como se dá a ação manipulatória neoliberal.

Com efeito, a totalidade da sociedade e a personalidade humana estão inseparavelmente ligadas uma à outra, formando os dois polos de um e do mesmo complexo dinâmico, mas se diferenciam qualitativamente em suas condições de desenvolvimento no plano imediato do ser (LUKÁCS, 2013, p. 603).

Esse conflito é aprofundado na medida em que o capitalismo impõe culturalmente nos trabalhadores o desejo pelo “modo de vida burguês”, valorizando o “ter” em detrimento ao “ser”. Essa cultura leva o homem a sentir-se cada vez mais “estranhado” e alienado socialmente, principalmente em relação ao seu trabalho e sua vida. O imenso desenvolvimento tecnológico, científico e econômico alcançado pela sociedade atual, que deveria ser colocado em benefício da humanidade, paradoxalmente dificulta a efetivação e emancipação do homem enquanto ser genérico tornando-o cada vez mais estranhado em relação ao trabalho e a vida, especialmente ao impor a ele como exigência para sua existência social a obrigatoriedade do ato de consumir compulsivamente. “Ele mostra, ao mesmo

tempo, que “o ter” representa, na vida dos homens enquanto indivíduos, uma força motriz determinante para o estranhamento (LUKÁCS, 2013, p. 592).

A rápida transformação tecnológica ocorrida no sistema capitalista trouxe consigo na mesma velocidade profundas transformações na cultura e no comportamento humano. Reificações novas substituíram as antigas na medida em que se apresentam mais compatíveis com a atualidade. Trata-se de um processo histórico, contínuo, fruto de construções sociais coletivas, a exemplo da substituição das categorias “senhor e servo” pelas de “patrão e empregado”. Cada uma a seu tempo foi naturalizada socialmente, visando confirmar e reforçar o modelo societário vigente, permitindo a efetivação da dominação de uma classe sobre a outra. Todas as vezes que uma alienação se mostra superada em uma sociedade, ela é substituída por outra, adaptada ao tempo e às necessidades do sistema dominante.

Como fenômeno histórico, a alienação apresenta traços peculiares em cada formação social. Sem dúvida, isso não elimina o seu caráter de continuidade, mas cada vez que a base econômica supera determinada situação alienada, ela vem recolocada sob novas bases e sob novas formas (COSTA, 2012, p. 105-106).

Indiscutivelmente o assalariamento representou um avanço em relação à servidão, possibilitando inclusive o surgimento dos sindicatos como ferramenta de luta por melhorias e pela emancipação dos trabalhadores. Porém, apesar dos avanços alcançados com o modo de produção capitalista, frutos especialmente da luta sindical, os trabalhadores emancipados pelo assalariamento continuam a ser espoliados, porém em novas bases. Desde seu surgimento até os dias atuais o sistema capitalista busca por meio da manipulação social “convencer” os trabalhadores de que as leis que regem a relação entre capital e trabalho são “naturais” e “imutáveis”. Assim, a manipulação tem uma função alienadora do trabalhador, na medida em que procura naturalizar as relações de dominação entre as classes. “O homem torna-se personalidade mediante o desenvolvimento das

forças produtivas, mas pode ser estranhado de si mesmo pela força desse mesmo movimento” (LUKÁCS, 2013, p. 743).

A alienação está presente desde a origem do capitalismo. No século XIX, por exemplo, ela se dava principalmente por meio da mais valia absoluta alcançada com jornadas de trabalho prolongadas e intensas (12 a 16 horas) tanto para homens como para mulheres e crianças. A falta de tempo livre e os baixos salários praticados pelo sistema impossibilitavam o consumo dos bens socialmente produzidos, alienando os trabalhadores do resultado de seu trabalho. Em alguns casos a baixa remuneração impossibilitava até a reprodução biológica da força de trabalho, pois não supria nem as necessidades básicas de alimentação dos trabalhadores e seus familiares. Assim, a alienação se dava pela exclusão dos operários do consumo, sendo a mais valia absoluta o carro chefe desse processo. Com o desenvolvimento das forças produtivas e diminuição das jornadas de trabalho expandiu-se a mais valia relativa, aumentando o tempo livre do trabalhador. Esse tempo porém foi transformado em tempo destinado ao consumo e ao sobretrabalho.

O aporte tecnológico, a flexibilidade das jornadas de trabalho, a criação de mecanismos que permitem a execução do trabalho em casa (*Home Office*) e outras formas flexibilizadoras criaram a falsa ideia de que os trabalhadores possuem um tempo livre maior, porém esse tempo foi apropriado pelo sistema. A cultura consumista induz o trabalhador a utilizar esse “tempo livre” para realização da aquisição de bens e serviços, já que busca com isso alcançar sua efetivação social. Além disso, por vezes, esse tempo livre se torna um tempo destinado a execução de sobretrabalho. O debate atual consiste em pensar efetivamente, como de fato ter um tempo livre para o indivíduo que o leve a uma efetiva realização enquanto “ser social”, ou seja, que permita a ele obter “uma vida plena de sentido”, desalienada da cultura consumista. Esse nos parece ser um dos maiores desafios da sociedade moderna. A alienação, assim, caracteriza-se atualmente pela defasagem entre o desenvolvimento das forças produtivas e o desenvolvimento das individualidades sociais, sempre em favor da primeira.

Na prática, a cultura neoliberal busca principalmente dar conta da produção excedente das mercadorias e elevar a lucratividade por meio do aumento da quantidade vendida. A superprodução gerada pelo desenvolvimento das forças produtivas exige na mesma proporção o desenvolvimento de um “superconsumo”. A expansão extraordinária da produção ocorrida nas últimas décadas tornou estratégica a intensificação do processo manipulatório da sociedade focado na valorização da cultura do “ter”. Para que isso fosse efetivado foi necessário cada vez mais impor “o valor de troca” sobre o “valor de uso” das mercadorias: “Não é preciso comentar que, em tudo isso, a velha categoria do ter, ressaltada por Marx, desempenha o papel fundamentador: também nesse caso, pretende-se que o ter determine o ser” (LUKÁCS, 2013, p. 798).

Atualmente, a imposição do “valor de troca” sobre o “valor de uso” das mercadorias implica na prevalência das relações de “compra e venda de mercadorias” sobre as “relações sociais”, determinando-as objetivamente. Esse processo transforma tudo em mercadoria, especialmente o trabalho humano, contribuindo para uma contínua desumanização e desefetivação social do homem enquanto ser genérico. O desenvolvimento das forças produtivas, apesar de ser fruto do incremento das capacidades humanas, antagonicamente levou a maioria das pessoas a experimentar o desmonte de suas personalidades. Neste processo, por vezes ocorre a destruição de indivíduos e até de classes inteiras, que são alienadas do processo de consumo das mercadorias, entranhando-se cada vez mais. Por essa razão não se realizam “plenamente”, conforme os padrões vigentes na sociedade atual (LUKÁCS, 2013, p. 580).

Outro fator determinante no processo de alienação dos trabalhadores diz respeito ao papel exercido pelo dinheiro, que se tornou a “mercadoria equivalente” no sistema de trocas capitalistas. O estímulo ao consumismo fundamenta-se na supervalorização do valor de troca das mercadorias e serviços sobre os seus valores de uso. Como somente a posse do dinheiro torna possível a efetivação do consumo, essa mercadoria equivalente tornou-se o principal objeto de desejo dos homens e mulheres da modernidade. Além disso, o consumo também é pressionado pela

necessidade de manutenção dos níveis de lucratividade do sistema, pela superprodução alcançada com o incremento tecnológico, pela concorrência crescente no mercado, entre outras. Mais do que nunca, o capital necessita intensificar o consumo de produtos e serviços de forma a garantir sua sobrevivência e quando possível aumentar sua acumulação e reprodução. Por isso, a alienação não pode ser entendida apenas como um fenômeno da consciência, um produto do pensamento, conforme entendia Hegel, na verdade é algo inerente ao homem, inseparável dele (ALCANTÂRA, 2014, p. 35).

Para dar conta do excedente de mercadorias produzidas, o sistema teve de propiciar a uma parte dos trabalhadores as condições econômicas mínimas para participar do consumo. Neste sentido, não é que a “mais valia absoluta” tenha sido extinta, mas ela deixou de ser determinante no processo de alienação. A “mais valia” relativa é quem assume esse papel atualmente, especialmente por propiciar a elevação do poder aquisitivo de parte dos trabalhadores e aumentar o tempo livre destes, que é manipulado pelo sistema no sentido de transformar-se em um tempo destinado ao consumo e ao sobretrabalho e não para realização social plena do ser humano.

Mas a consequência desse momento de domínio do capital sobre o trabalho, segundo Lukács em conversa com Leo Kofler (1969), é que a exploração da classe operária através da mais-valia absoluta converte-se numa exploração que se opera mediante o predomínio da mais-valia relativa. Isso torna possível um aumento da exploração ao lado de um aumento do nível de vida do trabalhador. (ALCANTÂRA, 2014, p. 163)

Embora essa alienação seja inerente ao sistema do capital, ela apresenta-se atualmente muito mais intensificada e “naturalizada” que no passado, pois a cultura do consumo incorpora cada vez mais o ideário de vida das pessoas, transformando-a num modo de vida. Ao reforçar as práticas comportamentais do individualismo e do

consumismo o capitalismo manipulatório naturalizou essa alienação e ao mesmo tempo enfraqueceu as práticas coletivas, fragilizando a ideia de "classe social".

A principal função social da manipulação da vida cotidiana – justamente no âmbito do domínio absoluto da desideologização – consiste justamente em apresentar às pessoas do cotidiano a sua vida “normal” subjetivamente como o melhor dos destinos possíveis, objetivamente como destino inescapável” (LUKÁCS, 2013, p. 804).

Neste sentido, o ambiente da empresa flexível reforça e naturaliza o véu da alienação imposta ao trabalhador pelas outras dimensões sociais. Como a ação manipulatória capitalista não está preocupada em vender aquilo que o consumidor precisa, mas sim buscar exercer o controle pleno da consciência humana, as campanhas publicitárias vinculam a realização pessoal ao ato de comprar as mercadorias produzidas, independente do seu real valor de uso. Por meio da propaganda ideológica intensa, o sistema manipula a sociedade criando “novas necessidades” para o consumo das novas mercadorias fabricadas. “Nosso desejo de determinada roupa pode ser ardente, mas alguns dias depois de comprá-la e usá-la, ela já não nos entusiasma tanto. (...) A economia de hoje reforça essa espécie de paixão autoconsumptiva, tanto nos *shopping centers* como na política” (SENNETT, 2006, p. 128). Desenvolve-se a falsa ideia de que somente através do consumo desses produtos (cigarro, carros, roupas de marca, entre outros), o homem atingirá uma vida plena de sentido.

Estou convencido de que todo o sistema de manipulação, do qual estamos falando, surgiu dessa necessidade e depois estendeu-se à sociedade política. Agora esse mecanismo domina todas as expressões da vida social, desde as eleições do presidente até o consumo de gravatas e cigarros. Basta folhear algumas revistas para encontrar exemplos suficientes desse fenômeno (ALVES, 2010, p. 128)

O comportamento obsessivo pelo desejo de posse de homens e mulheres se constitui numa das principais manifestações de alienação na atualidade. Neste sentido, o *marketing* desempenha um papel determinante neste processo, induzindo a alteração do comportamento humano, levando a maioria das pessoas a consumir e produzir produtos que por vezes nem mesmo necessitam: “Exige-se do novo sujeito que produza “sempre mais” e goze “sempre mais” e, desse modo, conecte-se diretamente com um “mais-de-gozar” que se tornou sistêmico” (DARDOT; LAVAL, 2015, p. 355). Quanto mais o sistema aprofunda esse processo, maior é o nível de alienação e estranhamento social a que os homens são submetidos. A manipulação neoliberal age diretamente sobre a subjetividade dos indivíduos impondo sua cultura burguesa, estranhando-os e criando no imaginário popular a ideia de que a “realização pessoal”, “o prestígio”, “a felicidade” dependem exclusivamente do consumo. “Essa é uma das características mais salientes apontadas por Lukács: a expansão da grande indústria capitalista a todo setor de consumo e dos serviços influencia a vida cotidiana com uma intensidade jamais vista em sociedades precedentes” (ALCANTÁRA, 2014, p. 149).

É neste sentido que a produção das mercadorias e, conseqüentemente, o trabalho humano, continuam tendo importância vital na constituição do ser social. Conforme Marx, o trabalho é a categoria central do processo de transformação do “ser natural” em um “ser social”, pois ao transformar os elementos da natureza em mercadorias consumíveis o homem se objetiva, se humaniza. Marx vai além, e afirma que a transformação da natureza (criação/produção de bens e serviços) pelo trabalho cooperado é uma atividade exclusivamente humana, que difere do trabalho de qualquer outro ser.

Assim como o tornar-se homem acontece objetivamente no trabalho e no desenvolvimento das capacidades produzido subjetivamente por ele somente quando o homem não reage mais de modo animalesco ao mundo que o cerca, isto é, quando deixa de simplesmente se adaptar ao respectivo mundo exterior dado (LUKÁCS, 2013, p. 596).

E ainda:

Vimos, em linhas gerais, que em sua Ontologia Lukács apreende o trabalho como categoria fundante do ser social, base ontológica de todas as suas determinações, de modo que os fundamentos essenciais da vida social e consequentemente das relações que os homens estabelecem entre si e com a natureza tem origem neste momento peculiar ao mundo dos homens (ALCANTÁRA, 2014, p. 47).

O capital, porém, historicamente busca impor ao trabalho uma função secundária, diminuindo sua importância como mecanismo de emancipação social. Neste sentido, a alienação do trabalhador cumpre um papel estratégico para o sistema, na medida em que sua intensificação tem levado cada vez mais o trabalhador a enxergar o trabalho apenas como a forma da obtenção do dinheiro necessário para efetivar o consumo das mercadorias e não mais como uma forma efetiva de realização social e pessoal. Essa condição constitui-se numa das principais manifestações de estranhamento dos trabalhadores na atualidade.

Além de ser responsável pela produção das mercadorias, parte dos trabalhadores ganha cada vez mais importância, em menor ou maior grau, no consumo dos bens e serviços supérfluos produzidos. Esses trabalhadores consumidores, incorporados ao consumo desses bens e serviços supérfluos passam a serem também responsáveis pelo binômio produção/consumo, assim como os ricos. Esta pequena parcela da força de trabalho refere-se a um contingente limitado de operários dotados de um poder de compra um pouco mais elevado que a maioria dos trabalhadores. A grande parcela do operariado, porém, não foi incorporada ao consumo desses produtos supérfluos, o que torna para eles a relação com trabalho ainda mais estranhada. Neste caso, o trabalho não lhe possibilita a aquisição das mercadorias e nem a efetivação enquanto ser social. Essa, porém, não é a única forma de alienação imposta aos trabalhadores atualmente, pois o estranhamento se manifesta socialmente de diversas formas, tanto em relação às totalidades como as individualidades.

Neste sentido, a alienação se desdobra em múltiplas expressões que emergem da base econômico-objetiva da complexa sociabilidade, mas jamais é redutível a ela, visto que na relação dos complexos singulares com a totalidade, esta última constitui o momento predominante. Daí a conexão com os valores sociais e com aspectos subjetivos referentes ao homem, no trabalho, em sua interioridade, nas relações entre os sexos, nas posições políticas etc., contribuindo para pensar não só a sua essência e significado, mas a necessidade de superação de alienações no sentido de uma autêntica história humana (ALCANTÁRA, 2014, p. 17).

A busca pelo “estilo de vida burguês” contagiou a sociedade, materializando-se pela compulsão ao consumo. A diminuição da jornada de trabalho, fruto dos séculos de luta do movimento sindical, que em tese deveria gerar um tempo livre para realização pessoal e efetivação do homem enquanto ser social, foi transformada pelo capitalismo em tempo destinado principalmente ao consumo de bens e serviços (compras no shopping, compras no comércio, visita a complexos de entretenimento, viagens, entre outras). No entanto, mesmo com um pequeno incremento salarial alcançado por algumas categorias de trabalhadores, a riqueza capitalista não é para todos, está reservada apenas a uma elite privilegiada. Quando os trabalhadores se deparam com os limites econômicos para o consumo, veem seus sonhos desfeitos, se sentem despossuídos de um “sentido de vida plena”.

A incapacidade da efetivação plena do consumo, associada a outros fatores presentes no mundo do trabalho, tais como: as metas de produção inatingíveis impostas pela empresa, o ritmo acelerado da produtividade, a pressão exercida por meio dos processos de avaliação de desempenho, a instabilidade e a incerteza do emprego, os rígidos controles na produção, entre outros, levam muitos trabalhadores à frustração, à desesperança. O ambiente de trabalho que deveria ser o espaço de objetivação e efetivação do ser social, tornou-se um local adoecido, causador de sofrimento, que ao invés de humanizar, desumaniza o trabalhador, levando-o ao adoecimento físico e psicossocial, por vezes manifestado precocemente.

As doenças profissionais e os acidentes de trabalho são um sintoma da dureza das condições de trabalho. Há dez anos, as reconhecidas triplicaram na França. Os acidentes de trabalho que necessitam de uma parada recomeçam a crescer desde 1990, para atingir a cifra de 911.000 em 1999. Esses números estão provavelmente aquém da realidade, visto que as grandes empresas têm tendência de não declará-los, porque eles determinam o montante de cotização ao ramo acidente e doença da segurança social (GAULEJAC, 2007, p. 203-4).

A intensificação da manipulação neoliberal constituiu uma “nova” base cultural para a sociedade que moldou o comportamento das novas gerações: “Consequentemente a originalidade do neoliberalismo está no fato de criar um novo conjunto de regras que definem não apenas outro “regime de acumulação”, mas também, mais amplamente, outra sociedade” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 24). Neste contexto, onde a atividade laboral passou a representar apenas o meio pelo qual o trabalhador garante sua sobrevivência, ele não se enxerga mais nesse trabalho, não se realiza através dele. Para muitos, o trabalho se tornou sinônimo de sofrimento, de estranhamento. Isso leva o trabalhador a experimentar a dessubjetivação social, ou seja, ele é praticamente “destruído” socialmente. Resta-lhe apenas buscar sua realização pessoal fora do trabalho no seu tempo livre, mas esse tempo foi manipulado pelo capital, transformado em tempo destinado ao consumo e ao sobretrabalho. Aí reside a alienação, o estranhamento do homem moderno.

É a realização do trabalho humano que transforma a natureza em mercadorias e que deveria humanizar o homem. Porém, quando o capital desmonta o trabalho reduzindo seu significado, coisifica-o e impõe ao trabalhador uma desrealização social. Nesta condição estranhada, o trabalho acaba por dessubjetivá-lo. Esse “*modus operandi*” do capital é potencializado pelo neoliberalismo e age diretamente sobre a subjetividade do trabalhador, intensificando o processo de desconstrução da sua personalidade. A relação entre os homens, historicamente mediada a partir do trabalho, apresenta-se cada vez mais como uma relação entre coisas e não entre seres. Isto tem se tornado frequente e “naturalizado” na sociedade atual, especialmente na cotidianidade do ambiente de trabalho, embora ocorram resistências pontuais a esse processo:

Com efeito, quanto mais a vida cotidiana dos homens produzir modos e situações de vida coisificados – por enquanto ainda no sentido até aqui indicado –, tanto mais facilmente o homem da vida cotidiana se adaptará espiritualmente a elas enquanto “fatos da natureza” sem oferecer-lhes resistência espiritual-moral, e por sua via pode surgir em média – sem que, em princípio, isso vá necessariamente ocorrer – uma resistência atenuada contra autênticas reificações que produzem estranhamento (LUKÁCS, 2013, p. 664-665).

Como vimos anteriormente, a tentativa de desconstrução da categoria trabalho é histórica e própria do sistema capitalista, porém apresenta-se muito mais eficaz na atualidade. No final da idade média, no período que antecedeu o surgimento da manufatura e posteriormente da indústria, a elaboração final de qualquer produto trazia em si a marca do artesão que a confeccionou, era como se fosse uma “obra de arte” dele, criação de um “artista”. O artesão se realizava plenamente, se objetivava na elaboração da mercadoria que trazia implícita sua identidade, expressava o seu perfil, seu estilo, seu modo de ser e de fazer. Resultado direto de seu domínio sobre o ofício, da habilidade acumulada ao longo de anos, herdada de seu mestre e/ou pai. Neste processo, o executor dominava todas as etapas da produção, era o real proprietário do conhecimento de todas as fases do processo produtivo.

A evolução do artesanato para a manufatura e, posteriormente para indústria, representou um avanço social incontestável mas, ao mesmo tempo fez com que o trabalhador perdesse o controle e o conhecimento da totalidade do processo de produção. A simplificação do trabalho, desqualificou o “saber fazer”, aumentando a dependência do trabalhador em relação ao capital. Ao longo dos séculos o trabalho vem perdendo a capacidade de promoção da emancipação humana, tornando-se cada vez mais um simples componente da produção, executado de forma repetitiva, parcelar e simplificada. Na idade média a confecção da mercadoria representava a forma como o homem criava-se a si mesmo. Na medida em que o atual desenvolvimento das forças produtivas precariza cada vez mais o papel do

trabalhador na produção, ela também dificulta a emancipação e constituição desse homem enquanto ser social, aumentando sua alienação e seu estranhamento em relação ao seu próprio trabalho e a sua vida.

Evidencia-se que a essência da alienação em Lukács remete à contradição entre o desenvolvimento das forças produtivas e o crescimento dos indivíduos singulares, mas as capacidades humanas que se desenvolvem a partir das exigências da divisão social do trabalho impostas pela economia podem se converter, sempre em situações historicamente determinadas, em obstáculos ao tornar-se-humano do homem, ao devir de sua personalidade. Essa negação social do ser humano, cuja base material se encontra no trabalho (abstrato) predominante sob o capitalismo, consubstancia-se pela exploração do homem pelo homem e atinge patamares sempre mais elevados de desumanidade. (ALCANTÁRA, 2014, p. 31)

Assim, a relação do trabalhador com seu trabalho pode ter sentidos antagônicos, dependendo da forma como isso se efetiva. A objetivação que pode ser alcançada pelo trabalhador no processo de confecção da mercadoria é algo extremamente positivo, na medida em que ele se exterioriza. Porém, quando isso ocorre de forma alienada (estranhada), isso aparece como algo negativo, pernicioso ao homem, já que impede/dificulta a sua efetivação enquanto ser genérico. “Neste sentido, enquanto a exteriorização tem significado positivo por permitir o desenvolvimento da personalidade humana, a alienação tem sentido negativo porque pode aviltá-la e impedir o seu desenvolvimento” (ALCANTÁRA, 2014, p. 60).

A intensificação da divisão do trabalho, associada ao incremento tecnológico, tende a precarizar cada vez mais o trabalhador que é submetido a tarefas específicas, simplificadas e repetitivas, que exigem um conhecimento cada vez menor da totalidade da produção. Nesse contexto, também ocorre uma “desumanização” do produto, já que a sua essência tende a conter cada vez mais trabalho morto (tecnologia, *softwares*, etc.) e menos trabalho vivo (força de trabalho). Porém, faz-se necessário lembrarmos que é impossível a elaboração de qualquer produto sem o mínimo de trabalho vivo, já que conforme Marx (2013) somente o

trabalho humano pode gerar valor. É desta forma que se apresenta o *lôcus* de trabalho contemporâneo, desumanizado, adoecido, estranhado, onde se evidencia a contradição capitalista provocada pelo desenvolvimento significativo das forças produtivas e a contraditória desconstrução da personalidade humana.

Como vimos no decorrer da exposição, os fundamentos ontológicos gerais da alienação apontam uma antítese entre o desenvolvimento das forças produtivas e das individualidades sociais como essência dos processos alienadores presentes na realidade social (ALCANTÂRA, 2014, p. 161).

Assim,

As alienações decorrentes dessa aceitação “voluntária” constituem uma realidade a partir do chamado trabalho livre, do inegável progresso econômico-social provocado pelo intenso desenvolvimento das forças produtivas que aí tem lugar (ALCANTÂRA, 2014, p. 120).

Apesar da intensificação da alienação no sistema capitalista, reafirmamos a centralidade do trabalho como categoria fundante do processo de humanização e de formação da personalidade humana, especialmente em função da relação histórica, material e dialética existente entre o indivíduo e o trabalho. Independente da sociedade, do período analisado ou das bases sociais estabelecidas o trabalho sempre manterá sua centralidade, principalmente por ser o responsável direto pela produção de “valores de uso”, fundamentais para a sobrevivência humana e para a efetivação do homem enquanto ser social.

Ou seja, o trabalho constitui a categoria central da gênese do homem; com ela tem início o processo de desenvolvimento humano. Mais decisivo ainda para o nosso tema é que, em linhas gerais, a personalidade resulta da elevação das capacidades humanas como consequência indireta do desenvolvimento do processo de trabalho e, mesmo que por muitas mediações, tem sempre o trabalho como sua base ontológica fundamental. (COSTA, 2012, p. 17).

A influência na formação da personalidade humana produzida pelos aspectos que norteiam culturalmente a sociedade são inegáveis e indissolúveis, são dois extremos do mesmo complexo social. Mesmo independentes na sua dinâmica constitutiva e nas metamorfoses que sofrem, esses extremos se influenciam dialeticamente e de forma contínua. Apesar da predominância do comportamento consumista da sociedade, a possibilidade de efetivação desse modo de vida jamais será alcançada pelo conjunto total da sociedade. Isso porque o desenvolvimento do sistema capitalista é desuniforme, concentra a maior parte da riqueza socialmente produzida nas mãos de grupos restritos, privando a maioria do acesso aos bens produzidos. Desta forma, a alienação econômica do trabalhador se dá por sua impossibilidade de efetivação plena do consumo das mercadorias.

A alienação atinge o homem de imediato na sua particularidade, na sua subjetividade. Ela cria obstáculos para o pleno desenvolvimento da personalidade humana na medida em que é moldada a partir da diretriz mercadológica vigente, focada na posse (ter), no individualismo, na competição em detrimento da formação efetiva do *homos* social (ser). Desta forma, a formação da personalidade é um resultado direto das relações de sociabilidade humana que são fortemente influenciadas pelas questões socioeconômicas e também pelas individualidades de cada um. A personalidade é a expressão dessa individualidade, resultado objetivo da *práxis* humana, que responde de forma prática às questões práticas impostas pelo cotidiano.

Portanto, as escolhas feitas pelos indivíduos, componentes da cadeia de alternativas como característica da continuidade de sua pessoa, não estão limitadas a simples expressões da liberdade individual. Essas escolhas são determinadas socialmente pelas circunstâncias sociais, familiares, de classe, costume, tradição, enfim, as condições objetivas de vida, desde o nascimento do próprio indivíduo (COSTA, 2012, p. 54-55).

A sociabilidade age de forma abrangente sobre as individualidades e oferece um número cada vez maior de mediações, alargando as possibilidades para sua determinação. O comportamento social é determinado por valores disseminados

pelos instrumentos de formação ideológica presentes na sociedade e que atuam no cotidiano. Um exemplo disso é a decisão de dar lugar ou não a uma pessoa de idade num transporte coletivo, isso, via de regra, é uma normativa imposta mais por valores sociais do que pela simples existência de uma lei. Daí a importância para o capital do controle manipulatório dos mecanismos sociais de influência ideológica.

Os homens fazem sua própria história, mas não a fazem como querem; não a fazem sob circunstâncias de sua escolha e sim sob aquelas com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado. A tradição de todas as gerações mortas oprime como um pesadelo o cérebro dos vivos. E justamente quando parecem empenhados em revolucionar-se a si e as coisas, em criar algo que jamais existiu, precisamente nesses períodos de crise revolucionária, os homens conjuram ansiosamente em seu auxílio os espíritos do passado, tomando-lhes emprestado os nomes, os gritos de guerra e as roupagens, a fim de apresentar e nessa linguagem emprestada (MARX, 1997, p. 21).

A personalidade humana é um resultado da interação entre os homens em sociedade, das escolhas e decisões que tomam dentro de uma realidade dada, não sendo assim determinada pela simples vontade individual. Essas escolhas apesar de não serem determinadas individualmente, referem-se a respostas dadas para questões que surgem do cotidiano da dinâmica social. “Assim, a substância que caracteriza a dinâmica da personalidade consiste na síntese constituída pela contínua cadeia das decisões tomadas ao longo da vida, traduzida em continuidade, direção e qualidade destas mesmas decisões” (COSTA, 2012, p. 125-126). Por essa razão, a ação manipulatória notabiliza-se pela capacidade que tem de penetrar e perpassar o cotidiano dos homens, conquistando-os com seu discurso “encantador”. Por isso “Lukács defende que a ideologia nasce do *hic et nunc*, isto é, do cotidiano mais imediato da vida social e a ele se dirige. Por isso mesmo a decisiva importância que confere ao problema do cotidiano (ALCANTÂRA, 2014, p. 76).

Como a constituição da personalidade humana é determinada tanto por aspectos objetivos como por aspectos subjetivos referentes à reprodução da vida

material, o trabalho refere-se a um espaço vital para este processo. Em função das alienações, especialmente as econômicas, o desenvolvimento das individualidades não se dá na mesma velocidade e intensidade do desenvolvimento das forças produtivas. Essas últimas agem atualmente de forma negativa sobre a subjetividade humana, reforçando o comportamento individualista e consumista, inibindo o desenvolvimento de uma efetiva consciência de classe. “Relações sociais baseadas na exploração do homem pelo homem reduzem sentimentos e aspirações ao plano do ter e cerceiam a expansão da personalidade no sentido do para-si do gênero humano” (COSTA, 2012, p. 88).

É neste sentido que a manipulação ideológica constituiu-se num mecanismo de luta social e não apenas na forma dominante de uma sociedade pensar e se impor. O processo de alienação se dá a partir da mediação econômica, mas também pela ação ideológica sobre as subjetividades humanas, age dialeticamente ao mesmo tempo nas esferas superiores e inferiores da sociedade. O alto grau de manipulação exercido pelo capital nas últimas décadas moldou decisivamente a personalidade dos jovens trabalhadores da atualidade, que foram moldados desde a adolescência pelos valores neoliberais. “Difícilmente será possível glorificar de maneira mais clara a realização absoluta e a definitividade da manipulação universal” (LUKÁCS, 2013, p. 829).

Assim a alienação, fenômeno social marcante da atualidade, aparece como um dos principais resultados da ação ideológica neoliberal desenvolvida no cotidiano social e aprofundada no ambiente empresarial. Neste sentido, a empresa flexível apresentou-se como local privilegiado de intensificação e aprofundamento dessa manipulação, influenciando na forma de pensar da maioria dos trabalhadores. De certa forma, os jovens eletricitários estudados nesta pesquisa representam um extrato fiel do perfil da maioria dos novos trabalhadores da atualidade. Nascidos a partir de 1980, esses jovens possuem atualmente entre 20 e 40 anos de idade. Como essa geração sofreu influência direta do processo de mundialização do capital sua personalidade foi em muito influenciada pelos preceitos neoliberais, por essa

razão para efeitos do desenvolvimento do presente estudo denominamos esses “novos” trabalhadores como sendo a **“geração neoliberal”**.

V – O surgimento da “geração neoliberal”

Como vimos, nas últimas décadas a categoria trabalho sofreu uma metamorfose substancial, determinada especialmente pela ação manipuladora neoliberal. O incremento tecnológico e a flexibilização dos processos de produção e de gestão foram o carro chefe dessas mudanças e, corroboraram diretamente na constituição do perfil do “novo” trabalhador. Esta nova geração se caracteriza por um comportamento marcadamente consumista, individualista e competitivo. Ávido em consumir as mercadorias produzidas pelo sistema, o operário da atualidade vê o trabalho principalmente como uma forma de realizar esse consumo. A tradicional relação de objetivação entre o homem e seu labor, se transformou numa relação alienada (estranhada).

Essa caracterização sumamente genérica da atualidade capitalista mostra que todas as manipulações econômicas, sociais e políticas dominantes se convertem em instrumentos mais ou menos conscientes para acorrentar o homem à sua particularidade e, desse modo, ao ser estranhado (LUKÁCS, 2013, p. 797).

Os trabalhadores brasileiros da geração a que nos referimos, nasceram entre as décadas de 1980 e 1990 e, por isso, vivenciaram na sua adolescência o auge do neoliberalismo no Brasil. A ideologia neoliberal disseminada pelo governo nas diversas esferas sociais, especialmente no ambiente educacional e nas empresas privadas e públicas, foi determinante para a constituição do perfil dessa nova geração de trabalhadores. “O neoliberalismo é um sistema de normas que hoje

estão profundamente inscritas nas práticas governamentais, nas políticas institucionais, nos estilos gerenciais” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 30). O capitalismo em sua fase neoliberal promoveu uma verdadeira revolução cultural e social, tornando hegemônico os pressupostos do consumo e do individualismo como principais características dos novos trabalhadores. Por isso essa geração é filha do seu tempo, denominada aqui por nós de **“geração neoliberal”**.

O sujeito neoliberal em formação, do qual gostaríamos de delinear aqui algumas características principais, é correlato de um dispositivo de desempenho e gozo que foi objeto de inúmeros trabalhos. Não faltam hoje descrições do homem “hipermoderno”, “impreciso”, “flexível”, “precário”, “fluído”, “sem gravidade”. (...) O homem neoliberal é um homem *competitivo*, inteiramente imerso na competição mundial. (...) Fabricar homens úteis, dóceis ao trabalho, dispostos ao consumo, fabricar o *homem* eficaz é o que já começa a se delinear, e de que maneira, na obra benthamiana (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 321-326).

Quando esses jovens ingressaram no mundo do trabalho atual, já se encontravam preparados, adaptados às exigências flexibilizantes do sistema vigente. Mesmo sem terem a total consciência da adequação comportamental a que foram submetidos desde a infância, esses trabalhadores possuem um perfil maleável que se adapta facilmente às exigências das empresas flexíveis. Revestidos do espírito toyotista, aceitam facilmente os desafios impostos, demonstram compromisso total no atingimento das metas, são mais engajados, se subordinam mais facilmente à maquinaria, demonstram menor criticidade em relação à manipulação que sofrem, entre outros. Em função dessas características, as empresas demonstram preferência pela contratação desses jovens trabalhadores, ao invés daqueles mais maduros, com memórias de luta, mais resistentes às mudanças impostas pelos modelos flexíveis, como o toyotismo.

No interior das empresas esse jovem trabalhador é estimulado ainda mais no seu comportamento individualista, competitivo e de subordinação ao ideário neoliberal. Ao ser aceito neste novo ambiente laboral, o jovem trabalhador incorpora

o discurso empresarial do empreendedorismo, do desafio de negociar seus próprios objetivos e metas, participar como avaliador crítico do seu desempenho, ou seja, torna-se “parceiro” do capital e não mais antagônico a ele. São estimulados a “jogar com suas próprias cartas”, a incorporarem os valores e aspirações da empresa, que estimulam a competição exacerbada e a individualidade entre os trabalhadores. “Na verdade, essas novas práticas desenvolvidas pelas empresas mais inovadoras repercutem nas tendências profundas, modelando diretamente as representações” (LINHART, 2007, p. 118).

Assim, a definição do conceito de geração neoliberal ao qual nos referimos neste estudo engloba os operários que possuem atualmente entre 20 e 40 anos. Esses trabalhadores possuem como principal característica comum o fato de terem sido influenciados desde muito cedo pelas novas tecnologias computacionais e pelo ideário neoliberal. Neste sentido, distanciamos aqui do conceito tradicional de “juventude” determinado a partir do aspecto biológico, “trata-se de desvencilhar o olhar sociológico sobre as juventudes do olhar das ciências que procuram “naturalizar” a juventude, como a Biologia – que informa a medicina – e a Psicologia” (GROPPO, 2004, p. 11). Entendemos juventude como uma categoria sociológica, historicamente construída, constituída a partir de uma cultura comum que gera um comportamento comum. Apesar das diferenças cronológicas (20 a 40 anos) e das diversidades sociais entre esses jovens, eles têm um *ethos* social comum, determinado principalmente pela ação ideológica neoliberal. Assim,

o conceito de juventude, construído dentro de uma visão histórica e sociológica, deve ser pensado, de fato, sobre dois eixos semânticos: um que denota a unidade, quando se refere a uma fase da vida; e outro que denota diversidade, decorrente das diferentes origens de classes dos jovens, origem rural ou urbana, de serem jovens estudantes, jovens estudantes-trabalhadores, solteiros ou casados, homens ou mulheres. Dentro desta perspectiva, no estudo do jovem, é imprescindível não percebê-lo como vivendo uma fase estanque da vida, mas sim uma fase da vida que, na realidade, representa um processo e uma sequência de percursos, de trajetos que realiza nos vários espaços sociais e pelos vários quadros

institucionais, entre a infância e a idade adulta (GARCIA, 2003, p. 3).

A geração neoliberal é movida pelo “espírito empreendedor” e “aventureiro”, característico do toyotismo. O comportamento maleável e adaptável dos novos trabalhadores alinha-se às exigências da empresa flexível, pois “as organizações valorizam sobretudo capacitações humanas portáteis, a capacidade de trabalhar vários problemas com um plantel de personagens constantemente mudando, separando a ação do contexto” (SENNETT, 2006, p. 131). Tanto a empresa toyotista como os novos trabalhadores valorizam muito mais os aspectos da polivalência, adaptabilidade, produtividade, competitividade, entre outros, e bem menos a experiência acumulada (saber tácito) dos antigos trabalhadores.

A condição juvenil, como relação experimental com o presente, tende a fazer com que as juventudes valorizem mais as vivências do imediato e a espontaneidade, que tendem a considerar mais ou menos secundárias, às vezes até inútil, a experiência acumulada, já que esta é um atributo da maturidade, daqueles que já experimentaram os valores e as realidades e os introjetaram em sua personalidade básica (GROPPO, 2004, p. 17).

O neoliberalismo produziu culturalmente um “novo” modo de vida para essa juventude, centrado na competição, no individualismo e no consumismo. “Considera-se aqui a juventude um “estilo de vida”, como “uma forma de ser”, como “estado de espírito”, que todos, independentemente da sua idade, podem – e devem – assumir” (GROPPO, 2004, p. 18). É bem verdade porém, que apenas uma parte dessa juventude alcança o sucesso financeiro e profissional desejado. O capital trata de “vender” essa possibilidade como algo realizável para todos, porém, apenas uma parcela pequena desses trabalhadores atinge efetivamente uma capacidade real de consumo das mercadorias produzidas pelo sistema capitalista.

No Brasil, esses trabalhadores normalmente são definidos como a “nova classe média”²⁵, que recebem entre 3 e 10 salários mínimos e possuem um trabalho estável. É nesta faixa de renda que se enquadram a maioria dos trabalhadores próprios da Copel estudados nesta pesquisa. Além disso, possuem estabilidade no emprego e detêm certa capacidade de consumo da maioria dos bens e serviços produzidos pelo sistema. Esses jovens têm um comportamento característico do seu tempo, voltado à busca pelo consumo, inspiram-se no modo de vida “burguês”. Em 1999 Ignacio Ramonet, diretor do *Le Monde Diplomatique*²⁶ da França observou algumas características dessa nova geração que atualmente se faz presente em todo o mundo:

A homogeneização cultural dos habitantes do planeta acelera-se por influência dos efeitos da cultura de massa, especialmente os impostos pelas grandes mídias, a televisão e a publicidade, o que destrói as particularidades nacionais. Estamos sofrendo a homogeneização dos costumes e a padronização cultural propiciada de modo irreversível, na Europa, pelo *jeans*, camisetas, *westens*, seriados, *shows*, *hamburgers*, coca-cola, pepsi, *pampers*, *selfservices*, supermercados (RAMONET, 1999, p. 55).

A ideologia neoliberal desenvolvida no Brasil na década de 1990 e que influenciou empresas como a Copel tratou de moldar as mentalidades dos novos trabalhadores, que foram contratados a partir de 2000. Esses operários apresentam-

²⁵ Para efeito do presente estudo, utilizamos como referência para definição do enquadramento das classes sociais no Brasil a visão governamental definida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a partir de dados da Pesquisa de Amostra Domiciliar (Pnad). O IBGE divide as classes sociais através de cinco faixas de renda (A, B, C, D, E) conforme a quantidade de salários mínimos em reais recebidos (R\$ 954,00 em 2018). Embora haja divergências em relação a essa metodologia de classificação no meio sociológico e econômico, adotamos esta classificação a partir de vários artigos que versam sobre o assunto, divulgados na imprensa nacional definido a partir dos critérios estabelecidos pelo IBGE e pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). A “nova classe média” a que se referem, diz respeito àqueles trabalhadores que recebem atualmente entre 3 e 10 salários mínimos, trata-se de um critério de cálculo simplificado e objetivo, que leva somente em consideração o salário atual da pessoa e ignora eventuais conquistas e o patrimônio constituído. Mudanças repentinas de salário para cima ou para baixo podem alterar seu enquadramento e torná-lo impróprio para algumas finalidades.

²⁶ Um dos principais jornais franceses de periodicidade mensal, fundado em maio de 1954 por *François Honti* e *Hubert Beuve-Méry*. A edição francesa original do jornal tem uma circulação de aproximadamente 350 mil cópias. O jornal também é editado em outras línguas, totalizando cerca de 1,4 milhão de leitores em todo mundo.

se ao mundo do trabalho alinhados aos preceitos neoliberais. Isso porque, inicialmente foram submetidos (desde sua infância) a um intenso processo de manipulação exercido pelo capital nos ambientes sociais nos quais estavam inseridos (escola, igreja, família, meios de comunicação, etc.). Num segundo momento coube ao ambiente empresarial toyotista, a exemplo da Copel, aprofundar esse processo, cooptando ainda mais esses trabalhadores com o discurso da administração participativa e, especialmente promovendo a “captura” de aspectos da subjetividade desses operários.

1 – A reestruturação produtiva da Copel

1.1 – A Copel no contexto do desenvolvimento capitalista brasileiro

Alinhando à política desenvolvimentista²⁷ federal da década de 1950, o governo do Paraná criou oficialmente a Companhia Paranaense de Energia (Copel) em 26 de outubro de 1954, atribuindo a ela o papel de criar as condições elétricas para o desenvolvimento industrial, urbano e rural do estado. A partir daí a companhia passou a absorver as pequenas e médias empresas privadas e públicas, municipais ou regionais que atuavam no setor de energia. Atualmente detém a concessão estadual desse serviço exercendo o monopólio em 393 dos 399 municípios. Atua nos três estágios do setor: a **Geração** (usinas produtoras de energia), a **Transmissão** (torres e linhas que fazem o transporte de energia em alta tensão – acima de 138 kV) e a **Distribuição** de energia elétrica (transporte e entrega

²⁷ O “desenvolvimentismo” refere-se a uma teoria que está centrada no crescimento econômico a partir do estabelecimento de metas de industrialização e criação de infraestrutura de um país, tendo a participação ativa do estado neste processo de forma a criar as condições para o aumento do consumo e consequentemente a ativação da economia. Essa teoria buscava dar resposta aos desafios impostos pela crise de 1929 (Grande Depressão), e está fundamentada nas ideias keynesianas. “O pensamento econômico brasileiro, no pós-guerra, não se estruturou nos meios acadêmicos como havia ocorrido na formação econômica dos países desenvolvidos. Desde o início, formou-se uma visão econômica politicamente engajada na defesa da industrialização, o chamado desenvolvimentismo. As ideias-força do desenvolvimentismo eram: 1) a industrialização é a via da superação da pobreza e do subdesenvolvimento; 2) um país não consegue industrializar-se só através dos impulsos do mercado, sendo necessária a intervenção do Estado (intervencionismo); 3) o planejamento estatal é que deve definir a expansão desejada dos setores econômicos e os instrumentos necessários; 4) a participação do Estado na economia é benéfica, captando recursos e investindo onde o investimento privado for insuficiente” (PEREIRA, 2011, p. 121). No Brasil, o termo “desenvolvimentismo” remete inicialmente às teorias cepalinas (vindas da Comissão Econômica para a América Latina e Caribe - CEPAL), e foi aplicada por vários governos, desde o Estado Novo (1937-1946), até a atualidade. Teve seu auge na década de 1950 no governo Juscelino Kubitschek (JK) que investiu fortemente nas áreas de transporte, produção de energia e incentivo à criação de indústrias de base visando proporcionar o crescimento econômico capitalista do Brasil. O plano de governo de JK propunha criar um ciclo positivo de desenvolvimento econômico no país, sendo batizado com o lema “50 anos em 5”. A base desta proposta era o “Plano de Metas”, alicerçado no desenvolvimento de cinco setores: energia, transporte, indústria, educação e alimentação. A construção das hidrelétricas de Três Marias e de Furnas foram exemplos dessa política, sendo fundamentais para sustentar o ritmo de crescimento econômico das indústrias de bens duráveis emergentes, especialmente a indústria automobilística de São Paulo e a siderurgia de Minas Gerais (Usiminas) (PEREIRA, 2011).

da energia em média e baixa tensão para os consumidores). Além disso, atua em outros setores (telefonia, gás, energia eólica, etc.) e opera no mercado financeiro comprando e vendendo ações de outras empresas.

Como vimos anteriormente, a crise estrutural capitalista levou à diminuição significativa das taxas de crescimento do capital em todo mundo (OLIVEIRA, 2004, p. 13). A mundialização e financeirização do capital foram a principal resposta à crise de 1970 que impôs a flexibilização das economias nacionais, as privatizações dos serviços públicos e a reestruturação produtiva da maioria das empresas (CHESNAIS, 1996; BERNARDO, 2000; HARVEY, 2004). Para Huws (2008) isso também levou a um processo de *commodification*²⁸ dos serviços públicos na maioria do mundo. Esse processo atingiu o Brasil mais tardiamente, a partir da década de 1990, forçando a privatização da maioria das empresas estatais. Aquelas que permaneceram públicas acabaram sendo publicitadas²⁹: “Nisso, a “mercadorização” (marketization) das finanças é filha da razão neoliberal” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 202).

Submisso ao ideário neoliberal e pressionado pelos organismos de representação do capital internacional (FMI, BIRD, Banco Mundial) e nacionais (Bancos Privados, CNI – Confederação Nacional da Indústria), o governo brasileiro foi obrigado a nomear representantes do sistema para órgãos estratégicos da economia, visando acelerar a abertura econômica do país. O Ministro Bresser Pereira, por exemplo, assumiu o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) em 1995 com a missão de desencadear o processo de privatização das estatais prestadoras de serviços públicos dos setores de telefonia, siderurgia,

²⁸ Apesar da palavra *commodification* ter sua tradução literal pelo termo “mercantilização”, adotamos o termo “mercadorização” como tradução mais próxima do significado conceitual que a autora quer dar ao referir-se ao processo de transferência direta (privatização) ou indireta (venda de ações no mercado) das empresas públicas para o setor privado ocorrido em todo o mundo a partir da década de 1970 e que atingiu de imediato os países do chamado primeiro mundo e mais tardiamente as economias periféricas como do Brasil. Um dos efeitos da nova dinâmica expansionista do capital na atualidade é o caráter mercadológico que os serviços públicos no Brasil adquiriram nas últimas décadas (SANTOS, 2009).

²⁹ Empresas “publicitadas” referem-se àquelas organizações que apesar de permanecerem sob o comando do estado não podem ser classificadas como estatais, pois foram transformadas em organizações de direito privado com ações na Bolsa de Valores tendo o estado como acionista majoritário, porém subordinado ao mercado financeiro (Pereira, 1997, p.19). A Copel é um exemplo desse tipo de empresa, no entanto, utilizaremos o termo mercadorizada para classificá-la, pois este delimita com maior precisão o caráter mercadológico imposto à empresa (SANTOS, 2009).

aviação, energia elétrica, entre outras³⁰. O governo massificou junto à sociedade o discurso favorável às privatizações, apoiado pelos grandes veículos de comunicação, afirmando que as estatais eram ineficientes e deficitárias e que a venda delas traria qualidade e competitividade aos serviços, tarifas menores, recursos para sanar as finanças públicas e financiar a saúde, educação e a ação social.

O governo Fernando Henrique Cardoso implantou as privatizações a preços baixos, financiou os “compradores”, sempre alegando não ter outros caminhos possíveis. (...) Sem sombra de dúvida, os meios de comunicação, com seu apoio incondicional às privatizações, foram um aliado poderoso. Houve a campanha de desmoralização das estatais e a ladainha do “esgotamento dos recursos do Estado” (BIONDI, 1999, p. 14).

A escassez de investimentos no setor público, o desvio de dinheiro e o tradicional aparelhamento político-eleitoral das empresas estatais favoreceu o discurso governista e criou na sociedade um ideário favorável às privatizações, dificultando a mobilização social contrária. Para Oliveira (1988, 1998), até o final da década de 1990 as empresas estatais brasileiras eram produtoras de “*antivalor*” ou de “*antimercadorias*”³¹, pois priorizavam o desenvolvimento social ao invés do lucro. Com a abertura dos ativos públicos ao mercado financeiro através das privatizações e/ou mercadorizações, essas empresas passaram a priorizar o lucro dos acionistas. Para Huws (2008, p. 1-2) a privatização dos “Serviços Públicos” ocorrida na maioria

³⁰ O alinhamento ideológico do discurso governamental às diretrizes do capital internacional pode ser confirmado pelas posições incisivas do ministro Luiz Carlos Bresser Pereira no primeiro mandato do governo Fernando Henrique Cardoso (FHC - 1995 a 1998). Coordenou a desnacionalização da economia, defendia a redução das funções do estado através das privatizações, terceirizações, ajuste fiscal do governo e reforma administrativa do estado, diminuindo sua participação em setores onde a iniciativa privada tivesse interesse, entre outras (PEREIRA, 1997, p. 18-19).

³¹ A partir de 1940 o governo Brasileiro, pressionado pela sociedade e pela indústria nascente, gradativamente assumiu os serviços de atendimento nas áreas de água, eletricidade, telefonia, entre outros. A estatização desses serviços, que se tornaram públicos, repassou ao estado parte dos custos necessários à reprodução da força de trabalho. Esse processo desonerou os custos do setor privado, na medida em que barateou salários, que passaram a dar conta apenas de alimentação, moradia, entre outros. Os recursos utilizados para financiar as estatais tiveram origem no *fundo público*, por isso tinham uma função sociopolítica, na medida em que não visavam prioritariamente gerar mais-valia. Neste sentido, Oliveira (1988, 1998) afirma que essas empresas públicas funcionaram como uma espécie de *anticapital*, geradoras de *antimercadoria* ou *antivalor*, pois não tinham como prioridade a geração do lucro.

do mundo, elevou esse “serviço” ao *status* definitivo de mercadoria. A autora conceitua esse processo como *commodification of public sector work* (mercadorização do setor de serviços públicos). Nessa nova configuração, as empresas privatizadas e mesmo aquelas que permaneceram sob o controle acionário do estado (empresas publicitadas) se mercadorizaram, tornando-se totalmente submissas ao mercado financeiro.

Assim, na década de 1990, o governo brasileiro, pressionado por organismos multilaterais do capital liderados pelo Banco Mundial³², iniciou a desregulamentação da economia nacional facilitando a desestatização das empresas públicas, inclusive as companhias elétricas estaduais e federais³³. Em 1993 promulgou a lei 8.631 que extinguiu a equalização tarifária³⁴ que estabelecia para o setor elétrico nacional uma remuneração mínima para empresas elétricas. Isso permitiu a cobrança de tarifas de energia elétrica diferenciadas por parte das empresas elétricas do território nacional. No mesmo ano promulgou a lei 8.666, regulamentando as licitações e contratos públicos, o que dificultou a contração de empréstimos financeiros por parte das estatais. As atividades financeiras de compras, fechamento de contratos e realização de investimentos pelas empresas públicas foram extremamente

³² Na década de 1990 o Banco Mundial impôs uma série de restrições aos países subdesenvolvidos para captação de recursos, exigiu a diminuição do déficit público como forma de alcançar o chamado “ajuste econômico”. Tais medidas exigiram o enxugamento do estado através da diminuição da participação deste em setores como: educação, indústria, transporte, telecomunicações, energia elétrica, entre outros (BANCO MUNDIAL, 1997)

³³ O presidente Fernando Collor já havia dado os primeiros passos para a “reforma do estado brasileiro” em 1990 com a criação do Plano Nacional de Desestatização (PND). Essas medidas foram aprofundadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso do PSDB. No caso do Setor Elétrico Nacional implementou um processo acelerado de flexibilização do setor, visando à privatização de suas estatais federais e estaduais.

³⁴ Até meados da década de 1990 o regime tarifário que vigorava no setor elétrico brasileiro era o do custo do serviço. Este regime tarifário previa que as tarifas de energia elétrica cobradas dos consumidores deveriam ser capazes de cobrir os custos associados à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, e ainda garantir uma taxa de retorno, previamente fixada, para as empresas concessionárias do setor elétrico. O arcabouço legal que deu forma ao citado modelo tarifário remonta ao início da década de 1970. Inclui a lei 5.655/71, que estabeleceu o regime de remuneração garantida e fixou a taxa de retorno das concessionárias do setor elétrico num patamar entre 10% a 12% ao ano, e o decreto-lei 1.383/74, que criou o mecanismo de equalização tarifária entre as concessionárias do setor elétrico. A fixação da taxa de retorno das concessionárias cumpria o objetivo de garantir um retorno adequado para a sustentação financeira das concessionárias, ao mesmo tempo em que buscava impedir a possibilidade de excesso de lucros. Por sua vez, o mecanismo da equalização tarifária permitia que os consumidores de todas as regiões do país gozassem do mesmo nível tarifário numa mesma classe de consumo, beneficiando os consumidores que estivessem situados em regiões cujos custos associados à atividade fossem superiores (DIEESE, 2007, p. 2-3)

burocratizadas, levando-as a perderem competitividade no mercado em relação às empresas privadas.

A regulamentação excessiva do setor público diminuiu a maleabilidade financeira das estatais e piorou a imagem delas junto à população e aos fornecedores, o que fez o “discurso privacionista” ganhar força na sociedade. Em 1995 foi sancionada a Lei das Concessões (lei 9074), que criou a figura dos “produtores independentes de energia elétrica”, facilitando que as indústrias desenvolvessem projetos para produção total ou parcial da energia a ser consumida. Em caso de sobra da produção de energia as concessionárias comprariam o excedente, emitindo em troca créditos de energia para serem utilizados posteriormente pela empresa ou por outras unidades pertencentes a ela.

Antes mesmo de estar totalmente preparado para a desestatização o setor elétrico nacional sofreu as primeiras consequências das privatizações, sendo vendidas as empresas elétricas LIGTH, em 1995, no Rio de Janeiro (LEME, 2003) e ESCELSA, em 1996, no Espírito Santo (ROSA, 2003). Somente em 1997 foi criada a ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica), que assumiu muitas das tarefas do MME (Ministério das Minas e Energias), passando a ser o órgão responsável pela regulação do setor privatizado. No mesmo ano, o governo baixou duas portarias, 459 e 466, regulamentando o livre acesso aos consumidores aos sistemas de Transmissão e Distribuição de energia elétrica. Em 1998, pela resolução 94, introduziu as empresas privadas no mercado de geração. No mesmo ano, através da lei 9.648/98, criou o MAE (Mercado Atacadista de Energia) e o ONS (Operador Nacional do Sistema), instituiu vários mecanismos de competição e tarifação diferenciados para cada empresa. No final da década de 1990 o setor elétrico nacional estava pronto para a privatização.

Diferentemente dos setores controlados diretamente pelo governo federal, como o siderúrgico e petroquímico, por exemplo, a maioria das empresas de energia elétrica estava vinculada aos governos estaduais, por isso tornou-se juridicamente complexo o processo de venda dessas estatais. Foi necessário então, simultaneamente, implementar mudanças na regulamentação estadual, visando adequá-la ao processo de privatização em voga. As reformas alteraram toda a

legislação do setor, determinando que o financiamento desse passaria do modelo “público” para “público/privado”. No novo modelo privatizado caberia ao estado apenas regular e não mais investir no setor (PINTO, 2000). Visando facilitar a privatização, as empresas do Setor Elétrico Nacional foram divididas em empresas distintas, de acordo com as áreas de atuação: geração, transmissão e distribuição de energia.

A maioria das empresas da área da “Distribuição”, responsáveis pela comercialização e entrega final de energia aos consumidores, foram privatizadas rapidamente. Componente fundamental para a indústria, comércio e população em geral, a energia elétrica definitivamente perdia com isso o seu caráter de “serviço público”, passando a ser apenas mais uma “mercadoria” destinada à multiplicação dos lucros e da acumulação capitalista. Durante seis décadas (desde 1940) o Estado foi o único responsável pelo investimento e estruturação do Setor Elétrico brasileiro. No final dos anos de 1990, praticamente 90% das empresas da distribuição e 60% das empresas da geração e transmissão estavam privatizadas. A reestruturação e privatização da eletricidade no país consolidou o metamorfoseamento desse serviço público no Brasil, retirando o seu caráter de antimercadoria³⁵ e colocando-o definitivamente apenas a serviço do capital.

Como a privatização e a liberalização do mercado foram o mantra do movimento neoliberal (...). Ativos de propriedade do Estado ou destinados ao uso partilhado da população em geral foram entregues ao mercado para que o capital sobreacumulado pudesse investir neles, valorizá-los e especular com eles. Novos campos de atividade lucrativa foram abertos e isso ajudou a sanar o problema da sobreacumulação, ao menos por algum tempo (HARVEY, 2004, p. 130).

Assim, como na maioria das regiões do mundo a privatização dos serviços públicos no Brasil contou com o apoio governamental, pressionado, manipulado e instrumentalizado pelo processo de mundialização e financeirização do capital. “É o capital financeiro que mais pressiona para abertura das fronteiras nacionais, pela

³⁵ Conceito já descrito anteriormente, conforme Oliveira (1988, 1998).

privatização das empresas estatais e pela “desregulamentação das relações de trabalho” (DEL ROIO, 1999, s/p). Diferente do que muitos afirmam, o neoliberalismo não retira o poder do Estado sobre a economia, simplesmente o subordina a seus interesses, exercendo pressão sobre ele através dos seus organismos. Assim, o Estado neoliberal é fortemente intervencionista na criação de condições para a maximização dos rendimentos do capital (MARCELINO, 2008, p. 117).

Na década de 1990, as privatizações atingiram em cheio os serviços públicos no Brasil e, mesmo aquelas empresas que não foram privatizadas como a Copel³⁶, sofreram as influências desse processo. Da mesma forma como ocorreu com as empresas privatizadas do estado de São Paulo³⁷, a onda privacionista também provocou uma reestruturação produtiva de caráter flexibilizante na Copel. A diferença é que na empresa paranaense esse processo se deu de forma mais requintada e fetichizada que nas empresas paulistas, porém o seu resultado também foi extremamente perverso para os trabalhadores. Um exemplo disso, foi a implantação de sucessivos PDV's (Plano de Demissão Voluntária) na Copel, incentivando a saída dos trabalhadores mais antigos e com maiores salários. Com vistas à privatização, a empresa diminuiu drasticamente os postos de trabalho próprios: de 8835 trabalhadores em 1995 chegou em 5854 em 2001, ano da tentativa de privatização da empresa (Informativo Copel, 1995, 2001).

³⁶ Posteriormente analisaremos as razões que inviabilizaram a privatização da Copel.

³⁷ Em São Paulo, o governo do PSDB utilizou as privatizações das estatais paulistas como principal laboratório para desestatização do Setor Elétrico Nacional. No final da década de 1990 as principais empresas elétricas do estado eram as estatais Eletropaulo que distribuía energia elétrica para a região do Vale do Paraíba, Baixada Santista, Região Metropolitana de São Paulo, Sorocaba e arredores; a CPFL - Companhia Paulista de Força e Luz que atendia a área central e norte do estado e a CESP - Companhia Energética de São Paulo - responsável pela maioria da geração e transmissão de energia. A ação ideológica deu-se de “fora para dentro” das empresas, pois o governo desenvolveu uma forte campanha “demonstrando” a ineficiência das empresas elétricas paulistas, a fim de convencer a sociedade que as privatizações resultariam na melhoria da qualidade dos serviços e na diminuição dos déficits. Junto aos trabalhadores agiu coercitivamente, demitindo e terceirizando atividades, enfraqueceu as organizações sindicais e dificultou a resistência dos trabalhadores. A venda das empresas foi rápida e radical, 100% da distribuição de energia elétrica e boa parte da transmissão e geração foram vendidas. Além do preço irrisório pago pelo setor privado pelas empresas públicas de energia de São Paulo, o governo ainda facilitou a vida dos compradores estabelecendo multas insignificantes em caso de não investimento no sistema elétrico paulista, apenas 0,1 do faturamento anual. “Ou seja, se a Light ou a Eletropaulo ou Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL) faturarem 1,2 bilhão de reais no ano, a multa será de apenas 1,2 milhão de reais (...) Se as empresas privatizadas deixarem de investir 400 milhões de reais para atender os moradores, indústrias, empresas de determinada região da cidade, pagarão apenas 1,2 milhão de reais de multa... Isso não é multa. É prêmio do governo aos “compradores” (BIONDI, 1999, p. 8).

No final de 1999 foi desencadeado oficialmente o processo para tentativa de venda da empresa. Para isso ela foi dividida em cinco unidades distintas: Distribuição, Transmissão, Geração, Telecomunicação e Tecnologia & Informação. Também efetivou a venda ao setor privado do seu laboratório de pesquisas (LACTEC), um dos maiores e mais importantes do setor elétrico nacional e internacional. Em razão de a Copel ser altamente lucrativa, o governo estadual procurou justificar sua venda utilizando o discurso de que os recursos obtidos com a negociação seriam direcionados para as áreas de infraestrutura, saneamento, educação, saúde e área social, visando modernizar o Paraná. Os principais meios de comunicação do estado reforçaram esse discurso e ajudaram a criar um clima parcialmente favorável à privatização. “Essa falta de consciência coletiva, reforçada pelos meios de comunicação, repita-se, explica a indiferença com que a opinião pública viu o governo doar por 10 o que valia 100” (BIONDI, 1999, p. 14).

A partir daí desenvolveu-se uma luta intensa entre o governo do estado, favorável à privatização e vários setores organizados da sociedade civil paranaense (OAB, sindicatos, movimento estudantil, fóruns populares, câmaras de vereadores, etc.), contrários à venda da empresa. Além da luta política, travou-se uma disputa jurídica acirrada nos tribunais do estado, que postergou inúmeras vezes a venda da companhia. Somente no final de 2001 foi marcado o leilão definitivo de venda da Copel. Porém, a crise financeira mundial, associada aos atentados de 11 de setembro de 2001 ao *World Trade Center* nos Estados Unidos, provocou a retração do mercado acionário mundial e o refluxo dos investidores internacionais e nacionais interessados na aquisição da empresa. A Assembleia Legislativa do Paraná, pressionada pela sociedade civil organizada, também havia estipulado um valor mínimo para venda da empresa (R\$ 400 milhões) e exigia um depósito antecipado por parte dos interessados em participar do leilão, o que acabou não ocorrendo. Com as vitórias de Luís Inácio Lula da Silva para presidente e Roberto Requião para governador do estado, o processo de privatização da Copel foi interrompido.

Apesar da não privatização da empresa, o processo de reestruturação produtiva da Copel foi intensificado com o incremento ainda maior de tecnologia e o aprofundamento das práticas flexíveis do toyotismo. Para que se efetivasse esse

processo a Copel incentivou a saída dos trabalhadores mais antigos (PDV's), terceirizou serviços, reduziu os salários iniciais para os novos contratados, suprimiu direitos como o anuênio e dupla função para os novos trabalhadores, estabeleceu metas produtivas cada vez maiores, diminuiu o tempo morto na execução das tarefas, entre outros. Como veremos adiante essas mudanças estruturais da empresa, além de atender as demandas do mercado acionário, levaram a uma intensa precarização existencial da força de trabalho.

1.2 – A mercadorização e financeirização da Copel

A reestruturação produtiva da Copel embasada pelos fundamentos teóricos do toyotismo conduziu a empresa a um pleno alinhamento ao ideário neoliberal, passando a priorizar a lucratividade e assumindo nitidamente um caráter de empresa publicizada³⁸. A sua função original de promover o desenvolvimento social e econômico do estado do Paraná ficou num plano secundário. Neste sentido, a Copel ampliou sua área de atuação nos mercados na geração, transmissão, comercialização e distribuição de energia elétrica e também em outros segmentos produtores de energias alternativas (eólica, gás, carvão, etc.). Além disso, através da Diretoria de Relações com Investidores passou a intervir diretamente no mercado financeiro comprando e vendendo ações de outras empresas (Sanepar, Sercomtel, etc.). A atuação em nichos comerciais diferentes da atividade principal da empresa é uma das características da empresa flexível.

A orientação para flexibilização interna e externa da empresa seguiu o receituário imposto pela mundialização e financeirização do capital. Mesmo permanecendo sob o controle acionário do estado, a Copel foi obrigada a adequar-se à essa lógica imposta pelo mercado. O processo pelo qual as empresas estatais foram sendo moldadas ao modelo das empresas privadas tem como princípio a

³⁸ O estado continua tendo o controle acionário da empresa, porém ela é dirigida prioritariamente com vistas a atender as necessidades dos acionistas privados.

priorização do lucro dos acionistas em detrimento da sua função desenvolvimentista original. Segundo Huws (2008), isso ocorreu primeiramente na Europa na década de 1980 e em seguida nas demais regiões do mundo na década de 1990, como no Brasil. A autora denominou esse processo de “mercadorização” dos serviços públicos: “Este artigo descreve o crescimento da nova “indústria de serviços públicos” e aponta o caminho em que os serviços prestados pelo governo podem ser transformados em commodities e abrirem-se como novos campos de atividade das empresas privadas” (HUWS, 2008, p. 1) (Tradução nossa)³⁹.

A mercadorização da Copel não se deu de forma instantânea, “do dia para a noite”, foi um processo desenvolvido gradativamente ao longo dos últimos 25 anos desde meados da década de 1990, que contou inclusive com uma tentativa de privatização frustrada em 2001. A partir daí, a empresa intensificou o seu “Programa de Qualidade Total” (TQC), buscando moldar os trabalhadores ao ideário neoliberal embasado pelo receituário toyotista. Em 2008⁴⁰ a Copel consolidava-se como uma empresa totalmente mercadorizada e alinhada ao sistema financeiro internacional ao atingir o “Nível 1 de Governança Corporativa da Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA)”. Mas, desde muito antes esse processo havia sido iniciado com a disponibilização gradativa de suas ações para negociação na Bolsa de Valores de Nova York (Estados Unidos), na BOVESPA (Brasil) e na Bolsa de Madri (Espanha):

MERCADO DE CAPITAIS

O grande destaque no ano de 1997 foi o sucesso da emissão primária de ações promovida pela COPEL, no Brasil e no exterior, no dia 30 de julho. A COPEL é a primeira empresa do setor elétrico brasileiro a ter suas ações registradas como ADS nível III. A emissão de mais de 31 bilhões de ações PNB, ao preço de R\$ 19,48, por lote de mil, e US\$ 18,00 por ADS (cada ADS corresponde a mil ações), gerou R\$ 622,3 milhões, que

³⁹“*This article describes the growth of the new “public services industry” and outlines the way in which government-provided services can be transformed into commodities and opened up as new fields of activity for private companies*”(Huws, 2008, p.1)

⁴⁰ A Copel abriu seu capital ao mercado de ações em abril de 1994 (BM&FBovespa) e tornou-se em julho de 1997 a primeira do setor elétrico brasileiro listada na Bolsa de Valores de Nova Iorque. Sua marca também está presente, desde junho de 2002, na Comunidade Econômica Europeia, com seu ingresso na Latibex – o braço latino-americano da Bolsa de Valores de Madri. A partir do dia 7 de maio de 2008, as ações da Copel passaram a integrar oficialmente o Nível 1 de Governança Corporativa da Bolsa de Valores Mercadorias e Futuros – BM&FBovesp (Informativo Copel 2017)

serão aplicados no programa de investimentos da Companhia. As ações ON fecharam o ano cotadas, por lote de mil, a R\$ 12,50 na Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), apresentando valorização, no ano, de 13,6%. As ações PNA encerraram o período cotadas, por lote de mil, a R\$ 14,80 na BOVESPA, com valorização, no ano, de 60,9%. As ações PNB começaram a ser negociadas em 17.01.97 e fecharam o período cotadas, por lote de mil, a R\$ 15,15 na BOVESPA, com valorização, no período, de 25,2%. Na Bolsa de Valores de Nova Iorque (NYSE) as ADS's da COPEL começaram a ser negociadas em 30.07.97 a US\$ 18,00 e fecharam o ano cotadas a US\$ 13,75 (Copel - Informativo Trimestral – Dez 1997, p.10).

Desde o final da década de 1990 os documentos emitidos pela direção da empresa direcionados ao público externo ou interno, já indicavam o caráter mercadológico que a empresa vinha assumindo. Esses documentos indicavam sua gradativa adaptação ao modelo flexível, buscando tornar-se cada vez mais rentável, enxuta, padronizada e lucrativa. O boletim trimestral financeiro da empresa, emitido em dezembro de 1999, traz uma mensagem assinada pelo presidente da Copel, que apresenta o caráter financeirizado em curso na empresa, voltado a atender a expectativa do mercado acionário:

1. MENSAGEM DO PRESIDENTE

O ano de 1999 foi um dos melhores e **mais produtivos** nos 45 anos de existência da COPEL, apesar do impacto da desvalorização do real em mais de 60% ocorrida em janeiro. (...) Não obstante esses percalços iniciais, **os resultados de 1999 foram muito significativos. O lucro líquido da COPEL em 1999 foi de R\$ 277,2 milhões** (R\$ 167.6 milhões no quarto trimestre). A receita líquida alcançou R\$ 1.6 bilhão, contra R\$ 1,4 bilhão apurado em 1998. Esse aumento reflete **um crescimento do mercado de energia elétrica da ordem de 4%** e parte do reajuste tarifário de 12,65% ocorrido em junho. Logo no início do ano **a Companhia implementou novo modelo organizacional, em que áreas funcionais foram reestruturadas e transformadas em unidades de negócios para explorar novas oportunidades comerciais e assegurar à empresa vantagens competitivas. A transição segura para um ambiente empresarial mais voltado para o mercado tornou-se possível graças em grande parte ao entusiasmo, à dedicação e ao esforço conjunto dos empregados da Companhia.** (...) Um projeto para vender franquias de agências de atendimento ao público — o primeiro

do gênero no mundo no setor de energia elétrica — foi lançado no município de Palmeira. **Os primeiros dois contratos de franquia já foram assinados. Os primeiros contratos no Brasil de distribuição de energia elétrica a consumidores livres foram assinados pela COPEL com a Carbocloro e a Volkswagen, no Estado de São Paulo. Esses contratos marcam o início da distribuição de energia elétrica pela COPEL além das fronteiras do Paraná (...)** - Ingo Henrique Hübert - Diretor Presidente (Copel - Informativo Trimestral – Dez 1999, pg. 2-4 – **Grifo nosso**).

Neste sentido, em 2001 a direção da empresa criou uma diretoria específica para lidar com o mercado, a “Copel Participações⁴¹” (CopelPar) que mais tarde foi transformada numa subsidiária, a “Copel Participações S/A. Inicialmente essa diretoria específica lidou com o mercado financeiro nacional e internacional, sendo responsável por priorizar a busca pelo aumento da rentabilidade da empresa e, consequentemente, de seus acionistas.

Desta forma, a criação da CopelPar vem atender oportunamente às necessidades da Copel de adequar-se às regras atuais do setor elétrico e do **setor financeiro**, bem como posicioná-la para **atuar como investidora**, especialmente em novos projetos de geração de energia elétrica, e como **alavancadora de novos negócios** para as outras empresas subsidiárias da COPEL. **A CopelPar é detentora de visão empresarial** que objetiva reunir os conceitos mais modernos de gestão, voltados prioritariamente para **a obtenção de retorno para os acionistas** e para contribuir com o desenvolvimento econômico do País (Copel - Informativo Trimestral – Dez 2001, pg. 10-9).

A capa do informativo trimestral de dezembro de 2001 sob o lema “8 anos de parceria com o mercado” é outro documento que demonstra como a empresa buscava passar a ideia de estar totalmente alinhada às exigências do mercado financeiro:

⁴¹ A Copel Participações S/A - CopelPar é uma subsidiária da Copel, criada em 1º de julho de 2001, resultado do processo de reestruturação e desverticalização societária que a Aneel autorizou através da Resolução 258, de 2001.



Criada em 1954 com recursos do fundo público aportadas principalmente pelo governo do Paraná, a Copel manteve até o final da década de 1990 quase que a integralidade das suas ações ordinárias e preferenciais. Nos últimos anos porém, passou a disponibilizar suas ações no mercado financeiro nacional e internacional que atualmente são controladas pelo BNDESPAR (BNDS Participações Financeiras S/A), com 23,96%; BM&FBOVESPA (Bolsa de Valores de São Paulo), 31,3% e NYSE (Bolsa de Valores de Nova Iorque), 12%. A entrada de qualquer empresa no mercado financeiro nacional e internacional disponibilizando ações para venda obriga-a a subordinar-se totalmente à lógica mercadológica, que impõe a obrigatoriedade do aumento continuado da rentabilidade de seus acionistas. Quando da criação da Copel, o governo do estado do Paraná detinha quase a totalidade do capital social da empresa, atualmente possui apenas 31,07%.

Acionistas	Número de ações em unidades							
	Ordinárias		Preferenciais "A"		Preferenciais "B"		Total	
	nº ações	%	nº ações	%	nº ações	%	nº ações	%
Estado do Paraná	85.028.598	58,63	-	-	-	-	85.028.598	31,07
BNDESPAR	38.298.775	26,41	-	-	27.282.006	21,26	65.580.781	23,96
Eletrobrás	1.530.774	1,06	-	-	-	-	1.530.774	0,56
Custódias em bolsa:								
BM&FBOVESPA	18.631.543	12,85	76.763	23,36	66.917.562	52,16	85.625.868	31,30
NYSE	1.204.601	0,83	-	-	33.958.398	26,47	35.162.999	12,85
Latibex	-	-	-	-	88.949	0,07	88.949	0,03
Prefeituras	178.393	0,12	9.326	2,84	3.471	-	191.190	0,07
Outros	158.396	0,10	242.538	73,80	45.282	0,04	446.216	0,16
	145.031.080	100,00	328.627	100,00	128.295.668	100,00	273.655.375	100,00

Relatório da Administração e Demonstrações Financeiras Copel – 2016 p. 102

Apesar do aparente controle acionário que o estado detém sobre a empresa, pois possui 58,63% das ações ordinárias com direito a voto, na prática, porém, sua diretoria fica à mercê da constante pressão do mercado financeiro, pois tanto BNDESPAR, BM&BOVESPA e NYSE atuam subordinados pela lógica mercadológica. Qualquer mudança de rumo por parte da empresa que contrarie o mercado representa um risco de queda do seu valor acionário, implicando na perda de investimentos e na sua desvalorização. Um exemplo da subordinação plena ao mercado da empresa ocorreu em 2017, quando a Assembleia Geral dos Acionistas impôs a divisão de 50% do lucro líquido aos investidores, enquanto que a orientação da área técnica visando manter a saúde financeira da empresa e sua capacidade de investimento era de disponibilizar 25%. Isso explicita o quanto a empresa está diretamente subordinada aos interesses neoliberais do mercado financeiro.

Exatamente um mês após ver rejeitado o pedido para dobrar o pagamento dos lucros da Copel, o governo Beto Richa (PSDB) virou a mesa e conseguiu aprovar a mudança. No mês passado, o Conselho de Administração da companhia havia derrotado a proposta para aumentar de 25% para 50% a divisão do bolo entre os acionistas. Na última sexta-feira (28), porém, a medida foi aprovada em assembleia geral, garantindo ao Executivo estadual a entrada em caixa de R\$ 150 milhões nas próximas semanas.(...) A posição defendida pelo governo do estado e seguida pela maior parte dos acionistas contrariou entendimento da diretoria da Copel de que essa diferença de

25% sobre os lucros – cerca de R\$ 223,3 milhões – deveria ser destinada à “constituição da Reserva de Retenção de Lucros, cuja finalidade é assegurar o programa de investimentos da Companhia”. Segundo funcionários da companhia ouvidos pela reportagem, essa perda de recursos pode comprometer o cronograma de investimentos projetados pela empresa. “Qualquer passo mais forte em distribuição de lucros neste momento é temerário para as condições financeiras da Copel e para a perspectiva de manter o ritmo adequado de investimentos. O esforço será muito grande para poder enfrentar esse desafio”, resume um deles (Jornal Gazeta do Povo, 03/05/2017)

Os diversos documentos emitidos pela Copel e direcionados ao mercado ao longo dos últimos anos reforçam a subordinação ao sistema financeiro. Como por exemplo, o texto introdutório do seu Relatório da Administração e Demonstrações Financeiras de 2016, onde a direção da empresa faz uma análise “positiva” das ações liberalizantes do governo Temer em 2016, no que diz respeito à não intervenção do Estado na economia e à flexibilização do sistema elétrico nacional:

Em 2016, com a troca de titularidade do governo federal, foi possível observar uma mudança no modo de condução das políticas voltadas ao setor de energia elétrica no País, que passou a ter um caráter menos intervencionista, buscando assim melhorar o ambiente de negócios para atração de novos investimentos no setor. Um exemplo desta nova diretriz foi a aprovação da Lei nº 13.360/2016 que advém da Medida Provisória nº 735/2016. De modo geral, a nova lei buscou facilitar processos de privatização, reduzir a burocracia de leilões e custos da União com subsídios a concessionárias e permite a desestatização de distribuidoras estaduais que foram federalizadas. Ao todo, foram alteradas 12 normas do setor, incluindo-se a Lei nº 10.848/2004, tida como o marco legal do “novo modelo” do setor elétrico brasileiro. De forma geral, o novo regramento sinaliza para o mercado uma intenção do governo federal em desjudicializar o setor e apresentar mecanismos de resolução de problemas. (Relatório da Administração e Demonstrações Financeiras Copel – 2016, p. 102)

Alinhada às exigências de seus acionistas de maximização de seus lucros, a Copel ampliou e diversificou sua área de atuação adquirindo participação societária

em diversos setores, tais como: telecomunicações, saneamento, gás, carvão entre outros. Atualmente detém 45% da Sercomtel Telefonia fixa e móvel, 45% da Sanepar (Companhia Paranaense de Saneamento) através da Dominó Holdings, 51% das ações da Compagás, 49% da Carbocampel na exploração de carvão, 40% da Escolétric e 48% da Copel-Amec, ambas de prestação de serviços, conforme tabela a seguir:

Empreendimentos	Setor	Sócios
Compagas	gás	Copel - 51,0% Gaspetro - 24,5% Dutopar - 24,5%
Sercomtel S.A. Telecom	telecomunicações	Copel - 45,0% Município de Londrina - 55,0%
Sercomtel S.A. Celular	telecomunicações	Copel - 45,0% Município de Londrina - 55,0%
Dominó Holdings S.A.	saneamento	Copel - 45,0% Andrade Gutierrez - 27,5% Daleth Participações Ltda. - 27,5%
Escoelectric Ltda.	serviços	Copel - 40,0% Lactec - 60,0%
Copel-Amec Ltda ^(*)	serviços	Copel - 48,0% Amec - 47,5% Lactec - 4,5%
Carbocampel S.A.	exploração de carvão	Copel - 49,0% Carbonífera Cambuí - 51,0%

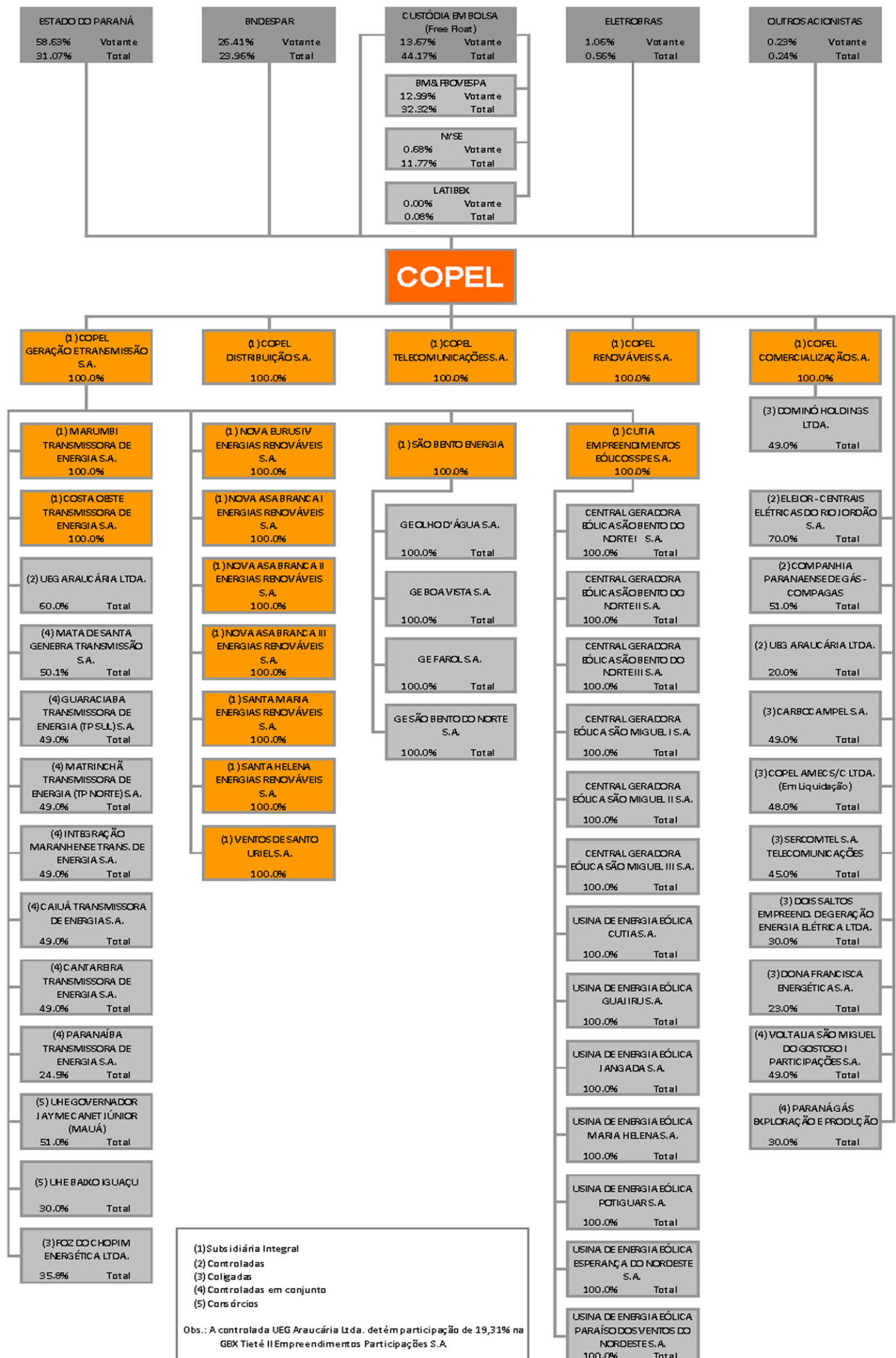
^(*) Em processo de liquidação

Relatório Gerencial Anual de Gestão e Sustentabilidade – 2008, p.26

Além disso, suas subsidiárias (Transmissão, Distribuição, Telecomunicações, Renováveis e Comercialização) possuem parcerias numa infinidade de projetos, desenvolvidos em 10 estados do Brasil. Flexibilizada, a Copel além de diversificar suas atividades por setor, também ampliou geograficamente sua atuação no país. Participa com investimentos em mais de 50 projetos de usinas geradoras de energia eólica, térmica, hidroelétrica em parceria com grupos privados e públicos, conforme informações no site da empresa em: <http://ri.copel.com/ptb/estrutura-societaria>.

ORGANOGRAMA - PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA

POSIÇÃO EM 30/09/2018



Presença da Copel nos Estados brasileiros:



Relatório da Administração e Demonstrações Financeiras Copel – 2016 p. 5

O anel de fibra ótica, montado pela Copel, interliga todo estado do Paraná via rede, tem dupla função: primeiro foi determinante para o êxito da reestruturação produtiva da empresa, pois propiciou a interligação computacional de todas suas unidades operacionais e comerciais, viabilizando a aplicação simultânea das inovações tecnológicas (programas, *softwares*), treinamentos, automação de equipamentos da rede e subestações, o desenvolvimento das práticas toyotistas a exemplo da padronização e informatização dos processos, entre outras. Segundo, a comercialização do uso da rede de fibra ótica tornou-se um excelente negócio para a empresa, extremamente lucrativo e que resultou na criação da Copel Telecom. A

atuação em diversos nichos comerciais também é uma das características da empresa flexível. Atualmente a Copel Telecom comercializa o serviço de transmissão de dados para empresas privadas e públicas, indústrias, bancos, prefeituras, além de gradativamente estar disponibilizando esse serviço aos demais consumidores do estado⁴².

Alinhada com as exigências do mercado, a Copel tem priorizado o aumento continuado da sua lucratividade e, conseqüentemente uma melhor remuneração para seus acionistas. Isso pode ser confirmado pela análise dos resultados financeiros obtidos pela empresa nos últimos anos: em 1999 obteve lucro líquido de R\$ 277 milhões, em 2000 R\$ 430 milhões, em 2005 R\$ 502 milhões, em 2008 R\$ 1,07 bilhão, em 2011 R\$ 1,01 bilhão, em 2014 R\$1,33 bilhão, em 2015 R\$1,26 bilhão, em 2016 R\$ 874 milhões e em 2017 R\$ 1,1 bilhão⁴³.

⁴² A Copel Telecom concluiu em 2012 a implantação da sua rede de fibra óptica em todos os 399 municípios paranaenses. O projeto da criação de uma rede de transmissão de dados interligando todas as cidades do Paraná começou a ser implementado no início da década de 1990, inicialmente para atender a demanda de informatização da empresa, mas posteriormente passou a ser explorada comercialmente vendendo o serviço de transmissão de dados para outras empresas. Além de possibilitar a atuação da Copel Telecom como provedora de banda larga no estado, o anel óptico permite a integração digital das instalações do governo Estadual, de prefeituras, escolas, empresas. (Copel Informações nº 302 – Abril/2013). Em 2016 a rede óptica totalizou 31.117 km de cabos ópticos, com um crescimento de 10,7% em relação a 2015, sendo 10.140 km interurbano e 20.977 km urbano. Esta rede proporciona o atendimento com serviços corporativos em 399 municípios do Paraná, dois em Santa Catarina, com serviços de banda larga em 66 municípios do Paraná (Relatório da Administração e Demonstrações Financeiras Copel – 2016 p. 43).

⁴³ Fonte – Valores arredondados extraídos dos Balanços patrimoniais da Companhia Paranaense de Energia entre 1999 a 2017.

Tabela 1 - ANÁLISE ECONÔMICA-FINANCEIRA DA COPEL - 2009 a 2017 (Consolidado)

em R\$ mil

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	
								2016/2015	2017/2016
ATIVO TOTAL	18.842.019	21.208.903	23.111.445	25.618.142	28.947.657	30.288.900	33.162.377	4,63	9,49
ATIVO CIRCULANTE	3.702.013	4.681.692	4.680.284	5.218.176	6.821.637	4.237.241	5.701.834	-37,89	34,56
ATIVO REALIZÁVEL A LONGO PRAZO	5.659.868	6.297.317	7.224.241	8.261.472	4.951.792	8.313.032	8.607.626	67,88	3,54
CAPITAL DE TERCEIROS= PE	6.772.491	8.847.013	10.182.693	11.935.362	14.363.179	15.310.758	17.651.874	6,60	15,29
DISPONIBILIDADE	1.049.125	1.459.217	1.741.632	740.131	1.480.727	982.073	1.040.075	-33,68	5,91
ESTOQUES	103.802	124.809	139.278	150.622	131.018	130.637	110.559	-0,29	-15,37
RESULTADO FINANCEIRO	224.768	-27.821	280.311	130.592	-110.958	-594.656	-748.440	435,93	25,86
LUCRO OPERACIONAL BRUTO	2.319.150	1.952.616	2.142.216	2.629.755	3.146.528	2.867.638	3.358.683	-8,86	17,12
LUCRO LÍQUIDO	1.176.854	726.520	1.101.435	1.335.615	1.265.551	874.472	1.118.255	-30,90	27,88
PASSIVO TOTAL	18.842.019	21.208.903	23.111.445	25.618.142	28.947.657	30.288.900	33.162.377	4,63	9,49
PASSIVO CIRCULANTE	2.058.821	2.833.444	3.347.885	4.055.393	4.789.118	5.656.036	6.109.914	18,10	8,02
PASSIVO NÃO CIRCULANTE	4.713.670	6.013.569	6.834.808	7.879.969	9.574.061	9.654.722	11.541.960	0,84	19,55
PASSIVO EXIGÍVEL (PC + PNC)	6.772.491	8.847.013	10.182.693	11.935.362	14.363.179	15.310.758	17.651.874	6,60	15,29
PATRIMÔNIO LÍQUIDO	12.069.528	12.361.890	12.928.752	13.682.780	14.584.478	14.978.142	15.510.503	2,70	3,55
RECEITA OPERACIONAL (VENDAS)	7.776.165	8.493.252	9.180.214	13.918.517	14.728.131	13.101.753	14.024.573	-11,04	7,04
EBITDA/LAJIDA	1.912.313	1.549.033	1.829.396	2.356.982	2.802.923	2.697.114	2.872.980	-3,77	6,52
DESPESAS C/ PESSOAL (custos operacionais)	753.022	944.913	844.491	781.270	863.406	976.027	984.011	13,04	0,82
DESPESAS C/ PESSOAL (consolidado)	982.653	1.245.651	1.096.347	1.052.811	1.168.850	1.304.418	1.343.344	11,60	2,98
REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES	11.527	14.559	16.829	20.043	23.839	26.021	28.876	9,15	10,97
REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS	971.126	1.231.092	1.079.518	1.032.768	1.145.011	1.278.397	1.314.468	11,65	2,82
Nº DE EMPREGADOS (sem controladas)	9.400	9.468	8.647	8.592	8.628	8.531	8.245	-1,12	-3,35
Nº DE EMPREGADOS (com controladas)	9.545	9.627	8.815	8.777	8.813	8.716	8.432	-1,10	-3,26
Total de Consumidores Mercado Cativo	3.916.934	4.037.570	4.181.493	4.326.970	4.418.062	4.478.767	4.560.493	1,37	1,82
Total de Consumidores	3.916.969	4.037.574	4.141.497	4.327.108	4.418.197	4.479.393	4.561.490	1,39	1,83
Consumidores por Empregado na Distribuição (Copel)	557,00	563,00	656,00	713,00	732,00	744,00	793,00	1,64	6,59
Consumidores por Empregado – Total Cativo	416,70	426,44	483,58	503,60	512,06	525,00	553,12	2,53	5,36
Consumidores por Empregado – Total	416,70	426,44	478,95	503,62	512,08	525,07	553,24	2,54	5,37
Consumo Energia – Total Cativo (em Gwh)	22.454	23.248	22.926	24.208	24.043	22.328	19.743	-7,13	-11,58
Consumo Energia –Total (FIO)	26.193	26.903	28.031	29.428	28.843	28.267	29.215	-2,00	3,35
Consumo de Energia por Empregado (Kwh) (Copel)	2.685,40								
Consumo energia por Empregado – Total Cativo	2,39	2,46	2,65	2,82	2,79	2,62	2,39	-6,08	-8,51
Consumo energia por Empregado – Total	2,79	2,84	3,24	3,43	3,34	3,31	3,54	-0,88	6,94
Inadimplência (em %) *	1,80	1,57	1,52	1,50	1,81	1,61	1,52	-11,05	-5,59
DEC (medido em horas e centesimal de horas)	10,64	10,25	11,62	14,01	13,67	10,82		-20,85	-100,00
FEC (nº de interrupções)	8,26	7,84	8,06	9,08	8,33	7,23		-13,21	-100,00
Folha / N° Empregados	104.537,55	131.564,32	126.789,29	122.533,87	135.471,72	152.903,29	162.928,32	12,87	6,56
	24,59	18,24	19,93	16,93	19,03	20,59	20,49		

DIEESE – Tabela Análise Econômica/Financeira da Copel – 2009 a 2017

A busca incessante pelo aumento da lucratividade é um dos principais elementos que evidencia o processo de mercadorização da Copel, materializado especialmente pelo seu crescimento no patrimônio líquido de 12 para 15 bilhões nos últimos 6 anos e nas altas taxas de lucratividade obtidas principalmente pela diminuição da relação entre “quantidade de consumidores divididos pelo número de empregados”, que subiu na Distribuição de 557 para 793 no mesmo período, conforme tabela acima. Apesar de permanecer sob o controle acionário do governo do estado, a empresa moldou-se aos preceitos neoliberais da empresa flexível, voltando-se prioritariamente ao atendimento das demandas dos seus acionistas.

1.3 – A implantação das práticas toyotistas na Copel

A reestruturação produtiva das grandes empresas públicas e privadas, como a Copel, levou a uma verdadeira reformulação da base produtiva, tecnológica e organizativa empresarial do país a partir de 1990. Esse processo envolveu trabalhadores, patrões, intelectuais, instituições de ensino, sindicatos, entre outros. O modelo de gestão japonês da Toyota foi o mais disseminado e tornou-se o mantra do discurso neoliberal nacional desenvolvido pelo governo federal, governos estaduais e municipais, pela grande mídia e por entidades com capacidade de influência ideológica na sociedade, tais como o CNPq, BNDS, Banco do Brasil, FIESP e universidades públicas e privadas.

Em 1990, refletindo o que convergia em senso comum para o patronato, ou seja, que a política da qualidade e produtividade seria a causa responsável pelo êxito econômico do Japão e dos tigres asiáticos, o governo Collor de Mello lança o programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade. Entre as justificativas alinhadas, está a de que a reestruturação produtiva é a forma de modernização da indústria que levaria o país a se inserir nas economias desenvolvidas (OLIVEIRA, 2004, p. 106).

Foi neste contexto que a Copel desencadeou sua reestruturação produtiva, fundamentando-a em dois pilares principais: a implantação das práticas toyotistas nos processos de gestão/produção e um forte investimento em tecnologia. Esse processo teve início oficialmente em 1993 com o lançamento do TQC⁴⁴, também denominado de Programa de Qualidade Total que tinha como objetivo disseminar a

⁴⁴ A sigla TQC - *Total Quality Control* (Controle da Qualidade Total) é uma das variações das denominações dos programas de qualidade implantados em empresas brasileiras, especialmente na década de 1990. A Fundação Christiano Ottoni (FCO) era uma das principais instituições de fomento das práticas toyotistas no Brasil neste período, sendo contratada pela Copel para coordenar a implantação do programa na empresa utilizando-se como subsídio principal o livro “TQC – Controle da Qualidade Total” escrito por Vicente Falconi Campos (1992), que serviu de guia para elaboração das apostilas utilizadas nas reuniões dos grupos de qualidade e nos cursos desenvolvidos junto aos trabalhadores. O livro foi tão utilizado pela empresa, que o programa foi apelidado pelos trabalhadores de TQC. “Também a Fundação Christiano Ottoni, da UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais é tida como polo de difusão do modelo japonês no Brasil. Entre um de seus feitos está que, em 1982, levou uma caravana de 158 executivos e presidentes de empresas brasileiras em missão ao Japão para conhecerem o TQC, em corporações como a Toyota, Mitisubishi e Sopporo. Essas missões foram financiadas pelo governo brasileiro, governo japonês e empresas auditadas” (OLIVEIRA, 2004, p. 115).

“cultura toyotista” para todos os trabalhadores. Para isso, a direção da empresa criou o “Escritório da Qualidade e Produtividade”, órgão interno responsável pela implantação e coordenação inicial do programa, bem como pela realização dos treinamentos necessários da força de trabalho. O discurso adotado pela empresa favorável à implantação do programa justificava que isso facilitaria o domínio por parte de todos das inovações em andamento, especialmente o manuseio dos computadores. O foco era aumentar a qualidade na execução dos processos de trabalho, aumentar a produtividade, melhorar a competitividade e “garantir a empregabilidade” de todos, conforme afirmações da “Apostila Gerenciamento da Rotina COPEL - Escritório da Qualidade e Produtividade” (1993, p. 20-22):

1.6 – DOMÍNIO TECNOLÓGICO - Cabe ao gerente ter o domínio tecnológico do sistema de sua responsabilidade. É através do conhecimento padronizado que as pessoas executam as tarefas da mesma maneira. Se todos conhecem o trabalho, a ausência de qualquer pessoa não deve prejudicar o resultado atingido. Ter domínio tecnológico é ser capaz de estabelecer (padronizar sistemas); realizar o trabalho de acordo com os padrões, assegurar os objetivos de qualidade intrínseca, custo, atendimento, moral e segurança; ser capaz de analisar o sistema para garantir o atendimento dos objetivos. (...)

1.7 – CONTROLE DA QUALIDADE - A missão do sistema é obter produtos ou serviços com QUALIDADE TOTAL, decorrentes do controle de qualidade que deve eliminar a causa fundamental dos problemas do sistema.

2.4 – CONCEITO DO CONTROLE DA QUALIDADE TOTAL

Numa era de economia global não é mais possível garantir a sobrevivência da empresa apenas exigindo que as pessoas façam o melhor que puderem ou cobrando apenas resultados. Hoje são necessários métodos que possam ser utilizados por todos em direção aos objetivos de sobrevivência da empresa. Estes métodos devem ser aprendidos e praticados por todos. Esse é o princípio da abordagem gerencial do TQC.

Inicialmente, os consultores da Fundação Christiano Ottoni (FCO) realizaram treinamento com a maioria dos gerentes (cerca de 700), visando sensibilizá-los a assumirem a coordenação do programa junto aos demais trabalhadores. “Na implantação do TQC, a prioridade é implantar o Gerenciamento do Trabalho do Dia-a-Dia, recomenda o Prof. Falconi. (...) Nesta primeira etapa – a partir de agosto/93 – serão treinados cerca de 700 gerentes” (Apostila do Escritório da Qualidade e Produtividade Copel, 1993, p.1). Após essa primeira fase, a direção ampliou a estrutura do Escritório da Qualidade e criou uma área específica da qualidade⁴⁵, visando acelerar a implantação do programa. Entre 1994 e 1995 todos os demais trabalhadores receberam o curso de “Introdução aos Preceitos da Qualidade”, sendo que aqueles que se destacaram nesta fase inicial foram designados como “facilitadores”⁴⁶ do programa junto aos demais trabalhadores, recebendo para isso outros treinamentos de aprofundamento. A função de facilitador era bem vista junto às gerências, passando a contar com um item positivo para os processos de avaliação e promoção funcional desses trabalhadores.

⁴⁵ A direção da Copel desenvolveu a implantação do programa através de três grupos principais criados especificamente para esse fim e que estavam subordinados diretamente à alta direção da empresa: o Comitê de Implantação, o Escritório da Qualidade e o Grupo de Assessores da Qualidade. Essa estrutura estava localizada em Curitiba, sendo responsável pela implantação, disseminação, apoio e consultoria interna do programa em nível estadual. Os diretores e superintendentes regionais foram designados como “coordenadores da qualidade”, sendo os responsáveis diretos pela implantação do programa nas superintendências regionais (Curitiba, Ponta Grossa, Maringá, Londrina e Cascavel), tendo que se reportar diretamente ao Escritório da Qualidade. Deveriam motivar e fomentar junto aos gerentes o uso da ferramenta “Gerenciamento da Rotina” para o acompanhamento das metas estabelecidas, além de incentivar o trabalho dos grupos de qualidade (CCQ’s) visando a padronização de todos os processos de trabalho. Tinham ainda como tarefa desenvolver ações de convencimento de “todos” os trabalhadores de que “a qualidade” deveria ser vista como uma nova “filosofia de trabalho e de vida”, que possibilitaria a eficácia, a eficiência nos processos e a “autorrealização” das pessoas” (SANTOS, 2009).

⁴⁶ Os “Facilitadores” foram escolhidos entre os trabalhadores mais aderentes e entusiasmados com o programa que se destacaram nos seminários e cursos realizados pela área de qualidade ou por indicação direta dos gerentes. Tornaram-se os responsáveis pela disseminação desse conhecimento e orientação das reuniões dos grupos de qualidade, visando aprimorar as práticas toyotistas junto ao operariado. Encontravam-se espalhados por todo Paraná, em média um para cada cem trabalhadores, atuando como multiplicadores e consultores internos do programa de qualidade. Promoviam reuniões nas áreas, corrigiam pequenos “desvios” dos grupos de qualidade e buscavam motivar o envolvimento de todos no programa. Estes trabalhadores receberam treinamentos especiais voltados para a área de qualidade, gestão, mercado, recursos humanos, informática, entre outros. Tinham que estar “preparados” para responder a qualquer dúvida sobre o programa de qualidade aos demais trabalhadores e aos grupos de padronização das tarefas (SANTOS, 2009).

As reuniões de estudos das práticas toyotistas eram realizadas pelos Grupos de Qualidade⁴⁷, com composição mesclada por trabalhadores, supervisores e gerentes. Todos participavam das reuniões e opinavam de forma “igualitária” nos debates, num clima aparente de não subordinação à hierarquia tradicional fordista. O discurso focava na ideia da prática da “administração participativa”, onde todos podiam opinar e deliberar acerca das padronizações e ações a serem implementadas, cabendo aos facilitadores apenas assessorar o processo de debate. Os grupos se reuniam semanalmente para estudar e discutir os processos de trabalho à “luz” das práticas toyotistas descritas no livro “TQC – Controle da Qualidade Total” (CAMPOS, 1992), visando padronizar as melhores práticas produtivas e treinar a todos no uso de instrumentos utilizados pela gestão toyotista (planilhas, gráficos, diagramas, estatísticas, entre outros).

A prática toyotista do “trabalho em grupo” tornou-se um importante instrumento no processo de manipulação e cooptação dos trabalhadores. Apesar de resistências pontuais e individuais⁴⁸ a esse processo, a prática da administração participativa cristalizou na maioria do operariado a ideia de que “todos são responsáveis” pela gestão e que não deve haver diferenças entre trabalhadores e gerentes⁴⁹. “O apelo às condutas participativas (círculos de qualidade, grupos de expressão reorganizados em função das necessidades, mobilização em torno da definição de um projeto da empresa, assim como em tornos dos certificados de qualidade) insere-se nessa mesma lógica” (LINHART, 2007, p. 112). Essa prática camuflar a luta de classes, própria do sistema capitalista, abrandando os conflitos e levando a maioria dos trabalhadores a comprometerem-se mais facilmente com o ideário neoliberal.

⁴⁷ Esses grupos foram inspirados nos “círculos de qualidade - CCQ’s”, criados por *Kaoru Ishikawa* em 1962 no Japão e que se constituíam por um conjunto de trabalhadores que realizam reuniões regularmente em busca da qualidade em suas organizações. O círculo de qualidade é uma das principais ferramentas da chamada “administração participativa”, sendo utilizada pelo toyotismo visando à busca do “convencimento” e da adesão “voluntária” dos trabalhadores ao ideário neoliberal da empresa flexível.

⁴⁸ Ao longo do trabalho trataremos dessas manifestações de resistência de caráter puramente individual, não sendo verificadas ações coletivas e organizadas por parte dos trabalhadores. Até mesmo porque constatamos que historicamente nem mesmo os sindicatos se envolveram no debate, passando à margem desse processo.

⁴⁹ Os gerentes, apesar de que por vezes também são assalariados, nesta relação de classe estabelecida no interior da empresa, representam o patronato (os donos dos meios de produção).

Trata-se, portanto, de uma colaboração que tem o sentido de fazer o trabalhador negar suas raízes e assumir a identidade de um supervisor menor, responsável pela qualidade da produção da equipe, que dedica seus esforços em nome dos objetivos do grupo (OLIVEIRA, 2004, p. 47)

Tanto isso é verdade que ao longo dos últimos anos nas relações cotidianas no interior da Copel o uso dos termos “trabalhador” e “operário” foi sendo substituído pelo termo “colaborador”, sendo que seu uso se tornou usual entre os gerentes, supervisores, trabalhadores e até sindicalistas. O uso dessa terminologia é próprio do toyotismo e tem como objetivo levar a uma negação da condição de classe por parte dos trabalhadores, na medida em que mascara o conflito de classes, historicamente constituído entre representantes do capital e trabalho. No estudo sobre os atendentes de telemarketing, Braga (2006, p. 16) constatou que a utilização da terminologia de “operador” ou “teleoperador” pelas empresas do setor em substituição ao termo “operário” consistia na mesma ideia, a de descaracterizar a relação conflituosa existente entre patrões e operários no interior dessas empresas.

O incremento tecnológico e a adoção do método de gestão e produção toyotista pela Copel tornaram obrigatório que todos aprendessem a manusear o sistema computacional. Como inicialmente poucos tinham o domínio das novas “ferramentas” implantadas pela reestruturação produtiva, foi necessário desenvolver treinamentos e práticas visando à adaptação de todos à nova realidade. A prática da cooperação, desenvolvida nos grupos de qualidade, facilitou esse treinamento, pois aqueles trabalhadores que detinham maior habilidade no manuseio das tecnologias orientaram e treinaram os demais membros do grupo. A partir do incremento tecnológico, novas relações sociais foram estabelecidas entre esses trabalhadores:

Assim, parece que a evolução das estratégias patronais, no que diz respeito à participação dos assalariados, está relacionada à evolução das exigências tecnológicas. E assim, consideraremos a hipótese de que a introdução de novas tecnologias envolve o estabelecimento de outras relações sociais, outras relações de trabalho, outras relações profissionais e um outro tipo de organização (LINHART, 2007, p. 70).

A implantação de computadores na empresa foi fundamental para o trabalho dos Grupos de Qualidade, agilizou o processo de padronização das tarefas que em seguida foram transformadas em manuais informatizados (*softwares*). Esses “saberes” acumulados pela experiência dos trabalhadores transformados em manuais passaram a ser propriedades exclusivas da empresa: “Tal como observou Morris-Suzuki (1997), tais informações, prioritariamente, vão alimentar os *copyright* com “instruções de trabalho” que, uma vez transformadas em dados, convertem-se em matérias-primas sujeitas a incrementação destes sistemas” (CAVALCANTE; WOLFF, 2009, p. 21). Atualmente, os padrões de atividades na Copel proíbem que qualquer atividade seja executada fora do padrão estabelecido no sistema. A execução divergente dos manuais implica em pena de sanção disciplinar, independente se o trabalhador desenvolve uma forma mais eficaz de execução do trabalho. Qualquer mudança no padrão de execução do trabalho somente ocorrerá mediante proposta formal, que será submetida aos grupos de qualidade, debatida e aprovada por maioria e, posteriormente, implantada para toda a Copel.

A padronização e informatização das formas de execução dos processos produtivos de certa forma transformam uma parte do trabalho vivo (conhecimentos tácitos sobre a execução do trabalho) pertencente ao trabalhador, em trabalho morto pertencente ao capital (empresa). O “saber fazer operário” representa o acúmulo da experiência profissional e da herança das gerações anteriores de trabalhadores, sendo por isso inicialmente propriedade do trabalhador. Nesse processo podemos afirmar que parte do conhecimento do trabalhador ao ser padronizado e informatizado é transferido ao capital, “capturado” por ele. Na prática, porém, o trabalho vivo “em si” jamais será aprisionado pelo capital⁵⁰, já que somente quem

⁵⁰ Assim como Alves (2011, p. 114), utilizamos o termo “captura” entre aspas porque na prática essa captura da subjetividade do trabalho não é absoluta e não ocorre de forma perene, sem resistências, isso implicaria no fim do trabalho. Ela é contraditória, fruto de um processo de convencimento, consenso, mas também coerção psicológica, desenvolvida especialmente pela prática da administração participativa (toyotista). A subjetividade, própria do ser humano, ao ser transferida para a maquinaria perde seu caráter humano. Porém, na medida em que tais conhecimentos vão se tornando propriedade do capital, mais os trabalhadores se tornam precarizados, dependentes da maquinaria e dos processos padronizados.

produz efetivamente valor no sistema capitalista é o trabalho vivo (MARX, 2013). A sua definitiva abolição implicaria no desaparecimento da essência do capitalismo.

Como a busca pela apropriação do conhecimento dos trabalhadores faz parte da lógica de funcionamento do sistema, cada vez que ocorre essa “captura” de parte da subjetividade operária, renova-se a necessidade de fazê-lo novamente, sempre na perspectiva de intensificar ainda mais a exploração da força de trabalho. O aprisionamento do conhecimento dos trabalhadores por parte do capital na atualidade se dá através do processo de padronização e informatização das rotinas de trabalho desenvolvidas nos “grupos de qualidade” e visa, principalmente, intensificar a produção e reduzir o tempo morto de trabalho como forma de aumentar a produtividade. Conforme Braga (2006, p. 141), utilizando-se da tecnologia e dos novos processos de gestão o toyotismo coordena e controla o ritmo da produção, o que possibilita a diminuição da ociosidade dos trabalhadores e, conseqüentemente, dos custos empresariais.

O que consideramos cerne essencial do toyotismo é a busca do “engajamento estimulado” do trabalho, principalmente do trabalhador central, o assalariado estável. É por essa “captura” da subjetividade que o operário ou empregado consegue operar, com eficácia relativa, a série de dispositivos técnico-organizacionais que sustentam a produção fluída e difusa (ALVES, 2011, p. 49).

A partir do momento em que parte do conhecimento sobre o trabalho (trabalho vivo) do operário é padronizado e transformado num programa computacional se objetiva na máquina tornando-se propriedade exclusiva do capital (trabalho morto). Como o trabalho morto não consegue criar trabalho vivo, torna-se necessário, novamente, a apropriação da ação criativa dos trabalhadores pelo capital, visando reformular tais padrões (nova “captura” da subjetividade do trabalho). Nisso consiste uma das principais atribuições dos grupos de qualidade no toyotismo, pois estes espaços constituem-se como o *lócus* de transformação de trabalho vivo em trabalho morto. Ao mesmo tempo em que os trabalhadores são obrigados a seguir à risca os padrões estabelecidos, são motivados a melhorarem continuamente seus processos de trabalho visando aumentar sua produtividade.

Além dos grupos de qualidade, a Copel desenvolve outras práticas de incentivo à participação dos trabalhadores visando ao incremento produtivo e a apropriar-se de aspectos da criatividade da sua força de trabalho. Exemplos são os programas: “Copel Inovações”, “Semana do Conhecimento”, “Prêmio Copel de P&D” (Pesquisa e Desenvolvimento), “Prêmio Corta Custos” (diminuição de custos operacionais). Esses programas oferecem “premiações” simbólicas aos “colaboradores” que proporem inovações em qualquer área, criarem equipamentos e/ou programas que melhorem processos de trabalho da empresa. A premiação, via de regra é simples e não pecuniária: um certificado, uma medalha, uma viagem a uma das instalações da empresa, uma menção honrosa nos meios de comunicação interno, entre outras.

De forma geral os trabalhadores “premiados” são induzidos a se sentirem valorizados pelo “reconhecimento” e pela premiação recebida. Manipulados, não têm consciência que são submetidos diariamente a um processo de expropriação da sua subjetividade (conhecimentos). Os regulamentos desses programas determinam que todas as invenções ou inovações torne-se imediatamente propriedade exclusiva da empresa, não acarretando nenhum ganho pecuniário ou garantia de ascensão profissional para o trabalhador. Essas inovações e invenções tornam-se propriedade exclusiva da empresa, possibilitando o aperfeiçoamento de processos de trabalho, a redução de custos na produção, a criação de novos equipamentos e, conseqüentemente o aumento dos ganhos empresariais a um custo irrisório.

O discurso da cooperação mútua permitirá a apropriação do saber operário de outra maneira. As sugestões aos métodos e processos mais eficientes receberão prêmios e recompensas e, desta forma, a administração científica pretende continuar subliminarmente o processo de modelização da subjetividade do trabalhador. Ademais, direcionará, através de estímulos financeiros e congêneres, a percepção para a eficiência e a racionalidade (HELOANI, 1994, p. 21).

Encantados pelo discurso da administração participativa os trabalhadores da Copel, pertencentes a nova geração, além de consentir também corroboram em

muito com à captura/manipulação das suas subjetividades por parte do capital. Demonstram raros sinais de resistência a esse processo, especialmente se comparados aos trabalhadores das gerações anteriores⁵¹. A maioria deles está plenamente alinhada ao ideário toyotista, pois foram socialmente moldados desde a infância pela ação manipulatória neoliberal. Assim, ao adentrarem na empresa se adaptam facilmente às exigências da empresa flexível. A captura/manipulação da subjetividade consiste numa das principais formas de controle ideológico do Capital sobre os trabalhadores na atualidade. ““Vida capturada” é – tal como “vida sinalizada” – “vida manipulada”. A sociedade em rede é a sociedade do poder da ideologia que opera no plano da subjetividade humana” (ALVES, 2016, p. 166).

Se no passado recente, o fordismo se apropriava do “saber fazer” operário, atualmente o toyotismo sofisticou e intensificou ainda mais esse processo. Porém, agora não o faz de forma impositiva como no antigo modelo, na atualidade induz ideologicamente os trabalhadores a cooperarem voluntariamente com o capital, por vezes, até de forma apaixonada. O discurso da administração participativa conquista mentes e os corações do operariado, criando a ideia de que os objetivos do capital e do trabalho são os mesmos. Ao transferir o seu conhecimento (trabalho vivo) ao capital, o operário se torna ainda mais dependente do sistema, intensificando a alienação e o estranhamento em relação ao seu trabalho. Alienado do conhecimento da totalidade do processo produtivo cada vez mais incorporado à maquinaria, o homem não se enxerga mais no seu labor, se torna estranho à ele. Isso porque, “as relações flexíveis de produção se apropriam não apenas dos músculos do trabalhador, mas também do seu cérebro” (DEL ROIO; SILVA, 2003).

Assim, o toyotismo apresenta-se muito mais eficiente que o fordismo no processo de expropriação das habilidades manuais e cognitivas dos trabalhadores. O uso intenso da tecnologia, a reformulação e padronização dos processos produtivos e o desenvolvimento de uma gestão mais flexível permite à Copel exercer um domínio muito maior que no passado sobre a nova geração de trabalhadores que

⁵¹ O Trabalho de Santos (2009) descreve ações de resistência dos trabalhadores ao processo de implantação do Programa de Qualidade Total na Copel. Conforme vários depoimentos contidos na pesquisa, isso se dava normalmente pelo receio do desemprego, já que alguns dos operários temiam repassar à empresa o conhecimento da execução das atividades e serem posteriormente substituídos pela força de trabalho terceirizada.

adentrou na empresa a partir de 2000. Os novos trabalhadores, apesar de dominarem mais o uso das novas tecnologias, se comparados com os operários de gerações anteriores, encontram-se muito mais dependentes do sistema para execução do trabalho, na medida em que não dominam a totalidade do seu processo produtivo, eis aí mais uma manifestação de estranhamento. Eles não detêm o conhecimento pleno daquilo que envolve o processo de produção do qual fazem parte, tendo assim um poder cada vez menor de negociação junto ao patronato.

Uma consequência imediatamente perceptível deste potencial refere-se ao fato de que a formalização e a troca dos saberes tácitos, neste novo contexto, acontecerá de uma forma mais rápida e intensa, levando a que sejam questionadas as decorrências para os trabalhadores dessa ampliação dos fluxos de conhecimento partilhado. Pode-se supor que ao ser invadido no seu espaço particular e ao ter formalizado e tornado universal o seu saber tácito, o trabalhador tenderá a ver reduzido o seu poder de barganha (BIANCHETTI, 1999, p.141).

A padronização e informatização dos processos de trabalho na Copel simplificaram a execução das tarefas, permitindo aos novos e inexperientes trabalhadores a execução de tarefas complexas. Num passado recente essas atividades somente eram realizadas por trabalhadores qualificados dotados de uma longa experiência profissional, a exemplo dos eletrotécnicos operadores de subestações, que necessitam de uma grande carga horária de treinamento e muita prática para estarem aptos a operarem os equipamentos e o sistema elétrico. Com a automação das subestações, o operador se tornou um mero expectador do sistema computacional, que gerencia, opera e sinaliza automaticamente o sistema elétrico automatizado.

A utilização de tecnologias informatizadas cada vez mais sofisticadas também influi, à sua maneira sobre a natureza do trabalho. A famosa revolução informacional tece uma trama que prende todos os assalariados em sua lógica, designando-lhes tarefas novas que, muitas vezes, modificam a natureza de sua intervenção e das relações que mantém entre elas (LINHART, 2007, p. 227).

De certa forma, essa informatização precarizou diversas atividades e permitiu que a Copel passasse a praticar salários cada vez menores para os novos contratados, visto que não necessita mais de uma força de trabalho com larga experiência. A precarização laboral é uma característica da empresa flexível, embora por vezes esse processo seja camuflado pelo uso de equipamentos tecnológicos sofisticados na sua concepção, porém simplificados no seu sistema operacional. O trabalhador ao fazer uso desses equipamentos incorpora o fetiche de que a habilidade no seu manuseio seja sinônimo de qualificação.

O desenvolvimento da cultura toyotista na Copel também facilitou em muito o trabalho gerencial, pois além de criar mecanismos sofisticados de controle do trabalho, transformou os trabalhadores em fiscais de si e dos outros. A cobrança pelo atingimento das metas é delegada a todos da equipe, sendo “justificada” pelo fato de que o seu não cumprimento impacta diretamente nos valores recebidos na PLR (Participação de Lucros e Resultados) anual. Ao se comprometerem com as metas individuais e coletivas esses trabalhadores passam a monitorar os resultados uns dos outros, de forma a impedir que um eventual resultado negativo individual comprometa a meta de toda equipe, do “time”. Se sentem responsáveis diretos pelo resultado final alcançado e, por isso, cobram permanentemente o cumprimento das metas por parte de seus pares. “Em virtude do incentivo à competição entre os operários, cada um tende a se tornar supervisor do outro. “Somos todos chefes” é o lema do “trabalho em equipe” no toyotismo” (ALVES, 2000, p. 54).

Atualmente o acompanhamento diário das metas individuais dos trabalhadores pela gerência se dá por meio do uso de softwares criados pelos próprios trabalhadores em conjunto com a área de Tecnologia e Informação (TI). Essas ferramentas visam facilitar a “Prática de Gerenciamento da Rotina de Trabalho⁵²”, feita pelo acompanhamento de relatórios e controles mensais, semanais e até diários das atividades dos trabalhadores que possam impactar no cumprimento das metas estabelecidas. Os relatórios fornecem dados de acompanhamento em

⁵² Diretriz gerencial utilizada pela empresa e que exige do corpo gerencial o acompanhamento diário dos indicadores da área, especialmente os relativos a metas de produtividade, custeio, e recursos humanos.

tempo real da produtividade de cada trabalhador, dos custos operacionais, dos indicadores de metas, entre outros. Para que esse gerenciamento seja possível foram criados itens de controle e itens de acompanhamento dos principais processos de trabalho. O controle das atividades dos trabalhadores transformou-se numa das principais atividades gerenciais.

O objetivo dessa nova gestão pública é controlar estritamente os agentes públicos para aumentar seu comprometimento com o trabalho. Espera-se deles muito mais a obtenção de resultados (contabilizados como na empresa privada) do que o respeito aos procedimentos funcionais e às regras jurídicas. Essa mensuração do desempenho tornou-se a tecnologia elementar das relações de poder nos serviços públicos, uma verdadeira “obsessão pelo controle” dos agentes, uma fonte de burocratização e inflação normativa consideráveis” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 314-315).

A ferramenta mais comum utilizada para solução dos problemas diários do sistema produtivo adotada tanto pelos grupos de trabalho, por supervisores e gerentes subalternos, fundamenta-se no “Método para Solução de Problemas” (PDCA)⁵³, utilizado desde o início da implantação do Programa de Qualidade Total da empresa. Este método se propõe a intervir nos processos de trabalho visando “melhorias contínuas” para o atingimento das metas estabelecidas pela empresa. Já a alta direção da Copel, além do PDCA, utiliza o programa “Gerenciamento pelas Diretrizes” implantado pelo programa de qualidade e que tem como finalidade gerir o “negócio” da empresa, traçar objetivos e “planos de ação” de cada área e, criar mecanismos para o acompanhamento contínuo das metas gerais.

O mundo vive hoje um período singular de sua história, de grande produção industrial, avanços tecnológicos e mudanças sociais muito rápidos que exigem das empresas flexibilidade a estas mudanças e baixo tempo de resposta principalmente. No TQC isso é conseguido com um *sistema administrativo* que

⁵³ O PDCA é um dos métodos de planejamento estratégico empresarial mais utilizado na atualidade e que se divide em quatro estágios basicamente: planejamento, execução, verificação e atuação corretiva, sintetizado pelas expressões em inglês: *Plan, Do, Check e Action*. É um ciclo que visa aprimorar os processos produtivos e que deve servir de ferramenta contínua de melhoramentos, é um método para prática de controle, muito difundido nos programas de qualidade em todo o mundo (CAMPOS, 1992, p. 29).

chamaremos de “Gerenciamento pelas Diretrizes (denominado no Japão de “HOSHIN KANRI” ou “Managent by Policy” e denominado erradamente nos EUA de “Policy Deployment”). (...) **O Gerenciamento pelas diretrizes, conduzido pela alta administração da empresa**, tem como objetivo maior *direcionar* a caminhada eficiente do controle da qualidade (Rotina) para sobrevivência da empresa a longo prazo (CAMPOS, 1992, p. 67). **(Grifo nosso)**

Regularmente as práticas de gerenciamento são submetidas a um PDCA, analisadas pela alta direção em conjunto com as áreas de Recursos Humanos, Marketing e Controle da Qualidade e, caso se faça necessário, são revistos os processos e/ou as metas. Essas ferramentas visam oferecer aos gerentes de todos os níveis os mecanismos necessários para a efetiva “gestão da força de trabalho e dos processos produtivos” (controle), de forma a aprimorar e diminuir continuamente o tempo de execução das tarefas, melhorar a produtividade, abreviar os tempos ociosos, entre outros. O PDCA se caracteriza por uma ampla versatilidade na sua aplicação sendo utilizado por todos, desde a alta direção até os trabalhadores líderes de grupos. Consiste numa das principais ferramentas para definição de estratégias empresariais, acompanhamento das metas, aprimoramento dos padrões de tarefas, análise dos acidentes de trabalho feitos na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), entre outros. Essa metodologia de trabalho é assimilada com grande facilidade pela geração neoliberal.



Após a criação na década de 1990 do relatório “Gerenciamento e Acompanhamento de Resultados” denominado inicialmente de REMAR, a empresa desenvolveu atualmente um sistema mais sofisticado e integrado de gerenciamento dos resultados, denominado de GCI (Gestão Corporativa Integrada) que traz dados de todos os “itens de controle” e dos “itens de acompanhamento” de cada área. Fornece informações na forma de planilhas e gráficos dos resultados e traz a informação do referencial de “*benchmarking*”⁵⁴ de cada item, o histórico dos últimos três anos, as metas estabelecidas, a periodicidade da medição, entre outras. Os dados podem ser estratificados por área, departamento ou divisão e até por trabalhador, permitindo assim um efetivo acompanhamento das metas em qualquer nível (individual, setorial ou geral) da companhia. A cada problema detectado no cumprimento das metas, exige-se a aplicação de um PDCA por parte dos gerentes imediatos, seguido da formulação de um “Plano de Ação” visando corrigir os desvios.

Programas complementares como o 5S⁵⁵ também exercem um papel determinante na manipulação dos trabalhadores dentro e fora da Copel. Além de aplicarem os conceitos deste programa na rotina do trabalho, vários trabalhadores estendem sua prática voluntariamente em outros espaços de convivência social, tais como: clubes de serviços, escolas (APMF's), associações de moradores, sindicatos, entre outros (SANTOS, 2009, p. 69-70). A crença nos valores disseminados pelo toyotismo pela maioria desses trabalhadores é tão grande que muitos deles se tornaram “facilitadores” voluntários do programa, atuando ideologicamente interna e externamente em favor da disseminação de seu ideário, nitidamente de cariz neoliberal. No capitalismo atual o trabalho ideológico de vários profissionais, tais

⁵⁴ Termo amplamente utilizado no meio empresarial contemporâneo que, neste caso, significa a “empresa que obteve o melhor índice (referência) em determinado item entre as empresas do mesmo ramo”, no caso elétrico. Serve como ideal de objetivo a ser alcançado e ultrapassado para as empresas.

⁵⁵ O “Programa 5S” nasceu no Japão, concebido por *Kaoru Ishikawa* em 1950 e tinha como inspiração a ideia de “colocar ordem” na grande confusão em que se encontrava o país após a derrota para as forças aliadas da Segunda Guerra Mundial. O Programa se demonstrou tão eficaz no processo de reorganização das empresas e da economia japonesa que até hoje, é considerado um dos principais instrumentos de gestão da qualidade e produtividade naquele país. Nas empresas ele é aplicado objetivando transformar o ambiente de trabalho e a atitude das pessoas, com vistas a melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, diminuir desperdícios, reduzir custos e aumentar a produtividade. O “Programa 5S” recebeu esse nome em função das iniciais de cinco palavras japonesas que sintetizam as cinco etapas do programa: *seiri*, *seiton*, *seiso*, *seiketsu* e *shitsuke* que significa, respectivamente: descarte, arrumação, limpeza, saúde e disciplina (OSADA, 1992).

como o professor, o instrutor, entre outros, tem a função de ampliar o efeito da ideologia neoliberal (ALVES, 2013a, p.10).

1.3.1 – O marketing como ferramenta manipulatória

O caráter mercadológico da Copel vem sendo aprofundado pelo toyotismo ao longo dos últimos anos, especialmente pelo uso massivo de um discurso voltado a valorizar expressões alinhadas ao ideário neoliberal, tais como: rentabilidade, produtividade, competitividade, adaptabilidade, tecnologia, inovação, transparência, flexibilidade, entre outras. Para auxiliar nesse processo a CMK (Coordenação de Marketing) criada em 2000, vem agindo eficazmente no processo de consolidação de uma imagem da Copel como sendo uma empresa “moderna”, alinhada às diretrizes do mercado. Externamente junto à sociedade consolidou a imagem de uma empresa sólida, enxuta, rentável, produtiva, atrativa e comprometida com seus acionistas. Internamente, desenvolveu ações na busca do convencimento e do comprometimento dos trabalhadores para aderirem aos preceitos toyotistas desenvolvidos pelo TQC (Programa de Qualidade Total). A adesão da força de trabalho ao ideário neoliberal consiste num dos nexos principais toyotismo. “Para fazer funcionar os novos dispositivos técnicos organizacionais da empresa toyotizada, o trabalho vivo é obrigado não apenas a “vestir” a camisa da empresa, mas “dar a alma” (corpo e mente) ao capital” (ALVES, 2007, p. 173).

Nunca tantos assalariados foram saturados por um número tão grande de informações, mensagens, imagens, todas voltadas para o mesmo objetivo: obter a adesão dos assalariados, persuadi-los da legitimidade das decisões tomadas, das políticas adotadas, da boa vontade da direção, da boa fé e, portanto, da evidência de que nela vem confiar (LINHART, 2007, p. 111).

A manipulação social desenvolvida pela nova dinâmica capitalista atual, exige um investimento cada vez maior no marketing e na propaganda por parte das

empresas. Os mercados rígidos e segmentados estão desaparecendo, dando lugar a mercados flexíveis, dispersos, por isso as empresas “modernas” buscam se antecipar, fomentar novos “desejos” nos seus consumidores, estabelecer novas tendências, vender a imagem de confiabilidade do seu produto, protagonizam assim a intensificação do fetichismo das mercadorias. Neste sentido, a área de Marketing e Propaganda tornou-se fundamental para a sobrevivência econômica das empresas que operam no mercado.

A empresa estrutura sua estratégia do que encontra no final do processo de produção: a venda e a relação com o consumidor. Ela se volta sempre mais para a comercialização e financeirização do que para a produção. Um produto antes de ser fabricado deve ser vendido. (...) Ela mobiliza importantes estratégias de comunicação e de marketing para reaprender a informação (conhecer a tendência do mercado) e fazê-la circular (construir o mercado) (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 43-44).

Se no passado recente da empresa fordista, a área de marketing tinha função principal de divulgar os produtos das empresas a fim de vendê-los com maior facilidade, no período toyotista é preciso ir além, agora deve antecipar as tendências e, por vezes, até “criá-las” a fim de alimentar o mercado. Deve-se oferecer aos clientes produtos inovadores que se adaptem às necessidades da modernidade e, principalmente, desenvolver campanhas publicitárias que auxiliem no estabelecimento de novos padrões culturais de consumo que absorvam mais rapidamente e mais intensamente os bens e serviços produzidos. “O controle do fluxo de informações e dos veículos de propagação do gosto e da cultura populares também se converteu em arma vital na batalha competitiva” (HARVEY, 1993, p. 152). Assim, na empresa toyotista o marketing representa uma importante ferramenta no processo de manipulação, tendo como uma das principais atribuições transformar um produto ideológico em uma mercadoria de consumo.

O “produto ideológico” torna para todos os efeitos uma mercadoria. O termo “ideológico” não se caracteriza aqui o produto como reflexo da realidade. Os produtos ideológicos produzem, ao contrário, novas estratificações da realidade,

novos modos de ver, de sentir, que pedem novas tecnologias e novas tecnologias pedem novas formas de ver e de sentir (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 30).

A CMK na Copel está estruturada profissionalmente, possui um corpo de trabalhadores especializados, próprios e terceirizados composto por: jornalistas, fotógrafos, cinegrafistas, designer, editores de vídeo, porta-vozes, entre outros. Qualquer divulgação ou manifestação pública interna ou externa que possa refletir na imagem da empresa somente pode ser feita pela CMK ou autorizada por ela. A confecção de materiais promocionais para campanhas publicitárias, tais como: brindes, cartazes, impressos dirigidos a clientes ou a segmentos específicos como escolas, mensagens de segurança orientativas sobre o uso ou cuidado com energia elétrica, veiculadas nos órgãos de comunicação são produzidos a partir de padrões rigidamente determinados pela CMK. Uma simples manifestação local em nome da empresa para qualquer órgão de comunicação (jornal, rádio, blog, televisão) deve ser feita pelo responsável regional da área de marketing. Quando isso não for possível e houver a designação de outra pessoa falar em nome da empresa, o conteúdo da informação deverá ser previamente elaborado pela CMK. Nem mesmo os gerentes podem se manifestar publicamente sobre assuntos relacionados a empresa sem a prévia autorização da área de marketing.

Apesar da Copel praticamente não enfrentar concorrência no mercado de venda de energia do estado do Paraná, pois atende cerca de 99% das cidades, o trabalho da CMK se torna cada vez mais fundamental para empresa. O conceito da Copel junto aos seus clientes e fornecedores influencia diretamente na valorização ou não de suas ações no mercado financeiro nacional e internacional. O conceito do cliente, a solidez da empresa e os resultados econômicos obtidos por ela determinam sua imagem junto à Bolsa de Valores. Neste sentido, tornou-se estratégico para a Copel acompanhar a percepção de seus clientes em relação ao seu produto e ao seu negócio, no intuito de subsidiar o direcionamento estratégico empresarial e a mobilizar da força de trabalho visando atingir as metas estabelecidas.

O resultado de boas avaliações nas pesquisas de opinião junto a investidores e clientes por parte da empresa nos últimos anos levou a Copel a receber diversas premiações⁵⁶ oferecidas por órgãos empresarias ligados ao setor elétrico nacional e internacional, especialmente aqueles relacionados à gestão, qualidade e produtividade. Estes prêmios melhoram a imagem da empresa e têm impacto direto na valorização de suas ações nas Bolsas de Valores de todo o mundo, facilitando a captação de recursos para investimento. Das inúmeras premiações recebidas pela Copel recentemente, destaca-se o prêmio “Melhores em Gestão 2017”, principal premiação de gestão organizacional de empresas do país promovida pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). Atualmente, a empresa desenvolve um grande esforço na busca do PNQ⁵⁷ (Prêmio Nacional da Qualidade) oferecido pela FNQ, sendo que a CMK está diretamente responsável por esse processo.

⁵⁶ Algumas das principais premiações recebidas pela Copel nos últimos anos: Prêmio Melhores em Gestão 2017 (FNQ), prêmio ABRADÉE - Melhor Distribuidora do Brasil 2017 (6ª. vez), 500 maiores do Sul 2016, Prêmio CIER Melhor Distribuidora 2016, Prêmio ABRADÉE - Melhor Empresa na avaliação do cliente 2016, ABRADÉE - Melhor Distribuidora do Brasil 2016 ABRADÉE, Prêmio CIER – segunda melhor Distribuidora da América Latina 2015, Melhor Distribuidora do Brasil 2015 ABRADÉE, *Top of Mind* 2014, Prêmio IASC 2014 – melhor índice de satisfação dos clientes na região sul, Premio CIER Melhor Distribuidora 2014, Prêmio ABRADÉE 2014 – melhor do Brasil na avaliação do cliente, ISBRA 2013 – melhor em satisfação junto ao cliente, Líderes do Brasil 2013 - Prêmio *Cier* 2012 – melhor da América, Latina, IASC 2012 – melhor índice de satisfação dos clientes na região sul, *Platts Top 250 – Global Energy Company* 2010 entre as 250 maiores do mundo no setor, Expo Money 2010, Melhor Empresa Brasileira do Setor de Energia – 2010 – revista Isto é Dinheiro, Expo Money 2009 - IV Ranking das Sociedades Anônimas (1º lugar no setor de Ind. de Energia e Derivados, 1º lugar Patrimônio Líquido Real, 1º lugar Lucro Líquido, 2º lugar Ativos Totais; 1º lugar Receita Operacional Líquida, entre as Sociedades Anônimas do Paraná); Segunda marca corporativa mais respeitada do Paraná – 2009; *Top of Mind* 2008 - Grande Empresa do Paraná (pela décima vez e oitava vez consecutiva); Grandes e Líderes 2008 - 500 Maiores do Sul (3ª maior Empresa do Paraná e ocupa o 5º lugar entre as 500 maiores do Sul - Copel - Maior Empresa do Setor de Energia); Expo Money 2008 - Respeito ao Investidor Individual; ABRADÉE - Melhor Distribuidora de Energia Elétrica da Região Sul 2008; *Platts Top 250 - Global Energy Company* - 2007- (A Copel foi incluída entre as 250 melhores e maiores companhias energéticas do mundo e teve por base os dados do balanço anual de 2006); Prêmio *Top Comm Award* 2007 - Categoria de "Telecomunicações Corporativas" 2006; ANEEL - PRÊMIO IASC 2006 - 1º lugar - Melhor Índice de Satisfação dos Clientes na Região Sul. (www.copel.com - 2018)

⁵⁷ O Prêmio Nacional da Qualidade (PNQ) é oferecido pela Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), constitui-se no maior reconhecimento público à excelência da gestão das organizações com sede no Brasil. O prêmio visa estimular o desenvolvimento do país, promover a melhoria da qualidade da gestão e o aumento da competitividade das organizações, sendo criado em 1992 a fim de premiar empresas que são referência em excelência da gestão no Brasil. Na prática, a empresa solicita à fundação a análise profunda da sua gestão, das práticas adotadas na busca da qualidade, bem como a indicação de oportunidades de melhorias dos seus processos produtivos. A avaliação leva em média quatro meses, sendo primeiramente feita uma autoavaliação por parte da empresa solicitante e uma avaliação posterior dos examinadores da FNQ (Informativo Copel Dez/2016).

Copel é eleita novamente a melhor distribuidora do Brasil:

A Copel foi eleita novamente a melhor distribuidora de energia do Brasil, ficando em primeiro lugar pela sexta vez nos últimos sete anos na categoria avaliação do cliente do Prêmio Abradee. (...) “O rigor desta pesquisa, principal avaliação do setor elétrico nacional, atesta a qualidade dos serviços da Copel”, diz o presidente da Companhia, Antônio Guetter. (...) A Copel também ficou em primeiro na avaliação dos clientes em 2011, 2012, 2014, 2015 e 2016. A Companhia foi a segunda colocada em 2013. Também fomos a melhor da América Latina por quatro vezes nos últimos seis anos no Prêmio Cier, que terá o resultado de 2017 divulgado no final de agosto. A Copel concorreu com empresas de distribuição de energia de todo o país, em diferentes categorias e teve a maior nota no índice de satisfação da qualidade percebida (ISQP). O índice é calculado a partir de um questionário com uma centena de perguntas feitas a mais de 2 mil consumidores de todo o Paraná. O questionário avalia a empresa em cinco aspectos: fornecimento de energia, conta de luz, atendimento ao consumidor, imagem da empresa e comunicação com os clientes. A Copel também foi premiada como na categoria Responsabilidade Social, empatada com a Enel, do Ceará. Além das categorias conquistadas, a Companhia concorreu como finalista em outras duas: melhor distribuidora da Região Sul e do Brasil. (...) Com os títulos desse ano, a Companhia acumula 21 troféus, em diferentes categorias, na história do Prêmio Abradee: sete na avaliação do cliente, três como a melhor distribuidora nacional, cinco como a melhor da região Sul, duas em gestão operacional, dois em responsabilidade social, e um troféu em cada uma das seguintes categorias: gestão econômico-financeira e qualidade da gestão (www.copel.com – Notícias 26/06/17)

A área de CMK também é responsável pela execução e acompanhamento de pesquisas internas de opinião aplicadas junto aos seus trabalhadores, que subsidiam as tomadas de decisões e o caráter das campanhas publicitárias desenvolvidas internamente. O grau de motivação da força de trabalho em relação às diretrizes e as metas propostas pela Copel é monitorado constantemente. Para isso, a CMK utiliza como principal ferramenta a Pesquisa de Opinião do Empregado (POE) que integra o Programa de Gestão de Pessoas, aplicada anualmente por meio da rede de computadores e de forma anônima. A pesquisa visa aferir o grau de satisfação dos trabalhadores em relação à atuação gerencial superior e imediata,

verificar o comprometimento e alinhamento do quadro funcional em relação às diretrizes empresariais, medir o grau de motivação da força de trabalho, bem como determinar possibilidades de melhorias na relação empregado/empresa.

Segundo os entrevistados, em média cerca de 70% dos trabalhadores respondem a pesquisa que explora três dimensões da vida do trabalhador: o Indivíduo, o Ambiente de Trabalho e a Empresa, sendo que o grau de satisfação médio dos trabalhadores na pesquisa de 2016 foi de 63,20 de 100 pontos possíveis⁵⁸. Historicamente, a maioria dos pontos negativos apontados nas pesquisas refere-se às questões que dizem respeito aos salários e à carreira profissional. O levantamento busca aferir o grau de satisfação dos trabalhadores em relação a equipamentos fornecidos pela empresa, o comprometimento com as metas estabelecidas, a qualidade dos treinamentos oferecidos, a relação profissional e pessoal entre os diversos níveis hierárquicos e entre os pares, a satisfação com a remuneração recebida, entre outras. É a partir desse levantamento que a CMK “corrige” eventuais desvios e orienta as ações do marketing interno, visando promover a maior integração da força de trabalho aos objetivos e metas estabelecidos pela empresa.

1.4 – A reformulação da base técnica da Copel

A Copel sempre foi considerada uma das empresas de ponta no setor elétrico nacional, caracterizada pelo alto grau de eficiência energética e pela saúde financeira de seus ativos. A reestruturação produtiva da empresa investiu pesado na atualização tecnológica de seus sistemas alterando profundamente os seus processos de trabalho. A estruturação da área de TI (Tecnologia da Informação) na década de 1990 foi determinante para o êxito do processo de flexibilização da empresa, pois informatizou os processos, automatizou equipamentos e sistemas, criou uma rede computacional interligando todas as unidades da empresa, constituiu um banco de dados único, desenvolveu pesquisa em diversas áreas, entre outras. A

⁵⁸ Informações coletadas em entrevistas com gerentes locais.

criação de uma rede de computadores possibilitou a apropriação do conhecimento dos processos de trabalho e o domínio sobre a informação e, conseqüentemente, sobre a força de trabalho, que se tornou cada vez mais refém da tecnologia.

Isto porque, como disse um dos mais notáveis cientistas de computadores dos Estados Unidos, Herbert Simon, “o computador é o único em sua capacidade de manipular e transformar informação e, portanto, desempenhar, automaticamente e sem intervenção humana, funções que antes haviam sido realizadas pelo cérebro do homem” (KUMAR, 1997, p. 21).

Inicialmente a área de TI estruturou-se com equipes compostas de no mínimo três elementos, alocadas de forma descentralizada nas principais cidades do estado, normalmente com mais de 70.000 habitantes. O objetivo era dotar a Copel de uma rede interligada de computadores, treinar os trabalhadores no uso dos novos equipamentos e auxiliar no processo de padronização e informatização das tarefas. Além da informatização da empresa, as equipes de TI organizaram e ministraram os cursos básicos de operação do sistema Windows (*World*, *Excel*, *PowerPoint* e *Access*) para todos os trabalhadores administrativos e supervisores. Atualmente a maioria dos treinamentos é realizada via sistema EAD (Ensino a Distância) diretamente na rede de computadores da empresa (Intranet), sendo que os conteúdos desses cursos foram elaborados a partir do conhecimento acumulado dos “antigos” instrutores⁵⁹. Na atualidade, o Ensino a Distância na Copel constitui-se em mais um importante instrumento de manipulação da força de trabalho, pois além do treinamento técnico, serve como correia de transmissão ideológica do ideário toyotista, disseminado a todos na forma de cursos obrigatórios.

⁵⁹ Até 2010 a Copel mantinha uma política de formação de instrutores para o desenvolvimento de treinamentos nas sedes regionais, onde os trabalhadores estavam lotados (Centros de Distribuição e Superintendências). Com o surgimento da modalidade de ensino a distância (EAD) no mercado, a Copel se adaptou à nova realidade e aproveitando-se do conhecimento acumulado dos antigos instrutores, montou grupos de trabalho envolvendo esses trabalhadores, padronizou, sistematizou e formatou os cursos, transferindo-os para uma plataforma de EAD alocada no seu sistema computacional. Assim, atualmente a maioria dos cursos é realizada pelos trabalhadores na modalidade “a distância”, utilizando a rede Intranet da Copel. O conhecimento dos antigos instrutores, transformou-se em apostilas informatizadas e *softwares* de treinamento, que passaram a ser propriedade exclusiva da empresa.

Os meios utilizados são inúmeros e dispendiosos em matéria de tempo, energia, e finanças. Entre eles, a reorientação de uma parte da formação. Na verdade, observa-se que inúmeras empresas recorrem à formação para influenciar as mentalidades, o estado de espírito, os comportamentos, o famoso “saber ser” do que para ampliar os conhecimentos técnicos (LINHART, 2007, p. 111).

A fase de treinamentos para manuseio dos equipamentos realizados de forma presencial para os trabalhadores da Copel durou até 2000, ano da conclusão da implantação da rede básica de fibra óptica da empresa e da instalação da maioria dos computadores interligados. A partir daí, as equipes de TI foram reduzidas drasticamente, sendo alocadas apenas nas sedes das superintendências regionais das cidades de Curitiba, Ponta Grossa, Londrina, Maringá e Cascavel. Não foi possível o acesso à informação precisa dos valores oficiais do investimento no processo de informatização da Copel, porém, para se ter uma ideia, o demonstrativo financeiro anual de 2001 indica um investimento de mais de 1% da receita líquida da empresa que naquele ano foi de 2 bilhões e 260 milhões de reais, o que significa que somente naquele ano a empresa investiu cerca de 23 milhões de reais na área de tecnologia da informação (TI).

Pesquisa & Desenvolvimento

A COPEL, historicamente, tem seguido uma política de investir em Pesquisa e Desenvolvimento. Atualmente, a Empresa é obrigada por lei a investir um por cento de sua receita em P&D, mas tem ido além desse parâmetro legal, desenvolvendo projetos importantes, criando “expertise” dentro do Paraná, elevando o grau de qualificação dos empregados e da comunidade científica e empregando tecnologia de ponta em suas instalações (Relatórios Gerenciais de 2001, p.50).

Em menos de 20 anos, a empresa desenvolveu uma robusta rede de comunicação de dados interligando todos os seus computadores, através de um sistema próprio de fibra ótica que conecta todas as cidades do estado. Isso facilitou em muito o trânsito das informações, a automação de sistemas, a criação dos manuais informatizados dos processos de trabalho administrativos e operacionais, a realização de uma infinidade de treinamentos básicos e aprofundados, possibilitando

que todos passassem a fazer uso das novas tecnologias, de acordo com o nível de utilização de cada trabalhador (gerencial, administrativo, operacional). Além disso, automatizou todas as usinas geradoras de energia, subestações e a maioria dos equipamentos operacionais instalados nas redes de distribuição e transmissão.

Automatização de Usinas e Subestações: Continua em andamento o programa de automatização de usinas e subestações da COPEL, registrando avanços significativos em 1997. Nesse ano foi ultrapassada a marca histórica de 100 sistemas de automação implantados. (...) Importante indicador que atesta a participação da tecnologia da informação no aumento da produtividade é o número de empregados por estação de trabalho, que passou de 2,70 em 1996 para 2,10 em 1997 (Copel Informativo Trimestral - DEZ/1997).

A COPEL, historicamente, tem seguido uma política de investir em Pesquisa e Desenvolvimento. (...) Exemplo disso é o projeto de automação de subestações, que permite a atuação rápida em emergências, maior confiabilidade do sistema de transmissão e a liberação de operadores para atuar em outras funções, como a manutenção de linhas e subestações. Atualmente 85,5% das subestações da COPEL Transmissão já estão automatizadas, devendo esse índice chegar a 100% até o final de 2002 (Relatórios Gerenciais de 2001, p.50).

Atualmente 100% das usinas e subestações da Copel estão automatizadas. Isso provocou uma drástica redução do número de trabalhadores nestes locais de trabalho. Uma subestação que atende uma cidade de cerca de 200.000 habitantes possuía em 1990 um quadro funcional de cerca de 20 trabalhadores, que trabalhavam em escala de revezamento com no mínimo 2 operadores durante dia e noite. Atualmente essas subestações não contam com nenhum trabalhador presente na unidade, apenas um técnico fica de sobreaviso, sendo responsável por um conjunto de subestações (3 a 5) e que somente é acionado quando ocorre uma falha no sistema autômato (o que é raro). Processo similar ocorreu nas usinas geradoras de energia da empresa. A redução de postos de trabalho na atualidade é um dos principais efeitos da automação dos processos produtivos nas empresas flexíveis.

Hoje a automação efetivamente proporciona ganhos de produtividade e economia em mão-de-obra. (...) Na indústria pesada, entre 1982 e 2002 a produção de aço nos Estados Unidos aumentou de 75 milhões para 102 milhões de toneladas, embora o número de operários metalúrgicos caiu de 289.000 para 74.000. Esses empregos não foram exportados, foram substituídos por máquinas sofisticadas. O que significa que os operários modernos finalmente estão enfrentando o fantasma da inutilidade automatizada (SENNETT, 2006, p. 89).

Informações coletadas junto a trabalhadores da área TI, indicam que em 2016 a Copel possuía em funcionamento aproximadamente 8500 computadores, sendo 7.500 desktops (computadores de mesa) e 1.000 laptops (notebooks). Isso representa em média uma estação de trabalho por funcionário. Além do incremento no processo produtivo, a informatização e a automação na Copel facilitaram a transformação de parcelas do “saber operário” dos trabalhadores mais experientes em padrões informatizados ou *softwares* autônomos. Essa “captura” de parcela do conhecimento tácito dos trabalhadores, de certa forma transforma trabalho vivo em trabalho morto, na medida que esse conhecimento fica alocado na rede de computadores de propriedade do capital. Esse processo facilita a precarização do trabalho e do trabalhador, pois simplifica e parcela as atividades, automatiza as ações mais complexas e dificulta em muito que os novos operários adquiram o domínio da totalidade do processo de produção. Esses trabalhadores tendem a se tornarem cada vez mais reféns e dependentes da tecnologia.

Os treinamentos desenvolvidos e aplicados pelos trabalhadores da TI, além de habilitar a força de trabalho para o uso dos novos equipamentos instalados, serviu para dar suporte à implantação das práticas toyotistas na empresa, especialmente ao possibilitar o manuseio de gráficos, planilhas, tabelas, apresentações desenvolvidas nos CCQ's, etc. Em níveis variados, todos os trabalhadores próprios foram treinados, gerentes, eletrotécnicos, técnicos administrativos e eletricitas. Aqueles que se destacaram nos grupos de qualidade receberam treinamentos mais aprofundados para uso das ferramentas disponibilizadas pela tecnologia e passaram a assumir, além da função para qual

foram contratados, a função de multiplicadores dos treinamentos sem nenhum acréscimo na sua remuneração (geração de sobretrabalho).

Os setores de treinamento das áreas de recursos humanos, sob pressão, tentaram encontrar formas de preparar os funcionários para nova economia, ou seja, para o ambiente de trabalho em contínua mudança, que exige aprendizagem constante, geração de novos conhecimentos globais (VIEIRA; GARCIA, 2004, p. 4).

Mais do que qualificar o trabalhador, o capital busca com a aplicação de treinamentos criar as condições para potencializar a produtividade das empresas: “Nessa visão, a organização torna-se uma instituição de aprendizados para a qual um objetivo fundamental é a expansão do saber sobre os negócios e as oportunidades que se apresentam” (ZUBOFF, 1994, p. 89). O uso da tecnologia e a realização de treinamentos nas empresas facilita em muito a implantação de sistemas flexíveis, a exemplo do que ocorreu na Copel nas últimas décadas. A formação profissional desenvolvida nas empresas toyotizadas não tem como objetivo central a formação pessoal do indivíduo, busca muito mais tornar o trabalhador versátil, adaptável e, assim, mais produtivo e lucrativo.

Até meados da década de 1990 a Copel se organizava segundo o modelo fordista, dividida horizontalmente em departamentos e divisões com um grande número de gerentes e supervisores. Fazia-se necessário um número razoável de trabalhadores para agilizar o trânsito informacional, produzir planilhas e relatórios, controlar processos e atividades de forma manual, entre outros. Com a informatização e a criação de um sistema em rede foi possível abreviar o tempo de trânsito das informações e, conseqüentemente diminuir o número de postos de trabalho. Conforme informações obtidas junto aos sindicatos, em 1990 a Copel possuía aproximadamente 10.000 trabalhadores próprios, em 1995 esse número diminuiu para 8.835 e em 2001 (ano da quase privatização) chegou a 5854⁶⁰.

⁶⁰ A preparação para privatização da Copel levou à diminuição sistemática do seu quadro de efetivos, mesmo com um crescimento do número de consumidores atendidos. Em 1995 a empresa possuía 8.835 trabalhadores para 2.400.598 consumidores; em 2001, ano da quase privatização a empresa possuía 5.854 trabalhadores para 2.937.571 consumidores (Informativo Copel “Consultoria e Serviços” 1995 – p. 3 e 4).

O quadro funcional da empresa voltou a crescer somente a partir de 2004 com a instituição da obrigatoriedade legal por parte do Governo Federal de que, qualquer trabalho em área elétrica deve ser executado por equipe de no mínimo dois elementos⁶¹. Assim, em 2010 a empresa chegou quase 9.500 trabalhadores e atualmente possui em torno de 8.200. Em razão do aumento no número de consumidores nesse período, a Copel vivenciou uma diminuição *per capita* do seu quadro funcional, sobretudo em razão do investimento em tecnologia. Em 1995 havia em média 272 consumidores para cada trabalhador, em 2001 (quase privatização) essa média subiu para 502 consumidores, atualmente em 2017 é de 493 consumidores para cada trabalhador⁶².

O incremento tecnológico “enxugou” as áreas administrativas da Copel e alocou os trabalhadores mais distantes uns dos outros, que passaram a se comunicar mais através da tecnologia. A comunicação pela rede de computadores associada ao controle automatizado das atividades permite a diminuição do tempo gasto na comunicação verbal e os tempos “ociosos” entre a execução das tarefas: “A digitalização microeletrônica permitiu ao capital reestruturar por completo o trabalho informacional, ao reduzir o trabalho morto um quantum incomensurável do trabalho vivo que até então precisa mobilizar no “escritório” e no “chão-de-fábrica” (DANTAS, 1999, p. 246-247). Os trabalhadores mesmo distantes fisicamente ficam unidos pela rede de computadores e cooperam uns com os outros na execução do seu trabalho, utilizando-se pra isso da rede computacional.

Informações contendo imagens, textos, logotipos, contratos, volumes de estoques, dados sobre depósitos, pagamentos, recebimentos e movimentações financeiras etc., circulam através dessa rede capitalista, num volume de bilhões e bilhões de *terabits*. Para isso, faz-se necessário uma portentosa e eficiente rede de telecomunicações (DANTAS, 1999, p. 222).

⁶¹ A obrigatoriedade do trabalho em equipe na área elétrica veio com a publicação da portaria 598 do Ministério do Trabalho e Emprego em 07/12/2004, que atualizou a Norma Regulamentadora NR10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade), que regulamenta entre outras, as atividades operacionais dos trabalhadores das concessionárias de energia elétrica.

⁶² Dados obtidos ao dividir o número total de consumidores da Copel pelo número de eletricitas da empresa – Informativos – Copel Consultorias e Serviços, 1995 p. 3 e 4 / Copel Informativo Trimestral DEZ 2001, p.3 e 6 / Site oficial da Copel, 2017.

Inicialmente, o efeito do grande aporte tecnológico na Copel atingiu de forma mais contundente os trabalhadores administrativos e, posteriormente também atingiu os trabalhadores operacionais. A rede informacional permitiu constituir um sistema ágil e robusto para o trânsito das informações das diversas áreas da empresa: recursos humanos, arrecadação, transporte, financeiro, suprimento, atendimento telefônico, atendimento presencial, entre outras. Na medida em que a padronização e a automação simplificaram o controle e a execução das tarefas, diminuiu drasticamente a necessidade de muitos trabalhadores para preparação de relatórios, acompanhamento da execução das tarefas, coordenação dos processos, etc., como normalmente ocorria no passado.

Atualmente a Copel desenvolveu um sistema de controle próprio e integrado, denominado de GCI (Gestão Corporativa Integrada). Este sistema possui interface com a maioria dos programas utilizados pela empresa nas suas diversas áreas de atuação. Os programas alimentam o GCI com informações, que possibilitam a geração de relatórios gerenciais de acompanhamento de metas, planejamento para expansão do sistema, elaboração de projetos, operação do sistema elétrico, manutenção da frota de veículos, gerenciamento dos recursos humanos, gerenciamento da área de segurança do trabalho, acompanhamento do sistema de arrecadação, atendimento de serviços emergenciais e comerciais, execução de licitações e compras, entre outros. Através do GCI é possível a montagem de relatórios gerais por níveis (diretoria, departamento, divisão, região, cidade, localidade). Isso possibilita um rígido controle dos processos.

Esse novo movimento de abstração do trabalho vivo, por sua vez, possibilita a automatização de sua dimensão imaterial com vistas a sua mercadorização. O resultado disso é que vários trabalhos de concepção envolvidos em um processo de produção tornaram-se passíveis de serem submetidos à mesma fragmentação e simplificação que outrora sofreu o trabalho manual: “Enquanto robôs têm dirigido trabalhadores nas linhas de montagem, os computadores têm transformado as operações de muitas áreas altamente técnicas em rotinas relativamente simples” (CAVALCANTE; WOLFF, 2009, p. 17-18).

A reestruturação produtiva da Copel flexibilizou a hierarquia da empresa, tanto que em 1993 ela possuía em torno de 1000 gerentes⁶³, em 2008 diminuiu para cerca de 650⁶⁴ e em 2017 chegou a cerca de 540⁶⁵ profissionais. Com a tecnologia e a padronização, a empresa criou sistemas de controles sofisticados, relatórios mais dinâmicos que permitiram diminuir as funções gerenciais e praticamente extinguiu-se a função do “supervisor” na empresa. A Copel mudou sua organização interna e criou uma estrutura verticalizada, onde os trabalhadores são coordenados pelos seus gerentes via rede computacional, por vezes alocados a centenas de quilômetros. Apesar da distância física, o investimento em tecnologia permitiu à empresa um gerenciamento mais rígido da sua força de trabalho. A criação de metas individuais e índices mínimos de produtividade monitorados em tempo real, favoreceu em muito o trabalho gerencial.

A orientação para tomada das decisões na Copel deve sempre estar embasada em dados e fatos possíveis de serem mensurados por meio de planilhas, tabelas e gráficos. Essa é uma das diretrizes gerenciais do toyotismo. Na Copel, a área da TI em conjunto com os “facilitadores” da qualidade desenvolveu uma infinidade de programas que armazenam dados, organizam, sistematizam e fornecem informações rapidamente, quando solicitadas. A disponibilidade do acesso rápido via rede das informações de forma detalhada foi um dos resultados mais evidenciados do processo de reestruturação produtiva da Copel. A organização em torno de um sistema informacional interligado é uma característica das empresas flexíveis. Independente do seu tamanho se interligam por redes de produção, em sistemas abertos ou fechados, compostos por uma variedade de equipamentos que armazenam, organizam e disponibilizam informações numa velocidade espantosa.

A produção organizada de conhecimento passou por uma notável expansão nas últimas décadas, ao mesmo tempo que assumiu cada vez mais um cunho comercial. (...) Em primeiro lugar, as informações precisas e atualizadas são agora uma

⁶³ Copel - Apostila do Escritório da Qualidade e Produtividade, p.1

⁶⁴ Material promocional elaborado pela Diretoria de Recursos Humanos da Copel, 2008.

⁶⁵ Relatórios Gerencias 2016 - Copel.

mercadoria muito valorizada. O acesso à informação, bem como o seu controle, aliados a uma forte capacidade de análise instantânea de dados, tornaram-se essenciais à coordenação centralizada de interesses corporativos descentralizados (HARVEY, 1993, p.151).

Se fase inicial da sua reestruturação produtiva a Copel investiu fortemente na criação de um sistema informacional robusto e versátil para o controle da informação e do trabalho nas áreas administrativa e financeira, a partir de 2000 o investimento tecnológico focou a área operacional. A empresa adquiriu novos equipamentos destinados aos trabalhadores da linha de frente, informatizando as tarefas realizadas até então de forma manual. Exemplo disso é a obrigatoriedade atual do uso de *tablets*⁶⁶ para execução dos trabalhos de campo por todos eletricitistas. Esses dispositivos permitem a comunicação de dados, imagens e sons, além de fornecerem a localização da equipe e dos consumidores a serem atendidos. Todo trabalho comercial ou emergencial realizado em campo pelos eletricitistas somente é possível de ser feito utilizando esses equipamentos. Os dados de execução da tarefa alimentam em tempo real o sistema de dados com informações do cliente, do serviço, a aplicação de materiais, etc.

O equipamento possui arquivos de todos os padrões de execução das atividades possíveis de serem realizadas pelos eletricitistas da Copel, captura e armazena vídeos e fotos, permite a localização via GPS de todos os consumidores urbanos e rurais, alimenta a base de dados da Copel. Neste sentido, temos aqui um exemplo de como se dá a “captura” da subjetividade dos trabalhadores, pois no passado recente quem detinha o conhecimento da localização dos consumidores eram os eletricitistas. Com a criação deste *software*, associado ao uso dos *tablets*, qualquer trabalhador, independente do conhecimento acumulado, localiza e atende qualquer consumidor no estado do Paraná. Neste sentido, a nova geração de trabalhadores da Copel se apresenta totalmente dependente da tecnologia. Como neste caso, ao não deter o conhecimento acerca da localização dos clientes passa a

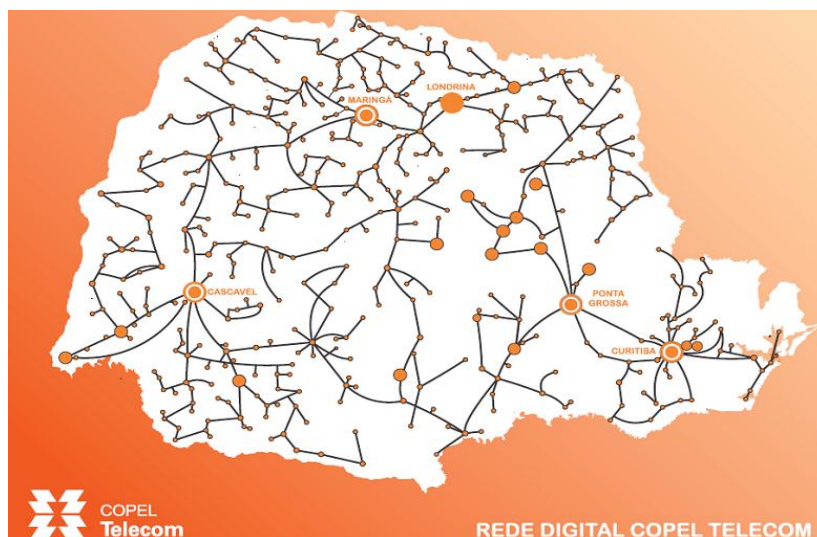
⁶⁶ Tablet é um tipo de computador portátil, de tamanho pequeno, de fina espessura e com tela sensível ao toque (*touchscreen*). É um dispositivo prático com uso semelhante a um computador portátil convencional, além de possuir simultaneamente as características de um smartphone.

depender basicamente do *software* (trabalho morto) para isso. Manifesta-se aqui mais uma forma de estranhamento do trabalhador em relação ao seu trabalho.

As pessoas se habituem a certas dependências reificadas e desenvolvem dentro de si – uma vez mais: possivelmente em média, não de modo socialmente necessário – uma adaptação geral também a dependências que produzem estranhamento (LUKÁCS, 2013, p. 665)

A empresa também tem investido muito na automação da rede elétrica das cidades e das áreas rurais. A automação permite localizar automaticamente os defeitos na rede elétrica e ligar/desligar o sistema elétrico de regiões, cidades, bairros e até de consumidores individuais considerados prioritários (hospitais, prédios públicos, prédios comerciais, indústrias, etc.). Os comandos são realizados automaticamente (*softwares* inteligentes) ou por comandos manuais à distância feitos pelos operadores. A automação de redes e subestações na Copel, somente foi possível com a construção da rede de fibra ótica que interliga a transmissão de dados entre todas as cidades do estado. Aqui um outro exemplo da “captura da subjetividade” operária, pois a operação do sistema elétrico era feita graças ao conhecimento dos eletricitas mais experientes, que sabiam a localização dos pontos de manobras e dos equipamentos a serem operados. Esse conhecimento foi padronizado e transformado num *software* operacional que, associado a automação da rede, permite a operação automática da rede elétrica. A responsável pela manutenção do sistema de fibra ótica é a Copel Telecom⁶⁷.

⁶⁷ A Copel Telecomunicações presta serviços de telecomunicações e de comunicações em geral, na modalidade Serviço de Comunicação Multimídia - SCM, elaborando estudos e projetos focados no atendimento das necessidades da Companhia e o mercado em geral. A exploração de tais serviços se dá por prazo indeterminado, sem caráter de exclusividade, em nível nacional - www.copeltelecom.com



Relatório da Administração e Demonstrações Financeiras Copel – 2016 p. 43

A constituição de uma rede de transmissão de dados em todo estado pela Copel possibilitou a automação do sistema elétrico da geração, transmissão e distribuição, além de permitir a exploração de um novo nicho comercial, a transmissão de dados de outros clientes. Assim, a tecnologia na Copel nos últimos 20 anos alterou profundamente a forma e o controle da execução das tarefas, tanto nos trabalhos tidos como intelectualizados (administrativos) como naqueles manuais (de campo), embora atualmente seja difícil fazer-se distinção entre “trabalho manual” e “intelectual” como no passado, já que hoje a tecnologia permeia a maioria das atividades laborais. A tecnologia impregnou o mundo do trabalho completamente, exigindo também dos trabalhadores manuais, habilidades intelectuais mínimas que permitam a eles interpretar manuais e operar equipamentos eletroeletrônicos.

Ao mesmo tempo em que essa tecnologia requer certo domínio da operação digital dos equipamentos, por vezes esses processos foram precarizados na medida em que se referem a operações cada vez mais simplificadas e repetitivas, como apertar um botão ou “dar um *enter*”. Desta forma, as novas gerações que adentraram na empresa, especialmente a partir de 2000, necessitam apenas dominar o uso das tecnologias tidas quase como “usuais” na atualidade, tais como a operação de smartphones, *tablets*, computadores, etc. Isso porque, parte do conhecimento tácito das antigas gerações de trabalhadores sobre a execução do trabalho foi padronizado na forma de *softwares* e instalados nos equipamentos destinados a gerirem e controlarem a execução do trabalho. Alienados do

conhecimento da totalidade de seu trabalho, esses trabalhadores se tornam cada vez mais reféns da tecnologia e estranhados em relação a seu trabalho.

1.5 – O conflito geracional: resistência X flexibilidade

Para que possamos determinar com maior precisão o perfil da geração atual dos trabalhadores da Copel, a “geração neoliberal”, faz-se necessária a análise comparativa entre as semelhanças e diferenças culturais e comportamentais que detém em relação à geração anterior de trabalhadores da empresa. Como mencionamos anteriormente, a divisão geracional adotada para o desenvolvimento da pesquisa levou em consideração mais o aspecto sociológico do que o aspecto etário. Entendemos que a influência neoliberal sobre essas duas gerações determinou essa divisão, pois teve efeitos diferenciados sobre o comportamento desses operários. Neste sentido, a primeira geração compreende os trabalhadores nascidos na década de 1960 e 1970 que foram mais influenciados pela política keynesiana e pelo fordismo e, a segunda geração refere-se aos nascidos após a década de 1980 que foram influenciados mais pelo neoliberalismo e pelo toyotismo.

A nova geração de trabalhadores assalariados que encontramos nos locais de trabalho reestruturados na década de 2000, nasceu na década de 1980 e se formou na década de 1990, imersa, portanto, no processo de dessubjetivação de classe, incorporando valores-fetiches, anseios e expectativas de mercado que as desvincularam da experiência do tempo passado (ALVES, 2016, p.124).

A pesquisa constatou que os trabalhadores da geração mais recente apresentam-se muito mais suscetíveis à manipulação toyotista, especialmente os mais jovens. Isso se deve provavelmente ao fato de que desde a sua infância (fase de formação do caráter), esses jovens foram bombardeados na maioria dos

ambientes sociais que frequentaram por um discurso fundado no ideário neoliberal. A década de 1990 refere-se ao período em que o neoliberalismo avançou no Brasil e ganhou força na sociedade. Assim, a “geração neoliberal” dos eletricitários da Copel, objeto do nosso estudo, refere-se aos trabalhadores que atualmente possuem entre 20 e 40 anos, são contemporâneos ao neoliberalismo e por essa razão, foram influenciados diretamente por ele, em menor ou maior grau.

Toda uma nova geração de operários e empregados que nascem na década de 1980 e formam-se nas décadas de 1990 e 2000, inserem-se hoje nos locais de trabalho reestruturados com uma visão de mundo individualista e competitiva. O discurso da gestão toyotista esvaziou o discurso da luta de classes. Exige-se dos jovens “colaboradores”, atitudes pró-ativas e propositivas capazes de torná-los membros da equipe de trabalho que visa cumprir *metas* (ALVES, 2013a, p. 97-98).

Os trabalhadores da Copel, nascidos antes de 1980, vivenciaram a reestruturação produtiva da empresa, participando ativamente da transição do modelo fordista/taylorista para o modelo toyotista. Como essa geração de trabalhadores foi moldada na sua juventude a partir do sistema de organização da produção idealizado por Ford e Taylor, por vezes criaram formas de resistência à implantação das práticas flexibilizantes toyotistas. Essas resistências porém, não foram coletivas e nem organizadas pelos sindicatos, pois estas entidades ficaram totalmente a margem desse processo. Não deram conta de que a reestruturação produtiva em andamento dificultaria em muito o trabalho sindical na Copel. As lutas se deram basicamente no nível das individualidades e, provavelmente por essa razão demonstraram-se pouco efetivas, conforme estudo realizado na empresa:

Isso explica porque alguns trabalhadores da Copel, aposentados e da ativa, entrevistados durante a pesquisa, relataram que durante o processo de reestruturação produtiva nem tudo era compartilhado nos grupos de qualidade, pois havia uma preocupação por parte de alguns que isso favorecesse a terceirização e a privatização da empresa.

Desse modo, algumas técnicas desenvolvidas pelos trabalhadores não foram repassadas imediatamente para a empresa, principalmente no período de preparação para a privatização. Segundo eles, buscavam manter uma suposta “garantia de emprego”, o que na prática como já vimos anteriormente não deu resultado. Da mesma forma, os eletricitas efetivos, temendo o desemprego, relataram que muitos não tinham interesse em ensinar o trabalho e nem “os macetes” (saber tácito) às equipes terceirizadas. Alguns trabalhadores relatam ter resistido inicialmente à introdução das TI's pelo temor do controle e do monitoramento que essas inovações poderiam exercer sobre eles (SANTOS, 2009, p. 153)

Como essas resistências se deram individualizadas e isoladas, os gerentes buscavam “convencer” pessoalmente os insurgentes a aderirem ao programa. “O trabalhador pode não fazer sugestões, mas, se assim proceder, não está participando, não mostra boa vontade com a empresa, não ganha visibilidade e será mal avaliado pelas hierarquias” (OLIVEIRA, 2004, p. 45). Apesar dos focos de resistência, a maioria dos operários aderiu à prática da administração participativa. Ao longo da década de 1990 o ideário toyotista se impôs progressivamente junto aos trabalhadores, levando-os a aderirem ao ideário da empresa flexível. “Desta forma, durante o processo de reestruturação produtiva da Copel, ao mesmo tempo em que havia pequenos focos de resistência à reestruturação, a conjuntura interna e externa à empresa forçou a adesão da maioria dos trabalhadores às transformações em curso” (SANTOS, 2009, p. 154). A manipulação ideológica operada pelo discurso da administração participativa, possibilitou a construção de um senso comum⁶⁸ entre os trabalhadores da Copel. “Nas empresas, exige-se um novo consentimento de operários e empregados que implica num “engajamento” integral ao valores-fetiches, expectativas do mercado” (ALVES, 2007, p. 173).

A ausência dos sindicatos nos debates e no acompanhamento da reestruturação produtiva da Copel teve como efeito prático o distanciamento entre as

⁶⁸ O senso comum é construído com base em práticas de longa data de socialização cultural que costumam fincar profundas raízes em tradições nacionais e regionais. Não é o mesmo que bom senso, que pode ser construído a partir do engajamento crítico com questões do momento. Assim sendo, o senso comum pode ser profundamente enganoso, escamoteando ou obscurecendo problemas reais sob preconceitos culturais (HARVEY, 2004, p. 49).

entidades e os trabalhadores. Isso foi favorecido pelas mudanças⁶⁹ nas relações de trabalho da empresa, que criaram a falsa ideia de que se estabeleceria com os CCQ's uma “suposta” harmonia entre as classes (trabalhadores e gerentes). Apesar disso, a geração de trabalhadores da Copel com mais de 40 anos, demonstra maior vinculação e crença nas entidades sindicais do que aqueles pertencentes à nova geração. Isso foi constatado pelas entrevistas realizadas com os trabalhadores de ambas as gerações, pela presença majoritária de operários com mais de 40 anos nas direções e nas assembleias sindicais das quais participamos. O percentual de filiação ao sindicato é maior entre os mais antigos, cerca de 80%, enquanto que aqueles enquadrados na geração neoliberal não chegam a 40%⁷⁰. A maioria dos trabalhadores mais velhos demonstra um domínio maior da totalidade do trabalho que executam, em contrapartida, apresentam grandes dificuldades em manusear os equipamentos informacionais, diferentemente dos trabalhadores mais jovens que conhecem menos a totalidade do trabalho mas, dominam melhor a tecnologia.

Segundo informações coletadas durante as entrevistas, até o final da década de 1990 os poucos concursos públicos realizados para admissão de novos empregados na empresa, eram elaborados visando aferir o conhecimento prático da execução das tarefas relacionadas as atividades a serem desenvolvidas, a habilidade em aprender às novas tarefas e a capacidade física de executar os serviços manuais. Neste sentido, a empresa dava preferência à contratação de trabalhadores detentores da experiência (saber tácito), não sendo exigido alto grau de escolaridade dos mesmos. Tanto isso é fato que a maioria dos cargos exigia como pré-requisito apenas o ensino fundamental. Atualmente os concursos públicos exigem trabalhadores com maior escolaridade, habilidade no uso da tecnologia, flexibilidade, adaptabilidade, polivalência, etc. Adjetivos que buscam contratar uma força de trabalho capaz de adaptar-se com maior facilidade às exigências neoliberais da empresa flexível.

⁶⁹ Mudanças essas verificadas na forma de remuneração variável implantada pela empresa (PLR's, abonos, gratificações, produtividade, etc.), na perda do sentimento de pertencimento de classe e consequente diminuição da consciência de classe já que o conflito entre o capital e trabalho, próprio do capitalismo é camuflado habilmente pelo ideário toyotista. (SANTOS, 2009, p. 156-158)

⁷⁰ Dados coletados junto à direção do Coletivo Sindical Eletricitário da Copel – CSEC.

Em vez disso, as organizações valorizam sobretudo capacitações humanas portáteis, a capacidade de trabalhar em vários problemas com um plantel de personagens constantemente mudando, separando a ação do contexto. A busca do talento em particular, é focalizada em pessoas com talento para resolver problemas qualquer que seja o contexto, um tipo de talento que não se adapta a um enraizamento muito forte (SENNETT, 2006, p. 131-132).

A partir dos relatos colhidos durante as entrevistas e de informações dos sindicatos, verificamos que os valores salariais médios pagos aos trabalhadores com mais de 20 anos de empresa são muito superiores aos pagos aos contratados a partir de 2000. Tudo indica que a política salarial praticada pela empresa até o final da década de 1990 apresentava-se muito mais positiva aos trabalhadores que a atual. Os trabalhadores admitidos a partir da década de 2000 têm um piso salarial inicial inferior aos dos antigos trabalhadores, não têm alguns direitos como o anuênio (1% ao ano) e a “dupla função”⁷¹ paga por dirigir o veículo da empresa. O anuênio foi congelado em 1998 por acordo coletivo de trabalho firmado, onde a empresa pagou um abono salarial em parcela única a título de indenização dos trabalhadores pela interrupção da progressão do mesmo. Essa política de progressão salarial foi substituída pelo “Plano de Cargos e Salários”, porém segundo a maioria dos entrevistados as elevações previstas no plano raramente ocorrem, pois estão condicionadas à disponibilidade de recursos, quase sempre parcos. Os trabalhadores contratados a partir dessa data não possuem esse direito. Os trabalhadores contratados a partir de 2000 não tem o direito a dupla função, como os antigos, isso está expresso no contrato de trabalho dos mesmos.

Durante a década de 1990 a Copel praticamente não efetuou a contratação de novos trabalhadores próprios, justificando a necessidade de enxugamento do

⁷¹ A dupla função na Copel refere-se à verba percebida pelo empregado, que tem por fim remunerá-lo além de suas funções normais, quando necessita dirigir veículo da empresa para a realização de seu trabalho. Esse pagamento é feito apenas aos trabalhadores contratados até 2008, a partir desse ano o contrato de trabalho dos novos trabalhadores já contempla a função de motorista como obrigatória sem que haja a necessidade de remuneração adicional.

quadro para obter competitividade, já visava a privatização da empresa. A retomada da contratação de força de trabalho somente ocorreu nos anos que se seguiram ao cancelamento da privatização (2001), o que permitiu a entrada de trabalhadores oriundos da geração neoliberal. Forjados e influenciados pela ideologia neoliberal presente no ambiente multifacetário da sociedade (escola, meios de comunicação, religião, família, trabalho, etc.), esses jovens haviam sido bombardeados desde muito cedo pela manipulação capitalista, efetivada pelo discurso voltado aos valores do individualismo e do consumismo (ter) em detrimento ao coletivismo (ser).

A sede insaciável de sensações, que passa pela moda dos *happenings*, do voyeurismo sexual, etc., e leva ao culto das drogas, a admiração e mesmo à prática de assassinatos imotivados, etc., indubitavelmente constitui um produto da vida cotidiana manipulada do começo ao fim, de sua aparente despreocupação, do tédio que necessariamente decorre desse modo de vida e é sentido de modo cada vez mais opressivo (LUKÁCS, 2013, p. 803).

O aprofundamento do caráter manipulatório do capitalismo nas últimas décadas provocou uma verdadeira “revolução cultural” na sociedade, consolidando ideologicamente o “individualismo e o consumo desenfreado das mercadorias como modo de vida almejado para maioria da sociedade. Adaptados a essa nova realidade cultural, os trabalhadores da geração neoliberal são mais flexíveis e mais facilmente manipulados ideologicamente pelo capital (encontram-se mais alienados), estranhados em relação ao seu trabalho quando comparados às gerações anteriores. A visão de mundo desenvolvida por esses trabalhadores em muito é influenciada pela ideologia neoliberal, que age a partir de um ambiente social envolto por uma cultura de caráter predominantemente “consumista e individualista”. Isso reveste-se numa das principais ferramentas de “dominação” do capital sobre o trabalho na atualidade.

A geração atual de trabalhadores da Copel, apresenta no seu vocabulário e no seu comportamento os valores e preceitos disseminados pelo neoliberalismo, tais

como: concorrência, individualidade, habilidade, iniciativa, criatividade, proatividade, flexibilidade, produtividade, competência, empregabilidade, metas, entre outras. Esse novo jovem, além de não se identificar como um “trabalhador/operário”, pois é tratado e trata seus pares por “colaborador”, vai além e se comporta como um “empreendedor”, se sente o verdadeiro “dono do negócio”. Se vê totalmente responsável pela empresa, pelo aumento progressivo da sua lucratividade, pois acredita que assim garantirá a sua “empregabilidade”. Neste sentido, moldados desde cedo pela manipulação do capital, esses jovens adaptaram-se facilmente ao modelo toyotista constituído na Copel. Por essa razão, provavelmente a empresa dê preferência à contratação e manutenção desses trabalhadores, oriundos da geração neoliberal, em detrimento daqueles pertencentes à geração anterior.

Existe ainda um outro ardil social nesse processo de substituição. Os empregados mais velhos tendem a ser mais senhores de si e críticos dos empregadores que os colegas mais jovens. (...) O trabalhador experiente complica o significado daquilo que aprende, avaliando-o de acordo com seu próprio passado. (...) Como as empresas flexíveis esperam que os empregados estejam sempre em movimento, e como essas firmas não reconhecem serviço prestado e longevidade, a escolha do empregador é clara. O indivíduo mais jovem ao mesmo tempo sai mais barato e causa menos problema (SENNETT, 2006, p. 92-93).

Os jovens pertencentes à geração neoliberal são a expressão da “sociedade da tecnologia”, caracterizada principalmente pela velocidade das mudanças, pela flexibilidade e pela competitividade. Apresentam enorme facilidade na utilização dos novos equipamentos, compreendem facilmente os processos automatizados, dominam os softwares mais avançados e utilizam com maior destreza os *tablets*, computadores, *smartphones*, etc. Essa facilidade está relacionada ao domínio das tecnologias populares e ao alto grau de escolaridade que possuem. A maioria dos eletricitas próprios da Copel, por exemplo, que necessitam apenas do ensino médio normal para exercerem suas funções, têm formação complementar em eletrônica eletromecânica, eletrotécnica, engenharia elétrica, entre outros. Para o capital, uma

força de trabalho jovem e escolarizada aprende o uso das tecnologias com maior facilidade, está mais disposta a participar de treinamentos, é mais suscetível às exigências da empresa flexível. A pesquisa aplicada junto a esses trabalhadores e analisada com maior profundidade no capítulo 3 confirma essa realidade.

Apesar da habilidade no uso das novas tecnologias, os trabalhadores da Copel pertencentes a geração neoliberal caracteriza-se pela enorme dificuldade em relacionaram-se entre si, especialmente com os trabalhadores mais antigos, com os sindicatos e com as associações locais. Isso pode ser verificado não só pelo baixo índice de filiação desses jovens nas entidades sindicais, mas também pela baixa frequência deles nos clubes sociais existentes nas várias unidades da empresa (normalmente com mais de 100 trabalhadores), conforme relatos. A maioria dos filiados desses clubes são trabalhadores com mais de 40 anos de idade. A baixa participação dos jovens em qualquer entidade ou atividade coletiva é resultado do comportamento individualista característico das novas gerações, acostumados a um ambiente de competitividade na sociedade e no interior das empresas.

Neste sentido, a ideologia toyotista da gestão participativa, desenvolvida no interior da Copel intensificou a manipulação sobre os novos trabalhadores, moldando-os ainda mais ao perfil neoliberal. Talvez por essa razão eles se demonstrem tão indiferentes e por vezes até raivosos em relação às entidades sindicais, opondo-se à muitas das lutas coletivas desenvolvidas por elas. Em vários depoimentos colhidos durante a pesquisa, e que analisaremos detalhadamente no capítulo 3, verificamos que para a maioria daqueles pertencentes à geração neoliberal, os sindicatos são estruturas sem função e ultrapassadas. A indiferença em relação às instituições sindicais aparece no baixo índice de sindicalização desses novos trabalhadores nos sindicatos⁷².

Apesar do perfil educacional elevado dos trabalhadores da Copel, eles não demonstram uma visão crítica da realidade de exploração e de precariedade a que estão submetidos. Ao contrário, demonstram-se muito mais alienados e estranhados em relação ao seu trabalho que os trabalhadores mais antigos. Esses jovens são

⁷² Informações colhidas junto a direção do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia Elétrica de Maringá e Região – STEEM.

frutos do seu tempo, não têm memórias de lutas sociais e caracterizam-se por um comportamento marcado por uma forte individualidade. Suscetíveis aos fetiches do capital eles sonham com a prosperidade, com uma carreira promissora e acreditam no mito burguês que “o sol nasce para todos”. O capitalismo dialoga habilmente e ao mesmo tempo com a totalidade social e com a vida cotidiana por meio da disseminação de valores comuns e simpáticos à juventude, tais como: cooperação, realização pessoal, destaque social, consumo, luxo, sexo, diversão, entre outros. Isso encanta e coopta mais facilmente esses jovens, oriundos da geração neoliberal.

2 – Manipulação, precarização e redefinição dos processos de trabalho na Copel

2.1 – A manipulação ideológica no interior da Copel

Um dos principais objetivos da prática da administração participativa é a busca da adesão da força de trabalho ao ideário liberal. Neste sentido, a manipulação toyotista desenvolvida pela Copel tem-se mostrado uma ferramenta muito eficaz, desenvolvida por meio de ações coordenadas e articuladas pelas áreas de qualidade e marketing. Esse processo se dá por meio de diversas formas (materiais promocionais, mensagens subliminares, campanhas internas para engajamento em ações específicas ou gerais, videoconferências⁷³, etc.) e nos mais variados ambientes da empresa (grupos de CCQ's, reuniões de trabalho, treinamentos presenciais, treinamentos EAD, reuniões da CIPA, etc.). Além disso, a influência gerencial, especialmente por meio da cobrança pelo cumprimento das metas e pelo processo de avaliação de desempenho, cumpre um papel determinante no processo de “convencimento” dos trabalhadores. As reuniões realizadas, independente do tema (operacional, administrativa ou segurança) seguem os preceitos toyotistas, utilizando-se das ferramentas implantadas pelo programa de qualidade, tais como: PDCA, 5W1H⁷⁴, *kaisen*, *kanban*, *just in time*, diagrama de causa e efeito, método de Pareto, Método de Análise e Solução de Problemas, elaboração de Planos de Ação, entre outras.

⁷³ Utilizando-se do vigoroso sistema óptico de transmissão de dados que a Copel possui que interliga todas as cidades do Estado do Paraná, a empresa criou um sistema de videoconferência interligado às principais cidades do estado que permite à empresa realizar reuniões a qualquer momento que se faça necessário.

⁷⁴ Originado dos programas de qualidade, a ferramenta 5W1H é um formulário padrão que visa identificar as ações e as responsabilidades para execução de uma ou várias ações corretivas objetivando a resolução de problemas surgidos no interior da empresa. As questões a serem respondidas são: *WHAT* – O que será feito (etapas); *HOW* – Como deverá ser realizado cada tarefa/etapa (método); *WHY* – Por que deve ser executada a tarefa (justificativa); *WHERE* – Onde cada etapa será executada (local); *WHEN* – Quando cada uma das tarefas deverá ser executada (tempo); *WHO* – Quem realizará as tarefas (responsabilidade).

A estratégia da realização de reuniões consiste na liberdade dada ao trabalhador para emissão de opiniões, isso cria a ideia da existência de uma certa “liberdade” e “igualdade” entre todos, gerentes, supervisores e trabalhadores. A possibilidade de participar do processo de elaboração e de definição dos padrões produtivos encanta a maioria da força de trabalho e cristaliza entre os trabalhadores os valores da cultura toyotista (participação, colaboração, consenso, motivação, empreendedorismo, etc.). A maioria, porém, não tem consciência que o poder de decisão à eles delegado restringe-se apenas às definições relativas ao incremento da produtividade e da qualidade dos serviços, não dizem respeito por exemplo, aos assuntos relativos às melhorias nas condições salariais ou de trabalho.

A nova empresa, a empresa moderna, é aquela que objetiva produzir indivíduos moldados à racionalidade dominante da empresa, de acordo com sua *one best way*, e capazes, no novo contexto, de tomar iniciativas e de propor melhorias, que não podem de maneira alguma sair das trilhas impostas e, a princípio, a partir de então, interiorizadas (LINHART, 2007, p. 121).

O uso dessas ferramentas manipulatórias no interior da Copel, aprofunda o acultramento e a adesão dos trabalhadores ao ideário neoliberal levando-os a naturalizar essas práticas, que acabam por ser incorporadas ao comportamento cotidiano da maioria deles. Na Copel, os CCQ's buscam gerar um clima de harmonia e cooperação no interior do ambiente de trabalho, apresentam-se como espaços privilegiados para o “mascaramento” da luta de classes que historicamente envolve “capital e trabalho”. Preparam o espírito dos trabalhadores para o “consenso” com a classe patronal, representada pelos gerentes. A administração participativa busca uma harmonia entre as classes, que por vezes aparenta ser “quase perfeita” dentre da empresa toyotista. Nesse processo de construção do consenso e, em nome da sua empregabilidade, o trabalhador por vezes é obrigado a abrir mão de vários dos seus direitos para assumir as metas e os ideais estabelecidos pela empresa.

Ou seja, para garantir o trabalho, o trabalhador perde os limites do posto de trabalho, das tarefas, das habilidades, da sua

competência e até mesmo da legalidade sobre sua própria relação com a empresa. E, desta forma, fica solto no terreno movediço da colaboração. Deixa de lutar pela manutenção de algo que é seu e passa a existir em favor daqueles que o empregam. Esse é o verdadeiro significado da palavra consenso, entendida na perspectiva do trabalho (OLIVEIRA, 2004, p. 76).

Qualquer campanha interna organizada e aplicada pela área de marketing desenvolve-se alinhada aos preceitos toyotistas e aborda temas variados como: voluntariado, preservação ambiental, ética, cuidado no trânsito, acessibilidade, comprometimento com as metas, formulação de ideias inovadoras, participação de concursos, participação nos Jogos Internos da Copel, entre outros. Essas campanhas, via de regra, são divulgados por meio de mensagens virtuais disparadas pela rede Intranet⁷⁵ (e-mail corporativo, pano de fundo das estações de trabalho, mensagens via SMS), brindes (chaveiros, *botons*, calendários, cordão dos crachás com mensagens subjetivas, impressos gráficos, etc.). Esses materiais apresentam-se carregados de mensagens subliminares, alinhadas aos preceitos da empresa flexível, especialmente valorizando o engajamento “espontâneo” naquilo que a Copel estabelecer como prioridade para sua gestão.

Atualmente uma das principais expressões da manipulação ideológica desenvolvida no interior da empresa é a campanha que exalta e invoca os trabalhadores a demonstrarem o seu comprometimento com a Copel, movidos pelo “Sangue Laranja” que “corre nas veias de cada copeliano”, uma alusão à cor predominante no logotipo da Copel, o laranja. Essa campanha é desenvolvida de forma contínua e sistemática. Diariamente os trabalhadores são bombardeados por mensagens e imagens objetivas e subjetivas que os desafiam a demonstrar o “Sangue Laranja” que “possuem”, o “amor que sentem pela empresa”. Segundo a empresa, ter o sangue laranja é ter o compromisso com o atingimento das metas, com o aumento contínuo da produtividade, com a participação em pesquisas de opinião, na aprovação do acordo coletivo de trabalho, entre outras.

⁷⁵ Intranet – Rede interna de comunicação de dados da Copel que pode ser acessada somente pelos trabalhadores próprios para leitura de e-mail, estudo em plataforma EAD corporativa, acesso a sistemas, atualização cadastral, entre outras.

Os chamamentos dessa campanha são feitos intensamente através de diversas formas e meios, com destaque para rede corporativa de computadores⁷⁶ (intranet) que direciona aos usuários as mensagens relativas à campanha, para revista Copel Informações, por impressos (jornais, boletins, cartazes), pelo *e-mail* corporativo da empresa, por grupos de *whatsApp*, pelo *facebook*, pela confecção de adesivos e *botons* usados nos veículos e na lapela da roupa, no *layout* dos programas computacionais utilizados para o trabalho, por meio dos equipamentos de comunicação, etc. Os trabalhadores recebem mensagens a todo momento, tanto no horário de trabalho como fora dele através do VHF ou do *smartphone* e *tablet* que a empresa fornece “gratuitamente” aos gerentes, técnicos e eletricitistas.

Isso evidencia como a Copel busca desenvolver a manipulação sobre sua força de trabalho, com vistas a fortalecer o “espírito toyotista”. Procura assim, convencer os trabalhadores a aderirem aos objetivos e metas determinados por ela, a se sentirem com membros pertencentes ao “mesmo time”, convidados a “vestirem a camisa” da empresa. “O que consideramos o cerne essencial do toyotismo é a busca do “engajamento estimulado” do trabalho, principalmente do trabalhador central, o assalariado estável” (ALVES, 2011, p. 49). Esse discurso é tão forte e encantador que até os sindicatos, por vezes, são tomados por ele. Veja abaixo o texto publicado pelo próprio Coletivo Sindical Eletricitário da Copel – CSEC⁷⁷ – no seu Blog em 25 de setembro de 2017⁷⁸, às vésperas das negociações salariais para celebração do acordo coletivo dos trabalhadores da Copel.

⁷⁶ A ação de intensificação de informações via rede tem se demonstrado uma das principais características da manipulação capitalista na atualidade. Funciona nos moldes dos buscadores de internet, como o Google, que a partir do momento que o sistema identifica através do IP, uma procura feita na rede pelo usuário, passa a bombardeá-lo a todo momento com ofertas do produto anteriormente procurado. A diferença aqui é que não o funcionário que buscou a informação, mas a empresa que pretende leva-lo ao convencimento (manipulação) de algo do seu interesse. A tese de doutorado “Google e Infoespoliação” (MONTEIRO, 2013) aborda com profundidade o funcionamento de sistemas similares pela rede de computadores para esse tipo de abordagem a seus usuários.

⁷⁷ O CSEC compõe-se dos principais sindicatos de trabalhadores eletricitários que atuam na Copel.

⁷⁸ <https://coletivocopel.wordpress.com/2017/09/25/o-sangue-laranja-esquentou/>

O SANGUE LARANJA ESQUENTOU

Publicado em 25 de setembro de 2017



Olá Copelianos (as)

A foto ao lado é parte de uma campanha publicitária, muito bem-feita, que está na porta do elevador do prédio da Copel onde aconteceram as reuniões de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 17/18, em Curitiba.

A campanha foi criada abordando o sentimento de compromisso com a empresa, muito forte entre os copelianos, de ontem e de hoje. De fato, acordar no meio da noite e trabalhar todo dia para atender as necessidades da população faz parte do relato orgulhoso que se pode colher dos copelianos da ativa e daqueles que já se aposentaram, facilmente. Basta puxar uma prosa e as histórias vão saindo.

Pelejar para que a empresa atinja e supere metas, tendo bom desempenho e sendo reconhecida, é tão arraigado nos trabalhadores da Copel que valeu esse qualificativo de “dar o

sangue” e ter “sangue laranja”, em alusão às cores da empresa.

Outro projeto criado pela Copel e que merece destaque é o “ANIMA”. Lançado em 2016 com o objetivo de “engajar” os trabalhadores na definição dos objetivos e metas da empresa para os próximos anos, o projeto atingiu praticamente todos os trabalhadores até o final de 2018. Os cursos aplicados reuniram os trabalhadores em grupos de trabalho para analisarem cenários e possibilidades de direcionamento para o planejamento da empresa, visando manter sua competitividade no mercado. Na primeira etapa, o programa treinou cerca de 150 trabalhadores, indicados pelas gerências locais, que ao término do treinamento foram “convidados” a se tornarem os “multiplicadores voluntários” do programa com intuito de treinarem o restante da força de trabalho. Esses operários foram preparados para conduzir as reuniões, bem como a aprofundarem os possíveis cenários elencados nos debates. Em 2017 os multiplicadores iniciaram o processo de treinamento do restante da força de trabalho realizando reuniões denominadas de “diálogos”. Os grupos foram formados por no máximo por 8 membros. Veja a síntese do programa Anima, apresentada pela empresa no informativo eletrônico

“Copel & Sustentabilidade”, publicado em 2016⁷⁹ e dirigido aos trabalhadores, a sociedade e especialmente ao mercado.

Em 2015, durante a definição da nova missão e visão da Companhia, emergiu a oportunidade de iniciar o projeto de uma nova Copel. Com ajuda de uma empresa especializada na implantação de gestão inovadora, foram identificados os maiores obstáculos ao pleno desenvolvimento da empresa, sintetizados em oito desafios. Agora chegou a hora de encontrar as soluções, por meio do Projeto Anima – uma iniciativa inédita na história da Copel, que vai intensificar a produção e o fluxo de ideias e planos de ação em todas as áreas da empresa, e beneficiar o consumidor de energia e todas as demais partes interessadas nas atividades da empresa. O Anima constituirá em curto, médio e longo prazo um novo modelo de gestão participativa, onde cada um dos 8,5 mil empregados será estimulado a pensar alternativas e soluções para temas como inovação, colaboração, proatividade, liderança, sinergia entre holding e negócios, satisfação e segurança no trabalho. Esse modelo participativo será o nascedouro para projetos que vão revolucionar o jeito de trabalhar na empresa – conferindo mais satisfação, produtividade e diálogo aos trabalhos de todos os empregados. “O Anima consiste em uma profunda imersão na realidade atual da Copel, que possibilitará enxergar o que existe de bom e o que precisa ser melhorado”, afirma o presidente Luiz Fernando Leone Vianna. “É o primeiro passo para começar a construir, juntos, o futuro de nossa empresa”. Uma grande consulta aos empregados será realizada no segundo semestre de 2016, e resultará no melhor perfil já traçado dos copelianos do novo milênio (Informativo eletrônico “Copel & Sustentabilidade: o futuro começa agora”).

⁷⁹ [www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/revista_sustentabilidade_port/\\$FILE/revista_sustentabilidade_port.pdf](http://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/revista_sustentabilidade_port/$FILE/revista_sustentabilidade_port.pdf)



Nessas reuniões, os participantes foram incentivados a opinar, de forma que ao final do trabalho determinaram os projetos prioritários que ajudarão a garantir a “sobrevivência” da empresa no mercado nos próximos anos. Reunidos por cerca de 4 horas seguidas, os trabalhadores inicialmente assistiram a um vídeo institucional com a mensagem do presidente da Copel, seguido por vídeo de motivação produzido pela consultoria externa do Programa. Em seguida, utilizando-se de um conjunto de tabuleiros (similar aos tradicionais jogos de trilha), o trabalho foi desenvolvido em 6 etapas que conduziram seus participantes a discutir vários cenários e temáticas pré-definidas nas fichas e que diziam respeito ao “negócio da empresa”, visando determinar um diagnóstico e um planejamento empresarial a médio e longo prazo.

O projeto, aparentemente coletou opiniões dos participantes, dando a impressão de que os trabalhadores eram ouvidos livremente em relação aos rumos da Copel (administração participativa). Na prática, porém, segundo os participantes, todas as escolhas possíveis de serem feitas se restringiram a opções, cenários e temas previamente indicados pela empresa de consultoria que constavam nas fichas e no tabuleiro. O que os trabalhadores fizeram foi somente escolher as prioridades já definidas previamente, pois a empresa de consultoria antecipadamente determinou

os possíveis cenários que a empresa poderia enfrentar no mercado e as possíveis ações para lidar com esses cenários. Durante o transcorrer do trabalho as palavras de ordem que nortearam o debate conduzido pelo multiplicador foram: flexibilidade, adaptabilidade, iniciativa, criatividade, doação, espírito de equipe, entre outros.

Assuntos de interesse dos trabalhadores, tais como valorização profissional ou melhorias nas condições de trabalho praticamente não foram debatidos neste processo, não foram inclusos no portfólio apresentado pelo programa. Apesar disso, a motivação desenvolvida pelos vídeos e a condução dos multiplicadores procurou criar a ideia de que os trabalhadores estavam sendo plenamente ouvidos pela direção da empresa. Após a execução das reuniões com todos os trabalhadores, as principais metas serão consensadas e utilizadas para definição das diretrizes e do planejamento empresarial da Copel para os próximos anos. O trabalhador “multiplicador voluntário” foi a peça fundamental desse processo, pois na condição de operário inspirava maior confiança dos seus pares para o desenvolvimento dos trabalhos. A empresa ao optar por “multiplicadores trabalhadores” procurou uma maior adesão da força de trabalho, o que poderia não ocorrer se essa função fosse delegada aos gerentes, por exemplo. Outro aspecto relevante para empresa, foi a economia feita pela não contratação de instrutores específicos para o programa, já que a função de multiplicador é “voluntária” e sem remuneração adicional.

O projeto ANIMA é uma repaginação dos CCQ's criados na década de 1990 na medida que reforça o discurso da “administração participativa”, onde “todos” supostamente são ouvidos e são responsáveis “igualmente” pela condução do negócio da empresa e assim, por sua empregabilidade. Esse discurso camufla a prioridade maior da empresa de aumento da rentabilidade e da remuneração dos seus acionistas. Neste novo espaço criado e, que será mantido segundo a direção empresarial, a captura e a manipulação de aspectos da subjetividade dos trabalhadores é potencializada, como ocorrera no período de implantação do programa de qualidade entre 1990 e 2000. Isso porque o projeto “Anima” cria a falsa ideia da participação livre e do poder decisório por parte do trabalhador. Na prática porém, os resultados já estão pré-determinados, cabendo aos trabalhadores apenas a escolha das opções previamente definidas. Desta forma, o projeto busca o

engajamento e a consultoria gratuita dos trabalhadores que conhecem com profundidade a realidade do setor elétrico. O resultado do projeto ANIMA, seus relatórios, suas ideias, suas projeções, automaticamente passarão a pertencer à empresa, efetivando-se desta forma mais uma vez a captura de parcela da subjetividade desses trabalhadores.

A constituição das equipes de trabalho é a manifestação concreta do trabalhador coletivo como força produtiva de capital. Além disso, é resultado da “captura” da subjetividade operária pela lógica do capital, que tende a se tornar mais consensual, mais envolvente, mais participativa: em verdade, mais manipulatória (ALVES, 2011, p. 125).

Outro programa desenvolvido pela área de marketing é o “Liderança Transformadora”, voltado a treinar aproximadamente 540 gerentes, trata-se de uma complementação do projeto ANIMA que auxilia a ação gerencial na aplicação do “Programa Gerente em Ação” (PGA). O projeto visa treinar continuamente o corpo gerencial por meio do ensino EAD e de eventos presenciais, de forma a aprimorá-los no exercício da gestão dos processos produtivos, bem como no uso das diversas ferramentas desenvolvidas para controle da produção da força de trabalho.

Liderança Transformadora: novo programa para gestores da Copel:

O novo programa atuará em três frentes: no dia a dia do gerente, no desenvolvimento de competências e no aprimoramento individual. Serão diferentes metodologias educacionais atuando para o desenvolvimento do gestor e em diferentes temas como gestão de desempenho, legislação trabalhista, gestão de pessoas, gestão econômico-financeira e as competências comportamentais, que serão trabalhadas por *e-learning*, e também em encontros presenciais. O gerente ainda contará com o acompanhamento individual como suporte para melhoria de sua atuação (Informativo Copel – 2016).

Das diversas ferramentas de gestão de pessoal em uso na Copel na atualidade destacamos o “Programa Gerente em Ação” (PGA), que inclui a atividade “Conversa Olho no Olho” que é realizada entre gerente e empregado a qualquer

momento que se faça necessário e o “Nossa Energia”, realizado anualmente e que visa avaliar a produtividade dos trabalhadores e dar um *feedback* do desempenho profissional, avaliar possíveis promoções salariais e funcionais ou até punições administrativas em caso de seguidas avaliações de baixa produtividade. A conversa “Olho no Olho” busca estabelecer uma relação de proximidade entre subordinados e gerentes, de forma a permitir que discutam aspectos do trabalho, mas também aspectos pessoais que eventualmente possam interferir no desempenho e na produtividade dos trabalhadores. A partir desse diálogo, o gerente propõe ao trabalhador encaminhamentos que entenda serem necessários (treinamentos, tratamento médico físico ou psicossocial, entre outros), sendo realizado obrigatoriamente ao menos duas vezes ao ano, mas podendo ser realizado sempre que a gerência entender ser necessário.



O “Nossa Energia” refere-se ao programa de avaliação da produtividade e do comportamento dos trabalhadores ao longo do ano na empresa. Embasado pelas conversas “Olho no Olho” e pelos relatórios de produtividade individuais, o gerente propõe melhorias para cada trabalhador. Para isso, estratifica a produtividade de cada um, relatórios acerca da qualidade do trabalho, os erros cometidos no desenvolvimento das tarefas, aspectos comportamentais, entre outras. Findado o processo de avaliação o eletricitista dá um aceite no sistema e assina um “contrato” de “metas de melhorias” que será reavaliado no próximo ano. A produtividade individual, principal item levado em consideração na avaliação de desempenho é calculada mensalmente, sendo que ao final do ano é feita uma média desse índice. A produtividade somente será satisfatória se o trabalhador utilizar no mínimo 89,6%

do seu tempo de trabalho efetivamente executando tarefas, restando-lhe apenas 10,4% para outras atividades (necessidades fisiológicas, café, verificação do veículo, etc.). A produtividade somente é computada na execução de atividades relacionadas ao seu trabalho.

Essa produtividade é medida pela somatória do número de serviços executados pelo indivíduo no mês multiplicado pelos tempos médios pré-estabelecidos pela empresa para cada tarefa. O resultado do número de serviços multiplicados pelos tempos médios é dividido pelo tempo efetivamente gasto, chegando-se ao resultado da produtividade. Ou seja, caso os tempos efetivamente gastos sejam superiores aos tempos médios pré-estabelecidos a produtividade baixará. Isso obriga o trabalhador a imprimir um ritmo cada vez maior para execução das tarefas de modo a ficar dentro do tempo médio pré-estabelecido. O tempo médio é definido pelo sistema computacional com base no histórico de execução de cada atividade, registrado ao longo dos anos pelos próprios trabalhadores. Porém, por vezes eles não representam o tempo efetivamente gasto em cada tarefa, já que outras situações podem influenciar na execução do trabalho ampliando o tempo efetivamente gasto. Veja o relato de um dos entrevistados sobre o assunto:

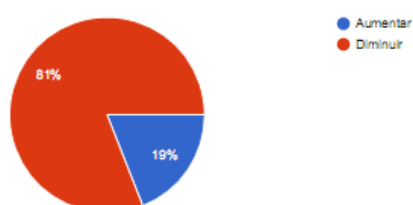
O tempo padrão para executar atividades muitas vezes não condiz com aquilo que encontramos na realidade em campo. Muitas vezes, esses serviços são executados em ambientes diferentes, estruturas diferentes, com acessos diferentes, galhos na rede, obstáculos. Então, às vezes o mesmo tipo de serviço, pode ser mais complexo que outro, demorar mais, conforme as dificuldades no local (Eletricista, 32 anos).

Um trabalhador com carga horária de 8 h/dia, por exemplo, para que atinja uma produtividade de 89,6% deve trabalhar cerca de 7 horas e 10 minutos de forma ininterrupta. O problema é que durante a execução dos trabalhos ocorrem deslocamentos para abastecimento de veículos, conversas com a gerência ou atendentes, realização de necessidades fisiológicas, problemas com veículos, entre outras atividades que o sistema não leva em consideração para definir os tempos médios. Os eletricitas possuem apenas 50 minutos (10,4%) do seu tempo para realização das atividades de rotina que não se referem a execução das tarefas

operacionais. Essa meta foi sendo aumentada a cada ano, levando os trabalhadores a intensificar cada vez mais o ritmo da execução do trabalho com vistas a atingir a produtividade exigida. Um dos principais reclames apontados pelos participantes da pesquisa quantitativa aplica junto aos eletricitários da Copel em 2017, foi a alta meta de produtividade imposta pela empresa. Dos pesquisados, 81% entende que essas metas deveriam diminuir, conforme gráfico a seguir:

No seu ponto de vista as metas exigidas no seu trabalho, pela empresa, devem:

294 respostas



O processo de avaliação do “Nossa energia” é precedido pela entrega antecipada ao trabalhador de um formulário de auto avaliação, amplo e complexo que abrange diferentes aspectos, tais como: relacionamento no ambiente de trabalho, criatividade, iniciativa, cumprimento das normas, cumprimento das metas, foco nos resultados, entre outros. Após preenchido pelo trabalhador, esse documento é confrontado com os apontamentos feitos pelo gerente em reunião específica para isso. A partir daí a gerência faz a análise, item a item, e determina o conceito final da avaliação de cada trabalhador, que será enquadrado como: “alto desempenho”, “muito bom desempenho”, “bom desempenho” e “baixo desempenho”. Isso gera um documento que é assinado pelo trabalhador numa reunião denominada de “*Feedback* de Desempenho”, onde o gerente expõe os motivos que o levaram a atribuir o conceito e pactua os compromissos de melhoria ou manutenção com o trabalhador para o próximo ano.

Após essa etapa inicial das avaliações, o gerente realiza o “*Feedback* de Promoções Salarias e/ou Funcionais” onde explica a forma como foi distribuído os recursos referentes às promoções salariais por conta dos resultados avaliativos do “Nossa Energia”. O problema é que mesmo que o trabalhador atinja um alto

desempenho, isso não lhe garante a ele uma progressão salarial ou funcional automática, pois o critério de recebimento dessas vantagens além de estar condicionado ao conceito recebido na avaliação de desempenho ainda depende da disponibilidade de recursos. Na prática, o processo avaliativo serve mais para pactuar metas cada vez maiores e intensificar a competição entre os trabalhadores por uma produtividade maior, do que para avaliar e premiar de fato quem atinge as metas estabelecidas. A prática da competição demonstra-se um dos motores da empresa flexível, pois dificulta a solidariedade e faz aumentar a produtividade.

Essa gestão mais “personalizada” e mais difusa joga com a concorrência entre assalariados e entre segmentos da empresa para constrangê-los, mediante comparação de métodos e resultados (*benchmarking*), a alinhar-se aos desempenhos máximos e às melhores práticas num processo sem fim. (...) A avaliação torna-se a chave da nova organização. (...) Gestão por metas, avaliação de desempenhos e autocontrole dos resultados são os métodos empregados por essa gestão dos indivíduos (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 227-228).

Três resultados negativos e consecutivos na avaliação anual que enquadrem o trabalhador como “baixo desempenho” no programa “Nossa Energia”, associado a outras variantes (erros na execução de atividades, acidentes, indisciplina, dificuldades de relacionamento, etc.), podem gerar sanções administrativas, inclusive a abertura de processo administrativo e eventual demissão por “justa causa”. Segundo informações dos sindicatos, em 2017 foram registrados três casos de demissão na Copel em que a principal justificativa utilizada para o desligamento foi a baixa produtividade, sendo que algumas delas foram revertidas judicialmente. Neste sentido, as avaliações de desempenho impõem uma pressão enorme sobre os trabalhadores, acirram a competição entre eles e dividem ainda mais a classe, visto que o principal parâmetro de cobrança da produtividade é a comparação entre os operários. “Nessa seleção de talentos, são deixados no limbo os considerados carentes de recursos internos, já não podem ser considerados úteis ou valiosos, não obstante o que realizaram” (SENNETT, 2006, p.120).

Na prática essa ferramenta avaliativa da produtividade serve como um mecanismo de pressão sobre os trabalhadores, pois os leva a empenharem-se continuamente no cumprimento das metas. O discurso da meritocracia utilizado pela empresa como forma de valorização dos trabalhadores, é mais um fetiche acentuado pelo neoliberalismo. Porém, quando esses trabalhadores se deparam com a realidade da falta de recursos e vagas para valorização profissional e salarial, têm seus sonhos desfeitos. Se veem desiludidos, desesperançados, estranhados ainda mais em relação a seu trabalho e sua vida e, por vezes, isso os leva até ao adoecimento físico ou psicossocial.

Os efeitos da gestão por meio de objetivos e projetos foram objeto de numerosas análises sociológicas e psicológicas, algumas das quais com ampla repercussão. Hoje, o “estresse” e o “assédio” no trabalho são reconhecidos, em relação ao aumento de casos de suicídio no local de trabalho, com “riscos psicossociais” dolorosos, perigosos e especialmente onerosos para os seguros coletivos (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 362).

A Copel utiliza-se de uma infinidade de formas de manipulação da sua força de trabalho. Todas têm em comum a ação sobre a subjetividade dos trabalhadores exercida de diversas formas: marketing, avaliações de desempenho, metas de produtividade elevadas, reuniões grupais, etc. Todos esses mecanismos são utilizados para reforçar a cultura neoliberal junto aos trabalhadores. Buscam reforçar o “espírito toyotista”, utilizando discursos que enfocam a produtividade, a valorização profissional, a empregabilidade, a competitividade, o compromisso com o resultado da equipe, o empreendedorismo, a excelência na realização das tarefas, entre outros. Além desse discurso, a prática empresarial da administração participativa desenvolvida diariamente reforça ainda mais o perfil neoliberal, próprio da nova geração de trabalhadores. Movidos, sobretudo pela competitividade, eles buscam aumentar seus ganhos salariais a fim de satisfazer seus desejos de posse dos bens e serviços produzidos pelo sistema capitalista.

2.2 – A precarização do trabalho na Copel

Com relação à precarização salarial na Copel, apesar do crescimento constante do patrimônio líquido da empresa e da sua rentabilidade houveram perdas para os trabalhadores nas últimas duas décadas, especialmente para os novos que não tem mais direito nem ao anuênio e nem a dupla função, por exemplo. Além disso, houve redução efetiva do poder de compra dos salários desses operários, conforme demonstra estudo feito pelo DIEESE que aponta 13,82% de perdas de setembro de 1994 a setembro de 2017:



Tabela 1 - Reajuste, Inflação e Resíduo Inflacionário dos trabalhadores da Copel
(data-base em outubro) - out/1995 a set/2017

Período	Data Base	Reajuste	Inflação	Resíduos	
				Perda	Ganho
out/94 a set/95	out/95	15,00	25,52	9,15	-
out/95 a set/96	out/96	9,00	12,98	3,65	-
out/96 a set/97	out/97	0,00	4,38	4,38	-
out/97 a set/98	out/98	1,50	3,16	1,64	-
out/98 a set/99	out/99	5,06	5,99	0,88	-
out/99 a set/00	out/00	7,12	7,00	-	0,11
out/00 a set/01	out/01	6,40	7,32	0,87	-
out/01 a set/02	out/02	9,18	9,58	0,37	-
out/02 a set/03	out/03	17,51	17,51	-	-
out/03 a set/04	out/04	6,50	5,95	-	0,51
out/04 a set/05	out/05	5,90	4,99	-	0,86
out/05 a set/06	out/06	3,50	2,86	-	0,62
out/06 a set/07	out/07	5,50	4,92	-	0,55
out/07 a set/08	out/08	7,54	7,04	-	0,47
out/08 a set/09	out/09	4,97	4,45	-	0,50
out/09 a set/10	out/10	6,50	4,68	-	1,74
out/10 a set/11	out/11	7,30	7,30	-	-
out/11 a set/12	out/12	5,58	5,58	-	-
out/12 a set/13	out/13	7,00	5,69	-	1,24
out/13 a set/14	out/14	7,50	6,59	-	0,85
out/14 a set/15	out/15	9,90	9,90	-	-
out/15 a set/16	out/16	9,15	9,15	-	-
out/16 a set/17	out/17	1,63	1,63	-	-
Acum. out/1994 a set/2017		359,72	423,24	13,82	-
Acum. out/1995 a set/2017		299,76	316,85	4,28	-

Fonte: Sindicatos, IBGE e DIEESE

Elaboração: DIEESE/ER-PR

DIEESE – Tabela Reajuste, resíduos, inflação – Trabalhadores da Copel – 1995 a 2017

Quando se fala em precarização do trabalhador, num primeiro momento o que nos vem à mente são as péssimas condições objetivas que alguns ambientes de trabalho podem ter, e que normalmente dizem respeito à atividade informal (sem garantias trabalhistas) com condições físicas e ambientais inadequadas para o trabalho (insalubridade, periculosidade), baixos salários praticados, etc. Em empresas de cariz toyotista como a Copel, onde os trabalhadores encontram-se legalmente registrados e têm a maioria dos seus direitos trabalhistas garantidos por lei a precarização do trabalho também ocorre, porém, tende a atingir primeiro o aspecto psíquico dos operários. Esse tipo de precarização vai além das condições objetivas (instalações, equipamentos, salários, etc.), ela afeta a subjetividade do trabalhador e provoca a desefetivação dele enquanto ser social. Nesse sentido, o neoliberalismo cria novas formas de precarização, muito mais fetichezadas.

A nova precariedade salarial com a adoção da gestão toyotista acoplada às novas tecnologias informacionais, a jornada de trabalho e a remuneração flexíveis, e as novas formas de contratação precária com a predominância da terceirização no bojo da dinâmica da ideologia do empreendedorismo, representam movimentos sociais de precarização estrutural do trabalho vivo e desvalorização da força de trabalho como mercadoria (ALVES, 2016, p. 42).

A “nova” precarização presente no ambiente toyotista se aprofunda e vai além da forma tradicional de exploração do trabalhador, que tinha um caráter mais predominantemente físico do que psíquico. Ela refere-se agora a uma precarização de caráter “existencial”, que afeta diretamente a subjetividade do ser humano, atingindo o seu psicológico. Como por exemplo, a transformação contínua do tempo de lazer do trabalhador em tempo de trabalho e tempo de consumo, tornando o trabalhador cada vez mais estranhado em relação ao seu labor e a sua vida. Mas a precarização psicossocial toyotista também leva ao adoecimento físico, pois conduz o operário ao limite da exploração laboral e, conseqüentemente, faz surgir nele precocemente cada vez mais patologias relacionadas ao mundo do trabalho.

Temos novas dimensões do fenômeno da precarização do trabalho, constituída não apenas pela nova precariedade salarial, mas também pela “precariedade existencial” e “precarização da pessoa que trabalha”. Deste modo, o resultado candente do movimento voraz do capital global no século XXI é a deterioração da saúde das pessoas humanas (ALVES, 2016, p. 209).

Por meio da manipulação e da captura da subjetividade do trabalhador, o capitalismo impõe ao homem que trabalha um processo de “dessubjetivação” enquanto ser social. Isso leva-o a um desmonte psicossocial, individualizando-o e isolando-o, dificultando a organização de lutas coletivas contra esse processo já que o ambiente competitivo toyotista enfraquece a solidariedade entre os operários. Na medida em que não atingem a ascensão profissional e financeira esperada, vários desses trabalhadores da Copel vivenciam uma condição de precarização e estranhamento em relação ao seu trabalho. Assim, são tomados por um sentimento de desesperança, de perda de um sentido de vida plena. Isso aumenta o nível de estresse, de depressão e, conseqüentemente de adoecimento físico e psíquico.

Um dos mais cruéis golpes, que o homem sofre com o trabalho é a frustração de suas expectativas iniciais sobre o mesmo, à medida que a propaganda do mundo do trabalho promete felicidade, e satisfação pessoal e material, para o trabalhador; porém quando lá adentra, o que se tem é infelicidade e, na maioria das vezes, a insatisfação pessoal e profissional do trabalhador, desencadeando, então, o sofrimento humano nas organizações (RONDINA, 2006, s/p.).

Segundo relatos dos próprios trabalhadores esse adoecimento está relacionado em muito com a pressão que sofrem pelo atingimento das metas de produtividade que sofrem contínuas elevações sempre que são atingidas. Tanto isto é fato que, quando da implantação da meta de produtividade na Copel ela foi estabelecida em 70% (cerca de 5 anos atrás) e atualmente é de 89,6%. O sistema de avaliação de desempenho anual, o “Nossa Energia”, ao condicionar as promoções salariais ou funcionais ao cumprimento de metas cada vez maiores

acaba por gerar frustrações ao trabalhador. Quando ele não atinge o resultado esperado se sente inferiorizado, na medida em que é comparado com aqueles que atingiram a meta. Isso cria animosidade e competição entre os trabalhadores. E mesmo quando atinge a meta estipulada quase sempre também se frustra, pois na maioria das vezes não recebe a promoção salarial em razão da insuficiência de recursos disponibilizados. Segundo os entrevistados, essa situação via de regra leva o gerente a aplicar as elevações salariais apenas para aqueles trabalhadores considerados “excepcionais”, que do ponto de vista neoliberal “superam” os demais.

Na prática, a sistemática de avaliação de desempenho impõe ao gerente uma camisa de força, pois segundo os entrevistados (inclusive gerentes), o “Nossa Energia” limita o enquadramento dos trabalhadores avaliados em quatro grupos distintos: baixo desempenho (em torno de 15%), bom e muito bom (em torno de 70%) e alto desempenho (em torno de 15%). Como se vê apenas 15% dos trabalhadores poderão receber os recursos disponíveis, independente de quantos tenham atingido as metas de produtividade. Os critérios de definição dos melhores classificados levam em conta uma infinidade de itens subjetivos (iniciativa, relacionamento, erros cometidos no trabalho, pontualidade, absenteísmo, etc.), que são avaliados e pontuados pelo gerente. É no período de avaliação do “Nossa Energia” que os trabalhadores demonstram-se mais tensos, apreensivos e frustrados, momento que favorece em muito o desenvolvimento de patologias psicossociais. A maioria dos trabalhadores entrevistados também alega dúvidas acerca dos critérios de avaliação estabelecidos, sentem-se por vezes pré-julgados.

Nas organizações flexíveis, os registros sobre os empregados, constituem o trunfo fundamental da empresa. Ao estudar um desses registros, impressionou-me constatar a pouca frequência com que o gerente de pessoal voltara a examinar com tempo a pasta de caso individuais; em vez disso, as primeiras avaliações é que estabeleciam o padrão, sendo os aportes posteriores consultados apenas por uma questão de coerência; a tradução dos registros em formas numéricas utilizáveis pelos gerentes contribuía apenas para tornar ainda mais rígido o conteúdo dos documentos (SENNETT, 2006, p. 116)

A implantação do sistema Toyota de gestão associada às inovações tecnológicas contínuas na Copel, possibilitou o exercício do controle quase que total das atividades produtivas dos trabalhadores. Isso metamorfoseou o ambiente de trabalho da empresa provocando alterações estruturais, tais como: exigência de metas cada vez maiores, intensificação do trabalho pela supressão dos intervalos, simplificação dos processos de trabalho, atividade laboral repetitiva, criação do banco de horas, flexibilização ou retirada de direitos, invasão do tempo de lazer pelo trabalho, entre outros. Assim, essas mudanças impuseram aos eletricitários uma nova forma de precarização, de caráter mais existencial. Apesar desse processo ser encoberto pelo fetiche do discurso toyotista da “administração participativa” ele é extremamente danoso à maioria dos trabalhadores.

A implantação de programas de qualidade total, dos sistemas *just-in-time* e *kanban*, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade (de que é exemplo o programa de participação nos lucros e resultados — PLR), sob uma pragmática que se adequava fortemente aos desígnios neoliberais, possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira (ANTUNES, 2015, p. 409).

A precariedade salarial também se manifesta de outras formas distintas, como por exemplo, junto à força de trabalho terceirizada de empreiteiras contratadas via licitação ou pela contratação na modalidade de MEI⁸⁰. Esses tipos de contratações visam à diminuição de gastos com salários e à fragilização dos coletivos sindicais, já

⁸⁰ O MEI – Microempreendedor Individual – é aquele que trabalha por conta própria, tem registro de pequeno empresário e exerce uma das mais de 400 modalidades de serviços, comércio ou indústria. A figura do MEI surgiu em 2008, com a Lei nº128, buscando formalizar trabalhadores brasileiros que, até então, desempenhavam diversas atividades sem nenhum amparo legal ou segurança jurídica. Com a legislação em vigor desde 2009, mais de 7 milhões de pessoas já se formalizaram como microempreendedores individuais. A contratação do MEI por parte das empresas apresenta-se como uma alternativa para a diminuição de eventuais passivos trabalhistas, já que essa relação “pressupõe” um contrato firmado entre empresas. O MEI faz “desaparecer” juridicamente a figura do trabalhador.

que esses trabalhadores não são representados pelos sindicatos eletricitários da Copel. Outra forma de precarização salarial dos trabalhadores próprios se dá pela aplicação de novas formas de remuneração, tais como: abonos salariais, participação de lucros e resultados (PLR), premiações por alta produtividade, entre outras. Isso porque essas formas de remuneração enfraquecem a luta por aumentos reais de salários que poderiam ser incorporados definitivamente aos salários e não apenas eventualmente. Segundo sindicalistas, esse tipo de remuneração visa enfraquecer a ação sindical e foi implantada sem o debate com as entidades sindicais. Além disso, essa prática dividi os trabalhadores próprios e terceirizados, na medida em que todos participarem da geração dos lucros e do atingimento das metas, mas apenas os trabalhadores próprios têm direito a essas novas formas de remunerações. Isso dificulta o desenvolvimento de uma solidariedade de classe entre eles e enfraquece as lutas coletivas.

Essa individualização se inscreve em um quadro geral de esgarçamento das grandes categorias coletivas que estruturam o mundo do trabalho: explosão e diversificação das formas de emprego, do tempo de trabalho, dos horários, das remunerações, evolução da negociação coletiva que passa pelo plano nacional e interprofissional para o plano da empresa (LINHART, 2007, p. 226).

O desenvolvimento das forças produtivas capitalistas levou à intensificação do uso da tecnologia no sistema produtivo das empresas. Tanto isso é verdade que nas últimas décadas a Copel sofreu uma revolução informacional, constituindo uma nova base técnica na empresa. A teia tecnológica do sistema computacional controla quase todas atividades da empresa, diminuindo tempos ociosos no trabalho, prendendo os trabalhadores na lógica funcional do sistema, tornando-os totalmente dependentes dos equipamentos para execução de suas tarefas. Ao mesmo tempo, em que a tecnologia exige trabalhadores capazes de manusear a nova maquinaria informatizada e automatizada, parcela ainda mais as atividades executadas por meio de comandos simplificados e repetitivos. Esse processo de precarização do trabalho

se constitui na atualidade, como uma das principais manifestações do estranhamento dos trabalhadores.

Repetimos também aqui que o estranhamento jamais deve ser considerado um fenômeno autônomo ou mesmo imediato, ontologicamente central, na vida social dos homens. Sob todas as circunstâncias, ele originou da estrutura econômica total da respectiva sociedade, está inextricavelmente entranhado nesta e jamais poderá ser dissociado do estágio de desenvolvimento das forças produtivas, do estado das relações de produção (LUKÁCS, 2013, p. 756).

Outras formas de precarização existencial do trabalho se fazem presentes na Copel, a exemplo da definição do período de gozo de férias dos trabalhadores da área operacional que tornou-se uma atribuição quase que exclusiva do gerente. A empresa justifica isso pela “necessidade” de efetuar o atendimento dos consumidores no período úmido⁸¹, já que o quadro funcional foi demasiadamente enxuto. Na pesquisa aplicada junto aos eletricitários da empresa, 60,2% dos entrevistados alegaram que o seu período de férias em 2017 foi definido pelo gerente imediato. Diferente do passado recente, o trabalhador tem muito pouco poder de intervenção nessa definição, no máximo manifesta seu desejo. O mesmo ocorre com o “Banco de Horas” que se refere à reserva para compensação futura de horas extras realizadas durante o sobreaviso e sob condições adversas (chuvas) que invadem o tempo de lazer (sobreaviso). Apesar de efetuar a reserva o trabalhador não pode usufruir dessas horas quando desejar, pois a definição dos dias de compensação está condicionada à liberação gerencial.

Dessa forma, com o banco de horas, além do trabalhador permanecer sem controle ou previsibilidade sobre quando ou quanto deve trabalhar (ele fica à mercê das idiosincrasias do capital), a hora extra torna-se, em termos de remuneração,

⁸¹ Período compreendido entre setembro a março de cada ano, quando o volume de chuvas e a possibilidade de vendavais e tempestades é maior. Consequentemente, aumenta de forma significativa a incidência de desligamentos acidentais e emergenciais nas redes elétricas da Copel neste período.

equivalente a hora regular de trabalho; o que demonstra que a redução do tempo de vida a tempo de trabalho operou o modo de desvalorização da força de trabalho como mercadoria, significando um traço crucial da nova superexploração da força de trabalho (ALVES, 2016, p.111).

A precarização existencial na Copel manifesta-se, assim, de formas variadas, sendo um resultado direto das práticas toyotistas implantadas, tais como: alteração da política salarial para os novos trabalhadores, banco de horas, premiações por produtividade, “plano de cargos e salários” não aplicado, avaliações de desempenho estressantes, “condicionamento” de promoções salariais e ascensão profissional ao atingimento de metas cada vez maiores, terceirização, intensificação do trabalho, controle dos tempos ociosos da produção, simplificação dos processos de trabalho, repetição na atividade laboral, flexibilização ou retirada de direitos trabalhistas, dependência da tecnologia nos processos de trabalho, invasão do tempo de lazer pelo tempo de trabalho, entre outras. Todas essas práticas alteram profundamente as relações de trabalho no interior da empresa, intensificando a sujeição do trabalhador ao ideário neoliberal, “em todo caso o sujeito no trabalho parece mais vulnerável na medida em que a gestão exige dele um comprometimento integral da sua subjetividade” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 363).

2.3 - As alterações nos processos de trabalho da Copel

Como vimos anteriormente, o ambiente de desenvolvimento de nossa pesquisa, a área da Distribuição, compreende cerca de 70% da força de trabalho da Copel, ou seja, 5.703 de um total de 8.186⁸² trabalhadores. As principais atribuições da Distribuição são: compra⁸³ e venda de energia elétrica (entrega do produto aos

⁸² Copel – www.copel.com – dados referentes a fevereiro de 2018.

⁸³ Apesar da área de Geração da Copel produzir energia suficiente para o seu abastecimento, a Distribuição não pode comprar energia diretamente dela, pois o modelo energético vigente exige que esta compra seja feita por meio de leilões de energia, coordenados e fiscalizados pela ANEEL. A legislação atual do Brasil obriga as

consumidores), atendimento emergencial e programado das unidades consumidoras, manutenção do sistema elétrico, operação das redes e equipamentos, execução de projetos de expansão do sistema distribuidor em média e baixa tensão, medição de energia consumida, arrecadação (faturamento), atendimento aos clientes personalizado (agências) e telefônico (0800). As principais áreas de apoio da Distribuição são: suporte em TI, cadastramento e manutenção do geoprocessamento, normatização (administrativa, técnica e operacional) e setor de planejamento, orçamento, licitação e compras.

A categoria eletricitária na Copel é composta basicamente pela área operacional (eletricistas), que representa cerca 37% do efetivo; técnica (eletrotécnicos), que representa em torno de 20% dos efetivos; a administrativa e profissional (técnicos comerciais e técnicos administrativos), que representa cerca de 33% do efetivo e 10% gerência (engenheiros e administradores). Conforme já destacamos, a amplitude de processos de trabalho que envolve a Distribuição tornou obrigatória a restrição de nossa pesquisa à análise das funções mais relevantes. Por esse motivo, focamos nosso estudo em três processos de trabalho que representam um extrato das principais categorias de trabalhadores da Distribuição: os **técnicos comerciais** do atendimento personalizado (atendentes), **eletrotécnicos** do setor de operações (operadores) e os **eletricistas** emergenciais e comerciais.

Excluímos da nossa análise aqueles que ocupam função gerencial na empresa em função de que para efeitos do presente estudo, esses trabalhadores não se encaixam na definição de operariado pelo fato de ocuparem a função gerencial de representação do capital: “a classe trabalhadora hoje exclui, naturalmente, os gestores do capital e seus altos funcionários, que detêm papel de controle no processo de trabalho, de valorização e reprodução do capital no interior das empresas (...)” (ANTUNES, 2005, p. 61). A análise dos processos de trabalho dessas três categorias escolhidas permitiu-nos observar os principais aspectos do metamorfoseamento do trabalho no interior da Copel Distribuição. Essas mudanças foram um resultado direto da reestruturação produtiva da empresa e influenciaram

empresas a se desverticalizarem e atuarem na forma de empresas distintas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica.

diretamente no aspecto comportamental e cultural de seus trabalhadores, implicando em alterações objetivas e subjetivas da maioria da força de trabalho. Isso foi determinante na constituição do perfil do novo eletricitário da Copel.

2.3.1 – O atendimento personalizado aos clientes: sob o comando dos processos e manuais informatizados

Os técnicos comerciais atuam nos vários segmentos da Distribuição que envolvem denominadas de atividades “administrativas”, com destaque para as áreas de faturamento, arrecadação e atendimento aos clientes (personalizado e telefônico). Neste segmento, focamos nossa análise no processo de trabalho do atendimento personalizado aos clientes nas agências, localizadas nas principais cidades do estado e realizado por técnicos comerciais (atendentes), que trabalham normalmente no horário compreendido entre as 08:00h e 18:00h. A formação educacional exigida pela Copel para essa função é o ensino médio completo, não sendo necessária formação técnica específica. A reestruturação produtiva desenvolvida pela Copel não terceirizou essa atividade, mas os CCQ's padronizaram todos os processos de atendimento aos clientes que posteriormente foram transformados em manuais automatizados. Atualmente os atendentes são totalmente dependentes do sistema computacional para execução do seu trabalho.

Na década de 1990 o atendimento feito aos clientes nas agências locais exigia dos atendentes um certo grau de preparo e conhecimento da totalidade dos processos de comercialização de energia elétrica e do atendimento de serviços emergenciais ou programados realizados *in loco* pelas equipes da Copel. Esses processos envolviam assuntos relacionados aos atendimentos emergenciais (súbita falta de energia elétrica) e à realização de serviços programados (ligação de energia elétrica, desligamento, corte do fornecimento, religação, a solicitação de extensão de rede elétrica, leitura de medidores, faturamento, entre outros). Assim, a função de atendente exigia do trabalhador experiente com um grau de conhecimento

acumulado razoável (conhecimento tácito) acerca dos processos produtivos que envolviam a maioria das atividades da Copel Distribuição.

O conhecimento tácito se formula pelas relações dos trabalhadores com o cotidiano de trabalho através da experiência, uma formulação humana e histórica manifesta no presente através dos aprendizados do passado presente no trabalho concreto” (LUCENA, 2010, p. 50).

O atendente recepcionava pessoalmente o cliente na agência e anotava sua solicitação em formulário específico, preenchendo os dados referentes ao endereço, ponto de referência para localização, tipo de serviço solicitado, urgência, entre outros. Na sequência transmitia essa solicitação aos eletricitas, pessoalmente ou por meio de rádio VHF⁸⁴. Após a conclusão do serviço em campo pelo eletricista, ele devolvia o formulário ao atendente, preenchido com os dados da execução para que fossem digitados no sistema. As informações referentes ao material aplicado, horários de saída, início e término do serviço, tempo de atendimento gasto, causa do atendimento, etc., eram digitados pelo atendente manualmente e alimentavam uma base de dados destinada à geração de relatórios e gráficos. Os atendentes, além da atividade de atendimento pessoal ao cliente, tinham de a compreensão de todo o processo de forma a atuar nas diversas fases, desde o contato inicial com o cliente, passando pela coleta de informações necessárias ao eletricista (localização por exemplo), digitação dos dados do atendimento no sistema até a geração manual de relatórios que eram utilizados pelas gerências e pelas áreas de planejamento, faturamento, operação, almoxarifado, etc.

Como vimos, durante a década de 1990 os CCQ's reuniram continuamente os trabalhadores por área ou por afinidade de trabalho, inclusive utilizando a rede de

⁸⁴ VHF - Very High Frequency (Frequência Muito Alta) – O VHF é comumente utilizado para transmissão de rádio FM (comumente entre 88-108 MHz) e transmissões televisivas (em conjunto com a faixa de frequência UHF). Normalmente opera como sistemas de navegação terrestre, comunicações aéreas (dos aviões), comunicação entre veículos de uma mesma empresa e mesma região e para radioamadorismo. Para operação, o sistema depende de antenas para transmissão do sinal de comunicação, podendo atuar entre a faixa de radiofrequências de 30 a 300 Mhz.

computadores para comunicação entre grupos afins em outras regiões, visando à padronização dos processos. Grupos de CCQ's de atendentes, por exemplo, colocaram em comum as melhores experiências referente à forma de execução das tarefas buscando definir um padrão único para toda empresa que fosse mais eficaz para execução das atividades. Assim, os trabalhadores mais experientes foram os responsáveis por organizar esses manuais que passaram a conter todas as atividades relativas ao atendimento. Com auxílio da TI, esses manuais foram informatizados, sendo que alguns deles se tornaram *softwares* autômatos, disponibilizados na rede para utilização de todos os atendentes, presenciais ou do atendimento telefônico (0800). Os CCQ's tornaram possível a troca de conhecimentos entre os atendentes mais experientes, em reuniões presenciais ou via rede. Isso tornou possível homogeneizar os processos de trabalho e criar “procedimentos padronizados” para o atendimento, conforme depoimento a seguir:

Foi em função da rede de computadores que a Copel criou que foi possível padronizar as formas de executar as tarefas. Na Copel, antigamente, o trabalho era executado do jeito que cada um achava melhor. Cada um criava um padrão para seu uso e estava tudo certo. O estado (PR) é muito grande, então você imagina de quantos jeitos não se fazia a mesma tarefa. Com a rede foi possível criar e adotar um padrão para todos (Técnico Comercial, 52 anos).

A padronização dos processos de trabalho e a informatização do atendimento presencial levaram a empresa a extinguir em 1998 o atendimento presencial de clientes em todo estado. Todo o serviço de atendimento aos clientes foi redirecionado para o Setor de Atendimento Telefônico Centralizado (0800), criado neste mesmo período. A implantação do atendimento telefônico da Copel somente foi possível em função da constituição do anel de fibra ótica e da padronização e informatização dos processos produtivos. Isso gerou uma diminuição de postos de trabalho, pois vários atendentes mais antigos optaram pela adesão ao PDV (Programa de Demissão Voluntária) ao invés da transferência compulsória para as centrais de teleatendimento (0800). Isso é um dos resultados da informatização das empresas, a exemplo da *Sprint Corporation*: “As máquinas de que hoje dispomos

são capazes de poupar trabalho em todos os terrenos: a eliminação de empregos na *Sprint* ocorreu no setor de serviços humanos” (SENNET, 2006, p. 89).

A estrutura física do atendimento telefônico da Copel organizou-se inicialmente em cinco grandes centrais⁸⁵, localizadas nas sedes das superintendências e interligadas entre si pela rede de computadores. O número de telefone para o atendimento em qualquer região do estado do Paraná passou a ser único. O Atendimento Telefônico da Copel seguiu o padrão internacional das empresas de *Call Center*, ou seja, criou e implantou mecanismos rígidos de controle do tempo de atendimento e da produtividade dos teleatendentes, estabelecendo metas cada vez maiores para execução dos atendimentos e das tarefas. As ligações telefônicas passaram a ser gravadas e a pressão pela produção se tornou intensa. Com o fechamento do atendimento presencial, muitos técnicos comerciais que trabalhavam nesses locais foram transferidos compulsoriamente para o 0800. Alguns poucos foram readaptados em outras áreas como a arrecadação e o faturamento. A maioria dos que estavam aposentados pelo INSS “preferiram” aderir ao PDV, estrategicamente criado pela empresa com vistas à privatização. A principal dificuldade de permanência desses trabalhadores na empresa foi a adaptação à nova função e a mudança para uma nova cidade, conforme relatos.

Quem estava aposentado não teve dúvida e preferiu sair. Pra quem já estava aposentado não compensava aceitar a transferência, pois já estávamos fixados na cidade, tínhamos casa própria, estabilidade, família aqui, não compensava mudar-se. Agora, muita gente ficou chateada, pois foi obrigado a se mudar de uma hora para outra e ninguém (os gerentes) se preocupou se a pessoa queria ou não ser transferida, simplesmente informou que o cidadão estava transferido e pronto. Foi um período difícil para todos (Técnico comercial aposentado, 64 anos).

Por determinação da ANNEL, a partir de 2005 a Copel foi obrigada a reabrir os postos de atendimento presencial nas principais cidades do Estado do Paraná. Porém, a forma de funcionamento dessas “agências de atendimento presencial”

⁸⁵ Atualmente está em discussão a centralização desse atendimento num único local como forma de unificar ainda mais o atendimento e diminuir custos operacionais do sistema.

reabertas sofreu uma alteração substancial em relação às aquelas existentes antes de 1998. O incremento tecnológico feito no Setor de Atendimento Telefônico Centralizado serviu de modelo para a concepção do funcionamento das novas agências presenciais, que assim como o 0800 passaram a utilizar os mesmos manuais informatizados e terem os tempos de atendimento medidos e controlados.

Atualmente, quando o cliente se apresenta num posto de atendimento presencial da Copel a fim de fazer a solicitação de serviços, o atendente acessa o sistema e insere um número identificador exclusivo do cliente, que está indicado na fatura de energia. O sistema, por meio desse identificador busca todas as informações da Unidade Consumidora (UC) e a partir daí se inicia o atendimento. Essa pesquisa no sistema também pode ser feita com qualquer outra informação do cliente, tal como: nome, endereço, registro geral ou CPF. A partir daí o sistema localiza o cadastro do cliente com todos os seus dados e automaticamente cria um documento eletrônico (protocolo) que tráfegará pelo sistema em todas as etapas do processo até sua conclusão, sendo possível a qualquer momento ser rastreado o estágio em que se encontra o atendimento.

Os dois principais manuais informatizados criados pela empresa a partir do conhecimento acumulado dos antigos atendentes e que, hoje orientam todo o processo de atendimento são: o Manual de Atendimento Informatizado (MAI) e o Manual de Instruções Comerciais (MIC). O MAI refere-se ao fluxograma das tarefas com todas as indagações possíveis de serem feitas pelos consumidores acerca do serviço solicitado. Ou seja, todas as atividades de atendimento, comercial, emergencial, projetos, arrecadação, faturamento, relacionamento com órgãos públicos, entre outras, estão contempladas por esse manual informatizado. A cada passo do atendimento, ocorre uma confirmação (*enter*) que faz avançar as etapas do atendimento, passando para a fase seguinte do documento eletrônico, até sua geração final. Essa simplificação do processo de geração de solicitações permitiu à empresa baratear os salários pagos aos novos atendentes contratados, já que estes não necessitam mais de grande experiência e nem conhecimento acumulado do trabalho. Também agilizou o atendimento, aumentando a produtividade dos

trabalhadores (geração de sobretrabalho). Por outro lado, simplificou e precarizou o as atividades laborais desses trabalhadores.

Finalizada a solicitação do cliente, o atendente dá um comando de confirmação (*enter*) e o protocolo é enviado via mensagem eletrônica diretamente ao *tablet* do eletricista que esteja mais disponível e mais próximo da residência do cliente. Quando a solicitação envolve outras áreas, o documento eletrônico é encaminhado via sistema para “tratamento”, encerramento e retorno por escrito ao cliente. Na prática é o sistema computacional quem comanda toda a ação do atendente, sendo a principal ferramenta do atendimento telefônico via *Call Center* (0800) e do atendimento personalizado (agências). A obrigatoriedade da utilização do MAI por esse trabalhador “engessa-o”, tornando-o praticamente subsumido à norma e a maquinaria. Nesse sentido, inverte-se a lógica laboral, já que o trabalho vivo fica subordinado ao trabalho morto. Qualquer iniciativa do trabalhador é restringida pelo sistema informatizado. Neste sentido, o discurso toyotista da administração participativa apresenta-se contraditório e fica restringido aos CCQ’s.

Mas, a maioria dos casos, no exercício do cotidiano de suas atividades, os assalariados continuam diante de tarefas de simples execução, em que não tem muita liberdade para exercer sua competência, seus conhecimentos práticos, cuja utilidade no entanto, é bem conhecida pelas direções, mas que somente são solicitadas no âmbito das instâncias participativas, em condições em que eles podem ser controlados e reprimidos (LINHART, 2007, p. 125).

O Manual de Instruções Comerciais (MIC) compreende todas as informações legais referentes aos processos de trabalho que envolvem as áreas de atendimento aos clientes, faturamento, ressarcimentos de danos causados, corte de energia elétrica, entre outras. É utilizado como apoio na consulta de dúvidas na execução do atendimento, pois normatiza as atividades relacionadas aos direitos e deveres dos consumidores. Foi formulado pelos trabalhadores mais experientes das áreas afins, que levaram em consideração suas experiências e os aspectos jurídicos e normativos das instituições reguladoras do Setor Elétrico Nacional e dos órgãos de defesa do consumidor. Este manual embasa a relação comercial entre a Copel e

seus clientes e está disponível na rede de computadores para consulta de todos os envolvidos no processo de atendimento.

Estes manuais facilitaram a execução dos atendimentos feitos pelos atendentes com menor experiência na medida em que o “saber fazer” dos trabalhadores mais experientes foi padronizado, informatizado e disponibilizado na rede de computadores pertencentes à empresa, estando acessível a todos em qualquer equipamento da empresa. Em contrapartida, tornou o trabalhador ainda mais subsumido à maquinaria e, conseqüentemente, ao capital, pois esse conhecimento objetivado no *software* pertence à empresa e não mais ao trabalhador. Com isso, o trabalho é “submetido e incorporado ao capital” (Dantas, 2003, p.12). Esta nova configuração do trabalho dos atendentes estabelecida com a automatização do sistema, busca ampliar a produtividade intensificando o ritmo do trabalho dos operários por meio da maquinaria.

Como o capital não pode eliminar o trabalho vivo do processo de mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais, ele deve, além de incrementar sem limites o trabalho morto corporificado no maquinário tecnocientífico, aumentar a produtividade do trabalho de modo a intensificar as formas de extração de sobretrabalho em tempo cada vez mais reduzido (ANTUNES, 2005, p.50).

Todas as perguntas e respostas necessárias para a execução do atendimento estão previamente definidas e são apresentadas ao atendente pelo *software*, na medida em que se desenvolve o atendimento. Cada tipo de ocorrência assume um código específico que indica o tipo de serviço que será executado pelo eletricitista. Este serviço possui um tempo padrão de execução predeterminado, que permite ao sistema definir a equipe mais próxima, com a melhor condição para executar a tarefa no menor tempo possível. Tudo isso é feito automaticamente pelo *software*, cabendo ao atendente apenas efetuar os comandos solicitados. Ao término do atendimento o sistema gera uma “ocorrência” (protocolo) programada ou emergencial, enviando-a ao responsável pela sua execução em campo. Se for emergencial o envio é instantâneo e automático, se for programado o sistema faz o envio aos eletricitistas no dia e no horário programados. Estas alterações no atendimento aos clientes

provocadas pela tecnologia e pela padronização, simplificaram os processos de trabalho e subordinaram ainda mais o trabalhador ao sistema computacional, conforme relatos de alguns atendentes:

Antigamente tínhamos que ter muito conhecimento para efetuar os atendimentos. Quando não sabíamos como proceder recorriamos ao gerente ou aos manuais comerciais para efetuar o atendimento, depois preenchíamos um formulário que era entregue ao eletricista ou nas mãos do técnico (operador) para ser repassado via VHF (rádio amador). Depois recebíamos o formulário de volta e tínhamos que transformar as informações dos eletricistas em códigos para digitá-los no sistema para elaboração dos relatórios. O atendente tinha que conhecer todo o processo, senão não conseguia fazer o atendimento (Técnico Comercial 1, 55 anos).

O atendimento é relativamente simples, desde que se saiba navegar no sistema. A grande vantagem é que o programa solicita todas as informações até concluirmos o pedido ou reclamação (solicitação do cliente). Depois de preenchida é só dar um “enter” e pronto, vira uma ocorrência e vai para o veículo do eletricista. (...) Depois que a ocorrência é despachada a gente não precisa fazer mais nada, pois o eletricista executa o serviço e encerra a ocorrência por lá mesmo, diretamente com o sistema (Técnico Comercial 2, 32 anos).

O Atendimento Personalizado de Clientes nas agências, incorporou a filosofia dos Atendimentos Telefônicos (0800) em relação à forma de execução dos serviços. Além da subordinação ao computador e aos manuais padronizados e informatizados, os atendentes presenciais devem cumprir metas estabelecidas para o tempo de atendimento e para a geração das solicitações. A TI desenvolveu um *software* disponibilizado aos gerentes que permite que eles acompanhem todas etapas do processo: o momento em que um cliente retira a senha para atendimento, a geração do protocolo feita pelo atendente e enviado aos eletricistas, a execução do trabalho em campo e o encerramento do atendimento contendo dados dos tempos de cada uma das fases. Existe um tempo máximo fixado para cada atendimento e um limite diário de atendimentos possíveis de serem extrapolados pela agência e pelo trabalhador, de acordo com o volume de atendimentos feitos.

Isso permite uma vigilância constante dos tempos de execução do trabalho, visando eliminar os tempos ociosos. Os atendimentos executados acima do tempo estabelecido pela meta influenciam negativamente na avaliação profissional dos trabalhadores no programa “Nossa Energia”. Quando se faz necessário, o gerente pode interferir no atendimento, isso cria uma forte pressão sobre os envolvidos conforme relatos:

Antes de vir para a agência, eu trabalhei no 0800. (...) Lá (no 0800) o pessoal trabalha num ritmo frenético, pois o tempo de atendimento não pode passar de 3 minutos, a vantagem é que o cliente está do outro lado da linha, é mais fácil ser formal. Aqui (na agência) é diferente, pois o cliente está na sua frente, não dá pra ser formal, além disso, normalmente quem vem no atendimento personalizado tem maior dificuldade de expressar-se, por isso o tempo de atendimento acaba demorando um pouco mais. Só que o pessoal (gerente) não quer nem saber, nós temos que cumprir a meta estabelecida, se você demora um pouco mais já querem saber o motivo. A vigilância e pressão está muito parecida com aquela que tínhamos no 0800 (Técnico Comercial, 34 anos).

O controle dos tempos do trabalho via rede possibilita o aumento exponencial da produtividade das empresas, mas ao mesmo tempo, pode levar ao adoecimento físico e psicossocial de quantidade cada vez maior de trabalhadores. O controle do tempo gasto no trabalho permite ao gerente agir diretamente no sentido de diminuir os “tempos mortos” entre uma atividade e outra, momento que representava um período destinado ao descanso dos operários entre as tarefas. Aqui o toyotismo eleva à potência o objetivo fordista/taylorista de diminuição dos tempos ociosos na execução do trabalho que outrora foi implementado pela inovação da esteira rolante e, atualmente é potencializado pelo ritmo frenético imposto pelo sistema computacional que permite uma vigilância gerencial acirrada. Configura-se assim na Copel a face sombria da normatividade neoliberal toyotista, especialmente pela:

(...) vigilância cada vez mais densa do espaço público e privado, a rastreabilidade cada vez mais precisa dos movimentos dos indivíduos na internet, a avaliação cada vez mais minuciosa e mesquinha da atividade dos indivíduos, a ação cada vez mais pregnante dos sistemas conjuntos de

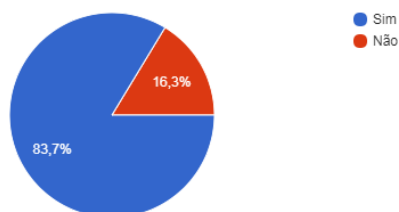
informações e publicidade e, talvez sobretudo, as formas cada vez mais insidiosas de autocontrole dos próprios sujeitos (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 374).

O controle excessivo do trabalho dos atendentes contradiz o discurso toyotista da administração participativa, que enfatiza a suposta “liberdade” dos trabalhadores no processo produtivo. Como já abordamos, este é mais um caso em que esse tipo de controle toyotista aparece mais como um aprimoramento do que uma ruptura do sistema de produção fordista/taylorista. “Podemos afirmar que o toyotismo continua a desempenhar, sobre novas bases, a intensificação da exploração do trabalho característico do fordismo” (DEL ROIO; SILVA, 2003, p. 24). Fica evidente neste caso que,

toda essa aparente autonomia dada pela administração participativa cai por terra quando se divisa com a emergência de um novo tipo de controle, muito mais sutil e, por isso mesmo, mais insidioso, que a informatização trouxe a reboque dessas mudanças: o monitoramento informatizado (WOLFF, 2007, p. 14).

Na Copel, a maquinaria representada pelos computadores e equipamentos implantados nas últimas décadas passou a determinar a forma e o ritmo da execução das tarefas. Na medida em que ela incorporou parte substancial dos conhecimentos e a habilidades dos trabalhadores na forma de trabalho morto, passou a “dominar” a produção. Como essa maquinaria é propriedade da Copel e parte do saber fazer operário foi materializado nos *softwares* criados pelos CCQ's conjuntamente com a TI, esse conhecimento não pertence mais aos trabalhadores, mas sim à máquina (computador), que é uma propriedade do capital, efetiva-se assim uma forma de subsunção real do trabalho ao capital. Isso ocorre com o pleno consentimento do trabalhador que apesar da dependência total que tem do sistema computacional para execução do seu trabalho, é favorável à sua informatização. É que apontou a pesquisa aplicada aos eletricitários da Copel, onde 83,7% concorda com a virtualização dos processos de trabalho:

Concorda com a virtualização dos processos de trabalho (processo eletrônico)?
294 respostas



Na medida em que o sistema computacional assumiu a condição de “ator principal” na maioria dos processos produtivos da Copel, o trabalho morto corporificado na máquina passou a determinar a forma e a velocidade da produção dos trabalhadores. Estes últimos foram remetidos à condição de “coadjuvantes” da produção, perderam autonomia na execução da tarefa, ou seja, o atendente passou a agir como um instrumento do computador que determina o ritmo e a forma da produção. A tecnologia transformou o conhecimento subjetivo do trabalhador em informação mercadorizada, objetivada na forma de dados, assim como a indústria mercadoriza a matéria-prima ao transformá-la num produto acabado. Há nesta ação mais uma tentativa do capital de retirada da centralidade do trabalho no processo produtivo, levando a mais uma forma de subsunção real do trabalho ao capital expressa na sujeição do trabalhador ao sistema. Na Copel, a exemplo de outras grandes empresas, o banco de dados parece ter assumido vida própria, domina cada vez mais os trabalhadores, na medida em que consegue se “apropriar” cada vez mais de algumas das suas habilidades manuais e cognitivas.

2.3.2 – A operação do sistema elétrico: padronização, simplificação e precarização

Os eletrotécnicos na Distribuição cumprem uma função de intermediação entre os eletricitistas e a área gerencial, atuando nas diversas áreas técnicas

operacionais da empresa, tais como: operação do sistema elétrico, manutenção de redes, atendimento comercial (agências), medição de energia, projetos e obras, controle de qualidade do sistema e manutenção de equipamentos especiais e subestações. No caso específico da nossa pesquisa, focamos nossa análise no processo de trabalho dos eletrotécnicos operadores, que cumprem uma função de apoio operacional aos eletricitas. Definimos por esse grupo de eletrotécnicos pelo fato de ter sido nessa área em que as transformações proporcionadas pela reestruturação produtiva, especialmente o incremento da tecnologia, foram mais profundas.

Para função de operador, a Copel exige formação técnica em nível médio específica na área de eletrotécnica ou de eletrônica. A área da Operação, assim como o atendimento, também não foi afetada diretamente pela terceirização. Os operadores trabalham na Central de Despacho e Operação – COD, que funciona 24 horas por dia em sistema de turno de revezamento. Os eletrotécnicos operadores são responsáveis pelo despacho (envio) dos serviços emergenciais e comerciais e pela coordenação dos eletricitas na operação do sistema elétrico quando há a necessidade de efetuarem manobras programados ou emergenciais.

Até o final da década de 1990 o operador era o responsável pelo despacho dos serviços aos eletricitas que eram anotados em formulário específico pelo atendente, durante o horário comercial (08:00h às 18:00h). Após o horário comercial, além do despacho, cabia ao operador o atendimento do telefone local (antigo 195) para anotação das reclamações emergenciais (falta de luz). De posse da reclamação anotada, informava pessoalmente, via telefone ou por meio do rádio VHF, ao eletricista para atendimento da ocorrência. O operador também era responsável em dar total apoio aos eletricitas no campo, informar a localização correta da reclamação, contatar o cliente quando necessário, orientar os eletricitas nas manobras de recomposição do sistema elétrico, analisar as informações relevantes constantes nas reclamações, determinar o possível defeito, entre outros. Assim, a função de operador exigia uma grande experiência e conhecimento técnico (teórico e prático) do sistema elétrico, da região, dos consumidores e dos manuais operacionais, conforme nos relata um dos operadores entrevistados:

Antes dessa mudança toda (informatização do sistema), o camarada para trabalhar como operador do COD precisava conhecer na prática, onde se localizava cada consumidor, em especial os da zona rural. Os eletricitas chamavam e a gente tinha que saber onde era a estrada para chegar no consumidor. Além disso, precisávamos saber como operar as subestações e como operar as chaves estratégicas da rede. (...) Hoje está tudo mais fácil e mais rápido, a gente tem o GPS que é só fornecer o endereço, um número de documento, a identificação do talão de luz ou o nome do proprietário e o sistema indica a localização do cliente e onde está o veículo mais próximo e ainda o caminho que ele (eletricista) deve seguir. É só jogar no *tablet*, dar um *enter* e pronto, o sistema informa tudo, inclusive as manobras que os eletricitas têm de fazer para religar a rede (Eletrotécnico operador, 51 anos).

As manobras para recomposição do sistema dependiam em muito da habilidade e do conhecimento dos operadores, sendo realizadas na maioria das vezes sob condições adversas. Em média um único operador coordenava diariamente as manobras de redes, subestações e equipamentos em cerca de 40 municípios. Em dias de chuvas intensas (temporais), quando ocorriam desligamentos acidentais na rede elétrica provocados por descargas atmosféricas, ventos, galhos na rede, postes quebrados, entre outras, a pressão sobre esse trabalhador (operador) era intensa. Isso exigia muita habilidade, experiência e conhecimento por parte dele, pois além de serem responsáveis pela recomposição do sistema também eram determinantes para evitar acidentes elétricos com os eletricitas ou terceiros. Por essa razão, o operador deveria ser um trabalhador com perfil qualificado, com larga experiência de atuação na rede elétrica e capacidade de tomar decisões e trabalhar sob pressão.

Em 1996 a Copel possuía 25 unidades de COD's localizadas nas principais cidades do estado, normalmente com mais de 70.000 habitantes. Com o investimento pesado feito pela empresa para constituição de um sistema computacional em rede interligando todo estado, com a automação de subestações e equipamentos nas redes urbanas e rurais e com o desenvolvimento de *softwares* operacionais para manobras automáticas e localização de defeitos na rede, os COD's foram centralizados e fundidos no início da década de 2000 em cinco

grandes unidades localizadas nas sedes das superintendências de Maringá, Curitiba, Cascavel, Ponta Grossa e Londrina. Assim como no atendimento, a área operacional transformou o conhecimento dos antigos operadores em padrões operacionais informatizados, permitindo a uniformização dos procedimentos e a criação de sistemas operacionais sofisticados e autômatos, capazes de agilizar a execução dos trabalhos e a recomposição do sistema elétrico automaticamente, quando desligado por motivos acidentais.

Até o final do primeiro semestre de 2019 os COD's serão centralizados em Curitiba em uma única estrutura capaz de manobrar e operar todo sistema de distribuição do estado, diminuindo o número de operadores e os custos para operação. Com a informatização e automação dos sistemas operacionais da Copel, o trabalho e a forma de atuação desses operadores foi revolucionada, diminuindo drasticamente a quantidade necessária de força de trabalho. O objetivo principal dessa automação foi aumentar a eficácia do sistema, simplificar a operação e baratear os custos. Para isso, a empresa adotou nos últimos anos a estratégia de centralização do maior número possível de atividades, reduzindo o número de trabalhadores necessários em cada área. Também tem investido pesadamente em tecnologia simplificando as atividades, o que permite o uso de uma força de trabalho menor qualificada e, conseqüentemente mais barata.

Com o desenvolvimento de sistemas complexos automatizados, como diz de uma maneira impressionante E. Zuscovitch, a utilização da automação visa essencialmente reduzir a “dispersão ou inação do capital para garantir sua rentabilidade” e não mais do trabalhador (LINHART, 2007, p. 73-74).

O trabalho dos operadores é norteado basicamente por dois manuais orientativos disponíveis na rede, de fácil manuseio e rápido acesso para os trabalhadores envolvidos, o Manual Operacional Informatizado (MOI) e o Manual de Instruções Técnicas (MIT). O MOI é a principal ferramenta de apoio para operação do sistema elétrico quando é exigida a intervenção do operador. Em caso de falha na automação é o MOI que estabelece os padrões para recomposição, coordenação

e funcionamento do sistema elétrico. Todas as atividades operativas estão padronizadas e disponíveis neste manual, desde a forma de execução de um simples atendimento a um consumidor, até os procedimentos operativos para reestabelecimento de um equipamento, de uma rede elétrica ou de uma subestação que atende toda uma região. O MIT é um manual que serve de apoio normativo do sistema de operação e segue os mesmos moldes do MOI para sua utilização.

Por meio de comandos computacionais simplificados o operador tem acesso a uma infinidade de informações operacionais, à localização georeferenciada dos veículos da Copel, mapa da rede elétrica, fotos e manuais de operação de equipamentos instalados na rede, a base cartográfica da região, entre outros. Com um simples “clic”, o operador tem na sua tela uma foto de um equipamento ou da rede com o manual para sua operação. Essa simplificação tornou desnecessários operadores experientes e altamente qualificados, atualmente essa função exige apenas trabalhadores que possuam habilidades no manuseio de sistemas computacionais. Neste sentido, a geração neoliberal domina facilmente essas tecnologias, pois antes mesmo de adentrar na empresa vivia no universo “natural” da informática, dos computadores, *laptops*, *smartphones* e *tablets*. Apesar do domínio da lógica do funcionamento dessas tecnologias, isso não é sinônimo de alta qualificação, pois na sociedade atual, naturalizou-se entre as crianças e jovens o manuseio desses equipamentos eletroeletrônicos. A simplificação da operação na Copel transformou o trabalhador num mero fiscal da máquina, levando-o à precarização e ao rebaixamento salarial.

Desde então, de um trabalho executado de uma maneira interventiva para o desempenho das funções de comutação, suas atividades reduziram-se à mera vigilância das máquinas, agora os verdadeiros agentes desse processo, assim como a dar comando previamente prescritos nos manuais dos fornecedores dos hardwares para sanar eventuais problemas, também tornados virtuais (CAVALCANTE; WOLFF, 2006, p. 237).

Atualmente, o despacho dos serviços foi ainda mais simplificado, passando a ser feito automaticamente pelo sistema após sua geração. O *software* operacional

determina a equipe mais próxima do serviço e com quantidade menor de serviços e envia o documento eletrônico ao *tablet* da equipe, para execução. Após concluído o atendimento pelo eletricitista, o próprio sistema encerra o serviço, lança os materiais aplicados. O sistema dá a baixa no estoque da empresa, registra os tempos de atendimento e encerra a ocorrência, dados que geram relatórios consultáveis quase que em tempo real. Em todo esse processo não existe intervenção manual do operador, que somente atuará nos raros casos em que ocorra falha do sistema. A introdução da informática e as práticas toyotistas simplificaram o trabalho desses operadores, diminuindo suas atribuições. Com isso, passaram a executar tarefas secundárias antes executadas por outros profissionais, tais como: elaboração de planos de ação, digitação de documentos, montagem de planilhas, conferência de relatórios, entre outros. Isso fez diminuir postos de trabalhos em outras áreas.

Em todo esse processo de mudança no funcionamento da área de operação da Copel nos últimos anos, é possível destacar dois reflexos visíveis sobre o trabalho do operador e que atendem diretamente aos interesses da empresa flexível: o primeiro é o rebaixamento de salários viabilizado pela simplificação do trabalho operacional (menor qualificação). A perda do controle sobre processo de trabalho simplifica as atividades, na medida em que o sistema executa automaticamente a maioria das atividades rotineiras, permite à empresa a contratação de força de trabalho inexperiente, por isso mais barata. O segundo reflexo também é financeiro, pois se refere ao aumento da taxa de produtividade que se tornou possível em razão da combinação da tecnologia e da padronização dos processos de trabalho. A automação das subestações e de equipamentos da rede, por exemplo, diminuiu os tempos de recomposição do sistema elétrico fazendo com que os consumidores consumam energia elétrica durante um período maior que antes.

O capital, ao introduzir tecnologia, possibilita que o sistema computacional desempenhe as antigas funções dos operadores, liberando-os para outras atividades antes destinadas a outros trabalhadores. Ao final dessa cadeia de transferência de atribuições proporcionadas pela tecnologia, tem-se como resultado o aumento do desemprego, pois o sistema tende a transformar cada vez mais quantidades de

trabalho vivo em trabalho morto, embora jamais possa extinguir totalmente o trabalho humano.

Os efeitos das mutações tecnológicas parecem ter igualmente efeitos cada vez mais devastadores sobre a condição salarial. O fenômeno também não é novo, mas a tendência está talvez ultrapassando um limiar. A substituição dos homens por máquinas cada vez mais eficientes não vem sendo compensada com a criação de empregos em números equivalentes; destruição maciça do emprego, portanto, porque não há, como dizia Alfred Sauvy “espalhamento” suficiente dos empregos suprimidos nos novos setores de atividade (CASTEL, 1998, p.154)

A simplificação do trabalho, propiciada pelo incremento tecnológico e pela gestão toyotista, possibilitou à Copel substituir gradativamente os operadores mais experientes por operadores com menor experiência técnica, porém com maior habilidade no uso dos equipamentos de informática. Ao promover essa desqualificação, a tecnologia alterou o perfil dos trabalhadores da operação, sendo que atualmente as exigências para a função passaram a residir muito mais na habilidade do uso dos computadores do que no conhecimento técnico e prático da operação do sistema elétrico. Essa é uma característica da reestruturação produtiva, que ao propiciar o incremento tecnológico tende a precarizar o trabalho e reduzir postos de trabalho. Para operar as novas máquinas revestidas de tecnologia o trabalhador necessita de conhecimentos específicos dos comandos autômatos, ou seja, a habilidade no uso do computador. Conforme Braga (2006a, p.138), a tecnologia que normalmente se apresenta como sinônimo de complexidade materializada pelos circuitos eletrônicos, tende a simplificar as atividades laborais e, conseqüentemente, precarizar o trabalhador, facilitando a contratação da força de trabalho com baixa qualificação e baixa remuneração.

Em conjunto, esses elementos da última reestruturação produtiva fundamentam um novo quadro de subordinação dos trabalhadores em relação ao capital: crescente intensificação do ritmo de trabalho, diminuição dos postos de trabalho, acúmulo de funções, qualificação técnica individualizada,

porém, com desqualificação progressiva para o coletivo de trabalhadores (AMORIM, 2006, p. 92).

Também nesta área houve apropriação do conhecimento tácito de muitos dos antigos trabalhadores. A área de TI da empresa juntamente com os operadores eletrotécnicos mais experientes desenvolveu um *software* operacional que indica automaticamente o dispositivo elétrico atuado na rede e o provável defeito no sistema. O número e o tipo de reclamações de falta de energia inseridas no sistema pelos atendentes, fruto das reclamações dos clientes, permite ao *software* analisar as possibilidades e indicar o equipamento atuado, o provável defeito na rede elétrica e enviar automaticamente essa informação para os eletricitas no campo. Anteriormente, esse processo dependia do *feeling* dos operadores mais experientes, agora é a maquinaria quem cumpre essa função. Em última análise, isso representa mais uma manifestação de estranhamento no trabalho e um aprofundamento da subsunção real do trabalho ao capital, na medida em que a tecnologia passa a atribuir à máquina adjetivos de inteligência, antes pertencentes ao trabalhador.

A intensificação da aplicação de tecnologia na Copel levou à simplificação do trabalho dos novos operadores e desqualificou-os, na medida em que não permite que a nova geração de trabalhadores tenha acesso ao conhecimento da totalidade do processo operacional, já que esse “saber” se tornou propriedade do capital e foi incorporado na maquinaria, conforme relato a seguir:

O sistema faz tudo pra gente, envia a ocorrência, fecha o serviço, indica para o eletricitista onde é o provável defeito. Tudo isso automaticamente. Isso é ruim porque os novatos (operadores com menos de 5 anos), não aprendem as “manhas” de cada rede (rede elétrica) e, no dia que tem temporal e que o sistema trava, aí o “bicho” pega e a experiência é que vale. Mas, como isso é de vez em quando, na hora que aperta chamam alguém mais experiente para ajudar (Eletrotécnico operador, 48 anos).

O capital que sempre deteve os meios de produção tradicionais (instalações, máquinas e matéria-prima), com o uso da tecnologia e de novas técnicas de gestão passou a absorver ainda mais os conhecimentos tácitos dos trabalhadores,

corporificando-os na maquinaria na forma de *softwares* e manuais. Desta forma, simplificou os processos produtivos e barateou a força de trabalho, exigindo uma qualificação menor dos novos trabalhadores contratados. No capitalismo contemporâneo a força de trabalho se torna cada vez mais em acessório do processo produtivo. O desequilíbrio na relação entre capital e trabalho em favor do primeiro tornou-se latente com a subordinação do trabalhador ao sistema computacional. Assim, a presente afirmação parece mais atual do que nunca: “O progresso do capitalismo parece apenas aprofundar o abismo entre o trabalhador e a máquina e subordinar o trabalhador cada vez mais resolutamente ao jugo da máquina” (BRAVERMAN, 1981, p. 199).

2.3.3 – A execução do trabalho dos eletricitas: automação, tecnificação e subordinação à maquinaria

A formação educacional exigida para a função de eletricista é o ensino fundamental completo, sendo que o treinamento específico para o exercício da função é oferecido e aplicado pela própria Copel. Os eletricitas na Distribuição são os responsáveis pela execução no campo dos serviços de atendimento comercial (programado) e emergencial (corretivo) nas unidades consumidoras. Foram esses trabalhadores os mais afetados com o processo de terceirização desenvolvido pela reestruturação produtiva da empresa. O número de terceirizados em relação aos trabalhadores próprios subiu de 20% para 46% na Copel entre os anos de 2001 a 2017, sendo que quase a totalidade dessa terceirização refere-se a eletricitas e o restante à limpeza e segurança predial.

Tabela 1 – Número de empregados (próprios e terceirizados), na Copel – 2001 a 2017

Período	Empregados	Var.(%)	Terceirizados	Var.(%)	Total	Var.(%)	% de Terceirizados sobre o total
2001	5.854	-	1.497	-	7.351	-	20,36
2002	5.857	0,05	1.696	13,29	7.553	2,75	22,45
2003	6.293	7,44	-	-	6.293	-16,68	-
2004	6.749	7,25	2.003	-	8.752	39,08	22,89
2005	7.704	14,15	2.292	14,43	9.996	14,21	22,93
2006	8.119	5,39	2.227	-2,84	10.346	3,50	21,53
2007	8.347	2,81	2.237	0,45	10.584	2,30	21,14
2008	8.405	0,69	5.090	127,54	13.495	27,50	37,72
2009	8.560	1,84	5.089	-0,02	13.649	1,14	37,28
2010	8.907	4,05	5.225	2,67	14.132	3,54	36,97
2011	9.400	5,53	5.220	-0,10	14.620	3,45	35,70
2012	9.468	0,72	5.524	5,82	14.992	2,54	36,85
2013	8.647	-8,67	5.622	1,77	14.269	-4,82	39,40
2014	8.592	-0,64	5.895	4,86	14.487	1,53	40,69
2015	8.628	0,42	6.457	9,53	15.085	4,13	42,80
2016	8.531	-1,12	5.670	-12,19	14.201	-5,86	39,93
2017	8.245	-3,35	7.009	23,62	15.254	7,41	45,95
Var.(%) 2017 / 2001		40,84	-	368,20	-	107,51	

Fonte: Copel

Elaboração: DIEESE / ER-PR

DIEESE – Tabela Número de Empregados (próprios e terceirizados) Copel – 2001 a 2017

Esses trabalhadores também sofreram os efeitos do incremento tecnológico, principalmente pela automação de equipamentos da rede, automação das subestações, introdução de equipamentos de comunicação que permitem a troca de dados, o controle do trabalho, a monitoração do traçado e tempo de deslocamento, o cômputo do tempo ocioso, entre outros. Até o final da década de 1990 o processo de trabalho dos eletricitistas resumia-se ao recebimento das ocorrências programadas ou emergenciais dos atendentes ou dos operadores, normalmente anotadas em formulário específico ou repassadas através do VHF dos veículos. Ao receber a solicitação de atendimento do cliente, os eletricitistas se deslocavam até o local da unidade consumidora, executavam o trabalho, anotavam manualmente todos os dados do atendimento e os materiais aplicados. Ao final do dia, devolviam essa documentação preenchida ao atendente que digitava essas informações no sistema e dava baixa manual no estoque dos materiais aplicados.

Também era comum os eletricitas receberem reclamações ou solicitações de serviço diretamente dos clientes na rua ou nas estradas rurais, durante os trajetos do trabalho, especialmente aqueles eletricitas alocados em cidades mais distantes, denominadas de “plantões de localidade”. O exercício da atividade de eletricista além de exigir um preparo técnico apurado para execução das tarefas na rede elétrica necessitava um conhecimento profundo da topografia da região, dos nomes das estradas, das ruas, dos bairros, dos consumidores prioritários, das referências geográficas que facilitassem a localização dos clientes, a operação dos equipamentos, o conhecimento da configuração da rede elétrica com seus pontos de operação e manobras, etc. Os eletricitas por vezes chegavam a confeccionar seus próprios mapas operacionais para localização dos consumidores e dos pontos de manobras na rede elétrica. Ou seja, o eletricista tinha que possuir uma larga experiência e um conhecimento profundo do trabalho e da área de atuação.

Até a metade da década de 1990 o sistema de comunicação era um dos gargalos da empresa, sendo que a tecnologia de comunicação via VHF demonstrava-se ultrapassada, apresentando limitações de funcionamento com sinal deficiente e problemas de cobertura de área provocados pela topografia acidentada, pela insuficiência de antenas repetidoras, entre outros. As regiões com pontos mais baixos ou com obstáculos físicos para propagação das ondas de rádio também dificultavam ou até inviabilizavam a comunicação, gerando situações limitantes para troca de informações entre operadores e eletricitas. Isso criava situações de riscos para o trabalho. Com o processo de reestruturação produtiva, a Copel passou a investir fortemente no seu sistema de comunicação, tanto que em 1997 implantou um sistema denominado de “Autotrak” para troca de mensagens via satélite. Isso possibilitou a substituição dos formulários de papel por equipamentos eletrônicos onde os eletricitas recebiam as ocorrências, preenchiam as informações do atendimento e enviavam em tempo real e via satélite todos os dados. Isso revolucionou o trabalho dos eletricitas.

A segunda geração de equipamentos de comunicação de dados implantada para uso dos eletricitas foi o “Omhnlink”, instalado nos veículos a partir de 2002, que possuía um sistema mais rápido e mais eficaz em termos de processamento

que o *Autotrac*, além de ser muito mais barato e mais compacto. Possuía um sistema misto de transmissão de dados, normalmente operava pelo sistema de telefonia celular e na falta de sinal do mesmo, migrava para os satélites aumentando a área de cobertura e barateando o sistema. A terceira geração de sistemas de comunicação foi o “*Palm*” implantado a partir de 2006, dispositivo similar ao telefone celular, porém com uma quantidade maior de recursos, embora com área de cobertura limitada pela disponibilidade de sinal da operadora de telefonia móvel.

Atualmente o eletricista utiliza-se do “*Tablet*”, similar a um *smartphone*, porém dotado de maiores recursos, especialmente a possibilidade de implantação do sistema GPS Copel⁸⁶, que facilita a localização das unidades consumidoras, bem como os equipamentos instalados na rede. Os eletricistas recebem as ocorrências no *tablet* via telefonia móvel, com todas as informações necessárias, endereço, local do provável defeito, pontos de referência, nome do cliente, entre outras. A cada momento do atendimento, o eletricista confirma a etapa do processo através de um simples “*enter*” que envia os dados ao sistema computacional da empresa em tempo real. As informações referem-se aos horários de recebimento, saída para o serviço, deslocamento, realização da tarefa, encerramento e deslocamento final, quilometragens do veículo, componente atuado, causa da ocorrência e o material aplicado no atendimento para baixa automática no estoque. O equipamento fornece ao eletricista os códigos necessários para a digitação dos dados.

O sistema computacional da empresa recebe essas informações e atualiza imediatamente o banco de dados permitindo a consulta do serviço executado em tempo real, o acesso a fotos feitas pelos eletricistas no local, informações relevantes do atendimento, baixa automática do estoque no almoxarifado (*just in time*), entre outras. A geração de relatórios relativos aos índices de atendimento, a medição da produtividade dos eletricistas e os indicadores do

⁸⁶ GPS Copel, plenamente instalado em cerca de 2.000 tablets operacionais da Copel, possui recursos de comunicação móvel, sendo uma ferramenta que agrega, em um só aparelho, o sistema SOD Móvel (envio e recebimento de informações eletrônicas) e o sistema de navegação por GPS com base nos dados cartográficos e elétricos da Copel e todo estado do Paraná. Acopladas, essas tecnologias permitem aos eletricistas e técnicos de campo localizar com precisão os domicílios dos seus 3,6 milhões de consumidores com todas as informações elétricas próximas, ou seja, transformadores, chaves e redes primária (AT) e secundária (BT), tipo de estrutura, cabos, tipos de poste, entre outras (Copel Informações – edição 301 / 2013).

sistema são atualizados no dia seguinte do envio dos dados. Essas informações permitem ao gerente acompanhar quase que instantaneamente a produtividade e a qualidade do trabalho dos eletricitas, também fornece os relatórios necessários para subsidiar a avaliação de desempenho do “Nossa Energia”. Esse controle quase que total da produtividade dos trabalhadores permite à área gerencial atuar de forma imediata sobre a qualidade e produtividade de cada um. O gerente avalia diariamente a quantidade de trabalho que executam e o tempo gasto em cada atividade. Os sistemas computacionais, que em tese deveriam produzir benefícios aos trabalhadores, tornaram-se seus algozes, em favor do capital.

Verifica-se apenas o que foi construído, mede-se apenas o que se pôde reduzir a algo mensurável. A avaliação é um empreendimento de normatização. (...) Com os novos dispositivos de controle, desenvolvem-se novas percepções das tarefas que devem ser cumpridas, novas relações com o trabalho e com os outros. Pela seleção de normas e critérios, a avaliação tem o efeito de tornar visíveis certos aspectos do ofício, valorizá-los ou desvalorizá-los – adquire valor o que é visto em detrimento do que não é (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 316).

O controle da atividade de campo dos eletricitas por parte do gerente é quase que total, além dos sistemas de geoprocessamento e de comunicação via telefonia móvel que informam cada passo de cada atividade, os veículos ainda possuem um dispositivo instalado que utiliza de comunicação via GPS que registra a quilometragem percorrida, a velocidade desenvolvida em cada rua ou estrada, inclusive informando se o eletricista ultrapassou a velocidade máxima estabelecida para a via, informa os locais de parada e fornece dados para cruzamento de informações com os horários de execução dos atendimentos e os dados do GPS dos tablets. Os eletricitas ficam permanentemente conectados à empresa, que monitora o tempo gasto em cada tarefa executada e o tempo entre um serviço e outro, permitindo ao gerente incrementar a carga de trabalho dos eletricitas visando ao preenchimento dos tempos “ociosos”. Para o trabalhador, a pressão pelo fato de ter seu trabalho monitorado constantemente coloca-o numa condição de precariedade, podendo levá-lo ao estresse, à depressão e até ao adoecimento. Isso

foi-nos relatado nas entrevistas e conversas realizadas com trabalhadores ao longo da pesquisa, sendo que isso é uma das características das empresas flexíveis.

Nos primórdios do século XXI, caracterizamos a tragédia de Prometeu como sendo constituída, em primeiro lugar por aquilo que denominamos “Prometeu adoecido”, tendo em vista o aumento significativo do adoecimento humano, principalmente na forma de transtornos mentais depressivos, recorrentes, resultado do crescimento do desequilíbrio sociometabólico da vida cotidiana, por conta da “nova precariedade salarial” e “precariedade existencial do trabalho vivo” (ALVES, 2016, p. 207).

As inovações tecnológicas e as formas flexíveis de produção e gestão implementadas pela Copel são aparentemente assimiladas de forma até “natural” pelos trabalhadores da “geração neoliberal”, porém os antigos trabalhadores tiveram dificuldades em adaptar-se a essa nova realidade tecnológica e flexível do trabalho, em especial pela pouca familiaridade com a informática. “Os processos de inovação tecnológica e a globalização têm provocado alterações nas formas de trabalho, na natureza de suas funções e de quem as executa” (HUWS, 2006, p. 27). Alguns depoimentos de trabalhadores da Copel confirmam os comportamentos diferenciados entre as gerações:

Não tenho dificuldade de mexer com o *tablet*, ao contrário, é muito parecido com o celular. Como o trabalho é feito em equipe, quem tem mais facilidade mexe com o telefone, quem tem mais dificuldade normalmente executa a tarefa (Eletricista, 27 anos).

Antigamente era menos burocrático e não tinha que dominar essa tecnologia nova. A gente tinha de conhecer o serviço, saber onde era, saber o que fazer e fazer com segurança. Agora tem que saber mexer com o computador, com o “*omhnl*ink” ou *tablet* para preencher os dados, complicou o nosso serviço. Eu não sabia nem mexer com celular e tive que aprender a operar esse sistema, sem contar que a gente agora perde mais tempo. Ainda bem que agora estamos trabalhando em dupla, senão ia ser difícil fazer tudo e ainda ter tempo para digitar aquilo que se faz (Eletricista, 51 anos).

Anteriormente ao programa de automação do sistema elétrico da Copel, as subestações de distribuição de energia elétrica abaixo de 138 kV (cidades com mais de 60.000 habitantes) eram operadas manualmente pelos eletricitas operadores, sendo que cada uma delas necessitava em média de 12 a 20 trabalhadores que atuavam em escala de revezamento. Nas demais cidades que possuíam subestações 34,5/13,8 kV (cidades com mais de 7.000 habitantes) era necessário ao menos uma equipe de eletricitas para atendimento da subestação, em caso de falta de energia geral ou em uma linha de distribuição. Todas as subestações foram automatizadas e, atualmente são telecomandadas e monitoradas a distância pelos operadores eletrotécnicos do COD. Não existem mais eletricitas operadores nestes locais, não há presença do trabalho vivo, esses ambientes foram transformados em locais repletos de trabalho morto, corporificado na maquinaria automatizada.

A TI em conjunto com os trabalhadores da área operacional e da automação, desenvolveu *softwares* que executam o reestabelecimento do fluxo de energia automaticamente nas subestações e nas redes elétricas sem que haja intervenção do eletricitista. Com a automação a função do eletricitista operador de subestação desapareceu e a presença deles nestes locais atualmente ocorre de forma esporádica, quando há falha no sistema de automação. Como esses defeitos na automação raramente ocorrem, quando os trabalhadores são acionados para esse tipo de atendimento reclamam da falta de conhecimento prático para a operação manual do sistema. “Neste cenário, a força de trabalho remanescente tende a se tornar um acessório ao sistema da máquina, com pouca ou nenhuma compreensão crítica de seu funcionamento” (ZUBOFF, 1994, p. 87).

A tecnologia da automação implantada na Copel implicou na substituição do trabalho humano por um sistema automatizado, ou seja, a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto. O resultado foi o desemprego, especialmente dos antigos trabalhadores que aderiram com maior “facilidade” à aposentadoria e assinatura do PDV. Para aqueles que não tinham condições de aderir ao PDV, a alternativa foi a readaptação em outra função, por vezes em outra cidade. Aqueles que se demonstraram mais flexíveis foram remanejados, sendo que vários desses tiveram dificuldades de adaptação, seja pela falta de conhecimento das novas atividades,

seja pela dificuldade na operação das novas tecnologias. A única opção para muitos no entanto, acabou sendo a saída da empresa.

Eu já estava na Copel há 25 anos (em 2001), sempre como eletricista operador de subestação. Quando veio a automação foi uma “loucura”. Quem tinha condições se aposentou, quem não tinha teve de se adaptar em outras funções. Eu ainda tive sorte, fui transferido para área de manutenção de equipamentos de subestação, junto com o pessoal da eletromecânica, até me aposentar. Mas teve colega que preferiu sair, não tinha jeito, se aceitasse a transferência o cidadão teria que aprender tudo de novo. Aí, quem tinha tempo (direito à aposentadoria ou já aposentado pelo INSS) aposentou, quem não tinha teve que aceitar e se adaptar (Eletricista aposentado, 64 anos).

Na atualidade das empresas toyotizadas, competitivas e flexíveis como a Copel, a velocidade das mudanças no mundo do trabalho propiciadas pelo avanço das forças produtivas, em especial da tecnologia, exige trabalhadores polivalentes capazes de se adaptar a essa realidade. A geração neoliberal apresenta-se preparada para isso, em contrapartida os antigos trabalhadores eletricitários remanescentes do antigo modelo (fordista), apresentam enormes dificuldades de adaptação a essa nova cultura. O uso das tecnologias de informação encontra-se no coração do processo de reestruturação do capitalismo contemporâneo. Representa uma mudança radical na produção e no trabalho, somente comparável ao surgimento do tear no nascedouro do capitalismo moderno (BRAGA, 2006b, p. 2).

Todos os procedimentos padronizados relativos à execução das atividades padronizadas pelos CCQ's foram desenvolvidos pelos eletricistas mais experientes. Transformados em manuais informatizados essas informações estão disponíveis na rede de computadores da empresa, bem como na forma de arquivos eletrônicos consultáveis nos *tablets* dos mesmos. Os procedimentos padronizados que norteiam a execução das tarefas dos eletricistas, estão descritos no manual da Gestão de Serviços e Segurança do Trabalho (GSST), que orienta de forma detalhada a execução de cada tarefa em campo, dentro dos padrões técnicos e de segurança, eficácia e produtividade. Padroniza desde o estacionamento do veículo, o isolamento da área, até as tarefas mais complexas na rede elétrica como a troca de

um poste, a emenda de um cabo, a operação de um equipamento, da rede ou de uma subestação. A execução das tarefas fora dos padrões GSST implica em sanções de caráter disciplinar. A execução do trabalho é por vezes acompanhada por inspetores de segurança, bem como pela análise das fitas das gravações da execução dos trabalhos, feitas automaticamente por câmeras instaladas em boa parte dos veículos operacionais.

O processo de criação dos manuais informatizados na Copel é um exemplo de como se dá a apropriação pelo capital de parte do “saber fazer” dos trabalhadores (captura da subjetividade). A transformação desse conhecimento em trabalho morto, corporificado no sistema computacional, dificulta que os novos contratados (geração neoliberal) adquiram a compreensão e o domínio da totalidade do processo de produção que os envolve, tornando-os “naturalmente” estranhos ao seu trabalho. Já os trabalhadores mais antigos também sofrem esse “estranhamento”, na medida em que não se reconhecem mais como protagonistas da produção, pois a máquina passou a cumprir algumas das suas atribuições com maior precisão e rapidez, como a determinação da forma execução e o ritmo do trabalho. Na Copel, os trabalhadores da “geração neoliberal” dominam a utilização das novas tecnologias, mas têm dificuldades de apropriar-se do saber fazer produtivo, conforme depoimentos:

Hoje em dia para ser eletricista não precisa mais ser bom no serviço de campo basta saber usar o computador, e o sistema faz quase tudo. A gente, que faz parte da “velha guarda” (mais de 20 anos de empresa segundo o entrevistado), tinha de conhecer todos os detalhes da rede para achar os defeitos. Agora com esses equipamentos novos o sistema faz quase tudo, só que a gente tem dificuldades em operar esses equipamentos novos, mudam muito. Eu prefiro deixar a operação desses equipamentos para os novatos e ficar com a parte de executar, de fazer o serviço e recuperar o sistema. A gente tem facilidade para fazer o serviço, eles (eletricistas novos) não têm, porque não têm a prática. Esses meninos (eletricistas novos) são bons pra operarem os computadores (Eletricista, 51 anos).

Não tenho dificuldades em realizar o trabalho, pois quando tenho dúvida consulta o GPS para localizar o consumidor ou o

GSST pra fazer o serviço. O problema é quando o *tablet* trava, aí tem que pedir ajuda pro COD ou pro técnico da agência (Eletricista, 27 anos).

Desta forma, verificamos como ocorre o aumento do poder de manipulação do capital sobre o trabalho, na medida em que parte do “saber fazer” do operário foi incorporada à máquina, tornando possível a “expropriação” desse conhecimento do trabalhador e sua privatização em favor da empresa. Essa subsunção real do trabalho ao capital é facilitada pelo “consentimento” operário, construído pela ideologia toyotista disseminada e assimilada pela maioria dos trabalhadores da Copel. Nesse sentido Wolff afirma:

A nova tecnologia permite que tais informações, oriundas das técnicas produtivas surgidas a partir das experiências adquiridas pelos próprios operários no dia-a-dia da produção, sejam incorporadas à própria maquinaria, e não apenas ao seu ritmo, tal como ocorria no taylorismo-fordismo. Desse modo, viabiliza a reificação do saber-fazer operário em um nível qualitativamente acrescido, tendo em vista sua cristalização nas máquinas, as quais funcionarão para otimização do capital (WOLLFF, 2005, p. 262).

Apesar de comumente associarmos a orientação neoliberal da reestruturação produtiva às empresas privadas, constatamos que a empresa “pública” também não está livre dela. Na Copel, a tecnologia racionalizou a execução das tarefas e aumentou a produtividade dos trabalhadores. Simultaneamente, porém, dificultou em muito que os novos trabalhadores tenham acesso ao conhecimento da totalidade do trabalho no qual estão inseridos. A informatização da operação, via automação de equipamentos e de subestações e a criação de programas computacionais específicos diminuíram as atribuições dos eletricitas e simplificaram suas atividades, facilitando a terceirização nesta área. Houve assim, uma precarização desse trabalho e dos novos trabalhadores. Na atualidade os computadores e os *softwares* passaram a executar as tarefas mais complexas, cabendo ao trabalhador apenas o manuseio dos comandos simplificados do sistema. A empresa flexível, antagonicamente, ao sofisticar os sistemas através do incremento da tecnologia,

simplifica a execução do trabalho, desqualifica o trabalhador e reduz postos de trabalho: “Habilitações específicas ligadas à utilização de determinadas ferramentas ou maquinaria têm vindo cada vez mais a dar lugar a habilitações mais genéricas e em mutação rápida” (HUWS, 2006, p. 29).

A condição da Copel de empresa “mercadorizada” alinha-se com a orientação neoliberal do mercado financeiro. A reestruturação produtiva à qual a empresa foi submetida ao mesmo tempo que aumentou sua produtividade, aprofundou a precarização existencial e financeira dos eletricitários. O processo de flexibilização da Copel age diretamente sobre subjetividade dos trabalhadores, intensificando a competição e o individualismo e impedindo que se desenvolva entre eles uma “consciência de classe efetiva”. Além disso leva-os ao “estresse contínuo” que, por vezes, pode provocar o adoecimento laboral físico e psicossocial. No capítulo a seguir, utilizando-nos principalmente das entrevistas e da pesquisa aplicada junto aos eletricitários da Copel, verificaremos como aspectos relacionados com o tempo de trabalho, tempo de lazer, tecnologia, relações sociais, adoecimento, sindicatos, relações de classe, metas, entre outras, influenciaram na determinação do perfil da nova geração de trabalhadores da empresa, a “geração neoliberal”.

3 – Trabalho precário e vida pessoal suprimida dos eletricitários da Copel

O desenvolvimento do terceiro capítulo fundamentou-se principalmente na análise de pesquisa aplicada junto aos trabalhadores da Copel Distribuição no ano de 2017 e que foi respondida por 294 entrevistados, o que representa cerca de 5,2% do total da força de trabalho da subsidiária⁸⁷. Conforme parâmetros normalmente utilizados para pesquisas quantitativas, o número de respondentes resulta num índice de confiabilidade das respostas de cerca de 95%, com uma margem de erro de 5,5%. A pesquisa foi montada na plataforma do “Google Docs⁸⁸” e enviada via *email* para cerca de 3000 trabalhadores com o auxílio dos sindicatos eletricitários majoritários, sendo que o sistema permitia apenas uma resposta por usuário, o que via de regra impediu que um mesmo trabalhador respondesse a pesquisa mais que uma vez. As perguntas foram divididas em nove seções, a saber: condições de vida, formação educacional e profissional, carga horária e satisfação no trabalho, trabalho e vida pessoal (familiar), atividades de lazer, condições de trabalho, trabalho/saúde e qualidade de vida, condições de saúde e relações de classe.

⁸⁷ Copel Distribuição – 5670 trabalhadores próprios – dados 23/08/2018, in:
<http://www.copel.com/hpcopel/acopel/transparenciaNivel2.jsp?endereco=%2Fhpcopel%2Froot%2Fpagcopel2.nsf%2Fdocs%2FB467841AF56D30A803257D48005E4C9F>

⁸⁸ O “Google Docs” é um serviço para Web, Android e IOS que permite criar, editar e visualizar documentos de texto e compartilhá-los com amigos e contatos profissionais. Com a possibilidade de trabalhar *offline*, esta ferramenta pode salvar os arquivos tanto no drive online do Google quanto na memória do dispositivo. Ele permite aos usuários criar e editar documentos, planilhas, consultas, pesquisas online ao mesmo tempo, interagindo e colaborando em tempo real com outros usuários.

Pesquisa do Coletivo Sindical - CSEC : "O TRABALHO DO ELETRICITÁRIO" - Por favor responda com toda sinceridade, não é preciso se identificar.

*Obrigatório



Além da análise dos dados empíricos resultantes da pesquisa, utilizamos também depoimentos colhidos durante as entrevistas e análise de diálogos estabelecidos nos grupos da rede social. Visando abranger os principais aspectos que influenciam diretamente na determinação do perfil dos atuais eletricitários da Copel, o presente capítulo foi dividido em quatro tópicos que buscam analisar principalmente as condições de vida desses trabalhadores na empresa e no lar; o papel da educação na sua vida pessoal e profissional; a carga de trabalho à qual estão submetidos; as implicações do tempo de trabalho no tempo de lazer; o sofrimento e o adoecimento desses operários em função do trabalho e as implicações nas relações de classe que se desenvolvem na empresa entre trabalhadores, sindicalistas e gerentes. A partir disso, teremos os principais elementos que permitirão, com maior precisão, determinar o perfil dessa nova geração de trabalhadores, a geração neoliberal.

3.1 – Condições de vida, formação educacional e profissional dos eletricitários

Conforme observamos, nos gráficos⁸⁹ elaborados a partir da pesquisa aplicada junto aos trabalhadores da Copel, a força de trabalho da empresa constitui-se na sua maioria de operários do sexo masculino (84,4%). Segundo os entrevistados, isso se deve ao fato de que a maioria das atividades de campo são operacionais e técnicas (69,4%) e que normalmente exigem grande esforço físico. No Setor Elétrico as atividades de linha de frente, como os eletricitistas, tradicionalmente são realizadas por homens. O segmento eletricitário não é diferente da maioria dos segmentos operacionais do mundo do trabalho, também está revestido pela cultura machista que vê o trabalho feminino como um trabalho secundário, inferior ao do homem. Por essa razão, o trabalho das mulheres está mais suscetível aos efeitos das crises, especialmente o desemprego, a precarização e o barateamento de seus salários.

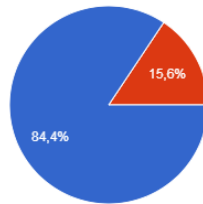
Entretanto a existência de um imaginário social que atribui às mulheres o estatuto de força de trabalho secundária e mecanismos de discriminação por gênero no mercado de trabalho influenciaram os significados que o trabalho e o não-trabalho adquirem na experiência de homens e mulheres (FERREIRA; ARAUJO, 2015, p. 48).

A maioria desses trabalhadores (as) é casados e possui no máximo 2 filhos, sendo que 60,3% deles se enquadram na faixa entre 18 a 40 anos. Conforme já discutimos na introdução da pesquisa, os trabalhadores incluídos nessa faixa etária se enquadram naquilo que definimos como sendo a “geração neoliberal”, público alvo principal da nossa pesquisa. Uma geração influenciada fortemente pela ideologia neoliberal desde sua infância. Seguem alguns gráficos ilustrativos do perfil social desses trabalhadores:

⁸⁹ A maioria dos gráficos utilizados neste capítulo, que não possuem indicação específica de sua fonte foram produzidos a partir da planilha de dados de pesquisa sob o título: "O TRABALHO DO ELETRICITÁRIO", que foi aplicada junto aos trabalhadores da Copel Distribuição no período entre julho a setembro de 2017, totalizando 294 questionários respondidos.

Sexo

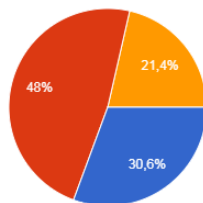
294 respostas



● Masculino
● Feminino

Função

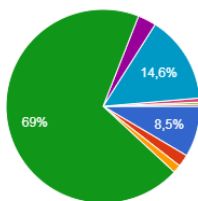
294 respostas



● Administrativo
● Operacional
● Técnico / Engenharia

Estado Civil

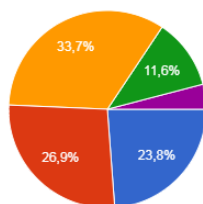
294 respostas



● Solteiro (a)
● Namorado (a)
● Noivo (a)
● Casado (a)
● Divorciado (a) / Separado (a)
● União Estável
● Viúvo (a)
● Convivente
● Vivo com companheiro sem formalização

Quantos filhos tem?

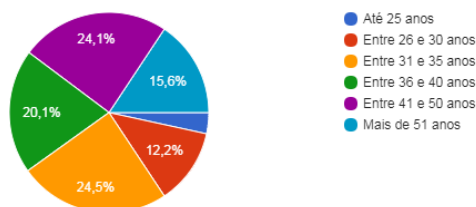
294 respostas



● Nenhum
● 1
● 2
● 3
● Mais que 3

Idade

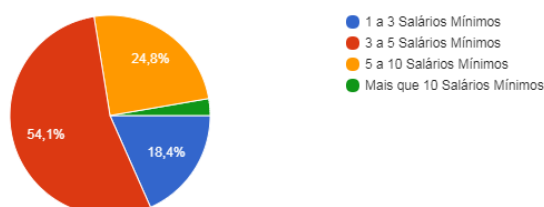
294 respostas



Do total de trabalhadores que responderam o questionário, 81,4% recebem acima de 3 salários mínimos, 75,9% possuem casa própria e 72,8% utilizam veículo próprio para deslocar-se até o trabalho. Todos esses elementos sociais e econômicos associados indicam que, do ponto de vista do enquadramento do IBGE, esses trabalhadores pertencem à chamada “nova classe média emergente” do Brasil, definida basicamente a partir da capacidade de participarem, em maior ou menor grau, do mercado consumidor de bens e serviços produzidos atualmente.

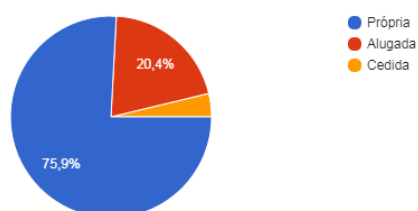
Renda Pessoal (salário recebido)

294 respostas

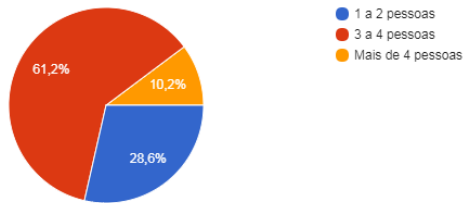


Propriedade

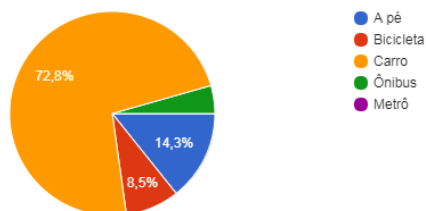
294 respostas



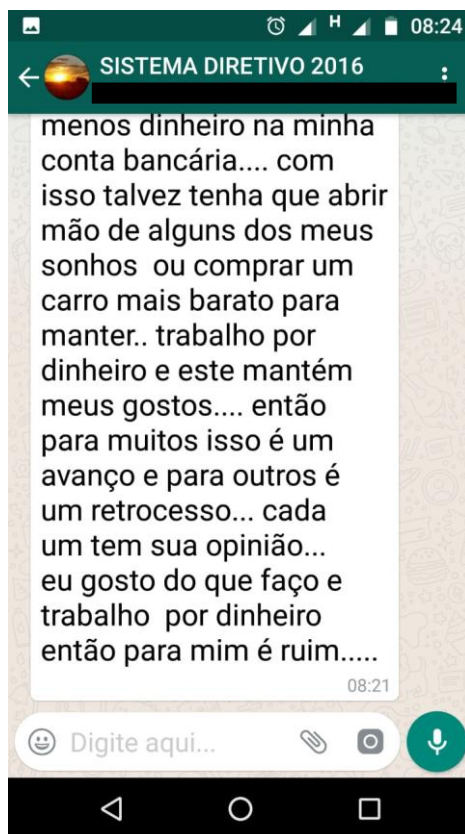
Total de pessoas que residem na casa
294 respostas



Forma usual de ir e vir do trabalho.
294 respostas



Como já vimos anteriormente, os trabalhadores que participam do consumo da maioria das mercadorias produzidas pelo sistema são influenciados diuturnamente pela ideologia neoliberal. Via de regra tendem a assumir um comportamento nitidamente alinhado aos preceitos neoliberais, fundado no consumismo e no individualismo exacerbados. “A reestruturação neoliberal transforma os cidadãos em consumidores de serviços que nunca têm em vista nada além da sua satisfação egoísta” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 320). Vejam a visão economicista que prevalece na maioria da categoria, manifestada em um dos depoimentos no grupo de *WhatsApp* criado por um dos sindicatos majoritários dos eletricitários e que foi feita por um dos “diretores do sindicato”, manifestando-se acerca do que de fato “o motiva” para o trabalho. O assunto debatido no grupo era a imposição por parte da empresa da diminuição do número de horas extras realizadas pelos trabalhadores:



Quando comparados com trabalhadores de outras categorias do estado e do país, os eletricitários da Copel compõem uma força de trabalho com benefícios sociais (vale alimentação, abono de férias, PLR, etc.) e salários muito maiores que os praticados pela maioria das empresas do setor público e privado. Influenciados pelo prestígio e *status* social que gozam, pelo poder aquisitivo que possuem e pela cultura consumista “naturalizada” na sociedade, a maioria desses trabalhadores adota um comportamento aburguesado, característico da classe média.

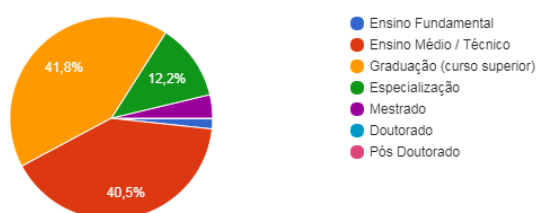
No caso dos estratos técnicos-especializados ou trabalhadores assalariados de “classe média” propriamente ditos, que têm maior qualificação/competência profissional, tendem a incorporar, como suposto “capital humano”, a posse de atributos de status e prestígio da ordem burguesa (ALVES, 2013a, p. 79).

Como o ingresso no quadro funcional da empresa dá-se por concurso público, normalmente a disputa por uma vaga na Copel é altamente concorrida.

Consequentemente, a maioria dos trabalhadores próprios da empresa possuem um alto grau de escolaridade devido à concorrência que os concursos tradicionalmente geram no Brasil. De acordo com a pesquisa aplicada, o nível educacional está assim distribuído: 1,7% dos entrevistados possuem apenas o ensino fundamental, 40,5 % possuem o ensino médio completo, 41,8% possuem o ensino superior e 16% possuem uma pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado).

Qual sua maior formação educacional?

294 respostas



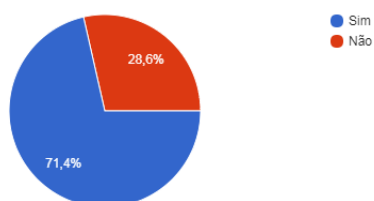
Além da alta escolarização, os trabalhadores da Copel são “especialistas” no trabalho que executam. Isso porque, como a Copel detém o monopólio da exploração do Setor Elétrico no Paraná, as atividades laborais desenvolvidas no interior dela são únicas, não havendo força de trabalho disponível no mercado com experiência capaz de suprir essa demanda. Isso obriga a empresa a fornecer treinamentos específicos para as atividades específicas. Ao adentrarem na empresa, os trabalhadores próprios passam a receber treinamentos para execução das tarefas e para o manuseio das tecnologias existentes no trabalho. Atualmente, além de buscar a capacitação do trabalhador para execução das tarefas, os treinamentos têm uma segunda função tão importante como a primeira, cumprem o papel ideológico de manipulação do trabalhador, visando cooptá-lo a assumir para si os ideais da empresa toyotista.

Parte das medidas voltadas para o envolvimento e adesão dos trabalhadores aos objetivos das corporações vem materializando-se ao longo das últimas décadas em horas de capacitação nas quais os trabalhadores vão tomando contato,

em muitas vezes, interiorizando os valores e princípios que dão sustentação às alterações pretendidas nas relações de trabalho (PRAUN, 2016, p. 52)

Como a força de trabalho da Copel caracteriza-se pelo alto nível educacional formal e pela qualificação e especialização do trabalho, prevalece no imaginário da maioria desses trabalhadores a ideia de que a ascensão profissional, assim como o ingresso na empresa, está diretamente vinculada à formação educacional. Mesmo antes de entrarem na empresa esses trabalhadores foram influenciados por este discurso, desenvolvido nas diversas esferas de sociabilidade as quais estavam inseridos desde a infância, principalmente na escola. A empresa apenas trata de reforçar essa visão. Assim, “os valores disseminados pelo espírito do toyotismo estão não apenas na empresa, mas no campo educativo, constituindo parâmetros ideológico-discursivos de políticas governamentais de educação profissional, além de serem incorporados nos currículos escolares” (ALVES, 2011, p. 92). A crença de que o aprimoramento educacional garante o desenvolvimento profissional dos trabalhadores na Copel é confirmada pelos dados da pesquisa aplicada, onde 71,4% acham importante continuar estudando para crescer profissionalmente na empresa.

Você acha importante continuar estudando para crescer profissionalmente na empresa?
294 respostas



A Copel reforça essa ideia, tanto que desenvolve há cerca de oito anos um programa de incentivo aos estudos e ao aprimoramento educacional. Os trabalhadores recebem um auxílio pecuniário para dar continuidade aos estudos formais, técnico ou superior, independentemente da área escolhida, mesmo que não esteja diretamente ligada à função do trabalhador. O incentivo compreende o

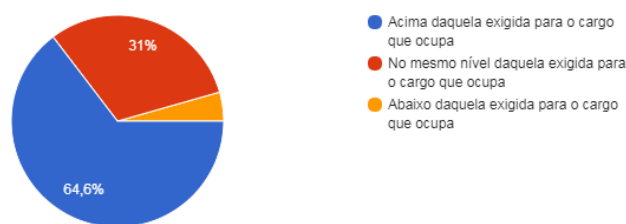
subsídio mensal de 70% do valor das mensalidades. O trabalhador tem direito a realizar até dois cursos (superior ou nível médio) seguidos, podendo ainda, após 2 anos do último curso, iniciar outro. O incentivo ao estudo permanente é uma das características de empresas flexíveis como a Copel. Essa formação continuada não tem como objetivo principal especializar o trabalhador na sua atividade, isso ocorre por meio dos cursos ministrados pela própria empresa, de forma presencial ou por EAD. O discurso empresarial de incentivo permanente aos estudos fundamenta-se na falsa ideia de que a empregabilidade depende da formação educacional: “É o caso, por exemplo, da educação e da formação profissional, vistas como escudos que protegem do desemprego e aumentam a “empregabilidade” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 213). Na prática, porém, isso não é uma realidade já que atualmente,

na “sociedade das capacitações”, muitos dos que estão enfrentando o desemprego receberam uma educação e uma capacitação, mas o trabalho que buscam migrou para lugares do planeta em que mão-de-obra especializada é mais barata (SENNETT, 2006, p. 81-82).

Na prática, porém, o incentivo ao “aprimoramento educacional” visa moldar os trabalhadores às necessidades mercadológicas da empresa toyotista. Ou seja, busca formar um operário multifuncional, versátil, capaz de se adaptar a diversas funções existentes no ambiente de trabalho e resolver os problemas diários que surgem e afetam a produção. A maioria dos operários porém, assimila o discurso equivocado de que o aprimoramento educacional garante a empregabilidade e o desenvolvimento profissional e salarial. Essa realidade confirma-se na Copel pelo fato de, que apesar da maioria de seus trabalhadores possuir um nível superior ao exigido para sua atividade laboral, isso não lhes garante ascensão profissional e nem aumento nos salários. Isso atesta que, diferentemente da progressão profissional, o aprimoramento dos estudos serve muito mais para dotar os trabalhadores de capacidade de adaptabilidade às necessidades empresariais. Na prática, a alta escolaridade cria uma força de trabalho polivalente, tornando desnecessária a contratação de outros trabalhadores para a resolução de problemas pontuais que surgem no sistema produtivo.

Em relação a sua formação educacional, ela está:

294 respostas



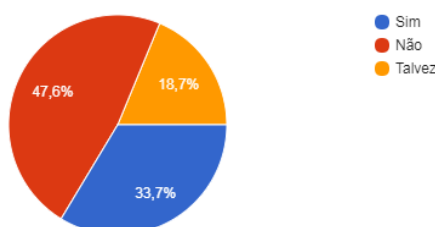
Além da busca pela melhoria profissional, os trabalhadores temem o desemprego, o que torna o discurso da empregabilidade extremamente eficaz, “no plano psíquico e social, a ruptura de uma atividade profissional é parecida com uma morte” (GAULEJAC, 2007, p. 203). Desta forma, os trabalhadores da Copel são pressionados psicologicamente pela propaganda interna de incentivo à continuidade dos estudos e pelas avaliações de desempenho a buscarem o aprimoramento educacional em vistas da garantia do emprego e do crescimento profissional. Um dos itens mais relevantes na avaliação de desempenho feita pelo programa “Nossa Energia” é a “busca pelo constante aprimoramento”, determinada principalmente pela continuidade ou não dos estudos por parte do trabalhador. Esse fator pontua para composição da nota final do processo avaliativo que, “supostamente”, pode propiciar tanto a elevação funcional/salarial como uma advertência e até uma demissão por justa causa, caso seja enquadrado em três avaliações consecutivas como “baixo desempenho”. Isso pressiona intensamente os trabalhadores.

A violência psicológica que aí encontramos, decorre da forma como estas avaliações são elaboradas e utilizadas, ou seja, como a organização lida com as dificuldades dos trabalhadores, ou, se ao contrário, mostra-se indiferente ao sofrimento humano, ridicularizando e/ou banalizando-o e naturalizando (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 34).

A busca pela elevação na carreira profissional e pelo aumento nos salários na Copel normalmente também leva a maioria dos trabalhadores a uma competição desenfreada entre eles visando à conquista dessa “premiação”. Porém, ao serem

avaliados positivamente e não receberem a elevação salarial esperada se frustram, pois se deparam com a realidade de que a ascensão profissional na empresa não depende exclusivamente do esforço no trabalho e dos estudos desenvolvidos. Como vimos anteriormente, a promoção salarial depende do atingimento das metas, mas também dos recursos disponibilizados pela empresa para isso, que via de regra normalmente são reduzidos. Desta forma apenas um grupo muito reduzido é enquadrado como “alto desempenho” e, via de regra, sempre dependerá da avaliação subjetiva da gerência imediata. “A empresa que se apresenta como o local de realização, de ramificação possível para os que aceitam participar do jogo de envolvimento individual com o espírito de competição com os outros, não consegue corresponder às expectativas assim suscitadas” (LINHART, 2007, p.124). Na pesquisa aplicada, parece-nos que a crença na ascensão profissional na empresa não é grande, pois quase metade dos participantes, 47,6%, assinalou “não” ter esperança de ascensão profissional e 18,7% manifestaram “talvez” ter. Apenas 33,7% manifestou efetivamente ter esperança de ascensão profissional.

Você tem esperança de crescer na sua carreira profissional, dentro da empresa?
294 respostas



Essa frustração profissional intensifica a precarização, que deixa de ser apenas salarial e torna-se também “existencial” na medida em que mesmo altamente escolarizados esses trabalhadores não alcançam melhorias nos seus ganhos financeiros. Esses operários executam um trabalho cada vez mais simplificado e parcelar, que deturpa o significado tradicional do “trabalhador qualificado” fordista

que se compunha de uma força de trabalho altamente escolarizada, que executava as tarefas complexas normalmente ligadas à supervisão e que, por isso, detinha elevada remuneração. Atualmente essa escolarização visa apenas dotar o trabalhador de uma maior capacidade de flexibilidade e adaptabilidade aos desafios diários da produção. Apesar de realizar um maior número de tarefas esses trabalhadores não recebem a mais por isso, são precarizados, pois as atividades foram simplificadas. Assim, o

aumento da competição, pressão e frustração das expectativas de carreira, principalmente entre os mais escolarizados, compõem desse modo, o tripé da miséria existencial das pessoas-que-trabalham, não apenas nos empregos formalizados, mas daqueles da nova camada social do proletariado: o precariado (ALVES, 2016, p. 176).

Um trabalhador altamente escolarizado e preparado possibilita diversas vantagens ao capital, tais como: a resolução rápida dos problemas relacionados à produção, o aprimoramento continuado dos processos produtivos, a diminuição dos custos operacionais pela não contratação de novos trabalhadores para execução de determinadas tarefas ou resolução de problemas que eventualmente surjam, a realização de múltiplas tarefas pelo mesmo trabalhador sem custo adicional, entre outras. Tudo isso ao final, gera um aumento substancial da produtividade e da geração de sobretrabalho que é apropriado pelo capital. Neste sentido, do ponto de vista dos interesses capitalistas, o aprimoramento educacional visa principalmente dotar os trabalhadores de maior versatilidade e adaptabilidade ao trabalho.

O indivíduo hipermoderno, deve estar disponível para mudar de emprego, de lugar, de modo de vida. Aquele que resiste é catalogado como não empregável. A adaptabilidade permanente às transformações socioeconômicas se torna uma norma, particularmente no mundo do trabalho, em que é enunciada como uma necessidade (GAULEJAC, 2007, p. 241).

A polivalência e a flexibilidade são características próprias da geração neoliberal, adquiridas desde a infância resultado da cultura neoliberal presente na sociedade. Na empresa toyotista esse processo é aprofundado, levando o “novo”

trabalhador flexibilizado a substituir o antigo operário “especializado” fordista, que era detentor de uma identidade própria manifestada pelo seu trabalho altamente especializado. Ou seja, a identidade do trabalhador fordista manifestava-se pelo exercício da sua profissão que, além de identificá-lo, valorizava-o salarialmente e socialmente, dentro e fora da empresa. Na atualidade, na condição de trabalhador polivalente, o operário toyotista está envolvido pela ideologia neoliberal, não se enxerga mais no seu trabalho, pois não se identifica e nem se realiza mais nele. O trabalho tornou-se apenas o meio de ganhar dinheiro para realização do consumo das mercadorias. Assim como esse trabalhador se tornou flexível, sua relação com o trabalho também foi flexibilizada, simplificada e profundamente estranhada.

A compreensão, portanto, desses novos mecanismos e dessas novas engenharias da sujeição nos leva a perceber formas e modalidades mais interiorizadas e complexificadas de alienação e estranhamento, das quais as flexibilizações, os ganhos por produtividade e lucratividade (a participação de lucros e resultados) e os envolvimento são elementos cada vez mais presentes (ANTUNES, 2018, p. 110).

Por essa razão, as empresas atualmente abrem mão da experiência profissional dos trabalhadores mais antigos e optam pela contratação dos novos trabalhadores, dotados de maior versatilidade e adaptabilidade. A empresa toyotista entende que a capacidade de adaptação e aprendizado laboral por parte do trabalhador da geração neoliberal é maior que dos antigos trabalhadores. Eles estão mais suscetíveis ao aprimoramento educacional formal, que busca capacitar o operariado a aprender a “aprender mais facilmente” as tarefas e resolver mais rapidamente e sem custos os problemas e dificuldades surgidas durante o processo produtivo.

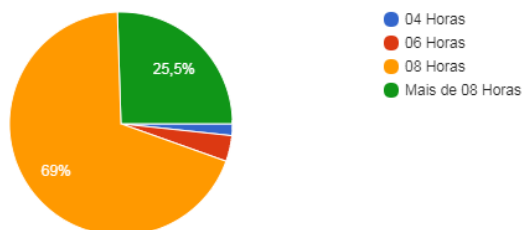
3.2 – Trabalho estendido e vida pessoal dos eletricitários

As jornadas diárias de trabalho regular na Copel são de 8h (horário comercial), 6h (escalas de revezamento) e 4h (horário reduzido de meio expediente). Ao analisarmos os dados da pesquisa aplicada verificamos que 25,5% dos pesquisados afirmam exercer mais de 8h de trabalho/dia. Esse dado provavelmente se refere aos eletricitistas que responderam à pesquisa, já que apesar de terem uma jornada de 8h/dia, na prática trabalham quase que todos os dias muito acima da jornada regulamentar. Isso se deve ao excesso de trabalho e à redução do contingente de trabalhadores realizado pela empresa nos últimos anos, conforme verificamos anteriormente. Os eletricitistas referem-se a um dos segmentos mais penalizados no que diz respeito à carga excessiva de trabalho na Copel Distribuição. Veja o depoimento, provavelmente de um dos eletricitistas, que respondeu anonimamente a pesquisa no que se refere à questão “Por qual motivo não está satisfeito com seu trabalho?”:

Jornadas exaustivas de trabalho, que já chegaram a 18 horas diárias, fato comum na condição de plantão de pequenas cidades. Este fato, além de ir contra o que rege a CLT, afeta diretamente a qualidade de vida, pelo fato de se passar pouco tempo com a família, ficar de sobreaviso em média 25 dias no mês. Tais condições acabam gerando a ausência perante a família, causando conflito no relacionamento familiar, e consequentemente estresse, fadiga física e mental. Resumindo, a tal qualidade de vida que a empresa prega não se faz presente na função de eletricista plantão de localidade (Participante anônimo – questão descritiva – pesquisa 2017)

Carga horária diária do trabalho

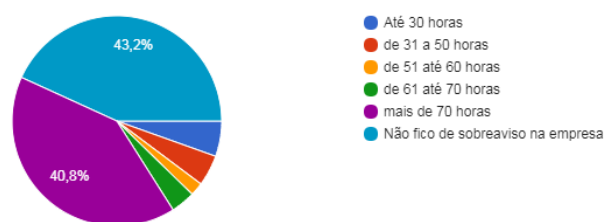
294 respostas



Além das horas diárias efetivamente trabalhadas pelos eletricitistas que constantemente ultrapassam as 8h diárias e as 40h semanais, esses trabalhadores ainda se submetem ao estresse gerado pelo sobreaviso⁹⁰. Apenas 43% dos trabalhadores não ficam de sobreaviso (funções administrativas), em contrapartida 57% deles (funções operacionais e 0800) ficam de sobreaviso, sendo que a maioria (40,8%) fica mais de 70 horas por mês de sobreaviso, totalmente à disposição da empresa. A condição de sobreaviso dificulta que o trabalhador participe de qualquer atividade social, na medida em que quando é acionado tem a obrigação de apresentar-se para o trabalho imediatamente, já que esse acionamento sempre se dá em função de uma situação emergencial. Neste sentido, o tempo de sobreaviso, mascara o “tempo livre” do trabalhador, transforma o tempo de lazer em tempo de trabalho efetivo ou à disposição da empresa, que na prática se torna um tempo aviltado pelo capital. “Longe de apropriar-se do tempo, a classe que vive do trabalho encontra-se ainda mais subordinada ao tempo controlado pelo capital” (PRAUN, 2016, p.141).

Quantas horas semanais fica de sobreaviso fora do expediente a disposição da empresa?

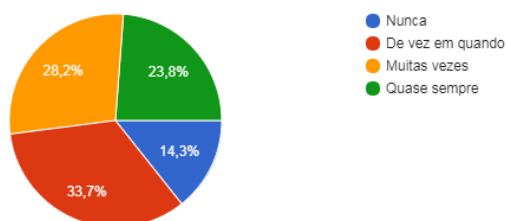
294 respostas



⁹⁰ Sobreaviso é o período em que o trabalhador, apesar de não estar efetivamente exercendo o seu trabalho, fica à disposição da empresa podendo ser acionado a qualquer momento. Quando acionado o trabalhador tem uma meta estabelecida de “tempo de mobilização”, ou seja, um tempo máximo para estar efetivamente no trabalho dando início às atividades. Apesar de não estar efetivamente trabalhando durante todo o tempo de sobreaviso, na prática o trabalhador fica restringido das suas atividades de lazer, pois fica preso pela obrigatoriedade de estar disponível rapidamente caso seja acionado pela empresa.

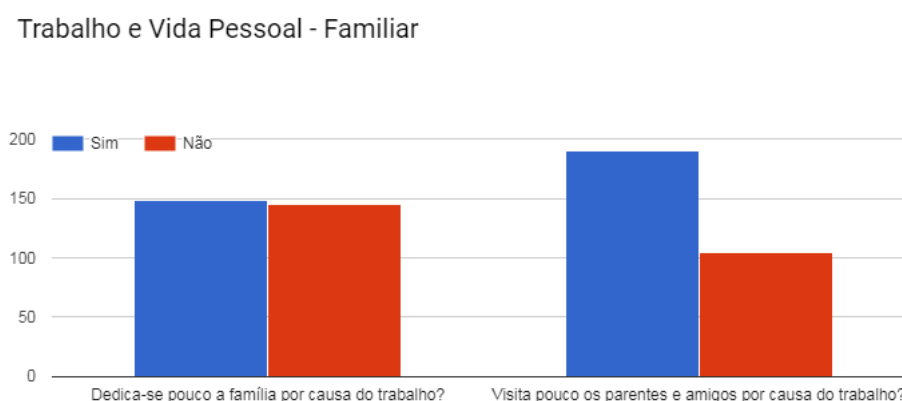
Esse sobretrabalho, proporcionado pelo sobreaviso à disposição da empresa, submete os trabalhadores a uma intensa pressão, pois além da expectativa de serem acionados ainda não sabem antecipadamente o trabalho que realizarão e nem em quais condições. O sobreaviso, que na prática é uma extensão do horário à disposição da empresa para o trabalho, invade o tempo de lazer dificultando que os trabalhadores tenham uma efetiva vida social e familiar, já que permanecem à mercê das necessidades da empresa a qualquer momento. “O tempo livre ou tempo disponível para si – o tempo disponível para as relações como amigos e familiares e inclusive, para *cuidado* de si – é reduzido irremediavelmente, tal como o “estoque zero” das fábricas toyotizadas” (ALVES, 2016, p. 167). Segundo a pesquisa, é alto o índice de trabalhadores que se preocupam com o trabalho nos finais de semana, o que reforça a ideia de que os operários praticamente não se desligam do trabalho. A soma daqueles que se preocupam “quase sempre”, “muitas vezes” e “de vez quando” com o trabalho nos finais de semana totaliza 85,7%, enquanto apenas 14,3% alegam “nunca” se preocupar com o trabalho durante o horário de lazer.

Preocupa-se com tarefas do trabalho nos finais de semana?
294 respostas



O excesso de trabalho e a vinculação permanente com a empresa influenciam negativamente nas relações sociais elementares dos trabalhadores, especialmente com a família. Quando questionados acerca do tempo dedicado à família em razão do trabalho, mais da metade dos respondentes (50,7%) afirmou que “dedica pouco tempo à família” e 49,3% alegaram dedicar-se o suficiente. Da mesma forma 64,6% afirmaram “visitar pouco os parentes por causa do trabalho” e 35,4% assinalaram não ter problemas para visitar os parentes em razão do trabalho. Esses dados

demonstram como a “casa do trabalhador” transformou-se numa extensão do seu trabalho, influenciando negativamente no que diz respeito ao seu relacionamento pessoal e familiar. “É o homem que é condicionado ao comportamento produtivo pela organização do trabalho, e fora da fábrica ele conserva a mesma pele e a mesma cabeça. Despersonalizado no trabalho, ele permanecerá despersonalizado em sua casa” (DEJOURS, 1998, p.45).

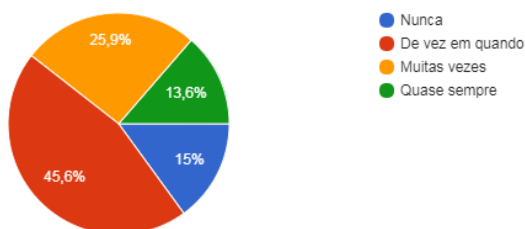


Além da supressão dos tempos mortos na produção, uma das formas que a empresa toyotista utiliza para o aumento da produtividade consiste em absorver o tempo livre dos trabalhadores em favor do capital. Apropria-se assim desse tempo disponível sem nenhum custo adicional. Neste sentido, o capitalismo parece retroagir na história, retomando de forma reconfigurada e mascarada a prática da absorção da mais valia absoluta. Cada vez mais o capital busca transformar o tempo de lazer do trabalhador em tempo de trabalho, ou ao menos em tempo disponível para o trabalho. Parece estarmos regredindo aos primórdios da barbárie capitalista, onde as jornadas exaustivas dos operários equiparavam-se ao trabalho movido pela “tração animal”. “Um homem que não dispõe de tempo livre, cujo tempo de vida é tomado pelo trabalho para o capitalista, executando as interrupções meramente físicas para dormir, tomar as refeições, etc., é menos que um animal de carga” (LUKÁCS, 2013, p. 624).

Esse processo se viabiliza principalmente pela intensificação das metas de produtividade que se tornam cada vez maiores: “Somos instigados a obter “metas” quase impossíveis de se atingir e, quando finalmente a alcançamos, uma nova meta, estipulada para o dia seguinte, deve suplantar a anterior” (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 13). Essa pressão, resultante da obrigatoriedade do atingimento das metas faz com que o trabalhador ultrapasse sua jornada de trabalho diária regulamentar e quando isso não é suficiente, ele acaba por realizar parte desse trabalho no seu domicílio, no horário de lazer, de forma gratuita para o capital. Cerca de 85% dos trabalhadores da Copel que responderam à pesquisa alegaram que trabalham além das jornadas de trabalho para as quais foram contratados. Desses, 45,6% alegaram que de vez em quando trabalham além da jornada usual, 25,9% muitas vezes e 13,6% quase sempre. Apenas 15% assinalaram não trabalhar além da jornada legal de trabalho.

Trabalha além da jornada legal de trabalho?

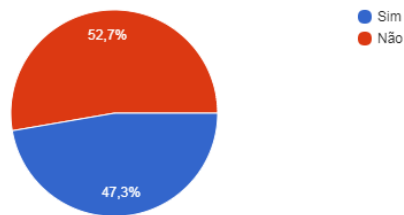
294 respostas



Com relação às metas de produtividade, a maioria dos trabalhadores da Copel (52,7%) acredita serem inadequadas, sendo que 61,6% também não acreditam ser razoável o tempo destinado à execução das tarefas.

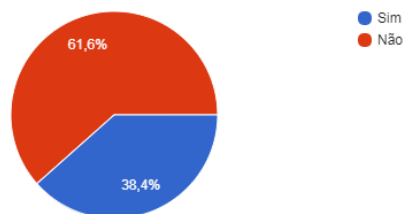
Acha adequada a exigência de metas de produtividade para o trabalho de cada um?

294 respostas



Considera as metas de produtividade estabelecidas pela empresa, razoáveis para execução das tarefas?

294 respostas



Essa percepção dos trabalhadores acerca da pressão que as metas proporcionam sobre eles é nítida, porém se demonstram inertes a essa realidade, ficam paralisados, provavelmente pelo discurso de que somente o atingimento das metas pode garantir-lhes a empregabilidade. Num mundo cada vez mais condicionado pelo consumo que se viabiliza pelo dinheiro, o desemprego tornou-se um dos principais temores que recaem sobre todos, já que na prática “a ruptura do vínculo do trabalho, atinge o/a trabalhador/a em suas condições de sobrevivência” (FERREIRA; ARAUJO, 2015, p. 151). Num mundo consumista, onde o trabalho se torna cada vez mais estranhado, resignificado apenas como “o mecanismo pelo qual se conquista o dinheiro destinado ao consumo”, a perda do emprego representa um traumatismo social para o trabalhador. Assim, “a demissão não significa apenas a perda do emprego, mas perda da própria história” (GAULEJAC, 2007, p. 203).

A invasão do tempo de lazer pelo trabalho também foi facilitada pelo incremento tecnológico, seja pelo encantamento que ele exerce sobre a maioria dos

indivíduos, seja pela versatilidade que oferece, num mundo cada vez mais rápido e virtual. O uso do aplicativo *WhatsApp* pela Copel para controle do trabalho diário da sua força de trabalho é um exemplo disso. Ao fornecer “gratuitamente” tablets para os eletricitas e *smartphones* aos gerentes, técnicos comerciais e eletrotécnicos com acesso livre à internet em tempo integral, a empresa estabeleceu uma conexão contínua, quase ininterrupta com esses trabalhadores. Mesmo não estando de sobreaviso a maioria fica conectada à empresa 24h por dia, acompanhando a previsão das condições atmosféricas que possam afetar o sistema elétrico, a quantidade de serviços emergenciais e comerciais e seus vencimentos, os avisos e convocações feitos pela empresa, etc. Envolvidos pelo ideário toyotista, vários desses trabalhadores se sentem “os responsáveis pela empresa”, os “donos do negócio”. Por vezes, chegam a disponibilizar-se voluntariamente para o trabalho, mesmo estando fora do sobreaviso.

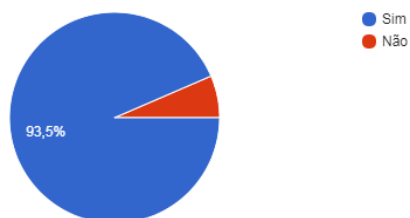
A cultura toyotista criada na Copel ao longo de décadas de aplicação do programa de qualidade, a busca constante pelo atingimento das metas associada ao fascínio pela tecnologia e à gratuidade do uso da internet disponibilizada pela empresa, induz a maioria dos trabalhadores a não se desligarem do trabalho, mesmo durante o horário de folga e lazer. Desta forma, ficam conectados constantemente aos grupos de trabalhos criados na rede social. A todo momento interagem, visualizando, colaborando, respondendo e buscando resolver problemas do trabalho, independente do dia, do horário ou do local que estejam. O encantamento pela tecnologia consiste numa das principais características da sociedade atual e, o toyotismo soube se aproveitar muito bem desse aspecto da vida social moderna, visando favorecer e facilitar o engajamento pleno dos trabalhadores às metas empresariais estabelecidas. A tecnologia “colonizou” tanto o trabalho como a vida social dos trabalhadores, impondo assim,

a presença de novas máquinas informacionais, computadores, *desktops*, *tablets* e *smartphones* conectados em rede, permeando, não apenas os locais de trabalho, mas a vida cotidiana de empregados e operários. Computadores, notebooks, tablets e smartphones conectados as redes informacionais desterritorializam os locais de trabalho e

“implodem” a jornada de trabalho, na medida em que a força de trabalho fica “full time” à disposição do capital. Por isso, trabalha-se após a jornada de trabalho e trabalha-se nos fins de semanas devido ao envolvimento da força de trabalho com as redes sociais (ALVES, 2018b, p. 18).

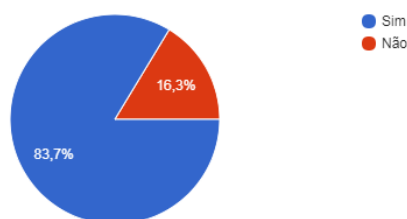
O desenvolvimento tecnológico alcançado pela sociedade atual encanta a maioria das pessoas que fazem uso cada vez mais dos recursos informacionais. Essa realidade tecnológica moldou o comportamento da sociedade, caracterizado pela “necessidade” quase que incontável dos indivíduos de estarem constantemente conectados às redes sociais. Além disso, atualmente é praticamente impossível desempenhar a maioria das atividades laborais sem utilização desses equipamentos eletrônicos. Tanto isso se confirma que, entre os pesquisados na Copel, 93,5% afirmam utilizar as novas tecnologias informacionais no trabalho, 83,7% concordam totalmente com a virtualização do trabalho e 63,3% consideram eficaz o seu uso.

Utiliza novas tecnologias informacionais no trabalho? (computadores, Internet, tablets)
294 respostas



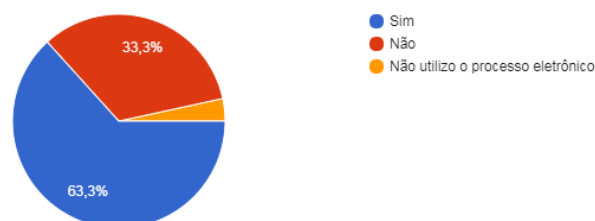
Concorda com a virtualização dos processos de trabalho (processo eletrônico)?

294 respostas



Considera o processo eletrônico eficaz?

294 respostas

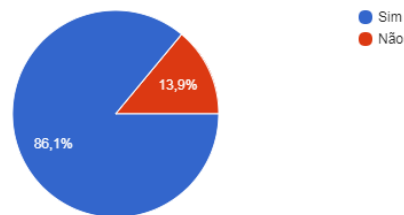


A influência das redes sociais e dos equipamentos eletrônicos na determinação do comportamento atual das pessoas se manifesta no seu uso quase que ininterrupto, tanto no ambiente laboral como no ambiente social e familiar. “Na era da *convergência tecnológica*, as redes sociais, (*facebook, whatsapp*, etc) e as telas de TV’s, tablets e smartphones se unificam, provocando a fusão (convergência tecnológica) dos aparatos de rádio, telefone e televisão” (ALVES, 2016, p. 161). A maioria dos indivíduos se mantém constantemente “conectada” independente do ambiente onde se encontra, aspecto que também foi atestado pela pesquisa junto aos trabalhadores da Copel. Do total de entrevistados, 86,1% afirmam utilizar internet e as redes sociais diariamente, apenas 15,3% afirmaram não utilizar o smartphone e a internet no ambiente de trabalho e 10,9% não fazem uso no horário de lazer. Isso demonstra o quanto a tecnologia e as redes sociais exercem um fetiche social resultante do “modo de ser moderno”, que envolve, domina e virtualiza

as vidas humanas, daí sua importância vital e estratégica para a manipulação do capital sobre a sociedade.

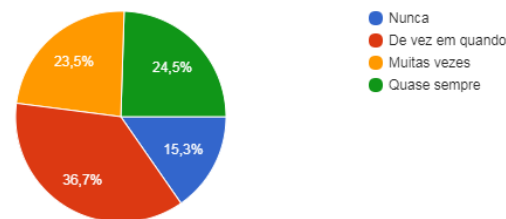
No dia a dia, utiliza smartphone com acesso a Internet (e-mail, redes sociais)?

294 respostas



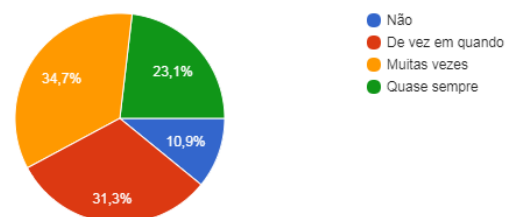
Utiliza com frequência o smartphone com acesso a Internet para tratar de assuntos do trabalho?

294 respostas



Utiliza com frequência, fora do ambiente de trabalho, redes sociais na Internet (Facebook, Google+, Twitter, etc) ?

294 respostas



A dependência da maioria das pessoas dos sistemas informacionais é manipulada habilmente pelo capital em seu favor. O capitalismo utiliza-se da rede como um meio de disseminação dos ideais neoliberais, visando ao incremento da

produtividade e do sobretrabalho. Como já vimos anteriormente, isso se dá principalmente pela apropriação do tempo livre do trabalhador que cada vez mais se torna o tempo destinado à produção (trabalho em casa) e ao consumo de mercadorias (shoppings, viagens, compras, passeios, etc.). A tecnologia foi determinante para a ação capitalista estreitar as tradicionais fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal: “Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre a atividade laboral e o espaço da vida privada” (ANTUNES, 2018, p. 141).

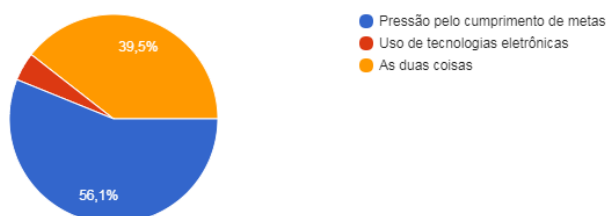
O resultado para o operariado da pressão pelo cumprimento das metas e do aumento da produtividade que obriga o trabalhador a atividade laborativa tanto na empresa como no lar é uma profunda precarização existencial que pode levar ao adoecimento físico e psicossocial. Apesar de não termos tido acesso às informações oficiais por parte da empresa acerca do adoecimento dos trabalhadores em função da atividade laboral, tanto a pesquisa aplicada como as entrevistas realizadas junto aos eletricitários forneceram elementos que evidenciam os resultados danosos desse processo para a saúde dos trabalhadores da Copel, conforme veremos a seguir.

3.3 – Condições de adoecimento no ambiente toyotista da Copel

Como vimos até aqui, a principal característica de uma empresa toyotizada como a Copel é a constituição de um ambiente laboral envolto pela manipulação, que busca garantir a adesão e o engajamento da força de trabalho ao ideário neoliberal. A pressão sobre os trabalhadores no intuito de potencializar a produção de mercadorias passa basicamente pelo incremento tecnológico, pelo desenvolvimento de formas flexíveis de gestão e pelo estabelecimento de metas cada vez maiores. Na pesquisa aplicada aos trabalhadores da Copel o principal item apontado como “responsável” pela intensificação do trabalho foi a “pressão pelo cumprimento das metas” (56,1%), imposta pela empresa de várias formas, com destaque para o processo de avaliação de desempenho, conforme vimos anteriormente. Uma parte considerável (39,5%) entende que a ação conjunta entre a

“pressão pelo cumprimento das metas” e o “uso de tecnologias eletrônicas” é que contribui para a intensificação da carga laboral.

Na sua opinião, o que contribui para a intensificação da carga de trabalho?
294 respostas



De forma geral, os trabalhadores têm clareza da pressão à qual estão submetidos pela imposição de metas de produtividade cada vez maiores. Neste sentido, os procedimentos padronizados dos processos de trabalho, organizados na forma de manuais ou programas computacionais, possibilitam que o trabalho seja medido e quantificado na forma de produtividade de acordo com o “tempo padrão” definido pela empresa para cada atividade. Além de facilitar a medição e o controle dos processos de trabalho, o tempo padrão permite a estratificação da produtividade na forma de indicadores em vários níveis, desde os resultados macros da empresa até os resultados individuais dos trabalhadores. Cabe à gerência imediata a tarefa de acompanhar essa produtividade, cobrar o cumprimento dos padrões, controlar os resultados, corrigir eventuais desvios de forma a garantir o atingimento das metas estabelecidas. Na Copel a função do “gerente imediato” consiste em fazer a gestão, a fiscalização e pressão sobre a força de trabalho, visando atingir as metas estabelecidas pela empresa.

Passa a caber ao supervisor, em muitos locais denominado diretamente de “gestor”, partir dos inúmeros dados sobre custos, alocações, pedidos, indicadores de qualidade, para impulsionar cada trabalhador a se comprometer com os projetos de melhorias contínuas, presente em praticamente todas as empresas de médio e grande porte (PRAUN, 2016, p. 51).

A maioria dos trabalhadores entrevistados, 61,6%, tem clareza do controle efetivo que sofre por parte da empresa sobre o serviço que executa, sendo que 71,1% deles entendem que o tempo para execução do trabalho estabelecido pelos procedimentos padronizados (trabalho prescrito) é inadequado, normalmente insuficiente. “Isto significa que os executantes do trabalho prescrito nunca conseguem cumprir na íntegra o modelo que foi desenhado pela organização” (AREOSA, 2013, p. 34). Por essa razão, mais da metade, 52%, entende que o volume de serviços executados deveria diminuir, ou seja haver uma redução nas metas e/ou a ampliação do “tempo padrão” para execução das tarefas. Veja o que alguns dos entrevistados registraram na questão livre da pesquisa acerca dos padrões GSST que regulamentam as atividades dos eletricitistas:

O tempo padrão para executar atividades muitas vezes não condiz com o que se encontra na realidade em campo, pois são executados em ambientes diferentes, estruturas diferentes, com acessos diferentes. Então, as vezes o mesmo tipo de serviço, pode ser mais complexo, conforme as variáveis descritas acima (Participante anônimo 1 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

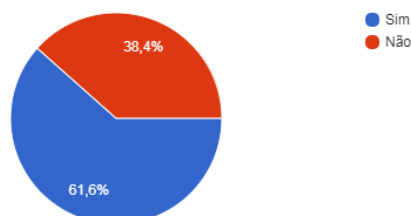
Tem que rever o GSST, tem muitos serviços com tempo fora da realidade do serviço a executar por ex. uma ligação nova 1x50 a em um quadro para 200A com ramal quadruplex de 70 mm, tem o mesmo peso de uma ligação nova 1x50A com somente um medidor com ramal 16mm monofásico⁹¹. E assim por diante, o povo dos tempos tem que rever tudo novamente e dar um tempo justo, já que temos que fazer tudo com o máximo de segurança. No jeito que cobram, parece que na frente do técnico segurança tem um tempo e quando você tá trabalhando sem o técnico pode correr! Isso tem que ser padrão no Paraná todo, fazer os serviços com 100% de segurança, com inspeção

⁹¹ O respondente da pesquisa descreve duas atividades consideradas idênticas pela empresa, ligação monofásica de 50 amper (1x50), porém com detalhes que diferenciam o seu tempo de execução. A primeira ligação é feita num quadro de medição de 200 A, o que implica na prática em uma ligação muito mais complexa, com cabos mais pesados, conexões dos fios mais demoradas pois são feitas com equipamento específico e de difícil manuseio, instalação de medidor de energia maior e por isso mais demorado, etc. A segunda ligação também monofásica (1X50) é ligada isoladamente, com fios mais finos, medidor menor, conexão simplificada feita com alicate simples, etc. Em média, a primeira ligação demora em torno de 3h e a segunda em torno de 1h. O tempo médio estabelecido pela empresa para execução de ambas ligações é o mesmo (55 minutos), pelo fato de tratarem-se de ligações monofásicas de 50 amper (1x50). O tempo gasto acima do tempo médio pelos eletricitistas para execução das tarefas, não é computado e provoca a diminuição substancial da produtividade dos mesmos.

ou sem inspeção do técnico de segurança (Participante anônimo 2 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

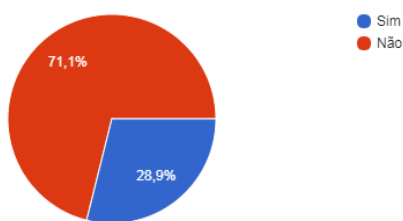
Existe controle do tempo gasto na execução de cada serviço?

294 respostas



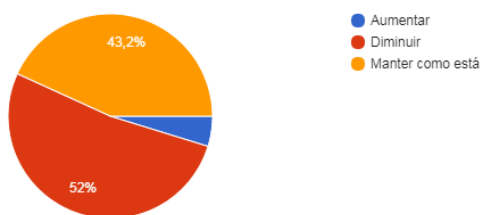
Se SIM, você acha esse tempo adequado?

218 respostas



Você acha que o volume de serviços diários deveria:

294 respostas



No campo de respostas livres da pesquisa aplicada em que o entrevistado respondeu por escrito a questão: “Como você se sente em relação ao controle feito da execução de suas tarefas?”, as principais palavras que apareceram nas respostas de forma sintética em relação à pergunta foram: “pressionado” (14 vezes), “coagido” (3), “frustrado” (2), “escravo” (2), “bem” (2), entre outras. Como se pode observar, as palavras “pressionado” e “coagido” que se equivalem aparecem com

uma frequência muito maior que as demais, totalizando 17 vezes, o que demonstra como esses trabalhadores sentem-se pressionados pela empresa para o cumprimento das metas. Outras afirmações mais extensas vão na mesma linha, destacamos a seguir algumas dessas opiniões apontadas por escrito pelos trabalhadores, quando perguntados “Como se sentem em relação ao controle das atividades?”:

Frustrado, pois a carga de trabalho está acima do que realmente possa ser realizado causando excessivo desgaste físico e emocional e, as ideias ou sugestões na quase totalidade não importam para a gerência (Participante anônimo 1 – questão descritiva – pesquisa 2017).

Me sinto em linha de produção, onde o que estão se importando apenas com o produto e não com o trabalhador, pois trabalhamos em área de risco, e nenhum serviço é igual ao outro, sempre tem um obstáculo diferente (Participante anônimo 2 – questão descritiva – pesquisa 2017)

Coagido a bater metas de tempos que são absurdas e a forma que a produtividade é calculada e pouco clara. (Participante anônimo 3 – questão descritiva – pesquisa 2017)

Deve haver um controle, entretanto o volume de serviço da área é muito grande, acumulando para cada funcionário e as metas/indicadores muito arrojados (Participante anônimo 4 – questão descritiva – pesquisa 2017)

Muitas vezes fica difícil oferecer um serviço de ótima qualidade com alguém monitorando cada minuto se estamos demorando (Participante anônimo 5 – questão descritiva – pesquisa 2017).

A intensa pressão que os trabalhadores das empresas flexíveis recebem diuturnamente cria um ambiente extremamente favorável ao adoecimento físico e/ou psicossocial. A ação manipulatória exercida de diversas formas e a todo momento pela Copel buscando obter o controle mental dos trabalhadores, visa garantir os melhores resultados de produtividade deles. Isso induz o operariado a uma condição de estresse contínuo e, em alguns casos, ao adoecimento precoce, seja pela intensidade do trabalho, pela atividade repetitiva, pela cobrança contínua das metas, entre outras. São fatores que agem diretamente sobre o corpo e mente do trabalhador levando-o ao desenvolvimento de patologias laborais.

Pressão para alcance de metas, alta competitividade entre os trabalhadores; impossibilidade de convívio coletivo, fruto do ritmo acentuado da linha de produção; medo e incerteza sobre o futuro são fatores que fazem parte do cotidiano desses trabalhadores e que, conforme a percepção deles próprios, têm contribuído para o aumento dos processos de adoecimento físico e mental (PRAUN, 2016, p. 149).

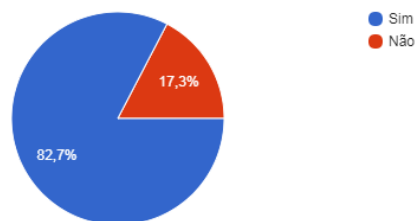
Se no passado o fordismo levava o trabalhador ao adoecimento físico em razão das atividades repetitivas e fisicamente extenuantes, na atualidade o toyotismo ao manipular intensamente a subjetividade humana compromete muito mais a saúde psicossocial desses operários. Embora também intensifique o trabalho pelo uso da tecnologia e pela repetição, favorecendo também o adoecimento físico:

Estamos talvez autorizados, hoje, a revisar o ponto de vista segundo o qual a exploração teria por alvo, diretamente, o corpo. E a inverter a problemática, insistindo nas mediações em jogo no exercício das exigências corporais. Tudo se daria como se as condições de trabalho nocivas só atingissem o corpo após tê-lo submetido, domesticado e adestrado como a um cavalo de tração. Docilidade que, como vamos ver, depende de uma estratégia inicialmente concernente ao aparelho mental, para dele anular as resistências que ele opõe, espontaneamente, à exploração (DEJOURS, 1998, p. 21)

Com a diminuição progressiva da taxa de lucratividade capitalista, uma das principais formas do sistema manter/incrementar os lucros é potencializar a produtividade dos trabalhadores. Na Copel isso não é diferente, a pressão contínua pelo aumento dos níveis de produtividade é a principal tônica das gerências, em todos os níveis. Quase a totalidade dos pesquisados na empresa, 82,7%, afirmou que percebe o aumento contínuo da produtividade dos trabalhadores na Copel. Ao mesmo tempo 91,2% afirmaram não terem sido premiados por esse crescimento da produtividade, ou seja, a “eventual” premiação pelos resultados positivos obtidos na prática somente ocorre ao nível subjetivo, na forma de elogios, diplomas, menções honrosas, etc. No que diz respeito à premiação pecuniária (salarial) os trabalhadores têm clareza que isso não se concretiza, trata-se apenas de uma forma de motivação para o cumprimento das metas.

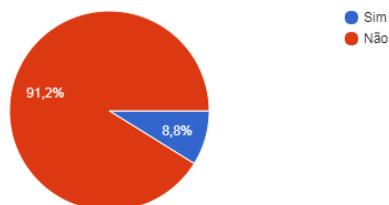
Na sua opinião, está ocorrendo um "aumento continuado da produtividade" no trabalho dos eletricitários?

294 respostas



Você acha que está sendo devidamente premiado quando ocorre esse aumento de produtividade?

294 respostas



Apesar do discurso de que o aumento da produtividade pode resultar na elevação salarial e na ascensão profissional para os trabalhadores durante o processo de avaliação de desempenho, isso raramente ocorre. A camisa de força imposta à gerência pela empresa nesse processo obriga os gestores a enquadrar os trabalhadores nas categorias “alto desempenho”, “muito bom desempenho”, “bom desempenho” e “baixo desempenho”, porém, segundo os entrevistados existe uma limitação percentual da quantidade de trabalhadores que devem ser enquadrados em cada faixa. Desta forma, apenas uma ínfima minoria é enquadrada como “alto desempenho”, ficando apta a receber algum tipo de bonificação pecuniária nos salários. Isso é consequência da obrigatoriedade de aumento da rentabilidade da empresa, imposta pelo mercado. Qualquer aumento salarial para os trabalhadores implica no aumento dos custos e, conseqüentemente, na diminuição dos lucros. “Os dirigentes são cada vez mais submetidos às expectativas de acionistas, cuja

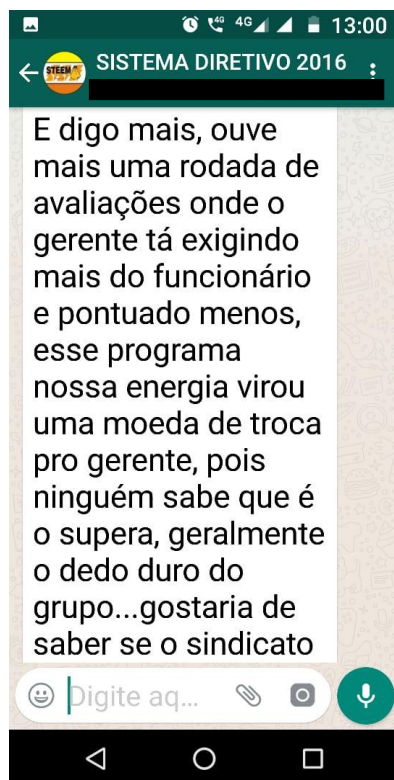
motivação principal é financeira, uma vez que se trata de garantir rentabilidade em curto, médio e longo prazo de seus fundos” (GAULEJAC, 2007, p. 43).

Na prática a avaliação de desempenho tornou-se uma ferramenta muito mais de punição e pressão do que de premiação para os trabalhadores. Os gerentes focam sua ação muito mais na fiscalização dos trabalhadores, anotando ao longo do ano todas as suas falhas na execução das tarefas, erros de apontamento do cartão ponto, absenteísmo (independente da motivação), “desvios” comportamentais, etc. Enfim, qualquer coisa, por mais insignificante que seja poderá servir, se necessário, para inviabilizar o enquadramento do trabalhador no nível de “alto desempenho”, desta forma inviabilizam a promoção salarial e conseqüentemente o aumento dos custos. Neste sentido, o trabalhador por vezes se sente “ludibriado”, não entende como funciona o sistema avaliativo. Vejamos um dos apontamentos feito por um dos respondentes da pesquisa na questão livre e que versa sobre o processo de avaliação e promoção salarial da empresa:

A empresa deve diminuir um pouco a cobrança de produtividade e metas dos empregados. Discutir seriamente sobre o salário do eletricitista, não há aumento real significativo, para o eletricitista ganhar um “aumentinho” deve fazer mais que 100% do que é seu dever. Existe discriminação dentro da empresa, também acho que deveria acabar com as promoções dos “chegados”, pois tem muitos funcionários bons, competentes e trabalhadores que ficam de fora sem ganhar nada de aumento, sendo que fazem o mesmo trabalho e trabalham juntos, um ganha e outro não, é muito injusto, deveria dividir igual a todos esses aumentos, implantar promoções tipo anuênio, ou por cursos, tempo de serviço e outros. Também sobre a avaliação anual deveria ter modificações, vindo escrito detalhes explicando o porquê das pontuações, exemplo: atende parcialmente, explicar o porquê, qual o motivo desta pontuação, dar detalhes, ficamos boiando pois não tem uma explicação efetiva apontando nossa falha, isto cria um ambiente desagradável dentro da empresa e com os próprios companheiros de trabalho, no mais acho empresa boa de trabalhar, só deveria acabar com essa discriminações (perseguições) pois tenho muita dedicação por ela, se lutarmos por nossos direitos ficamos mal vistos (Participante anônimo – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Assim, o período de aplicação do “Nossa Energia” configura-se no momento mais penoso mentalmente para o trabalhador ao longo do ano, já que mesmo que tenha alcançado o índice de produtividade exigido, 89,6%, dificilmente será enquadrado como “alto desempenho”. O que é pior é que normalmente ainda é penalizado por apontamentos de pequenas falhas cometidas ao longo do ano e que muitas vezes são subjetivamente definidas pelo gerente. Constitui-se de um momento que ao invés de ser enaltecido pela sua produtividade, ele é reduzido profissionalmente por observações de “supostas falhas”, por vezes desprezíveis. Com isso, o trabalho se torna cada vez mais desrealizador, estranho ao trabalhador. Vai se constituindo numa fonte de dessubjetivação, de sofrimento que corrói a personalidade do operário, desumanizando-o. “Na verdade, a pressão laboral pelo cumprimento das metas visa desumanizar o sujeito-que-trabalha. A pressão laboral produz desânimo, apreensão e angústia nas pessoas que trabalham” (ALVES, 2016, p. 232).

Neste sentido, podemos afirmar que o processo avaliação de desempenho constitui-se num instrumento de “assédio moral” do trabalhador, de pressão sobre ele e de desqualificação do seu trabalho. É o momento em que ele inevitavelmente é comparado com os demais trabalhadores, às vezes de forma pejorativa, cobrado desproporcionalmente por eventuais erros cometidos, tachado pela gerência e por alguns de seus pares como “improdutivo” e responsável pelo baixo desempenho da equipe. Veja a manifestação em um dos grupos de *WhatsApp* de um dos trabalhadores acerca da forma como se dá o processo de avaliação de desempenho na visão dele e que coaduna com a visão geral que a maioria dos trabalhadores tem do processo, conforme entrevistas realizadas ao longo da pesquisa.



O assédio ocorre na medida em que, além de pressionado psicologicamente para que produza cada vez mais, o trabalhador ainda corre o risco de ser punido com a geração de um processo administrativo e até ser demitido, caso obtenha seguidas classificações como “baixo desempenho”, mesmo que isso decorra de problemas de saúde. Todo o processo avaliativo acaba exposto ao grupo de forma aberta ou velada, o que pode provocar um dano psicológico ao trabalhador irremediável. Esse tipo de assédio prolongado, normalmente ocorre mais no setor público do que no privado, na medida em que a garantia de emprego do trabalhador concursado dificulta sua demissão imediata por baixa produtividade. Por isso, esse tipo de assédio se constitui numa importante ferramenta para pressionar o trabalhador a “optar” pelo pedido de demissão ou pela assinatura do PDV, por exemplo.

Alguns estudos internacionais e locais, são convergentes em sinalizar que trabalhadores do setor público apresentam maior probabilidade de ser assediados que seus colegas do setor privado, vivenciando o assédio por um tempo mais prolongado.

Isso se deve à relativa estabilidade que este trabalhador goza no exercício de suas funções, principalmente se concursado e efetivado. Pode parecer paradoxal, mas é o escudo do Direito que os protege, o que acaba se transformando em arma contra ele próprio. A burocracia (no sentido weberiano), que impede o arbítrio, que torna difícil a demissão, pode instigar alguns ao uso de condutas abusivas como arma para eliminar pessoas que constituam um estorvo (real ou imaginário) à sua ascensão na carreira ou mesmo a má utilização por si, dos cofres públicos (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 85).

A prática do assédio é uma característica da empresa flexível. Não gera um adoecimento imediato no trabalhador, mas na medida em que ele é praticado durante um período longo e contínuo pode levar ao desenvolvimento de patologias físicas e psíquicas, tanto em quem sofre a coerção, como em quem a presencia. Além dos gerentes, é comum o grupo também hostilizar o trabalhador mal avaliado, imputando a ele a culpa pelo “não recebimento” de premiações para equipe em razão de sua baixa produtividade. Neste sentido, o assédio moral além de se dar na forma vertical (gerência) também ocorre na forma horizontal (trabalhadores), o que facilita a fragmentação e a divisão da classe. “A avaliação individual colabora, e muito, para fragmentação do espírito de cooperação dos trabalhadores, na medida em que os desqualifica e os constrange” (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 39). Num ambiente de trabalho competitivo e individualista como a Copel, o trabalhador enquadrado como “baixo desempenho” pode passar a se sentir “incompetente”, ineficiente, um peso para o grupo e para a empresa. “A individualização gera a vulnerabilidade, que favorece a auto-acusação” (GAULEJAC, 2007, p. 210).

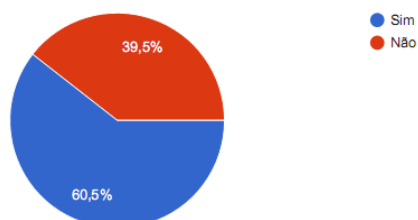
Em função dessa autoculpabilização, esse trabalhador fica cada vez mais suscetível ao adoecimento físico e psicossocial. Isso se inicia normalmente com o estresse, tão “comum” e naturalizado nas empresas flexíveis, podendo evoluir para um quadro de depressão e em alguns casos chegar até ao suicídio. “Na empresa que cultiva o desempenho, o estresse não é considerado como uma doença profissional, mas como um dado quase natural, ao qual é conveniente se adaptar” (GAULEJAC, 2007, p. 221). Na pesquisa aplicada aos trabalhadores, 60,5% assinalaram que já foram acometidos em algum momento pelos sintomas de estresse, depressão ou similar, sendo que a pesquisa assinalou o dado alarmante

de que 18,4% desses trabalhadores já pensaram em algum momento no suicídio, o que nos parece um índice extremamente alto para uma empresa tão conceituada socialmente e economicamente como a Copel. Isso demonstra o quanto o trabalho, que em tese deveria efetivar o homem, vem se transformando cada vez mais num elemento de desefetivação e estranhamento deste. “Com efeito, o trabalho nunca é neutro do ponto de vista da saúde. Pode ser a causa do pior, até do suicídio no local de trabalho” (DEJOURS, 2016, p. 319).

O suicídio é a expressão radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência da gestão flexível. Ele e todo o sofrimento que o cerca encontram espaço para se desenvolver na medida em que a classe trabalhadora se vê diante de uma organização do trabalho voltada para o controle acentuado de sua atividade, sob condições em que as margens para autonomia e o imprevisto, mesmo que já bastante limitadas na fase anterior do capitalismo, tenham sido gradativamente eliminadas (ANTUNES, 2018, p. 144).

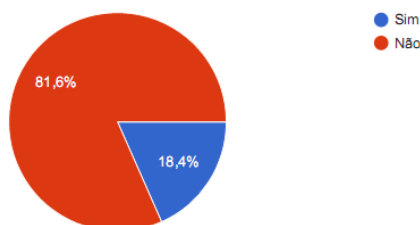
Já teve sintomas ou sofreu de stress, depressão ou algo similar?

294 respostas



Já pensou em acabar com sua vida alguma vez?

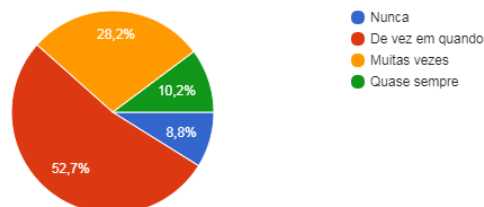
294 respostas



A necessidade do incremento da produção tornou-se um dos mantras do discurso da empresa toyotista. Na Copel, esse discurso orienta todas as ações gerenciais desenvolvidas: “A rentabilidade ou a morte: tal parece ser a única alternativa que os gestores propõem à espécie humana. Temos aí algo de mortífero nessa busca pelo desempenho” (GAULEJAC, 2007, p. 28). Essa coerção tem seu ápice durante a aplicação do programa “Nossa Energia”, mas ocorre a todo momento na empresa, em cada dia de trabalho e ao longo de todo ano. A pressão desenvolvida de forma contínua ao longo da vida profissional, pode levar ao adoecimento do trabalhador. Isso dependerá também da sua intensidade e das condições físicas e psicológicas dos dele. Os trabalhadores da Copel parecem se acometer de alguns desses sintomas, tanto que do total dos participantes da pesquisa, 91,2% alegaram sentir-se tensos ou nervosos em menor ou maior grau diariamente, a maioria (65,8%) alegou ter dificuldade de desligar-se do trabalho ao deitar e apenas 9,9% alegaram não ter dificuldades com o sono.

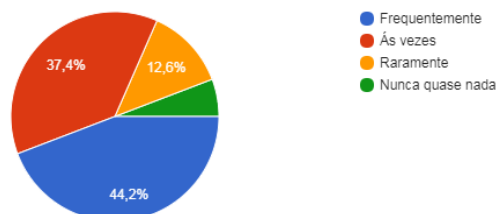
Sente-se nervoso(a), tenso(a), preocupado (a)

294 respostas



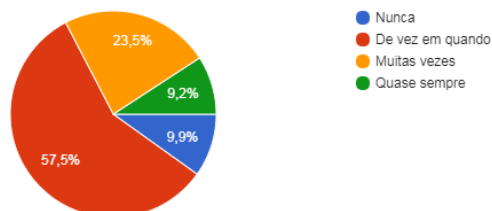
Ao deitar-se, consegue se “desligar” das preocupações com o trabalho?

294 respostas



Dorme mal?

294 respostas

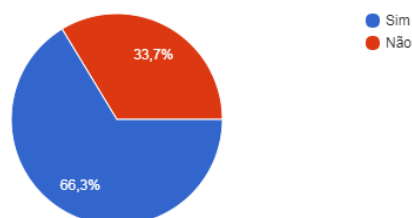


Essa influência estressante do trabalho sobre o psicológico do trabalhador afeta inevitavelmente sua saúde e pode levá-lo ao adoecimento. Na Copel 66,3% dos respondentes da pesquisa manifestaram já terem sofrido algum tipo de adoecimento em função do trabalho nos últimos cinco anos e, 62,9% afirmaram já terem sofrido algum tipo de acidente de trabalho.

As consequências mais comuns que estresse traz no âmbito das empresas são: Absenteísmo (para recuperação de saúde física ou mental), atrasos, (sendo o meio de adiar o retorno para uma situação de trabalho desagradável e estressante), baixo desempenho (se dá em virtude de atrasos, atitudes temerárias, incluindo até roubar ou furtar os empregadores) e acidentes (MARTINS, 2016, s/p).

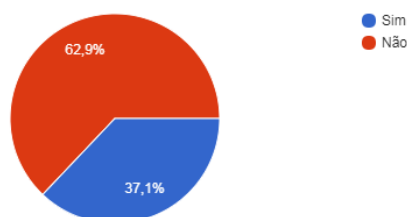
Nos últimos 5 anos apresentou algum sintoma de adoecimento provocado ou relacionado com seu trabalho?

294 respostas



Já sofreu algum acidente de trabalho?

294 respostas

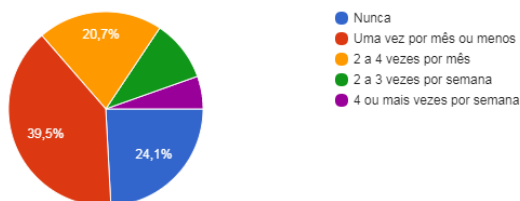


Essa condição de “estresse permanente” favorece o uso de medicamentos tanto para diminuir a ansiedade gerada pela pressão do trabalho, como para estimular e potencializar a produtividade. “A maioria dos operários precisa de remédios para dormir, mas também para aguentar a jornada de trabalho. Os hipnóticos e ansiolíticos são largamente consumidos” (DEJOURS, 1998, p. 108). A pesquisa apontou que 75,9% fazem uso regular de analgésicos e que 20,4% fazem uso de medicamentos antidepressivos, fatores que certamente são potencializados pela pressão sofrida no ambiente de trabalho. “Os sinais de cansaço são tratados com drogas para aumentar a atenção e a produtividade, para que os indivíduos não sintam os efeitos causados pelo desgaste do corpo físico, quando da organização emocional” (CASULO, 2018, p. 79). Assim, o ambiente toyotizado pode induzir ao aumento do uso de medicamentos.

Pressão para aqueles que se deixam embalar pelas sirenas do sucesso, depressão para aqueles que não chegam a responder às exigências do alto desempenho, estresse para todos aqueles que devem suportar a cultura do assédio. Uns se dopam para permanecer na corrida, outros se medicam para cuidar de suas feridas, e todos vivem com ansiedade e medo (GAULEJAC, 2007, p.232).

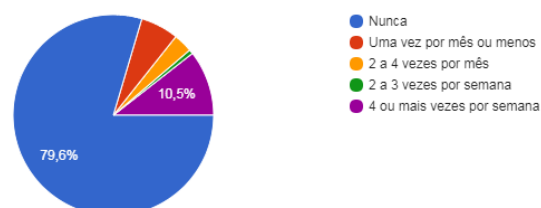
Com que frequência você utiliza medicamentos analgésicos?

294 respostas



Com que frequência você utiliza medicamentos anti-depressivos?

294 respostas

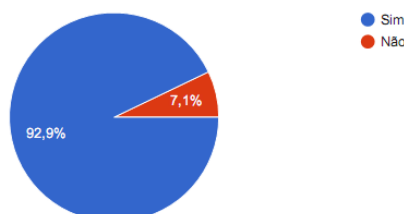


A própria cultura prevencionista, que sempre foi uma marca da Copel segundo os próprios trabalhadores, foi afetada pelas exigências da alta produtividade. O programa de “Ginástica Laboral”, realizado por profissionais contratados pela empresa que acontecia toda manhã no início da jornada de trabalho não existe mais, seu desaparecimento sem justificativa plausível coincidiu com o surgimento da meta de produtividade para os eletricitistas. Como a ginástica consumia em torno de 40 minutos da jornada de trabalho, isso praticamente comprometeria o atingimento do índice de 89,6% de produtividade imposto a esses trabalhadores, já que a empresa não considera esse tipo de atividade como sendo produtiva. Na pesquisa quase a totalidade dos trabalhadores, 92,9%, assinalou a importância da ginástica laboral, porém 89,8% não a executam, seja pelo fato de comprometer a meta de produtividade, seja pelo fato da empresa não oferecer mais o benefício. A realização da atividade laboral para os trabalhadores da empresa certamente teria um papel

determinante na prevenção de problemas musculoesqueléticos, tão frequentes junto aos eletricitistas⁹². A produtividade, porém, parece ser a atual prioridade.

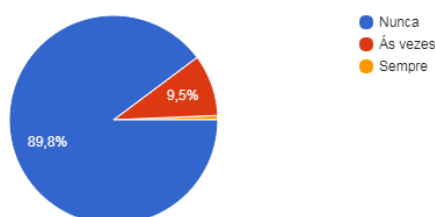
Considera importante a ginástica laboral?

294 respostas



Faz ginástica laboral?

294 respostas



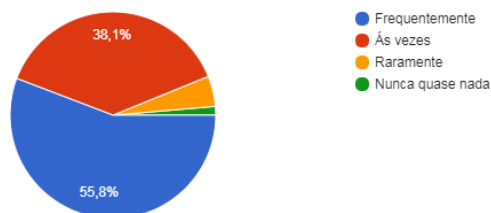
É consenso entre os trabalhadores que o volume de trabalho na Copel apresenta-se acima do exequível, sendo que as metas além de serem elevadas, são reajustadas cada vez que são superadas. A percepção sobre isso pelo operariado da Copel é evidente, 55,8% afirmam que o trabalho “frequentemente exige muito dos trabalhadores” e 38,1% afirmam que “às vezes o trabalho exige muito”. Complementando esse indicador, apenas 28,2% afirmaram ter tempo suficiente para execução do trabalho, os 71,8% restante em menor ou maior grau alegou que esse tempo é insuficiente. Por essa razão a preocupação e a necessidade de execução

⁹² A empresa não forneceu os dados oficiais acerca do número de trabalhadores atingidos por esse tipo de adoecimento, porém as entrevistas revelam um grau de incidência grande de patologias desse tipo. Além disso, o estudo relatado no artigo publicado na Revista Brasileira de Fisioterapia (UFSCAR), com o título “Sintomas musculoesqueléticos em eletricitistas de rede de distribuição de energia” (MORIGUCHI, 2008), oferece elementos que concluem o alto índice de adoecimento ligado a musculatura e membros, sendo que segundo essa pesquisa, ao menos “70% dos eletricitistas estudados apresentaram ao menos sintoma musculoesquelético nos ombros, colunas ou joelho” (MORIGUCHI, 2008, s/p).

do trabalho tende a estender a jornada laboral para além do trabalho, invadindo o tempo livre do trabalhador e obrigando-o a trabalhar gratuitamente para o capital. Isso diminui ainda mais o tempo disponível à família e ao lazer.

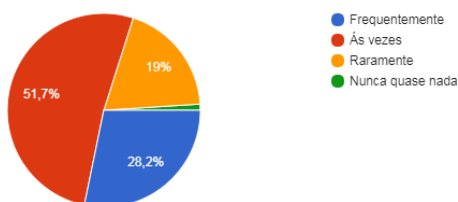
Seu trabalho exige muito de você?

294 respostas



Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas do seu trabalho?

294 respostas



Nesse quadro de “trabalho estendido”, o trabalhador tende a não se desconectar das preocupações do trabalho (metas, avaliação, salários, empregabilidade), nem mesmo nos momentos de lazer familiar. Como já vimos, a tecnologia e os equipamentos possibilitam a conexão permanente entre empresa e trabalhador facilitando tecnicamente a invasão do tempo livre pelo trabalho. A “gestão pela pressão” do aumento da produtividade associada aos recursos informacionais permite que a empresa flexível “condicione” o trabalhador a não se desligar do trabalho. Veja o depoimento, que soa mais como um pedido de socorro, escrito por um dos respondentes da pesquisa no espaço para comentários livres:

A empresa deveria levar em consideração o desgaste que tem provocado com a intensificação das metas de produtividade, isso está levando muita gente a ficar doentes fisicamente e

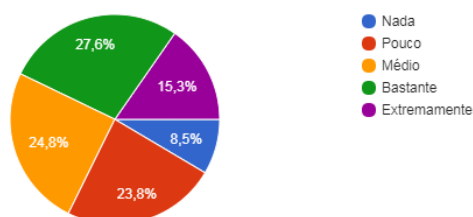
psicologicamente, tem companheiros que não conseguem mais desligar do serviço, ficam ligados 24h na empresa, trabalham em casa, trabalham à noite, resolvem coisas do trabalho pelo notebook, pelo telefone, nem dormem preocupados com o trabalho, isso tá desumano. (Participante anônimo – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Tanto isso se confirma que 92,5% dos participantes da pesquisa avaliaram que o trabalho “afeta negativamente” suas vidas pessoais, para 36,1% o trabalho permite uma “dedicação moderada” à família, para 13,9% não permite “quase nada” de dedicação e, somente 11,6% conseguem dar “muita atenção” à família sem que o trabalho atrapalhe. Isso demonstra objetivamente que os trabalhadores da Copel têm clareza e percepção de que o trabalho interfere negativamente sobre seu tempo livre, embora por vezes não encontrem formas efetivas de contrapor essa situação.

Devemos nos perguntar: em que medida ainda temos hoje a jornada de trabalho, se o capital pode nos dispor (e indispor) a qualquer momento; e o tempo de vida é cada vez mais “invadido” pelos parâmetros produtivistas do trabalho abstrato (as formas derivadas de valor)? Podemos dizer com segurança, quando começa e quando termina a jornada de trabalho? (ALVES, 2018b, p. 28).

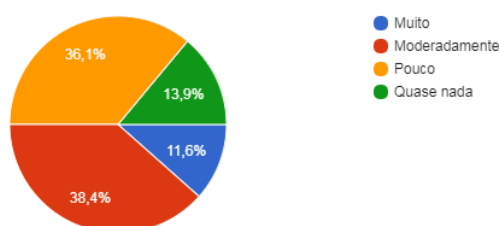
Você considera que sua vida pessoal é condicionada ou afetada negativamente por seu trabalho?

294 respostas



O trabalho lhe permite dedicar-se à família o tempo que você gostaria?

294 respostas



Assim, o ambiente de trabalho constituído na Copel segue o receituário neoliberal da empresa flexível. Embasada pelo toyotismo possui inúmeros mecanismos de acompanhamento, de controle e de avaliação individual e coletiva capazes de permitir forte pressão pelo aumento da produtividade dos trabalhadores. Desenvolve uma gestão que incentiva a competição permanente entre os trabalhadores, aplica controles rígidos do trabalho, diminui tempos mortos nas atividades e intensifica ao máximo a atividade laboral. Desenvolve padrões obrigatórios para execução do trabalho que dificultam a criatividade e tornam o trabalhador cada vez mais dependente das tarefas padronizadas e dos equipamentos informacionais. Esse ambiente toyotizado, de assédio moral individual e coletivo permanente, revestiu-se no “lôcus de trabalho adoecido” que, facilita em muito o adoecimento físico e psicossocial. “As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram na constituição de um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos física e mentalmente, muitos deles incapacitados de forma definitiva para o trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 151).

3.4 – Relações de classe adoecidas: gerentes, trabalhadores e sindicatos

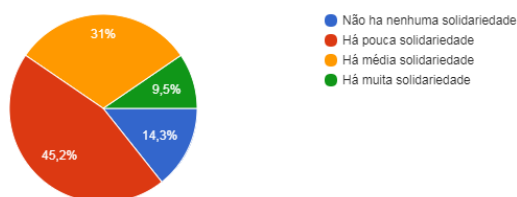
A ideologia manipuladora do capital sobre os trabalhadores foi aprofundada com o neoliberalismo, especialmente no interior das empresas flexibilizadas como a Copel. A gestão toyotista caracteriza-se por um forte assédio moral e psicológico que atua diretamente sobre a subjetividade humana ajudando a moldar o caráter das

novas gerações de trabalhadores. O ambiente laboral reforça o individualismo e a competição aprendida pelos jovens na sociedade, desde a infância. Imersos no ambiente laboral toyotista deformado pelo capital, a geração neoliberal vivencia inúmeras situações de estranhamentos que dificulta cada vez mais o exercício da solidariedade. Isso leva esses operários ao isolamento social, ao sofrimento e por vezes até o adoecimento físico e psicossocial.

Historicamente a quebra da solidariedade entre os trabalhadores sempre foi uma estratégia do capital, pois ela dificulta o desenvolvimento de uma “consciência de classe efetiva” no operariado. O que vimos atualmente é que o comportamento individualista e competitivo entre os trabalhadores reforça esse processo. A incessante busca pelo crescimento profissional e salarial se deve ao fato que isso “viabiliza” a ampliação do consumo das mercadorias, aspecto determinante para o alcance do status e da realização pessoal na sociedade atual. Isso tende a levar a uma diminuição da solidariedade e dificultar o desenvolvimento de lutas coletivas e de uma consciência de classe efetiva entre os trabalhadores. “Mais amplamente, a ideologia do sucesso do indivíduo “que não deve nada a ninguém”, a ideologia do *self-help*, destrói o vínculo social, na medida em que este repousa sobre deveres de reciprocidade para com o outro” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 366).

Na Copel, esse processo de quebra da solidariedade de classe entre o operariado vem sendo construído progressivamente, dia a dia, por meio de ações articuladas e implementadas pela gestão empresarial toyotista. As avaliações de desempenho, o investimento de tecnologia, a intensificação da produtividade, a terceirização, a meritocracia como mecanismo de promoção funcional e salarial, o estabelecimento de metas individuais e por equipe cada vez maiores, o incentivo à competição, entre outras, são características próprias das empresas flexíveis e que em muito corroboram para a quebra da solidariedade. Essa falta de solidariedade no ambiente laboral da Copel é percebida pelos trabalhadores, tanto que a pesquisa apontou que 59,5% deles acreditam haver pouca ou nenhuma solidariedade entre eles e, apenas 9,5% acreditam haver muita solidariedade entre os trabalhadores.

Você acha que existe solidariedade entre os trabalhadores (as) da empresa onde você trabalha (união, luta coletiva...o com as dificuldades alheias, etc...)?
294 respostas



Apesar da Copel ainda permanecer na condição de “empresa pública” ela foi totalmente mercadorizada nas últimas décadas, o que fez com que aumentasse consideravelmente a pressão de seus acionistas sobre ela, com vistas a aumentar ainda mais sua lucratividade. Uma das formas da ampliação do lucro na empresa flexível é o incremento da produtividade dos trabalhadores, que paradoxalmente depende ao mesmo tempo do trabalho em equipe promovido pelos CCQ’s e pelo aprofundamento da competitividade entre os trabalhadores, potencializada pelo individualismo. Na atualidade, os serviços públicos como a energia elétrica perderam seu caráter original de promotores do desenvolvimento social e tornaram-se mais um nicho comercial a serviço da acumulação capitalista. As empresas que não foram privatizadas como a Copel tiveram que adaptar seus ambientes laborais de acordo como as empresas privadas, marcadamente caracterizados pela competitividade e individualidade entre os trabalhadores.

Aos poucos, a elaboração doutrinal das empresas públicas tem sido marginalizada e até abandonada. No seu lugar, sobraram apenas objetivos de rentabilidade e de margem de lucro. No mesmo embalo, a referência ao trabalho foi deixada de lado, e a exaltação do desempenho individual pela avaliação individualizada e quantitativa das performances desestruturou a cooperação e o viver juntos (...) Uma empresa não é apenas uma máquina de gerar lucros para os acionistas ou o Estado (DEJOURS, 2016, p. 329).

O discurso e as práticas toyotistas desenvolvidas na Copel buscam substituir o conceito de “trabalhador” pelo de “colaborador”, especialmente nos documentos emitidos pela empresa e nas tratativas usuais das gerências junto à força de

trabalho. “O *espírito do toyotismo*, que permeia o discurso da organização de trabalho flexível, atribui aos trabalhadores assalariados, um novo léxico: “colaboradores”” (ALVES, 2016, p. 97). Essa prática empresarial “propõe-se” a nivelar trabalhadores, supervisores, gerentes e diretores da empresa como se fossem “jogadores do mesmo time”, “navegadores do mesmo barco”, “donos do próprio negócio” e, conseqüentemente, pessoas que precisam ter os “mesmos objetivos” e se comprometerem da mesma forma com a empresa.

A prática cotidiana da administração participativa busca o mascaramento do conflito de classes entre trabalho e capital, próprio do capitalismo. Isso favorece em muito a perda de uma “solidariedade de classe” entre os trabalhadores, já que “supostamente” todos se tornam iguais no ambiente laboral. “O discurso da gestão toyotista esvaziou o discurso da luta de classes. Exige-se jovens “colaboradores”, atitudes proativas e propositivas capazes de torná-los membros da equipe de trabalho que visa cumprir metas” (Alves, 2018b, p. 20). Ao mascarar o conflito de interesses existente entre o patronato e os empregados, o toyotismo além de dificultar o desenvolvimento de uma “consciência de classe efetiva” entre o operariado, ainda coloca-se como uma importante ferramenta de dominação do capital sobre o trabalho.

O capitalismo está fundado, em suma, numa relação de classe entre capital e trabalho. Como o controle do trabalho é essencial para o lucro capitalista, a dinâmica da luta de classes pelo controle do trabalho e pelo salário de mercado é fundamental para a trajetória do desenvolvimento capitalista. (...) Mas a mudança organizacional e tecnológica também tem papel-chave na modificação da dinâmica da luta de classes, movida por ambos os lados, no domínio dos mercados de trabalho e do controle do trabalho (HARVEY, 1993, p. 166-169).

A prática das reuniões nos CCQ's tornou-se o espaço privilegiado de tentativa de desconstrução da ideia de existência de “classes sociais” no interior da empresa. Nestes ambientes, “supostamente” todos têm o mesmo direito de opinar, de ser ouvido e de participar do processo decisório, o que reforça o sentimento de

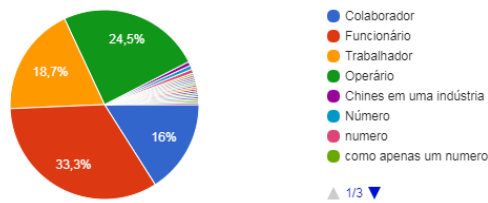
“igualdade” e conseqüentemente da condição de “colaborador” da empresa, ao invés de trabalhador ou operário. “O gerenciamento participativo significa a implementação de técnicas que suscitam o envolvimento nos objetivos da empresa, direcionando os trabalhadores a fazerem sugestões de boas ideias e melhorias contínuas” (OLIVEIRA, 2004, p. 43). A prática participativa, porém, refere-se apenas ao desenvolvimento de melhorias contínuas e à padronização dos processos produtivos, não debate melhorias nas condições objetivas e subjetivas de trabalho, por exemplo. Ao mesmo tempo em que desenvolve o trabalho em grupo, a gestão toyotista incentiva a competição e o individualismo entre os trabalhadores, isso dificulta em muito o desenvolvimento da solidariedade entre o operariado.

As novas formas de gestão das organizações, impostas pela cúpula hierárquica, acabam por fomentar a diluição dos elos sociais, da coesão e da interajuda entre pares: este fenômeno é suficientemente perverso para identidade e integridade dos trabalhadores, dado que quebra as suas redes de solidariedade, incorporando o medo e a solidão no mundo do trabalho (AREOSA, 2013, p. 29)

Apesar do uso frequente por parte da empresa da terminologia “colaborador” em referência aos trabalhadores, a pesquisa aplicada na Copel identificou que apenas 24,5% dos entrevistados manifestaram sentir-se como “colaboradores”, em contra partida 18,7% se sentem como “trabalhadores” e 24,5% como “operários”. Isso demonstra que apesar da manipulação ideológica ainda há resistências de alguns ao discurso toyotista implementado pela direção da empresa. Essa prevalência dos termos “trabalhador e operário”, porém, não é suficiente para afirmar que exista uma “consciência de classe efetiva” entre esses trabalhadores, conforme veremos mais adiante ao analisarmos a visão que esses operários têm dos sindicatos, dos seus pares e das lutas coletivas. Se analisarmos que quase metade, 42,5% dos entrevistados, entende ser apropriado o uso da terminologia “colaborador” por parte da empresa para referir-se aos trabalhadores, isso demonstra que o processo de aculturação gradativo da força de trabalho desenvolvido ao longo dos últimos anos vem dando resultado.

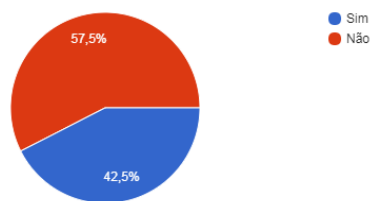
Em relação a empresa você se sente como um:

294 respostas



Em relação ao termo "COLABORADOR", utilizado pela empresa para dirigir-se a todos no ambiente de trabalho, você acha esse termo apropriado?

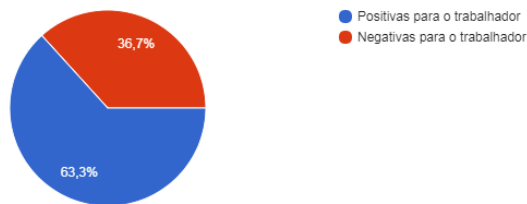
294 respostas



A força do ideário toyotista, consolidado entre os trabalhadores da Copel, é outro dado evidenciado pela pesquisa e comprova a efetividade da intensificação da manipulação sobre os trabalhadores da empresa. Tanto que 63,3% daqueles que responderam à pesquisa veem as práticas toyotistas desenvolvidas na empresa como positivas e 88,1% acham importante o seu uso na sua vida profissional. Mas, o encantamento ideológico pelo toyotismo vai além do ambiente laboral, atingindo também os trabalhadores na sua vida pessoal, tanto que 79,3% dos pesquisados entendem ser importante a aplicação dos preceitos da qualidade na sua vida particular e 72,8% aplicam efetivamente esses ensinamentos em ambientes variados onde atuam de forma particular e voluntária, tais como: escola, família, instituições, clubes de serviço, etc.

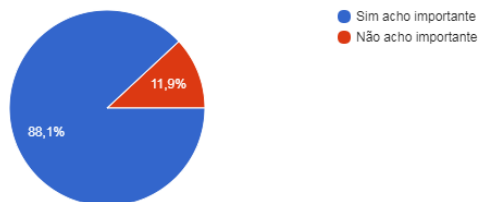
Como você vê as práticas voltadas à “Qualidade Total”, implementadas diariamente pela empresa?

294 respostas



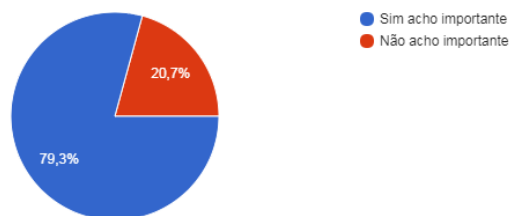
Você acredita ser importante para sua vida PROFISSIONAL os preceitos e conceitos da Qualidade desenvolvidos pe...ção, kaizen, qualidade total, etc...)?

294 respostas



Você acredita ser importante para sua vida PARTICULAR os preceitos e conceitos da Qualidade desenvolvidos pe...ção, kaizen, qualidade total, etc...)?

294 respostas



Você aplica os conceitos da "Qualidade Total", desenvolvidos na empresa, em outras esferas da sua vida particular?

294 respostas



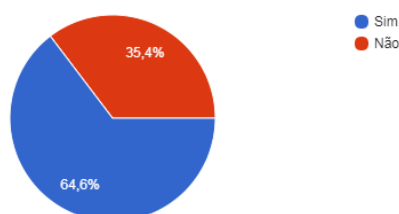
As novas metodologias de trabalho implementadas na Copel, embasadas pelo toyotismo “participativo” dos CCQ’s e pelas avaliações de desempenho, impõem aos trabalhadores a competição como premissa para ascensão profissional e salarial. “Neste contexto a luta dos lugares substitui a luta de classes (...) Os sentimentos de pertença a coletivos sociais capazes de se mobilizarem para mudar a sociedade se desagregam” (GAULEJAC, 2007, p. 145). Neste sentido, além de fragilizar as relações sociais entre os trabalhadores e reduzir o “sentimento de pertencimento à mesma classe”, a cultura toyotista desmotiva as lutas coletivas e desqualifica as ações sindicais. Isso se refere a uma ação planejada da empresa que visa não apenas desmobilizar os trabalhadores mas também busca apagar as memórias de lutas das gerações anteriores que possam servir de inspiração às novas gerações. “O desmonte de coletivos de trabalho constituídos por operários e empregados vinculados ao *ethos* da solidariedade de classe, é o desmonte da memória pública de organização da luta de classe” (ALVES, 2016, p.126).

Os “sindicatos eletricitários da Copel”⁹³ apresentam uma taxa de filiação em média de 65%, conforme informação do Coletivo Sindical Eletricitário da Copel (CSEC) e que foi ratificada pela pesquisa que apontou 64,6% dos respondentes como filiados dos sindicatos. Apesar desse alto índice de filiação, verificamos ao longo da pesquisa que a maioria desses trabalhadores demonstra certo distanciamento dos sindicatos, principalmente aqueles pertencentes à geração

⁹³ A representação sindical dos trabalhadores da Copel é composta por uma diversidade de entidades que se dividem regionalmente ou por categoria. Os maiores sindicatos atuantes na empresa são os chamados “eletricitários” que têm base exclusivamente na Copel e organizam-se regionalmente: o STEEM – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia Elétrica de Maringá e Região Noroeste do Paraná; o SINDENEL – Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Térmicas ou Alternativas de Curitiba; o SIEMCEL – Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição e Comercialização de Energia de Fontes Hídricas, térmicas e Alternativas de Cascavel; o STIECP – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Hidro Térmica e de Fontes Alternativas de Cornélio Procopio; o SINEL – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Concessionárias de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Ponta Grossa e o SINDEL – Sindicato dos Trabalhadores nas Concessionárias de Energia Elétrica e Alternativa de Londrina e Região. Os demais trabalhadores eletricitários de regiões sem representação regional são representados pelo SINDELPAR – Sindicato dos Eletricitários do Paraná. Também atuam na Copel sindicatos com base em outras empresas e que representam categorias específicas de trabalhadores como o SENGE – Sindicato dos Engenheiros do Paraná e o SINTEC – Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado do Paraná. Outros pequenos sindicatos de categorias específicas também atuam na empresa, tais como: secretárias, contabilistas, administradores, técnicos de segurança, bibliotecários, desenhistas, entre outros.

neoliberal⁹⁴. Confirmamos isso pela baixa participação dos trabalhadores mais jovens nas atividades sindicais que acompanhamos. Um exemplo foi a assembleia de preparação da pauta para negociações de 2017 de um dos sindicatos majoritários (STEEM) em que houve em torno de 5% somente de presença dos trabalhadores da base e, na assembleia final que aprovou o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/18 a presença não ultrapassou 30% da categoria. Como já vimos anteriormente, o percentual de filiação aos sindicatos é maior entre os eletricitários mais antigos (cerca de 80%) e menor nos pertencentes à geração neoliberal (cerca de 40%)⁹⁵.

Você é filiado (a) ao sindicato da sua categoria?
294 respostas



Observamos também um número reduzido de participação das mulheres nas atividades sindicais que acompanhamos, assim como nas filiações e na composição das diretorias dos sindicatos. Inclusive na questão descritiva da pesquisa aplicada que indagava “por qual motivo não é filiado (a) ao sindicato?”, duas participantes anônimas justificaram a não filiação em razão de não enxergarem a instituição como uma ferramenta efetiva de representação das suas demandas. O machismo e o consequente preconceito em relação a mulher que trabalha não é exclusividade do meio eletricitário, permeia a maioria da sociedade, inclusive as instituições sindicais.

⁹⁴ Conforme diretores sindicais do próprio CSEC, um dos principais fatores que atrai a filiação aos sindicatos não é a crença na ação dos mesmos, refere-se muito mais a eventuais vantagens de convênios que os sindicatos estabelecem com seguradoras e empresas (postos de combustíveis, supermercados, farmácias, lojas, entre outras).

⁹⁵ Os percentuais de filiação e participação nas assembleias foram informados pela direção do Coletivo Sindical Eletricitário da Copel – CSEC que congrega os principais sindicatos eletricitários da categoria.

“A divisão sexual do trabalho (que atribui à mulher o trabalho reprodutivo e ao homem o trabalho produtivo) influencia a colocação feminina no mundo do trabalho assalariado” (FERREIRA; ARAUJO, 2015, p. 141). Vejam as justificativas de duas respondentes da pesquisa acerca do motivo da não filiação ao sindicato:

Porque, como mãe e mulher, vejo que as reivindicações mais manifestadas se relacionam a interesses individuais masculinos e não a questões que beneficiariam a todos os membros da família, como auxílio creche para crianças maiores de 6 anos e em valores maiores, já que as escolas representam um percentual significativo do gasto das famílias (Participante anônima 1 – questão descritiva – pesquisa 2017).

Não tenho novas oportunidades, sem perspectiva ou plano de carreira, percebo que há preconceito de sexo visto que sempre que há uma vaga oferecem para homens a empresa não me promove para 8 horas e faço horas extras para atender outras localidades. Ou seja há uma necessidade da empresa e mesmo assim os sindicatos não fazem nada! Já cansei de manifestar interesse e até o momento nada! (Participante anônima 2 – questão descritiva – pesquisa 2017)

Outros depoimentos de trabalhadores que responderam à pesquisa manifestaram o descontentamento com a atuação sindical, especialmente em razão das entidades não enfrentarem as principais demandas que atingem a categoria. Essas reivindicações vão desde as questões salariais, necessidade de atividade laboral, condições de trabalho, metas de produtividade inalcançáveis, sistema avaliativo falho, inexistência de uma progressão profissional e salarial efetiva para todos, longas jornadas de trabalho, elevada carga de trabalho, adoecimento, entre outras. Seguem algumas das manifestações acerca da visão que alguns dos trabalhadores têm em relação aos sindicatos eletricitários e, que foram apontadas na questão livre da pesquisa realizada em 2017:

Nos últimos anos o sindicato (SINDENEL) tem atuado como coator da empresa. Muitas vezes a postura parece querer coagir os empregados a aceitarem as propostas da empresa porque na "Eletrobrás nem teve PLR" ou porque "é uma proposta muito boa considerando o cenário nacional". Esta

postura é totalmente equivocada. Além disso a Copel precisa urgentemente voltar com as atividades laborais. É ridículo querer cortar custos com isso (Participante anônimo 1 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

O sindicato precisa ser mais incisivo na cobrança das frequentes jornadas exaustivas de trabalho, inclusive comunicando o ministério do trabalho sobre essa questão, que é corriqueira dentro da empresa, e, a qual parece não demonstrar preocupação sobre o fato, pois prefere ser acionada na justiça por poucos eletricitistas, ao invés de investimento em contratações para adequar a quantidade de pessoas a demanda de serviços, principalmente os extraordinários. Ressaltando que grande quantidade de eletricitistas vem apresentando lesões por esforço repetitivo, lesões em ombros e coluna por sobrecarga de serviço, equipamentos de trabalho muito pesados, e principalmente, por causa das frequentes jornadas de trabalhos estendidas, trabalham extenuados, dirigem os veículos operacionais cansados, causando grande risco de acidente de trânsito (Participante anônimo 2 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Há pouca luta dos sindicatos pelos planos de carreira, que sempre foram muito ruins, ou adicionais por formação acadêmica. De que adianta estudar se não me serve para nada dentro da empresa em termos de carreira? Não valorizam o nível de estudo dos funcionários e deixam pouca ou nenhuma opção de crescimento profissional satisfatória (Participante anônimo 3 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Hoje nosso sindicato nos abandonou em vez de nos apoiar está ao lado da empresa e seus sindicalizados que se virem. Está aumentando muito a incidência de assédio moral na empresa principalmente com gerentes e supervisores novos de empresa. O sindicato deve solicitar um relatório dos casos analisados pelo CADAM⁹⁶ pois tem se intensificado demasiadamente (Participante anônimo 4 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Falta o sindicato mostrar a cara e aproximar-se de categorias periféricas, como a minha. O sindicato deve pensar menos em ganhos econômicos e passar a pautas políticas (Participante anônimo 5 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Nossa classe está sendo humilhada com o autoritarismo da empresa, gostamos do nosso serviço, mas não dos abusos que estamos sofrendo e o sindicato nada faz de eficaz, acordos impostos e fora da realidade da empresa. Temos um comando

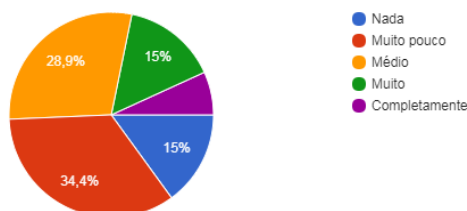
⁹⁶ CADAM – Comissão de Análise de Denúncia de Assédio Moral – Apura qualquer denúncia sobre situação relacionada a assédio moral supostamente ocorrido na empresa.

vergonhoso e um sindicato mais vergonhoso ainda (Participante anônimo 6 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Neste sentido, os sindicatos aparecem como instituições anacrônicas, fora do tempo e do lugar, descompassadas e desconectadas das demandas dos trabalhadores da atualidade. O descrédito nas entidades sindicais se manifesta na crise de representatividade que têm junto à categoria, tanto que 49,4% (15%+34,4%) dos trabalhadores entendem que os sindicatos não os representam em “nada” ou “muito pouco” e apenas 21,7% (15%+6,7%) acreditam que as entidades os representam “muito” ou completamente. Assim como 49,4% (39,5%+9,9%) apontam que a luta por melhorias para os trabalhadores por parte do sindicato é “fraca” ou “nula” e apenas 18,3% (12,9%+5,4%) acreditam que o trabalho por melhorias para os trabalhadores por parte dos sindicatos é “alto” ou “muito alto”.

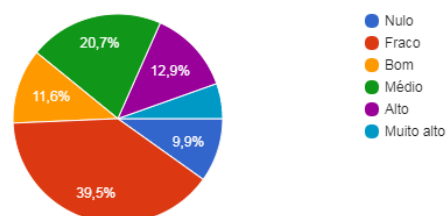
Em que medida você avalia que o sindicato lhe representa?

294 respostas



Em que medida você avalia o trabalho na busca de melhorias das condições de trabalho e dos salários, feito pelo sindicato?

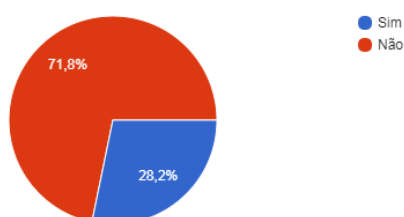
294 respostas



O uso do termo “colaborador” ao invés de “trabalhador” pela direção da empresa tem por intuito apagar a figura do operário, antagônico ao capital e “potencialmente revolucionário” segundo Marx (2013). Com a modernidade neoliberal a ideia de “classe” vem perdendo espaço no imaginário dos trabalhadores, sobretudo entre os mais jovens que se demonstram muito mais resistentes aos coletivos sindicais ou mesmo qualquer outro tipo de associativismo. A resistência à participação em organizações coletivas parece ser uma característica da geração neoliberal. Tanto que além de 71,8% dos trabalhadores respondentes da pesquisa não estar associada a nenhum clube recreativo de copelianos, 82,3% também não participa de nenhum outro clube social fora da Copel. A maioria deles demonstram dificuldades do exercício de uma vida coletiva em qualquer tipo de instituição. Estão tomados por um comportamento individualista e competitivo, resultado da cultura neoliberal à qual foram submetidos desde a infância.

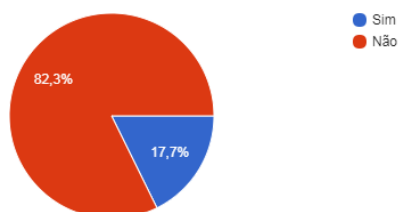
No plano cultural, a ofensiva do capital significou a vigência da ideologia do individualismo na vida cotidiana; desvalorizaram-se práticas coletivistas e os ideais de solidarismo coletivo na qual se baseavam os sindicatos e os partidos do trabalho, e disseminou-se na vida cotidiana, influenciada pela mídia, publicidade e consumo, os ideais de bem estar individual, interesse pelo corpo e os valores individualistas do sucesso pessoal e do dinheiro (ALVES, 2016, p. 125-126).

É associado(a) ao clube dos funcionários da Empresa em que trabalha?
294 respostas



Participa de outras Associações (Recreativa, Cultural)?

294 respostas



Desta forma, quanto mais se aprofunda a competição entre os trabalhadores, mais se dificulta o desenvolvimento de um “sentimento de pertencimento de classe” neles. Isso reflete negativamente sobre as entidades sindicais, pois a diminuição da solidariedade entre os trabalhadores leva-os também a se distanciarem de qualquer forma de organização coletiva, inclusive os sindicatos. Desde sua origem a solidariedade de classe foi a essência da criação dessas entidades e, até mesmo antes delas, outras entidades coletivas como as “corporações de ofício” na idade média que protegiam socialmente e profissionalmente os artesãos, surgiram com esse mesmo objetivo solidário. Na atualidade, os sindicatos se apresentam cada vez mais defasados em relação às aspirações dos novos trabalhadores, na medida em que vêm perdendo dia a dia o protagonismo histórico que sempre tiveram no processo de mediação entre capital e trabalho.

Seus porta-vozes (os sindicatos operários, os delegados de fábrica, os militantes associativos, o “Partido”), que tinham a vocação de representar (os operários) no espaço público, perderam consideravelmente sua influência. A imagem que o grupo operário fazia de si próprio se encontra pálida. Esta crise de representação contribuiu fortemente para a não visibilidade do grupo. Digamos claramente: os operários foram deixando pouco a pouco de ser temidos pelos dirigentes empresariais. Trata-se de uma ruptura importante na história das relações de classe (BRAGA, 2006a, p. 136).

O atual enfraquecimento dos sindicatos é fruto do desequilíbrio da correlação de forças entre capital e trabalho, em favor do primeiro. A nova conjuntura globalizada, marcada pelas inovações tecnológicas, pelo desemprego estrutural,

pela flexibilidade produtiva, pela diminuição de direitos sociais, entre outros, remete as organizações coletivas de trabalhadores a adotarem uma posição extremamente defensiva frente às novas formas de exploração desenvolvidas pelo capital, na sua fase neoliberal. “A reestruturação produtiva foi um mecanismo de desorganização das formas de resistência da classe trabalhadora” (AMORIM, 2006, p. 92).

Em parte, isso se deve ao fato do movimento sindical não ter sido capaz de acompanhar e nem compreender a nova morfologia do mundo do trabalho, constituída a partir das transformações capitalistas das últimas décadas. Os sindicatos eletricitários que atuam junto aos trabalhadores da Copel são um exemplo disso. Em nenhum momento ao longo de todo processo de implantação das práticas toyotistas na empresa, as entidades sindicais promoveram ou participaram desse debate de forma crítica, nem com a empresa e nem com os trabalhadores. Praticamente passaram ao largo desse processo. A única iniciativa em que houve uma discussão mais específica sobre o assunto da reestruturação produtiva na Copel promovida pelos sindicatos, deu-se a partir da necessidade de mobilização dos trabalhadores para aplicação da pesquisa em 2017, que culminou na realização de um seminário sobre o assunto em outubro do mesmo ano, o qual contou com a participação reduzida da categoria, inclusive dos diretores das entidades sindicais.



Logomarca do Seminário “Saúde e Segurança do Trabalho” – CSEC

Como já vimos, a avaliação de desempenho na Copel tem como principais ferramentas a aplicação do “Nossa Energia” e da “Conversa olho no olho”, que na prática revestiram-se de ferramentas de pressão e assédio vertical sobre os trabalhadores. Ao mesmo tempo também auxiliam na desmobilização da classe e na quebra da solidariedade do operariado. O condicionamento do cumprimento das metas e os limites impostos (15%) para enquadramento do trabalhador no grupo seleto daqueles que “superam” as expectativas da empresa e que ficam aptos a receber promoções salariais e funcionais, assim como a busca pela empregabilidade, impõem uma competitividade desmedida entre os trabalhadores. “A avaliação individualizada do desempenho, exaltando a concorrência generalizada entre os trabalhadores e supostamente capaz de trazer ganhos de produtividade, provoca, na realidade o “cada um por si” que destrói as condições de ajuda mútua e cooperação” (DEJOURS, 2016, p. 321). Essa competitividade além de dificultar o desenvolvimento da solidariedade, por vezes, gera o assédio horizontal, onde alguns trabalhadores parassem assumir a função de “gerente voluntário”, passando a vigiar e delatar eventuais erros de seus pares. “Constitui-se então todo um sistema de relações de suspeita e de espionagem” (DEJOURS, 1998, p. 76). Isso de certa forma preserva os gerentes de aumentar o seu desgaste junto aos trabalhadores.

Por que aqueles que comandam continuariam a se expor em nome da empresa? Nada melhor que mudar a estratégia, a tática: os trabalhadores brigam e competem entre si, mesmo quando essa competição resulta do estímulo dissimulado às promoções e promessa explícita de ascensão no interior da organização associado a cobranças individualizadas das metas (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 67).

Veja um dos depoimentos anônimos de um dos respondentes da pesquisa aplicada em 2017, que apontou voluntariamente na questão livre como a divisão de classe atinge aos trabalhadores no interior da empresa na medida em que são aprofundadas a competitividade e a individualidade desmedidas:

Muitos funcionários concursados, não sei se por pressão da empresa, hoje só se preocupam em derrubar os companheiros

ou fazer moral com gerentes nas custas dos colegas, e gerentes somente exploram os funcionários, não todos é claro. Mas muitos novos gerentes que querem subir de nível na empresa só se preocupam com metas e o lado da empresa, sem verem as necessidades e dificuldades dos funcionários e quando possível pressionam, ameaçando e dificultando ainda mais o trabalho do eletricitista principalmente. Pois é aquele que faz a atividade final e é sobrecarregado, sugado, e nesse caso como é um trabalho de risco, o pior pode acontecer, se for perseguido, ameaçado e pressionado e pouco valorizado por eles (Participante anônimo – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Outro mecanismo utilizado pela empresa para aprofundar a divisão é o pagamento de prêmios por produtividade como a PLR (Participação nos Lucros e Resultados), feita ao término de cada ano contábil a partir do cumprimento das metas estabelecidas e da apuração efetiva de lucro pela empresa. A vantagem para a Copel do pagamento dessa forma variável de remuneração é que ao mesmo tempo incentiva o aumento da produtividade dos trabalhadores pelo cumprimento das metas e não há a necessidade de incorporação desses valores nos salários dos mesmos. Como o pagamento da PLR está condicionado ao atingimento das metas e à rentabilidade da empresa, caso isso não ocorra ela fica desobrigada a efetuar o pagamento. Porém, caso a rentabilidade fique acima da meta prevista, a empresa não estará obrigada a pagar qualquer valor além do “acordado”.

Os valores pagos a título da PLR para cada trabalhador além de estarem vinculados ao atingimento das metas de rentabilidade da empresa, ainda dependem do absenteísmo que cada um teve ao longo do ano, independente da motivação das ausências. Isso faz aumentar ainda mais a divisão da classe, na medida em que o adoecimento ou a baixa produtividade de um trabalhador pode impactar diretamente na rentabilidade da empresa e conseqüentemente nos valores divididos entre os trabalhadores. Em função disso, alguns além de vigiar a produtividade do outro, ainda “olham” com suspeição o adoecimento de outro trabalhador. Por vezes, chegam a rotular os adoecidos ou com capacidade reduzida laboral (readaptados ou não) como “improdutivos”, que “fazem corpo mole”, “doentes”, etc. “O processo de

adoecimento conduz, como resultado final, à configuração da identidade de trabalhador-doente” (BANT; GOMEZ, 2004, p. 219).

Quando da introdução da PRL na empresa, a forma como se constituía a comissão que negociava o acordo tinha também como objetivo isolar os sindicatos do debate, favorecendo o aumento da descrença dos trabalhadores em relação às entidades sindicais. Até 2016, os critérios e a forma de pagamento da PLR eram definidos e pactuados por acordo feito no ano anterior a sua apuração, assinado entre a comissão da PLR e a direção da empresa. A constituição da comissão dava-se a cada biênio, com a indicação da maioria dos seus membros feita pela empresa e a escolha de apenas um representante por parte dos trabalhadores, realizada por processo eleitoral coordenado pela direção da Copel. Isso impedia que os sindicatos de participassem diretamente do debate, no máximo recomendavam o voto para categoria de alguns dos nomes, o que via de regra nem sempre garantia sua eleição, já que as gerentes também articulavam nomes para disputar a vaga pertencente aos trabalhadores⁹⁷.

Durante a vigência desse mecanismo de indicação do representante dos trabalhadores na comissão da PLR, a empresa enfraqueceu ainda mais os sindicatos, deslocando-os do seu papel histórico de protagonistas das negociações salariais entre capital e trabalho, mesmo que no caso tratar-se de uma forma de remuneração indireta. Após várias negociações os sindicatos conquistaram a partir de 2017, por força de acordo coletivo de trabalho, o direito de indicarem diretamente o representante dos trabalhadores para comissão da PLR. O pagamento da PLR serve como um incentivo para que os trabalhadores empenhem-se ao máximo no aumento da produtividade, já que isso alimenta entre eles o fetiche de que “o aumento” na rentabilidade implica no mesmo aumento da participação nos lucros. Na prática porém, a PLR é limitada pelo acordo estabelecido no ano anterior, e não será acrescida mesmo que haja superação das metas e dos lucros previstos. Isso

⁹⁷ Além do percentual da PLR a ser pago que é definido na comissão, um dos assuntos que mais se debate na comissão é a forma de composição da PLR. O debate refere-se à forma de composição dos valores, se será paga em valor igual para todos ou se haverá uma parcela do valor total variável, de acordo com os salários. Para o corpo gerencial interessa a segunda opção já que possui salários maiores que os demais trabalhadores. Por essa razão, os gerentes também se envolviam na indicação e na campanha para eleição de um representante na comissão da PLR que estivesse compromissado com eles.

fragmenta ainda mais os trabalhadores e enfraquece as negociações salariais coletivas, na medida em que desmobiliza os trabalhadores da luta principal por aumento real nos salários feita no período da negociação da data base da categoria.

É neste marco que se inserem as estratégias corporativas de gestão por metas: a participação os lucros e resultados (PLR) ou, simplesmente, participação de resultados (PR). Essas estratégias, além de seu efeito prático de flexibilização salarial, funcionam como uma espécie de compensação (ou recompensa) pelo esforço e engajamento de cada trabalhador ou trabalhadora no alcance das metas estipuladas pela corporação (ANTUNES, 2018, p. 146).

Outro aspecto que influencia diretamente na divisão de classe dos eletricitários é o processo de terceirização ao qual a empresa foi submetida, especialmente das atividades de linha de frente, como os eletricistas. Conforme vimos anteriormente, as terceirizações se intensificaram a partir de 1990 em razão das exigências neoliberais impostas sobre países e empresas públicas como a Copel. “No processo de reestruturação do setor, foram recorrentes as situações de terceirização de atividades de áreas meio e/ou fim” (MARTINEZ; LATORRE, 2008, p. 1067). A terceirização cumpre papéis importantes para o capital, com destaque para divisão de classe entre trabalhadores próprios e terceirizados e a garantia de manutenção da execução dos serviços emergenciais em caso de greve dos trabalhadores próprios. A terceirização precariza essa modalidade da categoria eletricitária, na medida em que as empreiteiras pagam salários e oferecem benefícios inferiores aos seus trabalhadores, se comparados com os próprios.

O crescimento da terceirização no setor elétrico brasileiro evidencia a lógica valorativa que permeia os atuais modos de contratação da força de trabalho, que visa reduzir custos e ao mesmo tempo em que expõe os trabalhadores a uma sinergia de fatores que potencializam os riscos no trabalho (RABELO; CASTRO; SILVA, 2016, p. 169).

Na Copel, os sindicatos têm dificuldades em estabelecer qualquer relação de representação sindical junto aos trabalhadores terceirizados. As principais barreiras

encontradas foram: o corporativismo da maioria dos diretores que, assim como grande parte da categoria, por vezes enxergam nos terceiros uma ameaça à sua empregabilidade; a dificuldade de representação desses trabalhadores junto aos seus empregadores que estão dispersos pelo Brasil; a legislação vigente que fragmenta a representação desses trabalhadores e impede a atuação dos sindicatos eletricitários junto aos terceiros que têm sindicatos específicos; entre outros. A desconfiança dos trabalhadores próprios em relação aos terceiros pela concorrência profissional que estes representam, apareceu em algumas manifestações da questão livre da pesquisa:

Apesar de ver os terceirizados como parceiros, a terceirização vem aumentando mais do que deveria, fazem concurso mas não contratam ninguém, daqui uns dias vai ter só terceirizados, e infelizmente eles não se dedicam tanto quanto os próprios, pelas razões deles que pode até ser justificável (Participante anônimo 1 – questão descritiva livre – pesquisa 2017)

Muita terceirização, pessoal sem o mesmo compromisso e sem valorização e estão diminuindo demais o quadro de funcionários, os próprios saem e não se repõem e estão acumulando atividades pros que ficam (Participante anônimo 2 – questão descritiva livre – pesquisa 2017).

Outro aspecto que dificulta estabelecer um vínculo entre a entidade sindical e os trabalhadores terceirizados é a alta rotatividade que apresentam, na medida em que mudam com frequência de empresa. Normalmente isso ocorre quando recebem uma oferta de melhor salário ou de um trabalho mais próximo da família. Paralelamente, os terceirizados de certa forma desestruturam a base das entidades sindicais eletricitárias da atualidade, que se fundamenta na estabilidade funcional dos trabalhadores públicos. Assim, a maioria dos diretores sindicais eletricitários aos quais tivemos acesso demonstram-se revestidos de um comportamento corporativo, preocupados exclusivamente com as questões relativas aos trabalhadores efetivos. Os terceirizados, apesar de executarem as mesmas atividades que os trabalhadores próprios e em condições por vezes mais precárias, na prática se apresentam como

“dublês” dos trabalhadores próprios, ficam “invisíveis” aos olhos da sociedade, dos seus pares concursados e da direção das entidades sindicais eletricitárias.

Ao “dublê”, mesmo que supere a escassez de recursos e alcance a competência técnica, como comumente fazem os eletricitários terceirizados, cabe a invisibilidade. A impossibilidade do reconhecimento social impõe ao trabalhar terceirizado um papel de artista sem mérito, uma identidade produzida à margem, à sombra do quadro próprio (RABELO; CASTRO; SILVA, 2016, p. 173).

Apesar de executar as mesmas tarefas e em condições similares, os trabalhadores efetivos da Copel demonstram dificuldade em enxergar os trabalhadores terceirizados como pertencentes à categoria eletricitária. Como os dirigentes sindicais parecem compactuar da mesma visão, os trabalhadores terceirizados ficam à margem da representatividade sindical e muito mais vulneráveis ao capital. Como essa força de trabalho apresenta uma alta rotatividade, têm grande dificuldade de organizar-se enquanto classe. Observamos assim, que o processo de flexibilização e reestruturação das empresas busca o enfraquecimento sindical como estratégia de desmobilização da classe trabalhadora. Para isso terceiriza, precariza e desqualifica ainda mais a força de trabalho, remetendo os sindicatos à posição extremamente defensiva e atrasada frente as profundas mudanças operadas no ambiente laboral.

Portanto, o processo de reestruturação produtiva tem conduzido a um enfraquecimento do movimento sindical através da terceirização, da subcontratação, do desemprego em massa, do subemprego e do aumento da disputa entre os trabalhadores por colocações – ainda que precarizadas – no mercado de trabalho (BATISTA, 2005, p. 32).

Para os trabalhadores próprios a terceirização é algo danoso tanto para a empresa como para eles mesmos. Vejamos algumas declarações colhidas nas entrevistas e que exprimem a opinião desses operários sobre os motivos que levam a empresa a intensificar a terceirização nos últimos anos e o reflexo disso para a qualidade dos serviços na visão dos mesmos:

A terceirização visa a redução dos custos com pessoal e principalmente a empresa não se sentir refém do nível operacional (eletricistas), por ocasião de movimentos grevistas. Mas a qualidade dos serviços diminui com certeza (Eletrotécnico operador, 35 anos).

Porque a empresa queria diminuir o quadro de funcionários (efetivos) para privatizar. A qualidade diminuiu e ficamos sobrecarregados. Foram anos difíceis aqueles que sucederam a não privatização (Técnico comercial, 51 anos).

A partir do discurso da empregabilidade, a terceirização permite à Copel efetuar um controle ainda maior tanto dos trabalhadores efetivos como dos terceirizados. No caso dos eletricistas efetivos constante surgem “boatos” acerca da possibilidade de serem substituídos pela força de trabalho terceirizada, especialmente em caso de sucessíveis avaliações enquadradas como “baixo desempenho” e, no caso dos terceiros existe a possibilidade de substituição imediata do trabalhador quando identificado qualquer “problema” com o mesmo, já que este não possui estabilidade empregatícia. O desemprego é similar a um “trauma” e apavora os trabalhadores, independentemente da sua condição de próprio ou terceirizado.

Traumatismo – o termo não é demasiadamente forte. Porque não é apenas um emprego que se perde, para eventualmente encontrar outro, mas toda uma vida que é quebrada: sentimento de desvalorização de si, ruptura de redes de solidariedade, perda de elementos constitutivos de identidade profissional, culpabilidade, vergonha, fechamento sobre si, ruptura da comunidade de trabalho que apoiava a existência (GAULEJAC, 2007, p. 201).

Na busca pela manutenção do emprego esses trabalhadores se comportam como “concorrentes”, por isso o temor do desemprego assume um papel estratégico de dominação psicológica e poder de pressão pela produtividade por parte da empresa flexível sobre sua força de trabalho. “No Brasil, a sua ameaça constante é um dos elementos na consolidação da terceirização como a mais importante opção para minimizar custo com a força de trabalho” (MARCELINO, 2008, p. 129).

Outro aspecto relevante que aprofunda a divisão entre próprios e terceirizados na empresa refere-se às diferenças salariais e sociais entre essas duas modalidades de trabalhadores. Apesar de ambas as modalidades de operários executarem atividades idênticas, os terceirizados recebem remunerações e benefícios muito menores que os trabalhadores próprios. Isso é uma realidade nacional do Setor Elétrico brasileiro, confirmada pelo estudo de caso das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados que atuam na CEMIG (Companhia Energética de Minas Gerais), uma empresa sob o controle do estado como a Copel e que também contrata empresas na modalidade terceirizada. Constatamos muitas similaridades com a realidade dos terceirizados da Copel.

Os elementos empíricos que demonstram a precariedade do setor foram encontrados nos boletins do jornal do SINDIELETRO-MG, Chave Geral, e no dossiê apresentado pela CUT (2014), os quais denunciam as extensas jornadas de trabalho; as pressões temporais e as metas abusivas atreladas aos baixos salários; a redução do quadro de funcionários; o excesso de horas extras; a ausência de pausas suficientes para refeições e descansos; a ausência de folga e férias regulares relacionadas à grande rotatividade de contrato de trabalho; a inexistência de adicional de periculosidade, vale transporte, vale alimentação e plano de saúde; a escassez de manutenção nas ferramentas, dos uniformes e dos equipamentos de proteção individual (EPI) e coletivos (EPC); o treinamento insuficiente e inadequado; as condições precárias dos alojamentos relacionados à presença de esgoto a céu aberto, falta de água potável e alimentos armazenados em locais insalubres; e as altas taxas de acidentes mutilantes e fatais (RABELO; CASTRO; SILVA, 2016, p. 166).

No segmento terceirizado da Copel a relação entre capital e trabalho é por vezes escamoteada, na medida em que os terceiros têm muita dificuldade de reivindicar diretamente ao seu patrão qualquer melhoria salarial ou das condições de trabalho. Isso porque, no dia a dia da execução da sua atividade produtiva, apesar do terceirizado se relacionar diretamente com a concessionária contratante (Copel), ele recebe seus salários e equipamentos de trabalho da empresa contratada (empreiteira), com a qual tem o vínculo empregatício. O problema é que o proprietário dessa empresa terceirizada, via de regra, está distante, por vezes até

em outro estado da federação. Por essa razão, esses trabalhadores praticamente não têm contato com esse proprietário, encontram-se totalmente fragmentados enquanto categoria, já que cada um tem seu contrato de trabalho firmado com uma empreiteira diferente, com patrões diferentes, localizados geograficamente em regiões distintas. Diversas empresas terceirizadas atuam no mesmo local e possuem vigências de contratos diferentes, o que dificulta ainda mais qualquer mobilização dos trabalhadores enquanto categoria.

Esses operários não possuem nenhum poder de negociação, de mobilização, qualquer ação reivindicatória só ocorre de forma individual e limitada a uma empresa específica e normalmente resulta em demissão e substituição dos descontentes. Além disso, dificilmente um trabalhador que entrar numa disputa trabalhista com uma empreiteira será contratado por outra, pois esse operário entra numa espécie de “lista de trabalhadores problemáticos”, compartilhada entre o patronato do setor. Por isso, após o vencimento de cada contrato temporário os trabalhadores se sentem constrangidos em buscarem eventuais direitos trabalhistas. Em uma empresa controlada pelo estado como a Copel, estruturada a partir de uma força de trabalho “estável” e concursada, a opção pela terceirização aparece como uma oportunidade de flexibilização da mão-de-obra, desmobilização da classe e diminuição dos passivos trabalhistas, já que a relação contratual dos terceirizados se dá diretamente com a empreiteira.

Toda vez que uma empresa resolve terceirizar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação de força de trabalho (os trabalhadores, os terceiros). Isso porque o contrato deixa de ser trabalhista (empresa x trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa x empresa) (MARCELINO, 2008, p. 44).

As terceirizações impostas pela gestão toyotista na Copel buscam diminuir custos, mas normalmente levam a precarização da sua força de trabalho aprofundando a disputa entre os trabalhadores próprios e terceiros. Neste sentido, a terceirização representa uma espécie de “deslizamento” do emprego operário para o setor de serviços. O embate entre terceiros e próprios é inevitável, a luta nesse

contexto não é mais prioritariamente por salários, mas sim pela manutenção do emprego. O medo do desemprego e a desconfiança entre os trabalhadores desmontam a ação sindical e dificultam a mobilização coletiva, remetendo o trabalhador a uma condição de subserviência quase que total às exigências empresariais. Isso, porém não significa que as lutas e a resistência dos trabalhadores contra a exploração capitalista deixaram de existir. No entanto, enfraqueceram substancialmente nas últimas décadas, aprofundando ainda mais a subsunção real do trabalho ao capital.

A crise sindical da atualidade é fruto do avanço do capital sobre o trabalho, que transforma as estruturas sociais e promove o desmonte das instituições tradicionais de organização dos trabalhadores, provocando o desemprego, o subemprego, as terceirizações, a precarização, entre outros. A contradição entre o grande desenvolvimento das forças produtivas e o limitado desenvolvimento da personalidade humana nas últimas décadas levou à constituição de uma espécie de “barbárie contemporânea”, marcada pelo aprofundamento da exploração e da precarização dos trabalhadores. Por essa razão, a crise não se estabelece apenas entre a base e a direção sindical, ela se dá dentro de um espectro maior, diz respeito às relações sociais estabelecidas entre o capital e o trabalho e entre os próprios trabalhadores.

O que se observa atualmente é que o sindicalismo contaminado pela lógica economicista⁹⁸ do capitalismo tem abandonado a luta pela construção de um projeto alternativo ao capitalismo, objetivo que durante muito tempo orientou a ação sindical. Com a crise, o movimento perdeu espaço e assumiu uma postura cada vez mais defensiva, restringindo sua luta à manutenção dos empregos e das conquistas supostamente “sedimentadas” da classe trabalhadora. Esse quadro exige uma readequação da ação sindical, sob pena dessas entidades perderem cada vez mais

⁹⁸ É interessante observar que o determinismo econômico também permeia cada vez mais as ações sindicais. Como exemplo disso, verificamos que a maioria dos sindicatos que representam a categoria eletricitária da Copel tem aceitado nos últimos anos, ao término das negociações salariais referente à Data Base, o pagamento por parte da empresa de uma taxa a título de “reversão salarial” equivalente a 1 ou 2 dias de trabalho de cada trabalhador, sem que isso implique em desconto para os mesmos. Assim como os trabalhadores perderam o sentimento de pertencimento à classe, os sindicatos parecem contaminados pela mesma lógica. Isso demonstra como o sindicalismo parece desfigurar-se, submetendo-se cada vez mais à lógica neoliberal, perdendo a condição de representação de classe que historicamente sempre tiveram.

seu papel histórico de mediação entre capital e trabalho, haja vista que essa relação é cada vez mais camuflada pelas novas práticas do capital. Esse quadro somente pode ser revertido se, junto aos trabalhadores essas instituições sindicais

(...) forem capazes de unir os laços de solidariedade e o sentido de pertencimento de classe, conjugando suas ações, as entidades representativas dos trabalhadores poderão, mais do que qualquer outra força social, demolir efetivamente o sistema do metabolismo societal do capital e sua lógica destrutiva e, assim, também começar a desenhar um novo modo de vida. E os sindicatos de classe ainda poderão ter um papel de destaque nesse processo, se forem capazes de entender o século XXI e, em especial, a nova morfologia do trabalho (ANTUNES, 2018, p. 152).

O desafio para os trabalhadores em construir uma proposta para “além do capital” exige uma profunda reflexão, seguida de uma organização e ação coletiva do operariado enquanto classe social. Ação que ultrapasse a prática atual dos das direções sindicais, marcada pela ineficácia, pelo assincronismo e pela incompreensão das transformações ocorridas no metabolismo do mundo do trabalho nas últimas décadas. A ação transformadora da sociedade atual somente acontecerá se as organizações coletivas de trabalhadores atuarem de forma mais efetiva e abrangente no campo da disputa ideológica, aprofundando o debate na sociedade em todos os seus níveis e, de forma hegemônica, conquistar os principais atores com “potencial revolucionário” para transformar essa realidade, os trabalhadores.

Considerações Finais

Ao longo desta pesquisa procuramos demonstrar como o perfil dos “novos” trabalhadores do Setor Elétrico brasileiro, e da maioria dos novos trabalhadores, foi influenciado de forma determinante pelo aprofundamento da manipulação capitalista sobre a sociedade nas últimas décadas. A ação ideológica neoliberal, imposta à sociedade pelo capitalismo, resultou na constituição de uma “nova” cultura que forneceu as bases para o surgimento de um novo estrato social, o qual denominamos de “geração neoliberal”. Também resultou na constituição de uma “nova” morfologia para o mundo do trabalho que impôs “novas” dimensões de precarização da força de trabalho, caracterizadas muito mais por uma precariedade existencial do que salarial.

Os jovens trabalhadores da atualidade se caracterizam pela incorporação no seu modo de ser dos valores disseminados pela cultura neoliberal, especialmente a falsa ideia de que a realização social e pessoal se fundamenta na capacidade de consumo das mercadorias produzidas pelo sistema. O consumismo compulsivo como forma de realização e de conquista do “status social” adotado por esses jovens, desenvolveu neles um comportamento altamente competitivo e individualista, especialmente no ambiente laboral. Como somente a aquisição do dinheiro viabiliza a realização da compra dos bens e serviços, acirrou-se ainda mais a disputa no mercado de trabalho com vistas ao crescimento profissional/salarial, especialmente em empresas flexíveis como a Copel.

Demonstramos ao longo da pesquisa como o uso da tecnologia associado ao método de gestão toyotista, implantado na empresa, se demonstra totalmente alinhado às exigências do ideário neoliberal vigente. Isso influenciou de forma decisiva na constituição do perfil dos operários que adentraram na Copel a partir de 2000 e que se caracterizam pelo culto aos valores neoliberais, tais como: competitividade, individualidade, flexibilidade, empreendedorismo, proatividade, adaptabilidade, polivalência, habilidade no uso das novas tecnologias informacionais, crença no discurso da administração participativa, entre outros.

Essas supostas “qualidades”, presentes no trabalhador da geração neoliberal, moldadas desde a infância pela cultura neoliberal, tornaram-se o principal aspecto valorizado pelas empresas para contratação da força de trabalho. Coube a empresa toyotista o papel de aprofundar e aperfeiçoar essas características. Essa prática impacta negativamente sobre a subjetividade dos novos trabalhadores precarizando sua existência, levando-os a experimentar o permanente estresse, a desesperança, o estranhamento e, por vezes, até o adoecimento físico e/ou psicossocial.

Uma das principais relevâncias dessa pesquisa consiste no fato de que ela buscou desvendar os aspectos mais determinantes da nova morfologia do trabalho, que influenciaram diretamente na constituição do perfil dos novos trabalhadores. Qualquer ação que se proponha a transformar e superar os aspectos negativos da realidade laboral atual passa pela compreensão das novas relações estabelecidas entre capital e trabalho na era neoliberal. É preciso compreender a forma como se dá o processo de precarização existencial ao qual são submetidos esses trabalhadores e o reflexo destrutivo que isso tem para suas personalidades.

Outro aspecto relevante da pesquisa é o fato de que os estudos realizados até o momento em empresas do Setor Elétrico nacional se referiam a empresas privadas ou privatizadas, onde o conflito entre capital e trabalho aparece de forma mais explícita. Diferentemente das pesquisas realizadas anteriormente, o presente estudo de caso teve como laboratório uma empresa “pública”. Apesar de mercadorizada, a Copel está sob controle acionário do governo do Paraná desde sua criação em 1954. No ambiente de uma empresa “pública” o gerente, apesar de também ser um trabalhador, é o representante do capital. Neste sentido o conflito de classes torna-se mais camuflado, mascarado, porém, encontra-se tão presente quanto no ambiente privado, já que esse conflito é inerente ao sistema capitalista.

Constatamos que a constituição de um ambiente desfavorável ao desenvolvimento de uma consciência efetiva de classe efetiva por parte dos trabalhadores da Copel foi facilitada pela reestruturação produtiva toyotista desenvolvida pela empresa. Esse processo foi um dos carros chefes do metamorfoseamento do ambiente laboral das empresas a partir dos anos 90, estando totalmente alinhado com a onda neoliberal vigente no Brasil neste período.

Diferentemente de reestruturações drásticas e radicais sofridas por outras empresas privadas ou privatizadas do Setor Elétrico nacional, como o caso das empresas paulistas, na Copel essa reestruturação se deu de forma mais requintada e fetichezada, porém, com o mesmo resultado danoso para os trabalhadores. Esse processo não ocorreu isoladamente, foi determinado por uma conjuntura de transformações socioeconômicas impostas pelo sistema do capital desencadeadas a partir da crise estrutural do sistema, ocorrida na década de 1970.

A principal resposta do capital à crise foi a mundialização e financeirização econômica. Isso impôs aos governos nacionais e suas empresas um alinhamento com as demandas neoliberais. Países periféricos, como o Brasil, foram obrigados a abrir suas economias ao capital financeiro internacional, privatizar suas empresas estatais, flexibilizar/desregulamentar sua legislação trabalhista, além de impor às empresas públicas e privadas uma profunda reestruturação dos seus processos de produção. Neste sentido, o aprofundamento da manipulação capitalista sobre a sociedade facilitou a assimilação pela maioria das pessoas do ideário neoliberal. Para isso, nas últimas décadas o sistema do capital buscou exercer o domínio não somente dos governos das nações, mas também das estruturas ou instituições sociais capazes de influenciar ideologicamente a sociedade.

Governos, universidades, escolas, igrejas, entidades filantrópicas, meios de comunicação, mídias sociais, empresas, entre outros, foram aparelhados pelo capital a fim de serem utilizados como “correia de transmissão” da ideologia neoliberal. A ação manipulatória, articulada e simultânea disseminada nas diversas esferas da sociabilidade humana, possibilitou ao capital reforçar o fetiche do consumo das mercadorias como ideal de vida e de realização social para a maioria das pessoas. Esse processo visa principalmente dar conta do consumo das mercadorias produzidas em excesso pelo sistema, resultado do grande desenvolvimento das forças produtivas capitalistas. Na atualidade, o consumo tornou-se o *ethos* social da maioria das pessoas. Com a prevalência deste “novo” modo de vida, tornou ainda mais vital a mercadoria “dinheiro” reforçando o comportamento individualista e competitivo entre todos, especialmente no ambiente laboral. Como somente o dinheiro pode realizar o consumo dos bens e serviços na

sociedade capitalista, o trabalho se tornou para o operário a principal forma de obtê-lo. Na “sociedade do consumo” ter o melhor emprego, receber o maior salário implica competir acirradamente com seus pares.

A geração de trabalhadores que adentrou ao mercado de trabalho, a partir da década de 2000, apresenta-se plenamente alinhada aos preceitos neoliberais do consumismo, do individualismo e da competitividade. Desde sua infância esse trabalhador foi submetido culturalmente ao ideário neoliberal nos ambientes sociais ao qual estava inserido. Posteriormente, esse processo de aculturação encontrou na empresa flexível um terreno fértil para seu aprofundamento. Em empresas toyotizadas como a Copel, onde a prática da chamada “administração participativa” consolidou e aprofundou de forma hegemônica a cultura da flexibilidade, o trabalhador é submetido a um processo contínuo de cooptação e adesão ao ideário neoliberal. Num ambiente assim se torna muito mais fácil exercer uma ação manipuladora sobre a força de trabalho, que em muito é facilitada pelo uso da tecnologia e pela utilização de controles dos processos de trabalho cada vez mais rígidos e eficazes, com vistas a aferir continuamente os resultados da produtividade de cada um.

Um dos carros chaves da reestruturação produtiva na Copel foi a criação dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), constituídos por trabalhadores, supervisores e gerentes que tinham como principais objetivos o estudo dos conceitos e práticas da “Qualidade Total”, a criação de formas de melhoria da produtividade e a padronização dos processos de trabalho. As melhores práticas (saber operário) foram consensadas e transformadas em manuais informatizados e/ou *softwares* que foram incorporados ao sistema informacional e se tornaram propriedade exclusiva da empresa. A “gestão participativa” desenvolvida a partir desses grupos possibilita à Copel a constante captura de aspectos da subjetividade dos trabalhadores, especialmente do conhecimento sobre a execução do trabalho. Isso, além de possibilitar o aumento da produtividade do trabalhador, intensifica o controle sobre seu trabalho tornando-o cada vez mais dependente da maquinaria para execução das tarefas, precarizando ainda mais sua existencialidade.

Constitui-se na Copel um ambiente laboral dominado pelo “espírito toyotista”, que diuturnamente busca encantar e cooptar os trabalhadores de modo a criar um falso clima de harmonia entre as classes (capital e trabalho), onde “todos devem fazer parte do mesmo time” e “serem responsáveis igualitariamente pelos destinos da empresa”. Até os termos “trabalhador” e “operário” são substituídos pela designação de “colaborador” pela direção da empresa, com vistas a amenizar os interesses “naturalmente” antagônicos e conflitantes existentes entre patrões e empregados. Assim, o “embate entre as classes” busca dar lugar ao “consentimento”. Com vistas a cooptar mais facilmente os trabalhadores, baratear custos e enfraquecer os sindicatos a empresa também introduziu novas formas de ganhos salariais (participação de lucros, produtividade, prêmios por metas). Apesar da empresa insistir que essas novas formas de remuneração tem o objetivo de premiar os trabalhadores mais produtivos, na prática parece visar muito mais a desmobilização das lutas por melhorias salariais, além de baratear os custos já que esses valores não são incorporados efetivamente aos salários.

Apesar desse quadro de precarização existencial gerado pela reestruturação produtiva da Copel, o convencimento dos trabalhadores para adesão ao ideário toyotista foi tão eficaz que, atualmente, muitos desses operários assumem “voluntariamente” a função de “facilitadores” dos programas desenvolvidos pela empresa, tal qual: o “Anima”, “5S”, “Eletrocidadania”, entre outros. Além disso, vários deles ainda realizam trabalhos voluntários externamente em clubes de serviços, APMF's, entidades sociais, entre outros, reproduzindo os conceitos e práticas toyotistas aprendidos na Copel, tal como: 5 S, controle de estoques, grupos de estudos da qualidade, padronizações, entre outros.

Em empresas submetidas a flexibilização como a Copel, a captura da subjetividade se constitui numa das principais formas de controle ideológico do capital sobre o trabalhador, constituindo-se na busca cotidiana de conquistar as mentes e corações do operariado a fim de criar a falsa ideia de que os objetivos de ambos são os mesmos. O toyotismo parece cumprir com muita eficácia essa função. Se no passado o fordismo buscava apropriar-se do “saber fazer operário” muitas vezes de forma coercitiva, na atualidade o toyotismo aprofunda isso, porém o faz de

forma diferenciada buscando a cooperação “voluntária” da maioria dos trabalhadores. Ao transferir para o Capital o conhecimento do seu trabalho (trabalho vivo) o operário se torna cada vez mais refém do sistema. Atualmente os eletricitistas da Copel dependem totalmente da tecnologia e das padronizações dos processos para execução de suas atividades.

Apesar do incremento tecnológico criar a ideia de “especialização” do trabalhador, pelo fato do mesmo manusear os equipamentos eletroeletrônicos, na prática o que normalmente faz é precarizá-lo ainda mais, na medida em que tende a simplificar o trabalho continuamente, resumindo-o a simples comandos (*enter*) de sistemas informatizados. A perda do conhecimento e a precarização do trabalho dificulta que as novas gerações de trabalhadores compreendam a totalidade que envolve o processo de trabalho ao qual estão inseridos, tornando-os cada vez mais estranhados em relação a ele. Esses trabalhadores tendem a não se enxergar mais no seu trabalho, não se realizando efetivamente nele.

Assim, o ambiente de trabalho na “era neoliberal” se constituiu de um “*lócus* adoecido” que pode isso, induzir mais facilmente o trabalhador ao adoecimento físico e/ou psicossocial. O grupo de trabalhadores pesquisados (eletricistas, técnicos comerciais e eletrotécnicos) representa um retrato fiel da categoria eletricitária da Copel Distribuição e, provavelmente, da maioria dos trabalhadores da nova geração neoliberal. Esses trabalhadores são altamente escolarizados, têm formação normalmente acima da exigida para as funções que exercem e acreditam no “mito” de que o aprimoramento contínuo dos estudos lhes garantirá a “empregabilidade” e o crescimento profissional. A empresa busca alimentar esse fetiche, porém, na prática visa apenas produzir um trabalhador dinâmico, adaptável e capaz de responder às demandas surgidas no cotidiano produtivo da empresa, sem que isso gere nenhum custo adicional. Na medida em que esses trabalhadores altamente escolarizados não alcançam a promoção funcional/salarial almejada tendem a se frustrar, pois percebem que o discurso do incentivo aos estudos como forma de ascensão na carreira profissional não coaduna com a prática empresarial.

Uma das principais formas de aumento da produtividade implementada pela Copel nos últimos anos foi o investimento intenso em tecnologia como forma de

diminuição da força de trabalho contratada. Apesar do aumento progressivo do número de consumidores atendidos, a empresa diminuiu postos de trabalho gerando sobrecarga para muitos trabalhadores, obrigando-os a estender sua jornada de trabalho, inclusive invadindo parte do seu tempo livre. Essa invasão do tempo de lazer pelo tempo de trabalho foi facilitada pelo fornecimento pela empresa aos trabalhadores, de *smartphones* e *tablets* com acesso livre e ilimitado à internet. Na atualidade, o encantamento pelas novas tecnologias e pela navegação na rede envolve a maioria das pessoas que, praticamente, não conseguem mais se desconectar do sistema computacional. Neste sentido o toyotismo soube aproveitar muito bem a seu favor essa característica da sociedade contemporânea. A cessão desses equipamentos com acesso ilimitado à rede que, “aparentemente” seria uma vantagem para trabalhador, viabiliza uma conexão permanente com o trabalho. A postagem de mensagens acerca do trabalho e das metas feitas a todo momento nos grupos de *WhatsApp* criados pela empresa, garante a efetividade disso.

As metas de produtividade e a progressiva diminuição de postos de trabalho impõem aos trabalhadores operacionais a realização de horas extras em praticamente todos os dias, inclusive aos finais de semana, quando estão de “sobreaviso”, totalmente à disposição da empresa. Essa sobrecarga de trabalho tem provocado a diminuição sistemática do tempo livre desses trabalhadores que ficam conectados praticamente 24 horas por dia ao trabalho. Um dos maiores reclames dos trabalhadores operacionais que foram entrevistados foi a diminuição do tempo destinado ao convívio familiar e ao lazer. Segundo eles, isso tem prejudicado o relacionamento entre as famílias e influenciado negativamente a saúde psíquica e física de muitos deles. O estabelecimento de metas cada vez maiores também impacta diretamente na carga de trabalho desses operários. Toda vez que uma meta é superada, ela é elevada para forçar a ampliação da produtividade. Essa é a principal forma utilizada pela empresa toyotista para ampliação dos lucros.

A cobrança contínua pelo aumento da produtividade e o tempo reduzido para execução das tarefas estabelecidas pelos padrões informatizados, impõem um ritmo intenso à atividade laboral desses trabalhadores. Na pesquisa aplicada em 2017 o reclame que apareceu com maior frequência foi em relação à carga de trabalho e à

cobrança pelo atingimento das metas, que pressionam diuturnamente os operários. Além disso, o processo de avaliação do desempenho, que exige sempre mais dos trabalhadores, eleva a tensão entre eles e em relação à gerência. Esse processo provoca o “estresse contínuo”, situação “naturalizada” na empresa, que facilmente pode evoluir para doenças psíquicas como a depressão, síndromes diversas, etc. Apesar de não termos obtido acesso aos dados oficiais sobre os adoecimentos oriundos do trabalho na Copel, observamos no contato com os trabalhadores que diversas doenças físicas, especialmente nos membros superiores, e doenças psíquicas vêm afetando a saúde de parte desses operários. O ambiente de trabalho de empresas flexíveis como a Copel tem se tornado cada vez mais um ambiente adoecido, propício ao desenvolvimento de patologias laborais.

O processo de avaliação de desempenho, “Nossa Energia”, além de assediar moralmente os trabalhadores ainda dificulta em muito o desenvolvimento da solidariedade entre os trabalhadores da classe. A busca pelo alcance das metas de produtividade, da melhor nota na avaliação, da “promoção salarial/funcional”, divide os operários e obriga-os a intensificar o comportamento individualista e competitivo. Isso praticamente inviabiliza o desenvolvimento de uma efetiva consciência de classe entre eles. Mas, mesmo atingindo as metas de produção a maioria desses trabalhadores não é enquadrada como “alto desempenho” e não recebe nenhuma premiação funcional ou salarial. Isso porque, normalmente são poucos os recursos disponibilizados pela empresa aos gerentes para tal premiação.

A solução adotada pelos gerentes para resolver o problema da impossibilidade de enquadramento no alto desempenho dos trabalhadores que atingem a meta estabelecida consiste em culpabilizar os operários avaliados por eventuais erros cometidos ao longo do ano, mesmo que insignificantes do ponto de vista da produção. Com isso, podem retirar “pontos” do trabalhador e inviabilizar seu enquadramento no seleto grupo dos “premiados”. O estresse e a frustração provocados pela avaliação de desempenho ficaram evidentes em vários dos depoimentos colhidos. Neste sentido, o trabalho tem se tornado para muitos um sinônimo de sofrimento, de adoecimento e não de realização pessoal. Atualmente, o desenvolvimento de patologias laborais também pode ser entendido como uma

manifestação de estranhamento do trabalhador em relação ao seu trabalho. Na prática, a avaliação de desempenho nas empresas flexíveis se reveste muito mais numa ferramenta de penalização do que de valorização do trabalhador.

Vimos também como a intensificação da terceirização contribuiu em muito para a precarização do ambiente laboral dos eletricitários na Copel, na medida em que vem aprofundando a competição entre os trabalhadores próprios e terceirizados. O medo do desemprego associado ao discurso empresarial, que ameaça constantemente a substituição da força de trabalho própria pela terceirizada, faz com que a maioria dos trabalhadores próprios vejam os terceiros como concorrentes, como uma ameaça aos seus empregos. Neste sentido, o desenvolvimento de uma consciência de classe efetiva entre esses trabalhadores se torna muito difícil. O discurso da busca pela empregabilidade através da superação constante das metas, utiliza como principal ferramenta a comparação entre esses operários. Isso se tornou um eficaz instrumento de pressão que faz aumentar a concorrência entre os trabalhadores, ampliando o sobretrabalho e a produtividade.

Apesar da sua importância no processo produtivo, os trabalhadores terceirizados se tornam praticamente “invisíveis” aos olhos dos trabalhadores próprios e dos sindicatos que não são capazes de estabelecer uma interlocução direta com eles. A precarização dessa modalidade de trabalhadores é ainda mais intensificada pela exploração das empresas terceirizadas às quais estão vinculados, na medida em que estas pagam salários muito menores e oferecem muito menos benefícios sociais que aqueles recebidos pelos trabalhadores próprios. Apesar de comporem a mesma classe e executarem o mesmo trabalho, inclusive normalmente em condições piores, observa-se a existência de um fosso social entre essas duas modalidades de trabalhadores, próprios e terceirizados.

Verificamos também que a maioria dos operários pertencentes à geração neoliberal se demonstra arredia em relação ao trabalho desenvolvido pelos sindicatos e não vê estas instituições como ferramentas adequadas para luta por seus direitos. Em contrapartida, as entidades sindicais também não têm consciência da profundidade da metamorfose ocorrida no mundo do trabalho e as consequências disso para os trabalhadores. Em nenhum momento os sindicatos acompanharam as

transformações desenvolvidas no ambiente de trabalho da empresa ao longo das últimas três décadas, talvez por essa razão continuam centrando suas lutas apenas no aspecto econômico. Não percebem como as alterações no metabolismo do trabalho têm afetado diretamente a saúde física e psicossocial de grande parte dos trabalhadores, criando novas demandas reivindicatórias. O distanciamento dos sindicatos em relação a esses trabalhadores é agravado pela competição e pelo individualismo. Num ambiente assim, onde se tem dificuldade em desenvolver uma visão coletiva daquilo que é comum e interessa a todos, torna-se difícil desenvolver a solidariedade e uma efetiva consciência de classe. Na atualidade os sindicatos apresentam-se como instituições anacrônicas, fora do tempo e do lugar.

Ao término dessa pesquisa, concluímos que o perfil da nova geração de trabalhadores eletricitários, a geração neoliberal, foi influenciado desde a infância pelo discurso neoliberal desenvolvido nos diversos ambientes sociais nos quais estavam inseridos (escola, televisão, igreja, família). Foram bombardeados desde muito cedo pela ideologia neoliberalizante, fundada no individualismo, na competitividade e no consumismo exacerbado das mercadorias. Assim, os valores neoliberais tais como: concorrência, habilidade, iniciativa, criatividade, proatividade, flexibilidade, produtividade, competências, empregabilidade, metas, entre outros, foram incorporados culturalmente por esses jovens como seus valores de vida. Coube a empresa toyotista aprofundar ainda mais essa cultura e o comportamento neoliberal desses trabalhadores. Esses jovens operários têm uma profunda dificuldade de vivenciar a solidariedade de classe, na medida que a busca pela ascensão profissional e salarial com vistas a realização do consumo, leva-os a competitividade e individualidade desmedidas.

Como a realização do consumo da maioria deles por vezes esbarra nos baixos salários praticados no mercado, tendem a experimentar a “desesperança”, a falta de perspectiva, o sofrimento, o adoecimento e a precarização existencial. Esse processo também é aprofundado pela “captura” de aspectos da subjetividade desses trabalhadores, realizadas diariamente pela prática da “administração participativa” e incrementada pelo uso da tecnologia e dos novos mecanismos de controle e gestão da produção. A precarização existencial e salarial desses jovens trabalhadores é tão

intensa que provoca reverberações nas suas vidas pessoais, afetando negativamente tanto sua saúde física como a mental. Isso é um dos principais resultados para os operários do ambiente laboral adoecido produzido pelo novo metabolismo do capital, constituído nas últimas décadas por meio do aprofundamento da manipulação capitalista sobre os trabalhadores.

Ao mesmo tempo em que esses jovens operários se caracterizam pela especialização, flexibilidade, polivalência, habilidade no manuseio da tecnologia e na adaptação às necessidades da empresa toyotizada, contraditoriamente, encontram-se precarizados e intensamente subsumidos à maquinaria. O trabalho, apesar de envolto pela tecnologia é cada vez mais simplificado e precarizado, tornando-se estranho aos trabalhadores que continuamente se desumanizam, se desefetivam enquanto seres sociais. São trabalhadores que têm como ideal de vida o modo de “ser” aburguesado baseado no consumo exacerbado das mercadorias, que jamais se realiza na sua plenitude. Este ambiente laboral doente absorve a maioria das energias físicas e psíquicas do trabalhador e tende a levá-lo à frustração com o trabalho, ao sofrimento e, por vezes, ao adoecimento precoce.

Assim, o desafio atual imposto a esses trabalhadores é homérico e consiste primeiramente na busca pelo entendimento da nova morfologia do mundo do trabalho, especialmente como se dá a ação ideológica manipuladora do capital. A partir disso, criar as condições de enfrentamento dessa realidade, que passa necessariamente pelo debate e pela disputa ideológica junto à sociedade. Pensar um modelo societário para “além do capital” implica primeiramente em resgatar os laços de solidariedade entre os trabalhadores, transformando-os em um mecanismo da construção de uma “consciência de classe efetiva”. Uma transformação social estrutural somente será possível a partir da compreensão dessa realidade por parte dos trabalhadores, de modo que isso permita levá-los ao desenvolvimento de ações que ultrapassem as formas superadas de lutas, atualmente desenvolvidas pelos sindicatos. A construção de novas ferramentas de luta que efetivem uma verdadeira revolução social, porém, não será possível sem o desenvolvimento pleno de uma “consciência de classe efetiva” por parte das novas gerações de trabalhadores.

Referências Bibliográficas

ALCÂNTARA, N. **Lukács: Ontologia e Alienação**. Instituto Lukács, São Paulo, 2014.

ALVES, G. **Trabalho e Mundialização do Capital: A Nova Degradação do Trabalho na Era da Globalização**. Londrina: Editora Praxis, 2ª. Edição, 1999.

ALVES, G. **O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Editora Boitempo, 2000.

ALVES, G. **Trabalho e Sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “Década Neo Liberal” (1900-2000)**. Revista de Sociologia Política, UFPR, 19, p.71-94. Nov.2002.

ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade: Ensaios sobre o metabolismo social da reestruturação produtiva do capital**. Tese de Livre Docência – UNESP, 2007.

ALVES, G. **A Condição de Proletariado: A Precaridade do Trabalho no Capitalismo Global**. Ed. Praxis, Bauru, 2009.

ALVES, G. **Lukács e o Século XXI: trabalho, estranhamento e Capitalismo Manipulatório**. Ed. Praxis, Londrina - Pr, 2010.

ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. Ed. Boitempo, São Paulo, 2011.

ALVES, G. **Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaios de Sociologia do Trabalho**. Ed. Praxis, Bauru, 2013a.

ALVES, G. **Crise estrutural do capital, maquinafatura e precarização do trabalho – a questão social no século XXI**. Textos & Contextos (Porto Alegre), v.12, n2, p. 235 – 248, jul/dez 2013b.

ALVES, G. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo: Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil**. Ed. Praxis, Bauru, 2014.

ALVES, G. **A Tragédia de Prometeu: A degradação da pessoa humana-que-trabalha na era do capitalismo manipulatório**. Bauru, Canal 6, 2016.

ALVES, G. **O Duplo Negativo do Capital: Ensaio sobre a Crise do Capitalismo Global**. Ed. Praxis, Bauru, 2018a.

ALVES, G. **A Nova Precariedade Salarial e o Sociometabolismo no Século XXI**. In: **Precariedade do Trabalho e Saúde Mental: O Brasil da Era Neoliberal**. Ed. Praxis, Bauru, 2018b.

ALVES, G.; CORSI, F. L. **Dossiê "Globalização"**. Revista de Sociologia Política, UFPR, 19, p.7-10. Nov.2002. 27/11/2005.

AMORIM, H. **André Gorz e seus críticos**. Org. J. P. Silva e I. J. Rodrigues, Ed. Annablume, 2006.

ANEEL, **Agência Nacional de Energia Elétrica**. Biblioteca Virtual. In: www.aneel.gov.br. 09/11/2005.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez Editora – Unicamp, 1995.

ANTUNES, R. (org.) **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**. 3ª. São Paulo: Editora Boitempo, 1999.

ANTUNES, R. **As Dimensões da Crise no Mundo do Trabalho**. In: <http://www.oohodahistoria.ufba.br/04antune.html>. 15/12/2005.

ANTUNES, R. **O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. 1ª. Edição, São Paulo, Editora Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. **A Sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Revista Serviço Social & Sociedade. Jul/set 2015.

ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. Ed. Boitempo, São Paulo, 2018.

ARAUJO, A. M. C. **Globalização e Trabalho: uma resenha da literatura**. BIB 52, 2001. 2º. Semestre.

AREOSA, J. **A Sublimação, entre Sofrimento e Prazer no Trabalho**. Comentário do artigo: Revista Portuguesa de Psicanálise 33, 2013.

BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o desenvolvimento mundial 1997 – O Estado**. R. J., Fundação Getúlio Vargas, 1997.

BARBOSA, E. R. N. **Privatização do Setor Elétrico: discussões preliminares**. Art. do VI Congresso Intern. Del CLAD. In: <http://www.clad.org.ve/anales6/barboeli.html>. 15/12/2005.

BATISTA, R. L. **Impactos da História**. Londrina: Praxis, 2005.

BATISTA, R. L. **A Ideologia da Nova Educação Profissional no Contexto da Reestruturação Produtiva**. Ed. Cultura Acadêmica, São Paulo, 2011.

BELLUZZO, L. G. M. **O declínio de Bretton Woods e a emergência dos mercados globalizados**. V. 4, nº 1, Economia e Sociedade, PPEC, UNICAMP, 1995.

BERNARDO, J. **Transnacionalização do Capital e fragmentação dos trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?** Ed. Boitempo, S.P., 2000.

BIANCHETTI, L. As novas Tecnologias do Espaço-Tempo do Saber Tácito dos Trabalhadores. In: **Quando Estar Liberto da Necessidade do Emprego é um Tormento**. 1ª. Ed. Petrópolis, Vozes, 1999.

BIONDI, A. **O Brasil Privatizado: Um balanço do desmonte do Estado**. 1ª. Edição, São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 1999.

BIHR, A. **Da Grande Noite à Alternativa: O movimento Operário Europeu em Crise**. p. 69-82. São Paulo. Editora Boitempo, 1ª ed., 1998.

BOURDIEU, P.; WACQUANT, L. **A nova bíblia do Tio Sam**. Fórum Social Mundial, mar/2001.

BRAGA, R. **O trabalho na trama das redes: para uma crítica do capitalismo cognitivo**. EPTIC – Revista de Economia Política da las Tecnologias de la Información y Comunicación. www.eptic.com.br – vol. VI, n.3, Sep. – Dec. 2004.

BRAGA, R. **Por Uma sociologia da condição proletária contemporânea**. 30º. Encontro Anual da ANPOCS, out. 2006ª.

BRAGA, R. **Uma sociologia da condição proletária contemporânea**. Revista Tempo Social, jun. 2006b, v. 18, nº. 1.

BRANT, L. C.; GOMEZ, C. M. **A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho**. Ciência & Saúde Coletiva, RJ, v.9 n.1. p.213-223, 2004. In: www.scielo.br/pdf/csc/v9n1/19838.pdf.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 1981.

CAMPOS, V. F. **TQC: Controle da Qualidade Total (no estilo japonês)**. Fundação Christiano Ottoni – UFMG. Rio de Janeiro: Bloch, 1992.

CARCANHOLO, R. **Capital: essência e aparência**. Ed. Expressão Popular, SP, 2013.

CASULO, A. C. O Brasil e a Nova Ordem Neoliberal: impactos na saúde mental da classe trabalhadora. In: **Precariedade do Trabalho e Saúde Mental: O Brasil da Era Neoliberal**. Ed. Praxis, Bauru, 2018.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. Ed. Paz e Terra, SP, 1999.

CASTEL, R. **As Metamorfoses do Trabalho**. In: **Globalização o fato ou mito**. Org. Fiori, J. L., Skinner, M., Noronha, J. C. Rio de Janeiro, Editora EdUERJ, 1998.

CASTRO, N. J. **Avanços na Reestruturação do Setor de Energia Elétrica**. R. J., Art. IE-URFG, 2003. In: www.provedor.nuca.ie.ufrj.br/eletrobras/artigos/castro6.htm.

CASULO, A. C.; SILVEIRA, C.; ALVES, G.; VASQUEZ, P. (org). **Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da era neoliberal**. Projeto Editorial Práxis, Bauru, 2018.

CAVALCANTE, S.; WOLFF, S. O mundo virtual e reificado das Telecomunicações: o caso Sercontel. In: **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. Org. Ricardo Antunes, Editora Boitempo, S. Paulo, 2006.

CAVALCANTE, S.; WOLFF, S. **Os gerentes na empresa neoliberal e a crise das “classes médias”**. Art. Apresentado no 32º Encontro Anual da ANPOCS - 2009. In: <https://anpocs.com/index.php/papers-32-encontro/gt-27/gt24-15/2531-saviocavalcanti-os-gerentes/file>.

CENTRO DA MEMÓRIA DA ELETRICIDADE NO BRASIL. **Panorama do setor de energia elétrica no Brasil**. Rio de Janeiro: Eletrobrás, 1998. In: http://www.eletrobras.gov.br/EM_Biblioteca/biblioteca_setor.asp. 10/11/2005.

CHAUÍ, M. **Convite à Filosofia**. Ed. Ática, São Paulo, 2000.

CHESNAIS, F. **A mundialização do Capital**. São Paulo: Editora Xamã, 1996.

COPEL - **Apostila Gerenciamento da Rotina** - Escritório da Qualidade e Produtividade, 1993.

COPEL – **Informativos Trimestrais: 1997 a 2009**.

COPEL – **Relatórios Gerenciais: 2001**.

COPEL – **Relatório Gerencial Anual de Gestão e Sustentabilidade: 2008**.

COPEL – **Relatórios Gerenciais: 2014**.

COPEL – **Relatório da Administração e Demonstrações Financeiras – 2016**.

CORSI, L. F. **Crise do Capitalismo Global no Mundo e no Brasil**. Bauru, SP. Editora Canal6, 2013.

COSTA, G. M. **Lukács e a ideologia como categoria ontológica da vida social**. Revista Urutágua no. 09, Maringá, 2006.

COSTA, G. M. **Indivíduo e Sociedade: sobre a teoria da personalidade em Georg Lukács**. 2ª. Edição, Instituto Lukács, São Paulo, 2012.

COSTA, L. R. **A Crise do Fordismo e o Embate entre Qualificação e Competência: conceitos que se excluem ou que se completam?**. (art.) Revista Política & Trabalho, no. 26, abril, 2007, p. 127-142.

DANTAS, M. **Informação e Globalização na Era do Conhecimento**. URFJ IE – Instituto de Economia. Campos, R.J., 1999.

DANTAS, M. **Informação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo**. Revista Lua Nova, nº. 60, 2003.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Ed. Boitempo, S.P., 2016.

DEJOURS, C. A. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Editora Cortez, 5ª. Edição, São Paulo, 1998.

DEJOURS, C. A. Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager? In: **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Org. Katia Barbosa Macedo – Goiânia: Ed. da PUC, 2016.

DEL ROIO, M.; SILVA, E. C. **A crise do mundo do trabalho e a atualidade de Gramsci**. Novos Rumos, São Paulo, v. 39, n. 39, p. 22-35, 2003.

DEL ROIO, M. **A mundialização imperialista**. Lutas Sociais, São Paulo, v. 11/12, p. 36-46, 2004.

DEL ROIO, M. **O Estado da globalização**. ALVES, Coordenador Giovanni; HENRIQUES, Coordenador Luís Sérgio, Site Gramsci, p.42, 1999.

DIEESE - **Perfil ocupacional dos empregados do setor de energia elétrica no Brasil: 1998/2004**. Estudos e Pesquisas – ano 3 / nº 28 – dezembro de 2006.

DIEESE - **As Tarifas de Energia no Brasil: sistemática de correção e evolução dos valores**. Nota técnica – Nº 58, dez 2007.

DIEESE - **As tarifas de energia no Brasil: sistemática de correção e evolução dos valores**. Nota Técnica – nº 58 – dezembro de 2007.

DIEESE - **Boletim do Setor Elétrico. Julho de 2013**.

DOOB, M.H. **A Evolução do Capitalismo**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

FAYET, L. A. **Reflexões sobre a Privatização da Copel**. In: <http://www.fayet.com.br/2001privatizacao.htm>. 25/11/2005.

FERREIRA, V. C.; ARAÚJO, A. M. C. Desemprego e Imagens de Gênero: a experiência de estar sem trabalho entre homens e mulheres da categoria metalúrgica. In: **Trabalho, Trajetórias e Identidades: qualificação, deslocamento e crises**. Ed. Annablume, São Paulo, 2015.

FIORI, J. L. O Poder Global. In: **O Poder Americano**. Ed. Vozes, Petrópolis, 2004.

FIORI, J. L. **Estado de Bem-Estar Social: Padrões e Crises**. IEA – USP, 2013.

FIORI, J. L.; LOURENÇO, M. S.; NORONHA, J. C. **Globalização: o fato ou mito**. Ed. EdUERJ, Rio de Janeiro, 1998.

FIRJAM. **Atualidades do Setor Elétrico Nacional**. GASE - Grupo de Acompanhamento do Setor Elétrico, Rio de Janeiro, 2003.

FNU – **Boletim da Federação Nacional dos Urbanitários** (2010).

FONTES, V. **Capitalismo, Exclusões e Inclusão Forçada**. (art.) Revista Tempo, Rio de Janeiro, vol.2, no. 3, 1996, p.34-58.

GARCIA, D. M. F. **Juventude em tempo de incertezas: enfrentando desafios na educação e no trabalho**. Cadernos do CERU, série 2, nº 14, 2003.

GASPAR, R. C. **A trajetória da economia mundial: da recuperação do pós-guerra aos desafios contemporâneos**. Cader. Metop., São Paulo, v. 17, n.33, p. 265-296, maio/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/2236-9996.2015-3312>.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. (trad. Storniolo, I.) S. Paulo, Editora Ideias e Letras, 2007.

GOMES, A. A. C. **Reestruturação das Indústrias de Rede: Uma Avaliação do Setor Elétrico Brasileiro**. Biblioteca depositária Central da Universidade Federal de Santa Catarina- CAPES, 1998.

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo: na civilização do automóvel**. Ed. Boitempo, S. Paulo, 1999.

GRAMSCI, A. **Americanismo e Fordismo**. Obras escolhidas, tradução de Manuel Cruz, São Paulo: Martins Fontes, 1º edição, 1978.

GRAMSCI, A. **Concepção Dialética da História**. 5º Edição – Tradução Carlos Nelson Coutinho, Ed. Civilização Bras, R. Janeiro, 1984.

GROPPO, L. A. **Dialética das juventudes modernas e contemporâneas**. Revista de Educação do Cogeime. Ano 13, nº 25, dez/2004.

HARVEY, D. **Condição Pós Moderna**. Ed. Loyola, S.P., 1993.

HARVEY, D. **O Novo Imperialismo**. Ed. Loyola, 1ª. edição, S.P., 2004.

HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. Ed. Cortez, S.P., 1994.

HELOANI, R., BARRETO, M. **Assédio Moral: Gestão por Humilhação**. Ed. Porto Editorial Juruá, Curitiba – Pr, 2018.

HUWS, U. **Fixo, volátil, ou dividido: O trabalho, a identidade e a divisão espacial do trabalho no séc. XXI**. Rev. eletrônica Pegada, v. 7, nº 2, nov. 2006.

HUWS, U. **The new gold rush: the new multinationals and the commodification of public sector work**. In: Work organization, labour & globalization, v. 2, no. 2, Autumn, 2008.

IANNI, O. **A Sociedade Global**. Editora Civilização Brasileira, 2ª ed. p 53-68. Rio de janeiro, 1992.

ISP BRASIL. **A Privatização dos Serviços Públicos no Brasil**. Publicação da Internacional de Serviços Públicos no Brasil (ISP). São Paulo, 2006. www.ispbrasil.org.br/dentro/imagens/privatizacao20dos%20servicos%20publicos.pdf.

Jornal Gazeta do Povo – 03/05/2017.

KEYNES, M. J. **Inflação e Deflação**. In: Os pensadores. São Paulo, Ed. Abril Cultural, 1978.

KUMAR, K. **Da Sociedade Pós-industrial a Pós-Moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Ed. Jorge Zahar, R.J., 1997.

LAZZARATO, M.; NEGRI, A. **Trabalho Imaterial: forma de vida e produção da subjetividade**. Ed. DP&A, 2001.

LEITE, M. P.; SILVA, R. A. **A Sociologia do Trabalho diante da Reestruturação Produtiva: Uma Discussão Teórica**. BIB 42, 1996, 2º. Semestre.

LEME, A. A. **A Reestruturação do Setor Elétrico Brasileiro: Uma abordagem sociológica acerca da privatização**. Biblioteca depositária Comunitária UFSC – CAPES, 2003.

LINHART, D. **A Desmedida do Capital**. Ed. Boitempo, S.P., 2007.

LORENZO, H. C. **O setor de Energia Elétrica no Estado de São Paulo: 1900-1989**. UNICAMP, 1987.

LORENZO, H. C. **O Setor Elétrico Brasileiro: reavaliando o passado e discutindo o futuro**. <http://www.elektrobras.gov.br/IN/setoreletrico.asp>. 20/11/2005.

LUCENA, C. **Von Hayek e o conhecimento tácito: uma análise das suas contradições**. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, número especial, p. 31-50, Ago/ 2010.

LUKÁCS, G. **História e Consciência de Classe**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social II**. Ed. Boitempo, S.P., 2013.

MACHADO, J. A. S. **Trabalho, Economia e Tecnologia: Novas Perspectivas para a Sociedade Global** - São Paulo: Tendenz; Bauru: Praxis, 2003. 2a. Ed.

MACIEL, M. L. **Ciência, Tecnologia e Inovação: A relação entre conhecimento e desenvolvimento**. BIB 54, 2002. 2º. Semestre.

MARCELINO, P. R. P. **Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. Tese de doutorado da Universidade Estadual de Campinas – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas, 2008.

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. O. **Saúde e capacidade para o trabalho de eletricitários do Estado de São Paulo**. Ed. BPDÍ – USP, Ciência & Saúde Coletiva, v. 13, n.3, p 1061-1073, 2008.

MARTINS, L. L. P. **Síndrome do Burnout: novos desafios para gestão de funcionários do sistema elétrico**. Foz do Iguaçu – PR, Art. Pub. CONTEC – 2016.

MARX, K. **Contribuição à crítica da economia política**. In: Prefácio de 1859, trad. Florestan Fernandes, São Paulo, Editora Expressão Popular, 2008.

MARX, K. **Crítica da filosofia do direito de Hegel**. Trad. Rubens Enderle e Leonardo de Deus. São Paulo: Editora Boitempo, 2010.

MARX, K. **O Capital: crítica a economia política: Livro I: o processo de produção do capital**. Editora Boitempo, São Paulo, 2013.

MARX, K. **O 18 Brumário e Cartas a Kugelmann**. Ed. Paz e Terra, S.P., 1997.

MARX, K. **Manuscritos econômicos e filosóficos de 1844**. In: Marx/Engels: história. S. Paulo, Ática, 1989. (Coleção Grandes Cientistas Sociais).

MARX, K. **Manuscritos econômicos e filosóficos / Karl Marx**; trad. Jesus Ranieri, São Paulo, Boitempo, 2010.

MATHIS, A. A.; NASCIMENTO, M. A. C.; GOMES, V. L. B. **Programa de renda mínima e o debate sobre necessidades na tradição marxista**. Revista “Ser Social”, Brasília, v. 12, nº 27, p. 8-32, jul/dez 2010.

MORIGUCHI, C. S. **Sintomas musculoesqueléticos em eletricitistas de rede de distribuição de energia**. Art. Revista Brasileira de Fisioterapia, São Carlos, 2008.

NOGUEIRA, V. A. **Reestruturação do Setor Elétrico: um estudo qualitativo das condições de trabalho e saúde dos eletricitários frente a privatização da CERJ**. Tese de mestrado – Fund. Osvaldo Cruz, Esc. Nacional de Saúde Pública, 1999. In: http://portaldeseres.cict.fiocruz.br/transf.php?script=thes_chap&id=00002405&lng=pt&nr=iso.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Empresa Multinacionais no Setor de Energia Elétrica Brasileiro: Duke, Tractebel, EDF e AES**. S. P., DEZ. 2007.

OLIVEIRA, E. **Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência**. 1ª. Edição, São Paulo, Editora Expressão Popular, 2004.

OLIVEIRA, D. **Urbanização e industrialização no Paraná**. Curitiba: SEED, 2001.

OLIVEIRA, F. **Os direitos do antivalor: a economia política da hegemonia imperfeita**. Ed. Vozes, Petrópolis – RJ, 1998.

OLIVEIRA, F. **O surgimento do antivalor: capital, força de trabalho e fundo público**. Novos Estudos CEBRAP, n. 22 – RJ, Out. 1988.

OSADA, T. **Housekeeping, 5S's: seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke**. São Paulo: Instituto IMAM, 1992.

PEREIRA, L. C. B. **A Reforma do Estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle**. Cadernos MARE de reforma do estado – Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, Brasília, 1997.

PEREIRA, J. M. D. **Uma breve história do desenvolvimentismo no Brasil**. Cadernos do DESENVOLVIMENTO, R. Janeiro, v.6, nº 9, p. 121-141, dez 2011.

PINTO, A. P. **Eficiência Técnica e Crescimento da Produtividade no Setor Elétrico Brasileiro: Evidência Empírica do Período 1997/1999**. Biblioteca depositária Central da UFMG. CAPES, 2000.

PRAUN, L. **Reestruturação Produtiva, Saúde e Degradação do Trabalho**. Ed. Papel Social, Campinas – SP, 2016.

RABELO, L. C.; CASTRO, M. L.; SILVA, J. M. A. **Dublês do setor elétrico: Reflexões sobre a identidade e trabalho terceirizado**. Art. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, UFMG, 2016.

RAMONET, I. **O pensamento Único e os Regimes Globalitários. In: Globalização: o fato e o mito.** Org. Fiori, J. L., Skinner, M., Noronha, J. C. Rio de Janeiro, Editora EdUERJ, 1999.

RONDINA, R. **Sufrimento no trabalho na visão de Dejours.** Revista Científica Eletrônica de Psicologia, FASU/FAEF, ano IV, número 7, Nov. 2006.

ROSA, L. P. **A Reforma do Setor elétrico no Brasil e no mundo: uma visão crítica.** R. Janeiro, Relume Dumará, 1998.

ROSA, L. P. **Participação Privada na Expansão do Setor Elétrico ou Venda de Empresas Públicas.** COPPE/URFG, 2003. 2ª edição.

SANTOS, A. O. **Trabalho e Globalização: A crise do Sindicalismo Propositivo.** Ed. Práxis, 2001.

SANTOS, A. **Dicionário Sindical e do Trabalho.** Londrina, Editora Eduel, 2014.

SANTOS, C. A. **A “comodificação” de uma empresa pública: o caso da Companhia Paranaense de Energia – COPEL.** Dissertação de Mestrado UEL, Londrina, 2009.

SANTOS JUNIOR, S.; FREITAS, H.; LUCIANO, E. M. **Dificuldades para o uso da tecnologia da informação.** Art. publicado na RAE Eletrônica – Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração. www.rae.com.br/eletronica , jul/dez 2004.

SATOSHI, K. **Japão: a outra face do milagre.** Ed. Brasiliense, S.P., 1985.

SENNETT, R. **A Cultura do Novo Capitalismo.** Ed. Record, R.J, 2006.

SILVA, D. E. **Neopentecostalismo, dinheiro, dádiva e representação social do divino.** Revista INTERAÇÕES - Cultura e Comunidade, v. 3, n. 3, 2008.

SILVER, B. J. **Forças do Trabalho: Movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870.** Ed. Boitempo, S.P., 2005.

TAVARES, M. C. **Acumulação de Capital e Industrialização no Brasil.** Campinas, Editora Unicamp, 1986.

VIEIRA, A.; GARCIA, F.C. **Gestão do conhecimento e das competências gerenciais: um estudo de caso da indústria automobilística.** Art. publicado na RAE Eletrônica – Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração. www.rae.com.br/eletronica , jan/jun 2004.

VIEIRA, J. P. **Energia Elétrica como antimercadoria e sua metamorfose no Brasil: a reestruturação do setor e as revisões tarifárias.** São Paulo: Tese de Doutorado pela USP, 2005.

VIEIRA, J. P. **Antivalor: um estudo da energia elétrica: construída como antimercadoria e reformada pelo mercado nos anos 1990.** São Paulo: Paz e Terra, 2007.

WOLFF, S. **O espectro da reificação em uma empresa de telecomunicações: o processo de trabalho sob os novos parâmetros gerenciais e tecnológicos.** Tese de Doutorado – Universidade Estadual de Campinas UNICAMP, 2004.

WOLFF, S. **Percepção e Vivência Operária sob os Novos Parâmetros Gerenciais e Tecnológicos: o caso de uma empresa de telecomunicações.** XIII Congresso Brasileiro de Sociologia. Recife - PE, 2007.

WOLFF, S. **Informatização do trabalho e reificação: uma análise à luz dos programas de qualidade total.** Universidade Estadual de Campinas UNICAMP, 2005.

ZUBOFF, S. **Automatizar/informatizar: as duas faces da tecnologia inteligente.** Art. publicado na RAE Eletrônica – Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração. www.rae.com.br/eletronica , nov/dez 1994.