

APRESENTAÇÃO

A relação do homem com o trabalho é a principal questão que norteia o desenvolvimento da presente pesquisa.

Até chegar a essa questão percorremos alguns caminhos distintos. Especificamente, a primeira inquietação que nos provocou ao adentrarmos no processo de pesquisa se situava no conflito clássico da relação capital-trabalho. Acostumados com o campo de administração de empresas, principalmente com os estudos de teoria organizacional, nos perguntávamos: quais seriam as estratégias de controle, por meio de algumas práticas de gestão, como por exemplo, a cultura organizacional, que as organizações empresariais desenvolvem para atenuar os conflitos da relação capital-trabalho?

Tivemos um primeiro encontro com a literatura crítica da teoria organizacional para pensarmos a respeito dessa inquietação. Vimos que essa literatura afirma que os mecanismos de controle, ao passar do tempo, vão se tornando cada vez mais sofisticados. Isso para auxiliar as organizações na busca de meios para atenuar os conflitos das relações de produção capitalistas e, conseqüentemente, permitir que as mesmas continuem com seus ciclos de acumulação. Em certo sentido, a presente literatura afirma que as práticas de controle mudam, as políticas de gestão se tornam mais “humanizadas”, mas o objetivo é sempre o mesmo, ou seja, intensificar o controle do trabalhador no ambiente de trabalho.

Ao continuar explorando essa literatura vimos dessa forma que, o que estava em jogo era um conjunto de técnicas articuladas pelas organizações para garantir a manutenção de uma determinada situação de exploração.

Nesse primeiro encontro, observamos que o discurso recorrente nessa literatura também tentava interpretar o comportamento do trabalhador, afirmando que este se comportava de algumas maneiras neste processo: aceitando a situação instituída; desenvolvendo estratégias para se opor ou burlar o sistema ou; tomando algumas medidas drásticas como o pedido de desligamento da empresa.

Vimos também, na leitura deste referencial, que vários são os malefícios para a saúde, os aspectos sociais e familiares etc. do trabalhador, desses controles cada

vez mais sofisticados e das inúmeras pressões que o mesmo sofre na sua atividade de trabalho.

Dessa forma, a primeira constatação que tivemos ao realizarmos esta leitura foi: há por parte das empresas uma constante atitude ativa nos processos concernentes ao conflito capital-trabalho e por parte dos trabalhadores apenas ações reativas.

Não satisfeitos com essa constatação e muito gratos com as indicações proporcionadas por essa literatura, decidimos buscar em outros campos do conhecimento uma orientação que nos proporcionasse inverter este pensamento, conferindo aos trabalhadores outros papéis nesse processo. Ou seja, resolvemos procurar referências que nos proporcionassem fazer uma análise dos conflitos pertinentes a relação capital-trabalho sob outra ótica. Assim, nossa segunda inquietação foi: o que é produzido pelos trabalhadores nas relações sociais de produção além de mercadorias, que nos permite conferir aos mesmos um caráter ativo e não reativo nos processos que constituem a relação capital-trabalho?

Começamos a adentrar no campo que relaciona o trabalho com a produção de subjetividades. O primeiro autor que buscamos para que pudéssemos trabalhar essa outra inquietação e que passou a basear o delineamento de nossa pesquisa, foi o filósofo Michel Foucault.

Para esse autor, ao pensarmos no fenômeno das relações de produção capitalistas podemos argumentar que nos processos pertinentes a este está em jogo muito mais do que apenas a produção de bens. Há também produção de sujeitos. Assim, o sucesso deste empreendimento perpassa pela construção de um sujeito que esteja amplamente conectado com as demandas sociais por habilidades exigidas pelo mesmo em um dado período histórico.

Ao trabalharmos com essa perspectiva começamos a assumir uma outra postura para analisar as práticas de gestão desenvolvidas pelas organizações empresariais ao longo do tempo. Passamos a analisá-las como tentativas por parte das empresas para produzir um tipo de sujeito. Assim, passamos a pensar as diversas formas desenvolvidas pelas organizações para organizar e gerir o trabalho como tentativas de afirmar modos de existência na atividade de trabalho. Modos que de forma

alguma são estáticos, pois se redesenham a qualquer tentativa de afrontamento a ordem estabelecida. Assim, passamos a observar que as práticas de organização e gestão do trabalho vão se transformando, de modo que os modelos de hoje se tornam muito mais sutis do que anteriormente. O que também é muito relevante nessa análise é que temos condições de ver as constantes modificações dessas práticas como aprimoramentos que foram feitos, dentre outras razões, devido às resistências¹ dos trabalhadores a estas tentativas de enquadramento. Assim, começamos a construir um referencial que afirma que os trabalhadores não são passivos.

Com isso pensamos em procurar nesses movimentos de resistência os indicativos para trabalharmos nossa segunda inquietação. Pensamos em analisar esses movimentos de resistência como os fatores principais nessa nossa busca de discutir os papéis ativos dos trabalhadores nos conflitos da relação capital-trabalho. Porém, tínhamos outra limitação, pois boa parte das colocações presentes na literatura e debates correntes, a respeito desses movimentos, afirmam o esfriamento das lutas dos trabalhadores, devido ao suposto sucateamento dos espaços de representação ditos oficiais. Essas colocações argumentam principalmente que as diversas transformações ocorridas nos campos sociais, políticos, econômicos, éticos etc., da sociedade favoreceram o enfraquecimento destes mecanismos de representação da força de trabalho.

Tínhamos encontrado o objeto de estudo que nos proporcionaria pensar a não passividade dos trabalhadores, no caso os movimentos de luta ou resistências, porém boa parte do referencial não nos dava o suporte necessário para pensarmos nossa segunda inquietação.

Esta limitação fez com que pensássemos em outra questão: será mesmo que as manifestações de resistência dos trabalhadores acabaram apenas porque muitos advogam a suposta falência desses espaços “oficiais”?

¹ A resistência é pensada nesta pesquisa em seu sentido negativo, ou seja, as lutas que se dão devido à reação, oposição dos trabalhadores a uma dada situação da qual eles discordam ou mesmo oposição às relações hierárquicas que tentam controlar o trabalho (HECKERT, 2004). E principalmente em seu sentido positivo, nesse caso a resistência é entendida como o questionamento por parte do indivíduo de certas formas de existência instituídas pela empresa e afirmação de modos alternativos.

Foi preciso fazer essa pergunta para chegarmos aos conceitos que nos possibilitariam analisar as diversas produções que se engendram nas relações sociais de produção e, ao mesmo tempo, pensar os papéis ativos dos trabalhadores nos conflitos da relação capital-trabalho. O interessante é que ao fazer isso, acreditamos que podemos também encontrar uma resposta para essa última questão sugerida. Assim, ao analisarmos esses conceitos acreditamos encontrar a base para a melhor análise do objeto da nossa pesquisa, as lutas dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, trabalhando com esses conceitos, cremos ser possível contribuirmos com o debate a respeito das lutas em uma configuração sociopolítica adversa do ponto de vista do trabalhador.

Iremos recorrer aos conceitos de resistência positiva² – re-existência – e de poder, proposto pelo filósofo Michel Foucault, para analisarmos os diversos espaços das organizações como produtores de subjetividade, nos quais os trabalhadores produzem estratégias de diferenciação, diante de processos que afirmam modos de existência, com o objetivo de tentar impor ao trabalhador uma forma de ser e estar no trabalho única.

Nosso principal argumento, com base nesses conceitos, é que, ao estarem situados em campos de forças marcados por relações de poder, os trabalhadores lutam para afirmar outros modos de existência diferentes dos que a empresa tenta instituir. O que pode ser uma forma de afirmar que as lutas não se cessaram. Na realidade o que essa leitura nos proporciona nessa análise é a não redução do nosso olhar em relação a questão das lutas. Assim passamos a incluir além das lutas contra a exploração econômica, outras que muitas vezes não têm um alvo específico, como por exemplo, a empresa capitalista, mas sim uma lógica de poder presente na sociedade.

Nesse sentido acreditamos que os conceitos que iremos utilizar nos possibilitarão analisar as manifestações que afirmem a potência de vida dos trabalhadores, ou seja, manifestações que expressem a vontade dos mesmos de procurar outras formas de existência diferentes daquelas que tentam aprisioná-los. E que por isso,

² Nessa abordagem, conforme Heckert (2004), a resistência é vista como reinvenção de outros modos de existência que afirmem a inesgotável potência de criação do humano. O conceito de resistência utilizado pela autora foi construído tendo por base os trabalhos de Foucault e Deleuze.

com base no referencial a ser trabalhado na presente pesquisa, podem ser reconhecidas como lutas dos trabalhadores, uma vez que questionam mecanismos de poder que tentam fazer dos indivíduos sujeitos³ (FOUCAULT, 1995).

Dessa forma, foi por meio dessas inquietações e discussões ao longo do processo anterior a elaboração desta pesquisa, que chegamos ao nosso objeto de estudo, bem como aos conceitos que acreditamos ser úteis para a sua análise.

Feita essa apresentação, no próximo capítulo discorreremos a respeito do nosso problema de pesquisa. Além disso, nesse item apresentaremos os objetivos da pesquisa.

No segundo capítulo apresentaremos o referencial teórico que norteou nossa pesquisa. Começamos com o conceito de relações sociais de produção, utilizando os pensamentos de Karl Marx, bem como os de alguns autores que se baseiam nele, para a análise dos modos de produção além da sua dimensão material. Os modos de produção como produtores de subjetividades. Ou seja, faremos uma leitura dos modos de produção não apenas no que eles produzem de bens e serviços, mas também em termos de outras produções, “imateriais”, que aí se engendram, como as manifestações de re-existência. O segundo item do referencial teórico abordará a questão do poder no pensamento de Foucault. Com base em Foucault, podemos argumentar que as organizações constituem um campo de forças, a rede social, marcado por relações de poder. Por isso, são atravessadas por diversas formas de exercício de poder situadas não somente na relação de exploração capital-trabalho⁴. Dessa maneira, é possível encontramos nos espaços organizacionais a reprodução de diversas práticas que se dão na rede social, como: autoritarismo, nepotismo, discriminação sexual, racial, de gênero dentre outras. Assim, ao analisar o poder sob a ótica de Foucault ampliaremos o conceito de lutas

³ Segundo Foucault (1995, p.235) há dois significados para a palavra sujeito: “sujeito a alguém pelo controle e dependência, e preso à sua própria identidade por uma consciência ou autoconhecimento. Ambos sugerem uma forma de poder que subjuga e torna sujeito a”.

⁴ Acreditamos que as relações de poder não se reduzem somente às relações típicas de exploração, como: extração da mais-valia, imposição por parte dos “exploradores” de práticas exacerbadas de controle e disciplina no processo de produção, estabelecimento de condições insalubres de trabalho etc. Nesse sentido, ao invés de reduzir o poder a uma questão de exploração, ampliaremos esse conceito para incluirmos outras práticas de exercício de poder que muitas vezes são ofuscadas por uma visão que se concentra apenas nas relações de exploração típicas do conflito capital-trabalho.

para incluir nesta discussão, os embates que muitas vezes não se situam numa categorização típica dos conflitos da relação capital-trabalho, mas que nem por isso deixam de ser imanentes a esse processo. Além disso, um dos fundamentos da analítica foucaultiana do poder é que ele não se encontra em um local específico da rede. O poder para o autor circula pela sociedade. Sendo assim, ao considerarmos essa analítica temos que compreender as práticas sociais – inclusive as que se dão nas relações sociais de produção, dentre elas os movimentos de re-existência – como marcadas por relações de poder. Por essas razões julgamos necessária a discussão do poder na perspectiva de Foucault. O próximo item do referencial teórico discutirá o conceito de re-existência. Apresentaremos este conceito, mostrando que o mesmo foi baseado nas análises de Foucault e Deleuze que afirmam o primado da resistência.

No capítulo três apresentaremos algumas considerações sobre as posturas que acreditamos ser indispensáveis em um processo de pesquisa, além de definir os procedimentos metodológicos que consideramos necessários à nossa proposta de pesquisa.

No capítulo quatro apresentaremos um breve histórico da Escelsa – Energias do Brasil para depois adentrarmos na discussão dos fatores intervenientes que nos permitem pensar a empresa na atualidade.

Em seguida no capítulo cinco, faremos a discussão principal da pesquisa. Primeiramente exporemos algumas características dos processos de mudança na empresa, principalmente, após sua incorporação ao grupo Energias de Portugal (EDP), para em seguida nos concentrarmos no nosso foco de análise que é a luta dos trabalhadores. Com os relatos dos trabalhadores iremos construir um conhecimento que nos permita tecer algumas considerações a respeito da forma-trabalho que a empresa tenta instituir e dos impactos dessas mudanças para a atividade de trabalho, de modo que tenhamos condições de discutir as manifestações de re-existência desses trabalhadores.

No último capítulo serão expostas nossas impressões finais, bem como as propostas de estudos futuros que acreditamos estimular com o debate proposto pela presente pesquisa.

1. INTRODUÇÃO

A configuração contemporânea do capitalismo marcada pela forma de acumulação do capital conhecida como flexível⁵ (HARVEY, 1992) e pelo pensamento político-econômico neoliberal produziu diversas transformações nas práticas sociais, dentre as quais destacamos as práticas concernentes ao mundo do trabalho.

Quando pensamos na prática social trabalho, o que se pode observar é a instauração de novas formas de organização e gestão da produção e novas relações trabalhistas, que, conseqüentemente, provocam mudanças nos modos de ser do homem em relação a sua prática laborativa e, também, modificações nas maneiras de representação política do mesmo.

No que concerne à inserção do homem no aparelho produtivo, a adoção de um novo padrão de gestão e organização da produção, baseado principalmente no modelo toyotista⁶, coloca outras atribuições e responsabilidades para este. O trabalhador se direciona para assegurar o contínuo funcionamento das máquinas e garantir sua máxima *performance* e confiabilidade. Sendo assim, o trabalho é deslocado da atividade manual e das funções de execução para as funções muito mais integradas (ou polivalentes) de controle dos processos, de previsão e diagnóstico de falhas, de solução de problemas, tornando-se muitas vezes manipulação de signos e construção de sentidos. Esse tipo de trabalho envolve certa autonomia, num processo que considera principalmente as características pessoais do trabalhador, sua responsabilidade e cooperação (INVERNIZZI, 2000).

Conforme Machado (1999) quando a economia, a cultura, a sociedade, a tecnologia etc., assumem contornos específicos são produzidas uma forma-homem, uma forma-política, uma forma-conhecimento, dentre outras. Assim, cada época histórica é marcada por determinadas configurações nas práticas sociais que expressam, por

⁵ Segundo Harvey (1992, p.140): "A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional".

⁶ Não é nossa intenção fazer uma ampla discussão sobre o modelo toyotista. É relevante lembrar que suas práticas foram as mais disseminadas nesse contexto de acumulação flexível e que o mesmo foi uma solução de gestão e organização da produção encontrada para substituir o modelo taylorista-fordista.

exemplo, formas de sentir, de trabalhar, de desejar, enfim de viver (MACHADO, 1999). Nesse sentido, acreditamos que essas atribuições e responsabilidades impostas ao trabalhador, derivadas dessa configuração contemporânea do capitalismo, são responsáveis por novos modos de ser na relação do homem com a sua prática trabalho.

É neste contexto de colocação por parte das organizações de outras formas de gestão e organização da produção, o que representa outras maneiras do homem se relacionar com o seu trabalho, que analisaremos as resistências dos trabalhadores. Resistência a ser analisada não só no seu sentido negativo, visto como oposição (boicote, recusa, engano etc.) a esses modelos, mas principalmente em seu sentido positivo, pela afirmação de outros modos de ser por parte do trabalhador, diferentes daqueles que a empresa pretende instituir.

Conforme mencionado, outro ponto de destaque nesse contexto do capitalismo é o discurso político-econômico neoliberal.

Segundo Carcanholo (1997) o neoliberalismo tem colocado algumas posições nos campos político, econômico, social etc., que lhe possibilitam avançar no plano objetivo, por meio da proliferação espacial, ao ter seus propósitos reproduzidos até mesmo em países ex-socialistas, e no plano ideológico. Neste plano, seu avanço não foi “por ter construído novos argumentos ou novas linhas de raciocínio; tampouco por corresponder, hoje, mais do que antes, à realidade concreta” (CARCANHOLO, 1997, p.1). Esse avanço se deu mais pelo retrocesso de seus oponentes. Conforme Carcanholo (1997, p.1):

A consciência de muitos destes ou sucumbiu perante os atrativos dos privilégios no capitalismo ou refugia-se envergonhadamente nos labirintos do pós-modernismo; uns renunciam a seus princípios éticos anteriores e aderem à lógica neoliberal como se fora inevitável; outros, gastam seu tempo em intermináveis e até inteligentes explicações de por que estavam errados e agora estão certos.

Ainda nesse contexto, conforme aponta Carcanholo (1997), ocorre o enfraquecimento de muitas instituições que em um momento anterior a emergência do pensamento político-econômico neoliberal eram vistas como contundentes opositoras ao sistema capitalista de exploração.

Dentre essas instituições podemos destacar os sindicatos, vistos como os principais representantes dos interesses dos trabalhadores. Segundo Alves (2000), as implicações nos campos da produção e da política desse atual contexto do capitalismo não possuem um caráter neutro na perspectiva das lutas dos trabalhadores. Elas expressam “na medida em que se desenvolvem as alterações do processo de trabalho, algo que é intrínseco a lei da acumulação capitalista: a precarização da classe dos trabalhadores assalariados” (ALVES, 2000, p.9), atingindo não apenas a sua condição de emprego e salário, mas também a representação de seus interesses no conflito capital-trabalho.

Segundo o autor (2000, p. 9):

É nesse contexto que tendem a se desenvolver, com vigor, estratégias sindicais neocorporativistas, que são expressões da debilitação da solidariedade de classe, intrínsecas à fragmentação das negociações coletivas, provocadas pela nova ofensiva do capital na produção.

Assim, outra característica desse contexto em que se insere a discussão proposta por nossa pesquisa é o discurso corrente que advoga o esfriamento das lutas dos trabalhadores, devido ao enfraquecimento do aparelho sindical. Dessa forma, também é a partir dessa configuração que iremos analisar os movimentos de resistência dos trabalhadores.

O contexto aqui exposto, embora sucintamente, também contribui para que chegássemos ao nosso objeto de estudo que é a questão das lutas dos trabalhadores. Sobre essa questão, conforme dito anteriormente, o que mais nos inquieta é esse discurso que advoga o fim dessas lutas e, muitas vezes, confere aos trabalhadores uma condição estritamente passiva nesse processo de constantes mudanças no mundo do trabalho.

Diante desse fato, pretendemos adotar o conceito de re-existência e ampliar o sentido das lutas⁷ para analisarmos as resistências dos trabalhadores, de modo a criarmos condições de estabelecer um debate que afirme, juntamente com outras

⁷ Nos baseando em Foucault (1995), acreditamos que as lutas dos trabalhadores são lutas de poder, pois incluem a luta contra outras práticas sociais que constituem uma sociedade marcada pelas relações de poder. Sendo assim, segundo Foucault (1995), além das lutas contra a exploração, clássicas do conflito capital-trabalho, existem as lutas contra as formas de dominação ética, social e religiosa; e contra as formas de sujeição, subjetivação e submissão.

discussões propostas em diversas instâncias da sociedade, a potência de luta dos trabalhadores.

Visto isso, colocamos como problema de pesquisa a seguinte questão: como se dão as manifestações de resistência⁸ dos trabalhadores, diante de práticas de exercício de poder que tentam afirmar modos de existência hegemônicos⁹, na relação do homem com sua atividade de trabalho nas organizações?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GERAL

- Analisar as manifestações de resistência dos trabalhadores da Escelsa – Energias do Brasil.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar os impactos das políticas de gestão implementadas na empresa após a sua privatização e incorporação ao grupo Energias de Portugal (EDP);
- Descrever e analisar alguns acontecimentos que podem ser considerados pontos de emulação de algumas práticas comuns ao cotidiano dos trabalhadores da empresa na atualidade;
- Discutir outra forma de se pensar as manifestações de resistência dos trabalhadores, bem como as problematizações que essa forma coloca para o conceito tradicional de luta, para as organizações e para o movimento sindical.

⁸ Re-existência

⁹ Esses modos são pensados como uma forma-trabalhar perseguida pela organização na estruturação de seu processo produtivo. Porém como coloca Heckert (2004, p.175), “dizer forma hegemônica, não significa afirmar que não haja aí uma batalha incessante na configuração desta forma”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Compreender os modos de produção¹⁰ como territórios onde se engendram produções de diversas ordens é o pressuposto básico que norteará o esforço teórico-empírico de nosso trabalho. Nesse sentido, nossa percepção parte do entendimento dos modos de produção como espaços em que são forjados modos de subjetivação¹¹ (Barros, 2004), nos quais é possível observar, além da produção material (Marx, 1978), a produção de movimentos de resistência e de re-existência.

O conceito de modo de produção [...]. Refere-se à constituição das formações sociais, de suas produções materiais, dos modos de cooperação, que produzem/inventam modos de ser, modos humanos de existência, pensando a vida como potência de criação-experimentação-expansão. No modo de produção capitalista, por exemplo, a busca da homogeneização da existência, a tentativa de modular os processos inventivos de subjetivação/trabalho e a produção de repetição, em detrimento de criação, é a tônica de seu funcionamento. (BARROS, 2004, p.106).

Assim, as organizações, locais onde se instituem e são instituídos as maneiras de se produzir, do modo de produção capitalista, passam a ser vistas não só como espaços de produção de bens e, ou, serviços, mas também como paisagens nas quais vários movimentos acontecem cotidianamente. Ou seja, espaços produtores de subjetividades.

Olhar para as organizações empresariais dessa forma, em nossa concepção, significa romper com uma literatura em teoria das organizações mais preocupada em produzir um receituário para a gestão de empresas. Também significa nos

¹⁰ O modo de produção em que estamos inseridos é o capitalista. Dessa forma, ao considerarmos este modo queremos destacar que as diversas relações sociais que constituem o mesmo, principalmente no campo específico da produção, não têm como resultado final apenas a produção material. Assim como exposto em Barros (2004 p.105): “um modo de produção fala da maneira de produzir, pois o que distingue as diferentes épocas econômicas não é o que se faz, mas como, com que meios de trabalho se faz”.

¹¹ É necessário nesse momento passarmos a noção que temos sobre os conceitos de subjetividade e modos de subjetivação. Dito isso, a noção de subjetividade defendida por nós é contrária a uma perspectiva intimista presente em boa parte da literatura sobre o tema, que confere uma interioridade separada de uma exterioridade. Entendemo-la não numa perspectiva fechada, mas sim sob a ótica do processo. Ao falarmos de subjetividade estamos compactuando com o pensamento de Machado (1999, pg.212) no qual: “a subjetividade nos fala de territórios existenciais que podem tornar-se herméticos às transformações possíveis, como mapas, ou podem tornar-se abertos a outras formas de ser, como nas cartografias. Já os modos de subjetivação, ainda segundo Machado (1999, p.212): “referem-se à própria força das transformações, ao devir, ao intempestivo, aos processos de dissolução das formas dadas e cristalizadas, uma espécie de movimento ‘instituinte’ que, ao se instituir, ao configurar um território, assumiria uma dada forma subjetividade. Os modos de subjetivação também são históricos, contudo, têm para com a história uma relação de processualidade e por isso não cessam de engendrar outras formas”.

desvencilharmos de produções teóricas que enxergam o espaço organizacional como um “filme de terror”, no qual é difícil pensar formas de existir alternativas ao modelo hegemônico, devido às técnicas de controle supostamente mais sofisticadas.

Literaturas como estas últimas são bastante importantes, uma vez que demonstram as estratégias desenvolvidas ao longo do tempo pelas empresas para tentar anular e moldar os indivíduos. Porém, sem a intenção de desqualificar esse discurso – o que seria uma pretensão absurda devido à riqueza dos conceitos criados pelo mesmo – observamos que é necessário entendermos as organizações como espaços nos quais são produzidas subjetividades, de modo a concebermos uma leitura alternativa às práticas organizacionais.

Dessa forma, nessa leitura faremos uma análise das relações sociais de produção na perspectiva de que nestas relações ocorrem produções de diferentes ordens. Ao analisarmos estas produções, também é nossa intenção discutir que os espaços, nos quais as relações sociais de produção são engendradas, constituem um campo de forças marcado por relações de poder¹². Sendo assim, para analisarmos os movimentos produzidos nas relações sociais de produção temos que considerar as relações de poder.

Esse campo de forças se configura como uma rede, onde também há pontos de resistência. Na análise foucaultiana as resistências provocam as relações de poder, elas são primeiras. Nesse sentido, também é nossa intenção discutir o primado da resistência.

Por fim, o que pretendemos analisar é a forma como os conceitos de poder e re-existência nos permitem pensar a questão das lutas dos trabalhadores.

Visto isso, apresentaremos a seguir o referencial teórico em que baseamos o processo de pesquisa.

¹² Para Foucault (1981; 2006) o poder não se situa em um local específico da rede social, ele é imanente às práticas sociais.

2.1 Relações sociais de produção

Marx (1978) em sua crítica a economia política já indicava algumas idéias que nos permitem deslocar nosso olhar e enxergar as relações sociais¹³ de produção, que constituem o modo de produção capitalista, como instâncias nas quais são produzidos diversos fenômenos, além da própria produção de bens materiais.

Desde os Manuscritos de 1844 e a Ideologia Alemã, Marx nos mostrava que o homem se define por sua atividade produtiva e, ao mesmo tempo, é o produto de seu próprio trabalho (Vázquez, 1968). Assim como expõem Marx e Engels (1989, p.9):

O modo como os homens produzem os seus meios de vida depende, em primeiro lugar, da natureza dos próprios meios de vida encontrados e a reproduzir. Este modo de produção não deve ser considerado no seu mero aspecto de reprodução da existência física dos indivíduos. Trata-se já, isso sim, de uma forma determinada da actividade destes indivíduos, de uma forma determinada de exprimirem a sua vida, de um determinado modo de vida dos mesmos. Como exprimem a sua vida, assim os indivíduos são. Aquilo que eles são coincide, portanto, com a sua produção, com o que produzem e também com o como produzem. Aquilo que os indivíduos são depende, portanto, das condições materiais da sua produção.

Portanto, os conceitos de trabalho e de produção presentes na obra de Marx são os pontos de partida para que possamos enxergar os diversos movimentos que se engendram nas relações sociais de produção.

Segundo Marx (2002, p.211):

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais.

A categoria trabalho presente ao longo de suas obras é uma dimensão fundamental para entendermos a constituição do homem, já que como nos indica Antunes (1998, p.121):

¹³ As relações sociais de produção, como veremos mais adiante, não se referem apenas aos relacionamentos entre os agentes que participam do processo de produção.

A história da realização do ser social, muitos já o disseram, objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho. Este, por sua vez, desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material. Em outras palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho.

Assim, na filosofia de Marx o trabalho assume o papel de mediador na formação do ser social, mostrando-se como instância fundamental na formação deste, condição para sua existência. Tornando-se, ao mesmo tempo, ponto de partida e motor decisivo para o processo de humanização do homem (ANTUNES, 1998).

Dessa forma, da interação entre o homem e a natureza, mediada pelo trabalho, deriva o processo de formação humana. Mas, no modo de produção capitalista esta categoria mediadora “se submete às exigências de troca capitalista, da propriedade privada e da divisão do trabalho” (RANIERI, 2004, p.15). Assim, o trabalho se torna estranhado (Marx, 2004).

Conforme Marx (2004, p.80):

Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho [nesse contexto] não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral.

Nesse sentido, o modo de produção capitalista transforma uma categoria social como o trabalho – que deveria se constituir, segundo a filosofia de Marx, na finalidade básica do ser social – em algo estranho ao homem e, ao mesmo tempo, meio de subsistência para o mesmo (ANTUNES, 1998).

A precariedade e perversidade do trabalho na sociedade capitalista, a transformação do trabalho e, por conseguinte do homem, em mercadoria são as principais constatações de Marx (ANTUNES, 1998). Dessa forma, segundo Marx (2004, p.92):

A produção produz o homem não somente como uma mercadoria, a mercadoria humana, o homem na determinação da mercadoria; ela o produz, nesta determinação respectiva, precisamente como um ser desumanizado tanto espiritual quanto corporalmente – imoralidade, deformação, embrutecimento de trabalhadores e capitalistas. Seu produto é a mercadoria consciente-de-si e auto-ativa, a mercadoria humana.

Karl Marx nos mostra assim que esta desrealização do ser social é fruto da forma como o trabalho é tratado na sociedade capitalista (ANTUNES, 1998), o que de certa forma confirma nossos argumentos de que os modos de produção, e as

relações que o constituem, podem ser pensados como instâncias em que se engendram não somente a produção material.

Vimos de forma bastante superficial – somente para colher os primeiros indicativos para reforçar nossos pressupostos, – algumas análises de Marx sobre a categoria trabalho. Porém, de modo a continuarmos a construir um referencial de suporte para nossas idéias, entendemos que é importante apresentar outras categorias-chave no pensamento do autor. São elas: produção e modos de produção. Categorias estas que o ajudaram a desenvolver sua filosofia e sem as quais não seria possível pensarmos a questão do trabalho, bem como o tratamento desta temática na sociedade capitalista.

Toda produção oriunda da relação de indivíduos produzindo em sociedade é caracterizada por dois elementos fundamentais e inseparáveis: “o processo de trabalho, que explica a transformação que o homem inflige às matérias naturais para fazer delas valores de uso, e as relações sociais de produção sob a determinação das quais esse processo de trabalho é executado” (ALTHUSSER, 1980, p.119).

Na perspectiva marxista, o processo de trabalho refere-se às condições materiais e técnicas da produção (Althusser, 1980). Esse processo, que exprime a natureza específica da relação que o homem mantém com a natureza, combina três elementos: “1) a atividade do homem, ou o trabalho propriamente dito; 2) o objeto sobre o qual o trabalhador atua; 2) o meio pelo qual ele atua” (MARX, *apud* ALTHUSSER, 1980, p.119)”.

No processo de trabalho intervém, pois, um dispêndio da força de trabalho dos homens, que utilizando, segundo regras (técnicas) adequadas instrumentos de trabalho determinados, transforma o objeto de trabalho (seja matéria bruta, seja matéria já trabalhada, ou matéria prima) em produto útil (ALTHUSSER, 1980, p.119).

Segundo Althusser (1980), ao considerar os três elementos constitutivos do processo de trabalho (objeto, meios e força de trabalho), Marx sempre colocava em evidência o papel dominante do elemento “meio de trabalho” na caracterização das épocas econômicas. Conforme Althusser (1980) Marx percebia o meio de trabalho como o elemento que permitia:

no processo de trabalho comum a todas as épocas econômicas, identificar e situar a diferença específica que irá distinguir suas formas essenciais. São “os meios de trabalho” que determinam a forma típica do processo de trabalho considerado: ao determinar o “modo de ataque” da natureza externa submetida à transformação na produção econômica, eles determinam o modo de produção, categoria fundamental da análise marxista (tanto em economia como em história); determinam ao mesmo tempo o grau de produtividade do trabalho produtivo (ALTHUSSER, 1980, p. 122-123).

As relações sociais de produção fazem parte do que Marx denominou condições sociais do processo de produção. Referem-se ao tipo específico de relações existentes entre os agentes da produção em função dos relacionamentos destes com outros agentes e com os meios materiais que constituem o processo (Althusser, 1980). Pode parecer que ao nos referirmos ao termo “social” estamos restringindo as interações existentes no processo de produção somente às que acontecem entre os homens. Porém, Althusser (1980) nos adverte para o fato de que, independentemente de sua fase de maturidade, Marx sempre analisou as relações sociais como algo que, também, demonstrava a interação do homem com outras “coisas” no processo de produção.

[...] as relações sociais de produção não são de modo algum redutíveis a simples relações entre homens, a relações que ponham em causa apenas os homens, e portanto às variações de uma matriz universal, a intersubjetividade (reconhecimento, prestígio, luta, dominação e servidão etc.). As relações sociais de produção em Marx não põem em cena os homens sós, mas põem em cena, nas combinações específicas, os agentes do processo de produção, e as condições materiais do processo de produção. [...] Ora, nas relações de produção estão implicadas necessariamente relações entre os homens e as coisas, tais que as relações dos homens entre si são definidas ali por relações rigorosas existentes entre os homens e os elementos materiais do processo de produção (ALTHUSSER, 1980, p.124).

É importante salientar este fato, pois estes relacionamentos, tanto do homem com outros homens como destes com as condições materiais, são fundamentais para que possamos analisar as diversas produções que se passam no processo de produção.

O modo de produção, outro conceito importante na perspectiva marxista, engloba, de certa maneira, estes últimos conceitos (processo de trabalho e relações sociais de produção) explicitados por nós anteriormente.

Ao elaborar o conceito-chave de modo de produção, Marx pôde de fato exprimir o grau de diferenciação de ataque material da natureza pela produção, o modo diferencial de unidade existente entre “homem e a natureza”, e os graus de variação dessa unidade. [...] O conceito de modo de produção revela-nos também outra realidade determinante, correlata do grau de variação da

unidade “homem-natureza”: as relações sociais de produção. [...] Com isso descobrimos que a unidade homem-natureza, expressa pelo grau de variação dessa unidade, é ao mesmo tempo e imediatamente a unidade da relação homem-natureza e das relações sociais em que a produção se efetua. O conceito de modo de produção contém, pois, o conceito da unidade dessa dupla unidade (ALTHUSSER, 1980, p.123).

O Modo de produção, em qualquer época histórica, segundo Balibar (1980) é constituído pelos seguintes elementos: o trabalhador; os meios de produção (o objeto de trabalho e o meio de trabalho); e o não trabalhador (que no caso do sistema capitalista é o detentor dos meios de produção e o organizador do processo produtivo). É ao combinar esses diferentes elementos que chegamos a determinar os diferentes modos de produção que existiram e que podem existir na história humana (ALTHUSSER, 1980).

Para Balibar (1980), Marx apresenta diferentes níveis (instâncias ou práticas) que pertencem a qualquer estrutura social. São eles: base econômica, superestruturas jurídicas e políticas, formas de consciência social (ou formas ideológicas).

Como único exemplo, podemos verificar que a análise da venda e compra da força de trabalho, em que existem as relações de produção capitalista (a separação entre os proprietários dos meios de produção, por um lado, e, por outro, os trabalhadores assalariados) supõe diretamente, para compreensão de seu objeto, a consideração de relações jurídicas formais, que constituem como sujeitos de direito o comprador (o capitalista) assim como o vendedor (o assalariado) da força de trabalho – assim como toda uma superestrutura política e ideológica que mantém e contém os agentes econômicos na distribuição dos papéis, que faz de uma minoria de exploradores os proprietários dos meios de produção, e da maioria da população os produtores da mais-valia (ALTHUSSER, 1980, p.128).

Os estados da estrutura em determinado período histórico “são os modos de produção, e a história da sociedade é redutível a uma sucessão descontínua de modos de produção” (BALIBAR, 1980, p.157).

Pensar as relações sociais de produção, ou em qualquer outra categoria concernente à produção, no pensamento de Marx, é considerá-las como dependentes de condições superestruturais que garantem sua existência (ALTHUSSER, 1980). Esta superestrutura, presente no pensamento marxista, nos indica a relação da produção com outras instâncias que constituem uma sociedade e, ao mesmo tempo, nos dá indicativo de que um modo de produção não se restringe apenas à produção material. Nele há também produções de outras ordens,

cujos objetivos podem estar relacionados à reprodução de determinadas condições imprescindíveis para a perpetuação de determinada situação.

Para Althusser, em a História da Loucura, Foucault articula de uma maneira distinta dos ditos marxistas, o que problematiza o pensamento de que existe neste autor a impossibilidade de se pensar o marxismo, um eixo principal da revolução teórica de Marx: as formas diferenciais do tempo histórico que permitem o conceito de modo de produção e suas articulações complexas (MOTTA e CABRAL FILHO, 1980).

Discutindo a questão da superestrutura ideológica em “Ler o Capital” Althusser dirá:

Que se leia os notáveis estudos de Michel Foucault sobre a História da Loucura, sobre o “Nascimento da clínica”, e se verá que a distância pode separar as belas seqüências da crônica oficial – onde a disciplina ou uma sociedade refletem apenas sua face boa, isto é, a máscara de sua má consciência – da temporalidade absolutamente inesperada que constitui a essência do processo de constituição e do desenvolvimento das formações culturais: a verdadeira história nada tem que permita lê-la no contínuo ideológico de um tempo linear que bastaria escandir e cortar, ela possui pelo contrário uma temporalidade própria, extremamente complexa, e bem entendido perfeitamente paradoxal à vista da simplicidade desarmante do preconceito ideológico. Compreender a história das formações culturais como a de loucura, do advento do olhar clínico na medicina, supõe um imenso trabalho, não de abstração, mas um trabalho na abstração, para construir, identificando-o, o objeto mesmo, e construir desta maneira o conceito de sua história (ALTHUSSER apud MOTTA e CABRAL FILHO, 1980, p.33-34).

Dessa forma, conforme dito anteriormente, ao trabalharmos também com esses conceitos da perspectiva marxista pretendemos analisar com um outro olhar as relações sociais de produção, ou seja, olhar para estas como instâncias onde se engendram produções de diversas ordens. Ou mesmo analisar essas como paisagens em que os indivíduos presentes no processo se constituem em suas relações com outros indivíduos, bem como em suas interações com as condições materiais. Perspectiva de olhar que é suscitada quando observamos a passagem de Marx (*apud* BALIBAR, 1980, p.232):

O processo de produção capitalista considerado na sua conexão, ou como reprodução, não produz, pois, apenas a mercadoria, nem apenas a mais-valia; ele produz e eternaliza a relação social entre capitalista e assalariado. [...] De resto, o modo capitalista de produção, se pressupõe a existência prévia dessa estrutura social determinada das condições de reprodução, reproduz-la sem cessar. Ele não produz apenas os produtos materiais, mas reproduz constantemente as relações de produção nas quais esta se dá; reproduz, pois, também as relações de distribuição correspondentes.

Assim, nos encontrar com algumas categorias de Marx, e identificar o que esse encontro pode nos proporcionar para entendermos sob outro olhar as relações sociais de produção, é muito útil para que possamos nos tornar sensíveis aos diversos movimentos que se engendram no processo produtivo. Nesse sentido, acreditamos que esse encontro também é relevante para que passemos a analisar o processo de produção não como um ato isolado,

encerrado nas determinações precedentes e conseqüentes do processo de trabalho no seu sentido estrito; [mas como algo que] inclui a produção das relações sociais, produção na qual os indivíduos que produzem e as coisas produzidas se constituem pelas relações sociais, que engendram modos de subjetivação e formas de subjetividade (BARROS, 2004,p.94).

2.2 Exercícios de poder

A leitura do referencial exposto até aqui nos proporciona analisar as relações sociais de produção no que ela tem de dimensão material e “imaterial”. A base criada em nosso percurso teórico nos indica que diversos movimentos se engendram na inserção dos indivíduos em suas relações no trabalho.

Como enfatizamos ao longo do processo construído, ao invés de concentrarmos nossos esforços para a produção material dos indivíduos, pretendemos adentrar nas relações “imateriais” que constituem o processo de trabalho, de modo a captarmos as manifestações de resistência que se processam nas relações dos indivíduos com o trabalho.

O conceito de resistência que iremos utilizar não passa somente por uma questão de oposição ou reação aos processos massificantes.

Entendemos a resistência como afirmação da vida em primeiro plano. Resistir também tem, para nós, sentido de diferir. Assim, são nos embates travados pelos indivíduos, na busca de afirmar modos de existência diferentes dos hegemônicos, que pretendemos analisar essas manifestações de resistência. Dessa forma, o conceito passa a ser escrito como re-existência, de modo que ressaltemos a potência de criação do indivíduo em afirmar a vida nas suas lutas contínuas para buscar outras formas de existência.

Desse modo, as resistências passam a ser vistas “como linhas desobedientes que problematizam os princípios de ordenação e conservação da vida” (HECKERT, 2004, p.43).

Para embasarmos o conceito de re-existência achamos necessário discutir a questão das relações de poder, uma vez que para Foucault (1995) os seres humanos quando inseridos em relações de produção e de significação são igualmente colocados em complexas relações de poder. Dessa forma, para o autor, se quisermos compreender as práticas sociais (manifestações de resistência, de re-existência, relações sociais de produção etc.), temos que analisar as relações de poder¹⁴ imanentes à estrutura social.

Para Foucault (1995) uma sociedade sem relações de poder é uma abstração. A estrutura social, seria para o autor, atravessada por múltiplas relações de poder, que não se situam apenas em um local específico, como um aparelho de Estado, mas que são imanentes ao corpo social. Relações de poder essas que atingem a realidade mais concreta dos indivíduos e que estão ao nível do próprio corpo social, penetrando nossas práticas cotidianas (MACHADO, 1981). Assim, Foucault questiona algumas proposições acerca da teoria do poder¹⁵ e apresenta a idéia de microfísica do poder¹⁶.

Para chegar a essa “nova economia das relações de poder” (FOUCAULT, 1995) o autor abandona alguns postulados que em sua época influenciavam a posição tradicional da esquerda (DELEUZE, 2005) e que de certa forma pareciam ser as únicas formas para se pensar essa temática. Segundo Foucault (1981, p.6):

¹⁴ Segundo Deleuze (2005, p.38): “a relação de poder se insere em todo lugar onde existem singularidades, ainda que minúsculas, relações de forças como discussões de vizinhos, brigas de pais e crianças, desentendimentos de casais, excessos alcoólicos e sexuais, rixas públicas e – tantas – paixões secretas”.

¹⁵ Foucault coloca em questão certas interpretações do marxismo, bem como uma visão apontada como clássica, ou mesmo burguesa, acerca da questão do poder (DELEUZE, 2005).

¹⁶ A idéia de microfísica do poder é fundamental para o desenvolvimento do nosso trabalho e será abordada posteriormente. Segundo Machado (1981, p.XII): “O que Foucault chamou de microfísica do poder significa tanto um deslocamento do espaço da análise quanto do nível em que esta se efetua. Dois aspectos intimamente ligados, na medida em que a consideração do poder em suas externalidades, a atenção a suas formas locais, a seus últimos lineamentos tem como correlato a investigação dos procedimentos técnicos de poder que realizam um controle detalhado, minucioso do corpo – gestos, atitudes, comportamentos, hábitos, discursos”.

[...] Não vejo quem – na direita ou na esquerda – poderia ter colocado este problema do poder. Pela direita, estava somente colocado em termos de constituição, de soberania etc., portanto em termos jurídicos; e, pelo marxismo, em termos de aparelho do Estado. Ninguém se preocupava com a forma como ele se exercia concretamente e em detalhe, com sua especificidade, suas técnicas e suas táticas. Contentava-se em denunciá-los no “outro”, no adversário, de uma maneira ao mesmo tempo polêmica e global: o poder no socialismo soviético era chamado por seus adversários de totalitarismo; no capitalismo ocidental, era denunciado pelos marxistas como dominação de classe; mas a mecânica do poder nunca era analisada.

O que interessava para Foucault não era a construção de um novo conceito, mas sim a análise do poder como prática social, historicamente constituída, e as múltiplas formas de exercício do mesmo na sociedade. Assim, mais do que responder a pergunta “o que é o poder?”, para o autor, é mais importante indagarmos:

[...] quais são, em sem seus mecanismos, em seus efeitos, em suas relações, os diversos mecanismos de poder que se exercem a níveis diferentes da sociedade, em domínios e com extensões tão variados? [...] a análise do poder ou dos poderes pode ser, de uma maneira ou de outra, deduzida da economia? (FOUCAULT, 1981, p.174).

As concepções marxistas, ou certas concepções que passam como sendo representativas do pensamento de Karl Marx, e jurídicas (representativas do pensamento liberal) a respeito da teoria do poder tinham em comum uma forte ligação com a questão econômica. O que Foucault (1981) chamou de economicismo na teoria do poder.

Para Foucault (1981, p.174) na teoria clássica jurídica, o poder era considerado: “como um direito de que se seria possuidor como de um bem e que se poderia, por conseguinte, transferir ou alienar, total ou parcialmente, por um ato jurídico ou um ato fundador de direito, que seria da ordem da cessão ou do contrato”. A concepção marxista, segundo o autor, trata da funcionalidade econômica do poder. O poder teria essencialmente o papel de manter e reproduzir as condições básicas à produção material e à dominação de classe (FOUCAULT, 1981).

Essas concepções colocaram questões fundamentais para o desenvolvimento das idéias de Foucault acerca da temática do poder. De acordo com o autor (1981, p.175):

O problema que se coloca nas pesquisas de que falo pode ser analisado da seguinte forma: em primeiro lugar, o poder está sempre em posição secundária em relação à economia, ele é sempre “finalizado” e “funcionalizado” pela economia? Tem essencialmente como razão de ser e fim servir a economia,

está destinado a fazê-la funcionar, a solidificar, manter e reproduzir as relações que são características desta economia e essenciais ao seu funcionamento? Em segundo lugar, o poder é modelado pela mercadoria, por algo que se possui, se adquire, se cede por contrato ou por força, que se aliena ou se recupera, que circula, que herda esta ou aquela região? Ou, ao contrário, os instrumentos necessários para analisá-lo são diversos, mesmo se efetivamente as relações de poder estão profundamente intrincadas nas e com as relações econômicas e sempre constituem com elas um feixe?

As colocações feitas a respeito dessas concepções também fizeram com que Foucault buscasse alternativas para uma análise não econômica do poder. Em sua época o autor encontrou duas alternativas, que posteriormente também foram rejeitadas nessa sua busca de uma “nova economia das relações de poder”. A primeira via o poder como algo essencialmente repressivo, hipótese que engendrou discussões, por parte do autor, acerca de uma de suas principais idéias, a positividade do poder. Já a segunda alternativa afirmava que o poder era guerra, uma guerra prolongada por outros meios (FOUCAULT, 1981).

Foi a partir das discussões que pensavam o poder somente em âmbitos econômicos e das alternativas que associavam o conceito à repressão ou à guerra, que Foucault começou a delinear uma nova forma de pensar o poder. Ao fazer isso, conforme apontado anteriormente, o autor abandonou alguns postulados acerca da questão (DELEUZE, 2005).

O primeiro postulado apontado por Deleuze (2005) é o da propriedade, que afirma que o poder seria propriedade de uma classe que o teria conquistado. Segundo Deleuze (2005, p.35):

Foucault mostra que não é assim, nem disso, que procede o poder: ele é menos uma propriedade que uma estratégia, e seus efeitos não são atribuídos a uma apropriação, mas a disposições, a manobras, táticas, técnicas, funcionamentos ; ele se exerce mais do que se possui, não é o privilégio adquirido ou conservado da classe dominante, mas o efeito de conjunto de suas posições estratégicas.

Ao pensar assim, Foucault não está negando a existência das classes e de suas lutas. Ao que tudo indica ele as insere num quadro completamente diferente, com outras paisagens (não vincula os espaços de luta somente aos palcos clássicos de batalha, como o aparelho de Estado), outros personagens, outros procedimentos, diferentes destes com os quais nos acostumou a história tradicional (DELEUZE, 2005).

O segundo postulado abandonado por Foucault é o da localização, que afirma que o poder seria poder de Estado. Segundo Deleuze (2005, p.35): “Foucault mostra, ao contrário, que o próprio Estado aparece como efeito de conjunto ou resultante de uma multiplicidade de engrenagens e de focos que se situam num nível bem diferente e que constituem por sua conta como uma microfísica do poder”.

Foucault produz um importante deslocamento com relação à ciência política, que limita ao Estado suas análises sobre o poder (MACHADO, 1981). Segundo Machado (1981), começa a delinear-se, com as proposições de Foucault, uma não sinonímia entre Estado e poder. No pensamento de Foucault “o que aparece como evidente é a existência de formas de exercício do poder diferentes do Estado, a ele articuladas de maneiras variadas e que são indispensáveis inclusive a sua sustentação e atuação eficaz” (MACHADO, 1981, p.XI).

O que Foucault propõe, ao abandonar o postulado da localização, é deslocar o foco das discussões sobre o poder da análise descendente para a ascendente.

A análise descendente deduz o poder partindo do Estado, procurando desvendar “até onde esse poder se prolonga nos escalões mais baixos da sociedade, penetra e se reproduz em seus elementos mais atomizados” (MACHADO, 1981, p.XIII).

Conforme Machado (1981, p.XIII-XIV) a análise ascendente que Foucault faz acerca do poder:

Estuda o poder não como uma dominação global e centralizada que se pluraliza, se difunde e repercute nos outros setores da vida social de modo homogêneo, mas como tendo existência própria e formas específicas ao nível mais elementar. [...] O interessante da análise é justamente que os poderes não estão localizados em nenhum ponto específico da estrutura social.

O terceiro postulado que Foucault abandona é o da subordinação, que afirma que o poder inerente ao Estado estaria subordinado a um modo de produção, tal como uma infra-estrutura (DELEUZE, 2005). O que é colocado aqui é a determinação econômica, algo que já foi discutido anteriormente e que confere ao poder uma base, um foco, que o condiciona. Segundo Deleuze (2005, p.36-37):

As relações de poder não se encontram em posição de exterioridade com respeito a outros tipos de relações. A posição delas não é de superestrutura. O que ainda há de piramidal na imagem marxista é substituído na microanálise funcional por uma estreita imanência na qual os focos de poder e as técnicas

disciplinares formam um número equivalente de segmentos que se articulam uns sobre os outros e através dos quais os indivíduos de uma massa passam ou permanecem corpos e almas. [...] O poder tem como característica a imanência de seu campo, sem unificação transcendente, a continuidade de sua linha, sem uma centralização global, a continuidade de seus segmentos sem a totalização distinta: espaço serial.

O quarto postulado é o da essência ou do atributo. Dessa forma o poder teria uma essência e um atributo, que qualificaria os que possuem (dominantes) e diferenciariam estes daqueles que sofrem as conseqüências de seu exercício (dominados) (DELEUZE, 2005). Para Deleuze (2005, p.37):

[...] [Foucault nos mostra que] o poder não tem essência, ele é operatório. Não é atributo, mas relação: a relação de poder é um conjunto das relações de força, que passa tanto pelas forças dominadas quanto pelas dominantes, ambas constituindo singularidades. O poder investe (os dominados), passa por eles e através deles, apóia-se neles, do mesmo modo que eles, em sua luta contra esse poder, apóiam-se por sua vez nos pontos em que ele os afeta.

O quinto postulado que Foucault abandona é o da modalidade, que advoga que o poder agiria somente por violência ou ideologia, “ora reprimindo, ora enganando ou iludindo; ora como polícia, ora como propaganda” (DELEUZE, 2005, p.38). Ao conferir um caráter além de repressivo para o poder Foucault coloca o que o conceito tem de mais essencial, ou seja, a questão da positividade. Nessa questão, o que Foucault mais enfatiza é o caráter produtor do poder. Segundo Foucault (1981, p.7-8):

[...] parece que a noção de repressão é totalmente inadequada para dar conta do que existe justamente de produtor no poder. Se o poder fosse somente repressivo, se não fizesse outra coisa a não ser dizer ‘não’, você acredita que seria obedecido? O que faz com que o poder se mantenha e que seja aceito é simplesmente que ele não pesa só como uma força que diz ‘não’, mas que de fato ele permeia, produz coisas, induz ao prazer, forma saber, produz discurso. Deve-se considerá-lo como uma rede produtiva que atravessa todo o corpo social muito mais do que uma instância negativa que tem por função reprimir.

O Sexto postulado é o da legalidade. Segundo Deleuze (2005), as concepções que Foucault questionou argumentavam que o poder de Estado, representante da classe dominante, se expressava na lei, “sendo esta concebida ora como um estado de paz imposto às forças brutas, ora como o resultado de uma guerra ou uma luta ganha pelos mais fortes” (DELEUZE, 2005, p.39). O que Foucault sugere é que a lei assim como o poder não é propriedade exclusiva de uma determinada classe dominante, assim o autor “mostra que a lei não é nem um estado de paz nem o resultado de uma guerra ganha: ela é a própria guerra em ato, exatamente como o poder não é

uma propriedade adquirida pela classe dominante, mas um exercício atual de sua estratégia” (DELEUZE, 2005, p.40).

Assim, ao abandonar esses postulados Foucault desenvolve uma concepção de poder baseada em três afirmações:

o poder não é essencialmente repressivo (já que ele incita, suscita, produz); ele se exerce antes de se possuir (já que só se possui sob uma forma determinável – classe – e determinada – Estado); passa pelos dominados tanto quanto pelos dominantes (já que passa por todas as forças em relação) (DELEUZE. 2005, p.79).

O poder para Foucault (1995) coloca em questão relações entre indivíduos. “Não devemos nos enganar: se falamos do poder das leis, das instituições ou das ideologias, se falamos de estruturas ou mecanismos de poder, é apenas na medida em que supomos que ‘alguns’ exercem um poder sobre os outros” (FOUCAULT, 1995, p.40).

Nessas relações, o exercício de poder se configura quando há ação sobre ações. Uma relação de poder é a ação que não age direta e imediatamente sobre os outros, mas que age sobre sua própria ação (FOUCAULT, 1995).

Diferentemente de uma relação de violência que age sobre um corpo, forçando, submetendo, quebrando, destruindo ou fechando outras possibilidades de ação, uma relação de poder se articula sobre dois elementos: “que ‘o outro’ [...] seja reconhecido e mantido até o fim como sujeito de ação; e que se abra, diante da relação de poder, todo um campo de respostas, reações, efeitos, invenções possíveis” (FOUCAULT, 1995, p.243).

Nesse sentido o exercício de poder para Foucault (1995, p.243):

[...] pode perfeitamente suscitar tanta aceitação quanto se queira: pode acumular as mortes e abrigar-se sob todas as ameaças que ele possa imaginar. Ele não é em si mesmo uma violência que, às vezes, se esconderia, ou consentimento que, implicitamente, se reconduziria. Ele é um conjunto de ações sobre ações possíveis; ele opera sobre o campo de possibilidades onde se inscreve o comportamento dos sujeitos ativos; ele incita, induz, desvia, facilita, ou torna mais difícil, amplia ou limita, torna mais ou menos provável; no limite, ele coage ou impede absolutamente, mas é sempre uma maneira de agir sobre um ou vários sujeitos ativos, e o quanto eles agem ou são suscetíveis de agir. Uma ação sobre ações.

Assim, para Foucault (1995), viver em sociedade é, de qualquer maneira, viver de modo que seja possível alguns agirem sobre a ação dos outros.

Segundo o autor para analisar as relações de poder é necessário que estabeleçamos alguns pontos:

- a) O sistema das diferenciações que permite alguns agir sobre a ação dos outros, situadas no ordenamento jurídico ou em formas tradicionais de estatuto de privilégio; no campo econômico que considera a apropriação dos bens e das riquezas e o lugar nos processos de produção; nos âmbitos lingüístico e cultural etc.;
- b) O tipo de objetivos perseguidos por aqueles que agem sobre a ação dos outros. Segundo Foucault (1995, p.24) os objetivos podem ser: “manutenção de privilégios, acúmulo de lucros, operacionalidade da autoridade estatutária, exercício de uma função ou de uma profissão”;
- c) As modalidades instrumentais que o poder se exerce. Segundo o autor, dentre outras, podemos enumerar: ameaça das armas, efeitos das palavras, disparidades econômicas, mecanismos de controle, sistemas de vigilância;
- d) As formas de institucionalização:

Estas podem misturar dispositivos tradicionais, estruturas jurídicas, fenômenos de hábitos ou de moda (como vemos nas relações de poder que atravessam a instituição familiar); elas podem também ter a aparência de um dispositivo fechado sobre si mesmo com seus lugares específicos, seus regulamentos próprios, suas estruturas hierárquicas cuidadosamente traçadas [...]. Podem também formar sistemas muito complexos, dotados de aparelhos múltiplos, como no caso do Estado que tem por função constituir o invólucro geral, a instância de controle global, o princípio de regulação e, até certo ponto também, de distribuição de todas as relações de poder num conjunto social dado.

- e) Os graus de racionalização do funcionamento das relações de poder. Conforme Foucault (1995, p.246-247) o exercício do poder pode ser

Mais ou menos elaborado em função da eficácia dos instrumentos e da certeza do resultado [...] ou, ainda, em função do custo eventual (seja do ‘custo’ econômico dos meios utilizados, ou do custo em termos de reação constituído pelas resistências encontradas). O exercício de poder não é um fato bruto, um dado institucional, nem uma estrutura que se mantém ou se quebra: ele se elabora, se transforma, se organiza, se dota de procedimentos mais ou menos ajustados.

Para Foucault (1981) nas análises sobre o poder, não devemos tomá-lo como uma prática de dominação maciça e homogênea de um indivíduo sobre os outros, de um grupo sobre os outros ou de uma classe sobre as outras. Segundo o autor temos que analisá-lo não como algo que se possa dividir entre aqueles que o possuem e o detêm exclusivamente e aqueles que não o possuem e lhe são submetidos. Ainda conforme Foucault (1981, p.183):

O poder deve ser analisado como algo que circula, ou melhor, como algo que só funciona em cadeia. Nunca está localizado aqui ou ali, nunca está nas mãos de alguns, nunca é apropriado como uma riqueza ou um bem. O poder funciona e se exerce em rede. Nas suas malhas os indivíduos não só circulam, mas estão sempre em posição de exercer este poder e de sofrer sua ação; nunca são o alvo inerte ou consentido do poder, são sempre centros de transmissão. Em outros termos, o poder não se aplica aos indivíduos, passa por eles.

Esse deslocamento¹⁷ do espaço de análise e do nível em que se efetua o poder é o que Foucault chamou de microfísica do poder (MACHADO, 1981). Nesse sentido ao considerarmos o poder como algo que circula na rede social, portanto, microfísico, temos que analisar as práticas sociais¹⁸ como situadas em um campo de forças marcado por relações de poder.

Ao mesmo tempo em que o poder circula na rede social, nesta se encontram múltiplos pontos de resistência. Portanto, não há, para Foucault (1995), relações de poder sem resistências.

Segundo Machado (1981, p.XIV):

[o] caráter relacional do poder implica que as próprias lutas contra seu exercício não possam ser feitas de fora, de outro lugar, do exterior [...]. Qualquer luta é sempre resistência dentro da própria rede do poder [...]. E como onde há poder há resistência, não existe propriamente o lugar da resistência, mas pontos móveis e transitórios que também se distribuem por toda a estrutura social.

Foucault ao propor a análise ascendente acerca do poder coloca que são esses múltiplos pontos de resistência que provocam as relações de poder (HECKERT, 2004). Ou seja, no campo de forças marcado pelas relações de poder há o primado

¹⁷ Deslocamento do espaço e do nível, no sentido de que para Foucault, o poder não se situa em um local específico (Estado) e nem se dá apenas ao nível desse espaço. O poder é para o autor imanente à rede social. Ou seja, deve ser analisado como pertencente à rede, sem estar localizado em um ponto específico, e visto como situado nessa mesma rede.

¹⁸ No nosso caso, os movimentos que se engendram nas relações sociais de produção.

da resistência (DELEUZE, 2005). Este primado e os movimentos de re-existência são os assuntos que pretendemos discutir a seguir.

2.3 Manifestações de re-existência

A idéia de microfísica do poder cunhada por Foucault nos mostra que o poder circula por toda a rede social. Nessa rede estão em jogo constantes lutas e afrontamentos entre forças que tentam ocupar posições estratégicas. Sendo assim, para Foucault (1995) nesta busca das forças para se situarem estrategicamente o que se observa é uma relação evidente entre relações de poder e estratégias de confronto.

Pois, se é verdade que no centro das relações de poder e como condição permanente de sua existência, há uma “insubmissão” e liberdades essencialmente renitentes, não há relação de poder sem resistência, sem escapatória ou fuga, sem inversão eventual; toda relação de poder implica, então, pelo menos de modo virtual, uma estratégia de luta, sem que para tanto venham a se superpor, a perder sua especificidade e finalmente a se confundir (FOUCAULT, 1995, p.248).

O campo de forças marcado pelas relações de poder e pelo jogo desenvolvido pelas forças para ocuparem posições estratégicas, não pode existir senão em função “de uma multiplicidade de pontos de resistência que representam, nas relações de poder, o papel de adversário, de alvo, de apoio, de saliência que permite a apreensão” (FOUCAULT, 1988, p.91). Esses pontos de resistência estão presentes em toda a rede de poder e não fora. Dessa forma, para Foucault (1988) “não existe, com respeito ao poder, um lugar de grande recusa – alma da revolta, foco de todas as rebeliões, lei pura do revolucionário” (FOUCAULT, 1988, p.91). Onde há poder há resistências, sendo que são nas próprias relações de poder que devemos pensar as resistências e não fora, pois são elas que incitam estas relações (HECKERT, 2004). Resistências, no plural, que para Foucault (1988, p.91):

[...] são casos únicos: possíveis, necessárias, improváveis, espontâneas, selvagens, solitárias, planejadas, arrastadas, violentas, irreconciliáveis, prontas ao compromisso, interessadas ou fadadas ao sacrifício; por definição, não podem existir a não ser no campo estratégico das relações de poder.

A resistência não seria o subproduto das relações de poder “sua marca em negativo, formando, por oposição à dominação essencial, um reverso inteiramente, passivo, fadado à infinita derrota” (FOUCAULT, 1988, p.91). Ela não é anterior ao poder

(FOUCAULT, 1981). Se fosse apenas oposição ou secundária ao poder, não haveria resistência. No sentido utilizado por Foucault (1981, p.241), “para resistir, é preciso que a resistência seja como o poder. Tão inventiva, tão móvel, tão produtiva quanto ele. Que, como ele, venha de ‘baixo’ e se distribua estrategicamente”.

As resistências não se reduzem a uns poucos princípios heterogêneos; mas não é por isso que sejam ilusão, ou promessa necessariamente desrespeitadas. Elas são o outro termo nas relações de poder; inscrevem-se nestas relações como interlocutor irreduzível. [...] Grandes rupturas radicais, divisões binárias e maciças? Às vezes. É mais comum, entretanto, serem pontos de resistência móveis e transitórios, que introduzem na sociedade clivagens que se deslocam, rompem unidades e suscitam reagrupamentos, percorrem os próprios indivíduos, recortando-os e os remodelando, traçando neles, em seus corpos e almas, regiões irreduzíveis (FOUCAULT, 1981, p.91-92).

As resistências, para Foucault (1984), têm o primado nesse campo das correlações de força, permanecendo superior a todas as forças do processo. As resistências seriam primeiras “não como fundamento, como um sistema hierárquico ou temporal, mas porque afirmam a variação, a errância nos processos de produção social da existência” (HECKERT, 2004, p.43). Dessa forma, seus efeitos provocam mudanças nas relações de poder.

Assim como as relações de poder, que não se situam em um local específico, circulando por toda a rede social e, portanto, passando pelos aparelhos e instituições, os pontos de resistência atravessam as estratificações sociais e as unidades individuais (FOUCAULT, 1988). Sendo assim, “os processos de resistência, podem se dar de forma local, vindo de onde menos se espera. Têm a potência de atravessar instituições e organizações, interrogando seus modos de funcionamento ou ainda, fabricando outros sentidos” (HECKERT, 2004, p.42-43). Dessa maneira as resistências passam a ser pensadas “como linhas desobedientes que problematizam os princípios de ordenação e conservação da vida” (HECKERT, 2004, p.43).

O sentido de resistência em Foucault não significa apenas dizer não, se opor a determinada situação e tentar bloqueá-la de alguma maneira. Além de um processo de negação o autor indica que a resistência também deve ser encarada como criação. Dessa forma para Foucault (1984), criar e recriar a situação, participar ativamente do processo são ações que devem ser consideradas como formas de

resistência. As resistências no pensamento de Foucault falam de “processos móveis, inventivos, possíveis” (HECKERT, 2004, p.47).

É pensando a resistência como criação ou mesmo reinvenção de outros modos de existência (HECKERT, 2004) que chegamos ao conceito de re-existência. A produção de outros modos de existência por partes dos indivíduos e a potência destes em re-existir diante de processos que tentam afirmar modos de vida hegemônicos são as bases para que pensemos a questão das lutas na inserção do homem no trabalho.

Mas como podemos afirmar que o conceito de resistência pode significar a criação ou reinvenção de outros modos de existência?

Para responder essa pergunta e pensar o sentido afirmativo da palavra resistência Roque (2002a) partiu do caminho etimológico da palavra.

Segundo a autora, na palavra resistência o prefixo “re” aponta para uma duplicação, uma insistência, ou seja, quer dizer, outra vez.

Do que o segue, lemos um substantivo derivado do verbo sistere: parar, permanecer, ficar, ficar de pé, estar presente. A este verbo se associa também a *stantia* da palavra resistência, que invoca a estadia, idéia perfeitamente expressa pela transitoriedade do verbo estar, uma das preciosas singularidades do português. Até aqui, portanto, resistir é insistir em estar – em permanecer, em ficar de pé (ROQUE, 2002a, p.37)

Uma vez que a palavra *stantia* alude o verbo estar, é através deste verbo que ROQUE (2002a) faz a associação necessária para que relacionemos o conceito de resistência com a questão da existência. Assim, como afirma a autora (2002a, p.37):

[...] se o ser é, na eternidade, as coisas estão, no tempo, e por isso mesmo, existem. E por isso precisam afirmar, a cada instante, a sua existência. Mais, porém, do que afirmá-la confirmando-a, precisam desdobrá-la, trazer à tona suas produções, seus efeitos, suas conseqüências; não conseqüências como se a existência fosse delas a causa, mas suas seqüências, suas séries.

Dessa forma, conforme Roque (2002a, p.38):

Se há o prefixo re na palavra resistir ele não aponta para a necessidade de se acrescentar em seguida a precisão daquilo contra o que a resistência se volta. O prefixo se volta para a própria existência, ou para a própria *stantia*. Se há uma duplicação, uma dobra, trata-se da dobra da existência, do estar pleno; pleno de seus desdobramentos e de suas séries; pleno de suas

conseqüências, ou das seqüências que serão, com nossa própria estadia neste mundo, compossíveis.

O conceito de re-existência também pode ser visto sob uma perspectiva ético-política (ROLNIK, 1995). Perspectiva que “afirma a vida na sua potência de diferenciação, nas suas modulações, na sua polaridade, lutando contra as diferentes formas de captura colocadas em funcionamento por modelos padronizados de ser e de estar no mundo” (BARROS e LUCERO, 2005, p.7). Assim, re-existir também pode ser visto como diferir¹⁹. Ou mesmo como a produção de novos “modos de subjetividade, novos estilos de vida, novos vínculos e laços comunitários para além das formas de vida empobrecidas e individualistas implantadas pelas modernas técnicas e relações de poder” (Branco 2002, p.82, *apud* Barros, 2003, p.4).

Portanto, nessa perspectiva, ao buscar modos de existência diferentes dos instituídos o ser humano está lutando.

Para Pelbart (2002) todos os indivíduos de uma sociedade inventam. “A invenção não é prerrogativa dos grandes gênios, nem monopólio da indústria ou da ciência, ela é a potência do homem comum” (PELBART, 2002, p.3).

Nesse sentido, conforme o autor (2002, p.3):

as forças vivas presentes por toda parte na rede social deixam de ser apenas reservas passivas à mercê de um capital insaciável, e passam a ser consideradas elas mesmas um capital, ensejando uma comunalidade de autovalorização. [...]. A potência de vida da multidão, no seu misto de inteligência coletiva, afetação recíproca, produção de laço, capacidade de invenção de novos desejos e novas crenças, de novas associações e novas formas de cooperação, é cada vez mais a fonte primordial de riqueza do próprio capitalismo.

Essa potência do ser humano para inventar novos modos é que nos interessa, pois é, também, por meio da sua análise que será possível observarmos as manifestações de re-existência.

Dessa forma, o conceito de resistência que iremos utilizar é afirmativo, pois “não se define por aquilo a que, ou contra o que, se resiste; mas diz respeito à afirmação de

¹⁹ Ao pensarmos em diferença estamos nos baseando em Barros e Lucero (2005). O conceito de diferença para os autores diz respeito à abertura do ser humano para outros modos possíveis de ser e estar no mundo, não tendo relação com diferenças identitárias.

um modo de existência. Trata-se de uma re-existência, já que na atualidade, só a vida é capaz de resistir (ROQUE, 2003, p.24-25)". Conceito esse diferente do sentido corriqueiro empregado à palavra, no qual resistir é sempre resistir contra ou resistir a. Nesse caso, temos o sentido negativo da palavra resistência, que também pode ser entendido como oposição a algo ou alguém, luta contra determinados exercícios de poder, ou mesmo como "resistir à tentação, manter-se firme diante de uma força contrária" (ROQUE, 2002a, p.35).

Resistir, em seu sentido positivo, é visto como algo imanente ao ser humano ou mesmo como uma necessidade (ROQUE, 2002b). Porém, para Roque (2002b) não se trata de uma necessidade histórica na qual certa conjuntura determinaria o ato de resistir. Nem mesmo uma necessidade psicológica, ou moral, regida em maior ou menor grau por uma escolha. "É uma necessidade interna que, [...], é inerente a um vir a ser, a um procedimento que é constituinte, desta vez, de um sujeito" (ROQUE, 2002b, p.123).

Tendo como base os pensamentos de Foucault e Deleuze, o conceito de resistência na presente pesquisa é pensado também "como um processo que está em curso antes do fato ao qual se resiste, que será, de fato, condição de possibilidade da resistência efetiva que irá se instaurar a partir deste fato" (ROQUE, 2002a, p.35)

Nesse sentido, ao usarmos esse conceito pretendemos analisar as práticas dos indivíduos diante exercícios de poder que tentam aprisionar a vida. Sendo assim, queremos analisar a busca desses indivíduos por modos de viver, trabalhar, enfim, estar no mundo, diferentes daqueles que o pensamento hegemônico tenta instituir, ou seja, práticas que traduzam a procura dos indivíduos em afirmar outras formas de vida.

Dessa forma ao fazermos isso, conforme já abordado, queremos afirmar a diferença no seu sentido em que podemos pensá-la como a abertura do homem a outras formas possíveis de vida. Ou seja, como princípio norteador para pensarmos nossas práticas cotidianas, pois como diz Proust (*apud* ROQUE, 2002b, p.123) não há vida que não inclua a possibilidade de outra vida. "Por isto a vida traça linhas – linhas de resistência. Linhas que acompanham o presente para nos lembrar que uma outra

vida é possível, linhas que resistem ao limite que funda o presente desta vida e pressionam este presente, pedindo ‘justiça’” (ROQUE, 2002b, p.123).

Após essa discussão a questão que se coloca é a seguinte: o que implica para nossa pesquisa a utilização do pensamento de Foucault acerca do poder e a adoção do conceito de re-existência?

Ao nos basearmos na abordagem foucaultiana do poder, queremos ampliar o conceito de lutas para incluirmos, além das lutas clássicas do conflito capital-trabalho (lutas contra as formas de extração de mais-valia principalmente), outros tipos de manifestações que podem se situar neste conflito. Como a empresa capitalista constitui a rede social, outras práticas que são comuns a essa rede também são produzidas e reproduzidas em seus espaços. Dessa forma, trabalhar com essa perspectiva é incluir, além da questão econômica, outras questões que dizem respeito à configuração das relações de poder historicamente constituídas.

Para Foucault (2005) existem três tipos de lutas: contra as formas de dominação ética, social e religiosa; contra as formas de exploração capitalista que separam os indivíduos daquilo que eles produzem e impõe condições de trabalho injustas; e contra as formas de sujeição, submissão e subjetivação, ou seja, contra “aquilo que liga o indivíduo a si mesmo e o submete, deste modo, aos outros” (FOUCAULT, 1995, p.235).

Analisar e incluir outros tipos de lutas no conflito capital-trabalho é para nós mais uma forma de pensarmos a continuidade das lutas apesar do enfraquecimento das lutas contra a exploração clássicas desse conflito, pois cremos que os trabalhadores, em suas práticas diárias, colocam em xeque certos pensamentos hegemônicos que tentam instituir determinadas formas de ser e estar no mundo. Dessa forma, ao utilizar esse conceito de poder, temos que considerar que as lutas não são apenas econômicas. São lutas de poder.

Ao ampliarmos o conceito de poder, vemos também que esse não está situado em um local específico. Sendo assim, o poder circula pela rede social, ele é imanente à rede. Nesse sentido, para analisarmos as relações sociais de produção, bem como os movimentos que aí se engendram (exercícios de resistência, manifestações de

re-existência etc.), temos que considerar que estas se dão num campo de forças, marcado pelas relações de poder. Portanto, ao adotarmos a analítica foucaultiana, temos que considerar as relações de poder em qualquer análise das práticas sociais.

Ao adotarmos o conceito de re-existência, na questão das lutas dos trabalhadores, queremos contribuir com o debate de que há luta quando o indivíduo problematiza os processos sociais de existência, diferenciando dos modos de existência hegemônicos, ou seja, colocando outras formas de existência. Nesse sentido, acreditamos que os movimentos de re-existência engendrados nas relações sociais de produção podem ser considerados formas de luta, já que a luta não é necessariamente contra um alvo específico, mas sim a afirmação de que a vida não pode ser aprisionada, como deseja a lógica da configuração das relações de poder existente.

Visto isso, para contribuirmos com algumas discussões que enfatizam a potência de luta dos trabalhadores acreditamos ser necessário a análise de outros tipos de lutas no conflito capital-trabalho, além das econômicas, e também a adoção do sentido positivo de resistência, ou seja, re-existência.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Considerações iniciais

Procuraremos nesse item descrever algumas orientações que nos auxiliaram no processo de construção deste trabalho, além de expor os procedimentos metodológicos utilizados por nossa pesquisa.

De início dois princípios da epistemologia qualitativa cunhada por González Rey (1997) foram bastante importantes para a nossa inserção nos espaços que instituímos para a análise.

Porém, ao longo do processo verificamos que para a construção de um conhecimento condizente com o referencial utilizado e também com o assunto que queríamos abordar seria necessário nos desprender de alguns caminhos considerados mais tradicionais, do ponto de vista da coleta e análise dos “dados”, para experimentar uma proposta de análise capaz de nos fornecer certo rigor em relação a esta aposta que decidimos fazer. Foi a partir desse ponto que nos abrimos para uma orientação, que se tornou a linha mestra de nossa análise, baseada no pensamento de Michel Foucault a respeito da questão do discurso. Da qual falaremos mais adiante.

Voltemos então à epistemologia qualitativa de González Rey.

O primeiro princípio cunhado pelo autor e que nos serviu de base advoga que o conhecimento deve ser considerado como uma produção construtiva. Afirmar o caráter construtivo do conhecimento é enfatizar que o conhecimento é uma construção, fruto de uma produção humana, e não algo que está pronto para conhecer uma realidade ordenada de acordo com categorias universais do conhecimento. Sendo assim, esse conhecimento não se define de forma direta pelos resultados da aplicação de instrumentos pré-definidos pelo investigador (GONZÁLEZ REY, 2005).

Enfatizar o caráter interativo do processo de produção do conhecimento é o segundo princípio defendido pelo autor. Nessa perspectiva será a comunicação que

proporcionará essa interatividade na produção do conhecimento. Sendo assim, para o autor é estritamente necessário que consideremos a comunicação como um processo estritamente importante para o desenvolvimento de nossas pesquisas.

Segundo González Rey (2005), na pesquisa positivista, o princípio da neutralidade levava-nos a considerar o outro como um objeto das aplicações de instrumentos do pesquisador, com a qual a comunicação era vista essencialmente como efeito perturbador que conspirava contra a objetividade dos resultados.

Diferentemente disso, a epistemologia qualitativa tenta subverter tal princípio, de modo a converter a produção do indivíduo, rompendo assim com um dos princípios mais arraigados da pesquisa ocidental: o fato de compreender a pesquisa, em sua parte instrumental, como a aplicação de uma seqüência de instrumentos, cujos resultados parciais serão a fonte do resultado final (GONZÁLEZ REY, 2005).

Nesse sentido, ao adotarmos esses princípios da epistemologia qualitativa preconizadas por González Rey (1997), nossas posturas em relação ao que estabelecemos como campo de análise privilegiaram:

- A construção do conhecimento por meio da interação do pesquisador com os indivíduos que participaram do processo de pesquisa;
- A compreensão do campo de pesquisa como algo que não estava dado, mas sim que seria construído de acordo com a inserção do pesquisador nos espaços a que teve acesso;
- O deslocamento do foco de análise. Ao invés de dar maior ênfase aos efeitos dos processos (instituído), tínhamos a preocupação de analisar os movimentos de engendramento que constituíam os processos analisados (instituinte);

Nosso enfoque de pesquisa foi qualitativo. Isso se deu devido às particularidades de nossos princípios norteadores e as características de nosso estudo. Segundo Godoy (1995, p.2):

De maneira diversa a pesquisa qualitativa não procura enumerar e, ou, medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve. Envolve a obtenção de dados

descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo.

Alguns fundamentos da pesquisa qualitativa apontados por Godoy (1995) nos ajudam a reforçar os motivos pelos quais nosso estudo se ajusta aos propósitos da abordagem qualitativa e, ao mesmo tempo, indicam porque esta abordagem foi necessária para que conseguíssemos atingir nossos objetivos. São eles:

- A pesquisa qualitativa considera que todos os fenômenos de uma realidade são importantes e devem ser examinados;
- O ambiente, bem como as pessoas que o constituem devem ser olhados de forma ampla e não parcial, de modo a não reduzi-los a algumas variáveis;
- Os pesquisadores qualitativos devem estar preocupados com o processo e não simplesmente como o resultado ou produto;
- Os pesquisadores devem tentar entender os fenômenos que estão sendo estudados a partir da perspectiva dos atores inseridos no processo;

Nossa proposta se situa na análise das lutas dos trabalhadores (fenômeno) da Escelsa (contexto). A empresa como descreveremos adiante vem passando por constantes reformulações em suas políticas, devido às mudanças oriundas de sua transferência do poder público para o privado e pelo conseqüente processo de reestruturação de seus processos organizacionais. Mudanças essas que, conforme dito anteriormente por Machado (1999), são estimuladoras de outras maneiras de situar a relação do homem com seu trabalho. O que foi bastante instigante para o processo da pesquisa, uma vez que nessas imposições de modos-trabalhar estão também em curso a criação por parte dos indivíduos de modos diferentes de pensar e atuar em relação a uma dada realidade.

Dessa forma, segundo o conceito de YIN (2003) nossa pesquisa foi também um estudo de caso, uma vez que o autor (2003, p.32) define essa estratégia de pesquisa como sendo: “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

Inseridos em nosso campo de estudo, de modo a perceber os movimentos que pretendemos analisar e que nos inquieta, realizamos entrevistas com oito trabalhadores da empresa.

Esses indivíduos foram selecionados de forma intencional, já que tínhamos estabelecido contato com os mesmos, por meio da intervenção de outros pesquisadores que os conheciam. O principal critério de seleção que observamos foi a participação do indivíduo em dois momentos distintos da empresa em questão, ou seja, o trabalhador deveria ter participado do momento em que a empresa era predominantemente de caráter estatal e continuado a trabalhar posteriormente às modificações impostas pelos processos de reestruturação advindos da transferência da empresa para o poder privado.

Levando em consideração que pretendemos analisar os movimentos de re-existência e a ampliação do conceito de lutas dos trabalhadores foi necessário que estabelecêssemos como principal critério a inserção dos indivíduos nesses dois momentos passados pela empresa, pois é na transposição de um momento para o outro que se encontravam as principais inquietações provocadoras da presente pesquisa. Estabelecido este critério chegamos a estes oito trabalhadores.

Adotamos pseudônimos para identificá-los nas análises das entrevistas. Sendo assim, os trabalhadores que participaram da presente pesquisa foram: Antonio (analista de sistema e diretor de base do Sindicato dos Trabalhadores em Energia (SINERGIA)); Jaime (engenheiro e diretor do Sindicato dos Engenheiros do Estado do Espírito Santo (SENGE)); João (eletricista e diretor de base do SINERGIA); José (operador do centro de operações da empresa); Paulo (engenheiro e diretor do SENGE); Pedro (operador do centro de operações da empresa); Roberto (eletricista e diretor de base do SINERGIA); e Rodrigues (analista de recursos humanos).

O tipo de entrevista que utilizamos foi a semi-estruturada. Esta entrevista apresenta questões com respostas abertas e possibilita que o entrevistado discorra livremente sobre o tema ou pergunta proposta (CORTES, 2002). Nesse sentido, ao utilizarmos este tipo de entrevista, com o auxílio de um roteiro (APÊNDICE A), tivemos condições de criar uma situação em que a relação pesquisador-entrevistado fosse a mais dinâmica possível, contribuindo para a melhor análise das questões propostas

pela pesquisa. Foi por meio da criação de um espaço aberto, em que tivemos a intenção de deixar o entrevistado à vontade para discorrer sobre determinados assuntos, acerca da sua relação com o trabalho, que construímos conhecimentos a respeito dos modos de re-existir desses trabalhadores diante das constantes transformações que a empresa vem passando.

Outro fator que deu suporte para a construção do conhecimento foi a nossa participação em cinco reuniões do SINERGIA. Nessas interações, algumas informações que compõem esse conhecimento foram anotadas em um diário de campo.

Além disso, a análise proposta utilizou informações presentes em documentos da empresa.

A realização dessas entrevistas, a pesquisa documental e a participação em algumas assembléias foram importantes para que começássemos a delinear as análises propostas pela pesquisa.

Deleuze (1992, p. 109), ao se referir ao método de Foucault em uma entrevista, disse: “A arqueologia é a constituição de uma superfície de inscrição. [...] A superfície não se opõe à profundidade, mas à interpretação. O método de Foucault sempre se contrapõe aos métodos de interpretação. Jamais interprete, experimente”. Dessa forma, a construção do conhecimento dos impactos das constantes transformações vividas pelos trabalhadores da Escelsa – Energias do Brasil, bem como as discussões a respeito das maneiras como esses trabalhadores buscam se posicionar de uma forma diferente daquela que a empresa pretende instituir, se deram a partir dessas experimentações que fizemos durante o curto tempo em que estivemos com esses trabalhadores. Não interpretamos suas falas, apenas as utilizamos como pontos de partida para a análise dos processos vivenciados pelos trabalhadores nesta atual configuração das relações de poder na empresa. Muito mais do que uma análise interna ao próprio discurso, o que nos interessava era um eixo que nos permitisse entender o que possibilitava o trabalhador falar das suas relações com o seu trabalho daquela forma. Que forma trabalhar é essa que ele questiona? O que ele está construindo? Como a empresa vai contra-atacar nesse

processo? Esses são alguns dos questionamentos que guiaram nossa análise e que também direcionam algumas constatações que tivemos.

A seguir expomos os conceitos principais da questão do discurso em Foucault e que nos permitiram pensar a Escelsa – Energias do Brasil na atualidade.

3.2 A construção do método de análise

A análise proposta pela presente pesquisa como já salientamos se norteou pelo conceito de discurso em Foucault.

O termo construção é bastante oportuno, já que não há em Foucault um método estruturado que pudéssemos denominar de análise do discurso. Sendo assim, um desafio nos foi lançado, reunir os conceitos principais presentes no pensamento do autor que pudessem nos auxiliar na análise de nosso objeto de estudo.

Ao trabalhar dessa maneira, estamos fazendo o que o próprio autor desejava, ou seja, buscar na sua teoria uma perspectiva a ser utilizada como uma caixa de ferramentas, de modo a atender necessidades e objetivos de pesquisa específicos. O que Foucault sempre preconizou é que uma teoria só lhe é útil se ela lhe possibilitar condições para atingir seus objetivos. Nesse sentido,

[...] é preciso que [a teoria] sirva, é preciso que funcione. E não para si mesma. Se não há pessoas para utilizá-la, a começar pelo próprio teórico que deixa então de ser teórico, é que ela não vale nada ou que o momento ainda não chegou. Não se refaz uma teoria, fazem-se outras; há outras a serem feitas (FOUCAULT, 1981, pg.43).

Ao conhecer o pensamento de Foucault percebemos que tínhamos encontrado o referencial teórico capaz de atenuar as inquietações de nosso trajeto de pesquisa. Assim, uma questão foi colocada: que método de análise será capaz de fazer com que tenhamos condições de analisar nosso objeto de pesquisa e, ao mesmo tempo, possibilitar que continuemos a seguir o mesmo caminho, trilhado desde o momento em que decidimos trabalhar com o referencial proposto?

Dessa forma, ao utilizarmos os conceitos de Foucault como uma das ferramentas teóricas de suporte para o nosso trajeto de pesquisa, de certa maneira, estávamos

nos abrindo a esse desafio. Tínhamos firmado o compromisso de elaborar uma proposta metodológica condizente com o conjunto da obra do autor. E esse compromisso certamente recai na tentativa de adequação do método à concepção daquilo que Foucault denominou de discurso.

Conceitos como acontecimento discursivo, enunciado, discurso, sujeito e método arqueológico, segundo Gregolin (2006) e Fischer (2001), são fundamentais para a compreensão da teoria do discurso na perspectiva de Foucault. Com o objetivo de tornar essa teoria mais clara, detalharemos daqui em diante cada um desses conceitos, para assim atingirmos o intuito principal deste capítulo que é evidenciar como essa teoria pode nos auxiliar nas análises propostas por esta pesquisa.

3.2.1 Acontecimento discursivo

A noção de acontecimento serviu de princípio regulador para análises propostas por Foucault e fazia oposição a um conceito de criação, presente na história tradicional das idéias, onde se procurava “o ponto da criação, a unidade de uma obra, de uma época ou de um tema, a marca da originalidade individual e o tesouro indefinido das significações ocultas” (Foucault, 2006, p.54).

Dessa forma, em contradição a um pensamento dominante, guiado pelas noções de significação, originalidade, unidade e criação, segundo Gregolin (2006, p.88), “Foucault pretende entender os acontecimentos discursivos que possibilitaram o estabelecimento e a cristalização de certos objetos em nossa cultura”.

[...] A história, como praticada hoje, não desvia dos acontecimentos, ao contrário, alarga sem cessar o campo dos mesmos; neles descobre, sem cessar, novas camadas, mais superficiais ou mais profundas; isola sempre novos conjuntos onde eles são, às vezes, numerosos densos e intercambiáveis, às vezes raros e decisivos: das variações cotidianas de preço chega-se às inflações seculares. Mas o importante é que a história não considera um elemento sem definir a série da qual ele faz parte, sem especificar o modo de análise da qual esta depende, sem procurar conhecer as regularidades dos fenômenos e os limites de probabilidade de sua emergência, sem interrogar-se sobre as variações, as inflexões e a configuração da curva, sem querer determinar as condições das quais dependem. (Foucault, 2006, p.55-56)

Por meio da oposição a esse pensamento predominante de análise da língua e dos sistemas de pensamento, Foucault apresenta o seu projeto de descrição dos acontecimentos discursivos.

Em oposição a análise da língua, que coloca, a propósito de qualquer fato de discurso, a questão: “segundo que regras um enunciado foi construído e, conseqüentemente, segundo que regras outros enunciados poderiam ser construídos?” (Foucault, 2005, p.30), a descrição dos acontecimentos do discurso, proposta por Foucault, coloca uma questão bem diferente: “como apareceu um determinado enunciado, e não outro em seu lugar?” (Foucault, 2005, p.30).

Não se trata também, de colocar a discussão tão presente na análise do pensamento, quando esta fazia alguma menção ao conceito de discurso: “o que se dizia no que estava dito?” (Foucault, 2005, p.31). Diferente disso, seu projeto é orientado de outra forma, e também se guia pela questão: “que singular existência é esta que vem a tona no que se diz e em nenhuma outra parte?” (Foucault, 2005, p.31).

[...] trata-se de compreender o enunciado na estreiteza e singularidade de sua situação; de determinar as condições de sua existência, de fixar seus limites da forma mais justa, de estabelecer suas correlações com os outros enunciados a que pode estar ligado, de mostrar que outras formas de enunciação exclui. Não se busca, sob o que está manifesto, a conversa semi-silenciosa de um outro discurso: deve-se mostrar por que não poderia ser outro, como exclui qualquer outro, como ocupa, no meio dos outros e relacionados a eles, um lugar que nenhum outro poderia ocupar. (FOUCAULT, 2005, p.31).

Visto que o conceito de acontecimento aparece como uma das bases que auxiliaram Foucault, na consecução de uma forma alternativa para se pensar a questão do discurso, a pergunta que fica é: qual é a noção de acontecimento para o filósofo?

Segundo Gregolin (2006) essa noção está enraizada fundamentalmente na idéia de condições de possibilidades para emergência de enunciados. Sendo assim, Foucault trabalha como a idéia de acontecimento discursivo não como “ruptura”, mas como “irrupção” (GRANGEIRO, 2005). “É exatamente a partir dessa noção capital que emerge uma teoria do discurso. [...] O acontecimento é pensado como a emergência de enunciados que se inter-relacionam e produzem efeitos de sentidos” (GREGOLIN, 2004. p. 4). Nesse sentido, “o acontecimento inaugura uma nova forma

de dizer, estabelecendo um marco inicial de onde uma nova rede de dizeres possíveis irá emergir.” (UFRGS, 2007).

3.2.2 Enunciado

Foucault se detém na descrição do conceito de enunciado no livro *A Arqueologia do Saber*, no qual busca retomar em sua raiz a definição desse conceito e verificar se o mesmo é efetivamente empregado em algumas descrições anteriores feitas por ele; “ver se é mesmo do enunciado que se trata na análise das formações discursivas” (FOUCAULT, 2005, p.90).

O caminho trilhado pelo autor no capítulo destinado à definição do enunciado é percorrido pela oposição desse conceito a unidades comuns a análise lingüística como a frase, a proposição e o *speech act*. Segundo Orlandi (1987, p.12) a construção da categoria enunciado por Foucault,

se abre com o levantamento das dificuldades que atrapalham uma nova definição de enunciado, dificuldades ligadas à necessidade de distingui-lo das proposições (consideradas do ponto de vista de sua estruturação lógica), das frases (consideradas do ponto de vista de sua estruturação lingüística ou gramatical) e dos atos de fala (os “speech acts” dos analistas ingleses, manifestações languageiras consideradas do ponto de vista de sua formulação enquanto “promessa”, “ordem”, “decreto”, “constatação”, etc.).

Nesse percurso Foucault conclui que “os enunciados não se confundem com esses três tipos de unidades e nem com representações psicológicas” (ORLANDI, 1987, p.12). Dessa forma, para Foucault (2005, p.94-95):

Quando se quer individualizar os enunciados, não se pode admitir sem reservas nenhum dos modelos tomados de empréstimo à gramática, à lógica ou à análise. Nos três casos, percebe-se que os critérios propostos são demasiado numerosos e pesados, que não deixam ao enunciado toda a sua extensão, e que se, às vezes, o enunciado assume as formas descritas e a elas se ajusta exatamente, acontece também que não lhes obedece: encontramos enunciados sem estrutura proposicional legítima; encontramos enunciados onde não se pode reconhecer nenhuma frase; encontramos mais enunciados dos que os *speech acts* que podemos isolar [...]

Diferente de uma proposição que pode ter um referente (ou não), ou como um nome próprio que designa um indivíduo (ou ninguém), um enunciado não tem diante de si

um correlato ou então a ausência do mesmo (FOUCAULT, 2005). O enunciado segundo Foucault (2005, p.103),

[...] está antes ligado a um “referencial” que não é constituído de “coisas”, de “fatos”, de “realidades”, ou de “seres”, mas de lei de possibilidades, de regras de existência para os objetos que aí se encontram nomeados, designados ou descritos, para as relações que aí se encontram afirmadas ou negadas. **O referencial do enunciado forma o lugar, a condição, o campo de emergência, a instância de diferenciação dos indivíduos ou dos objetos, dos estados de coisas e das relações que são postas em jogo pelo próprio enunciado; define as possibilidades de aparecimento e delimitação do que dá à frase seu sentido, à proposição seu valor de verdade.** [grifo nosso]

Foucault retoma a noção de acontecimento também para definir o conceito de enunciado. Para o autor, o enunciado é sempre um acontecimento que nem a língua nem o sentido podem esgotar inteiramente. Sendo assim, o mesmo não pode ser apreendido somente por meio da análise da fala ou da escrita.

Trata-se de um acontecimento estranho, por certo: inicialmente porque está ligado, de um lado a um gesto de escrita ou à articulação de uma palavra, mas, por outro lado, abre para si mesmo uma existência remanescente no campo de uma memória, ou na materialidade dos manuscritos, dos livros e de qualquer forma de registro; em seguida, porque é único como todo acontecimento, mas está aberto à repetição, à transformação, à reativação; finalmente, porque está ligado não somente a situações que o provocam, e a conseqüências por ele ocasionadas, mas, ao mesmo tempo, e segundo uma modalidade inteiramente diferente, a enunciados que o precedem e o seguem (FOUCAULT, 2005, p.31-32).

O enunciado também é visto por Foucault como uma função “que se exerce verticalmente, em relação às diversas unidades, e que permite dizer, a propósito de uma série de signos, se elas estão presentes aí ou não” (FOUCAULT, 2005, p.98). Sendo assim, o enunciado é indispensável para que se possa dizer se há ou não frase, proposição, ato de linguagem (GREGOLIN, 2006). Foucault vai mostrar que o que permite reconhecer numa frase, numa proposição, num ato de linguagem um enunciado é justamente a função enunciativa: “o fato de ele ser produzido por um sujeito em um lugar institucional, determinado por regras sócio-históricas que definem e possibilitam que ele seja enunciado” (GREGOLIN, 2006, p.89).

Para Fischer (2001) essa função caracteriza-se por quatro elementos básicos:

- a) um referente: ou seja, um princípio de diferenciação;
- b) um sujeito: no sentido de posição ocupada;

- c) um campo associado: isto é, coexistir com outros enunciados;
- d) uma materialidade específica: por tratar de coisas efetivamente ditas, escritas, gravadas em algum tipo de material, passíveis de repetição ou reprodução, ativadas através de técnicas, práticas e relações sociais.

Dessa forma, segundo a autora (2001, p.202), “descrever um enunciado é dar conta dessas especificidades, apreendê-lo como acontecimento, como algo que irrompe num certo tempo, num certo lugar”.

Sendo assim, a análise dos enunciados, na perspectiva de Foucault, pode ser vista como,

[...] uma análise histórica, mas que se mantém fora de qualquer interpretação: às coisas ditas, não pergunta o que escondem, o que nela está dito e o não dito que involuntariamente recobrem, a abundância de pensamentos, imagens ou fantasmas que as habitam; mas ao contrário, de que modo existem, o que significa para elas o fato de se terem manifestado, de terem deixado rastros e, talvez, de permanecerem para uma reutilização eventual; o que é para elas o fato de terem aparecido – e nenhuma outra em seu lugar. Desse ponto de vista, não se reconhece nenhum enunciado latente: pois aquilo a que nos dirigimos está na evidência da linguagem efetiva (FOUCAULT, 2005, p.124).

3.2.3 Discurso

O discurso para Foucault é concebido não apenas como a construção de frases que designam palavras e coisas organizadas para produzir um sentido, mas como práticas que formam os objetos de que falam. Também são feitos de signos, porém fazem mais do que utilizar esses signos para designar coisas (FOUCAULT, 2005).

A palavra vai assumindo ao longo de suas obras sentidos distintos, porém o autor procurou mostrar nessas pesquisas que os discursos “tais como podemos ouvi-los, tais como podemos lê-los sob a forma de texto, não são, como se poderia esperar, um puro e simples entrecruzamento de coisas e de palavras [...]. (FOUCAULT, 2005, p.54).

Finalmente, em lugar de estreitar, pouco a pouco, a significação tão fluente da palavra “discurso” creio ter-lhe multiplicado os sentidos: ora domínio geral de todos os enunciados, ora grupo individualizável de enunciados, ora prática regulamentada dando conta de um certo número de enunciados; e a própria palavra “discurso”, que deveria servir de invólucro ao termo “enunciado”, não a

fiz variar à medida que deslocava minha análise ou seu ponto de aplicação, à medida que perdia de vista o próprio enunciado? (FOUCAULT, 2005, p.90).

Para Foucault (2005), o falar a respeito de alguma coisa só é possível se no espaço e tempo em que esta for proferida, existir uma série de condições que não são internas ao próprio discurso. São dessas condições que o autor se detém ao utilizar certos discursos como objetos de análise.

As condições para que apareça um objeto de discurso, as condições históricas para que dele se possa dizer alguma coisa e para que dele várias pessoas possam dizer coisas diferentes, as condições para que ele se inscreva em um domínio de parentesco com outros objetos, para que se possa estabelecer com eles relações de semelhança, de vizinhança, de afastamento, de diferença, de transformação – essas condições, como se vê, são numerosas e importantes. (FOUCAULT, 2005, p.50).

Por não estarem presentes no objeto, do qual o discurso fala, essas relações devem se percebidas como pertencentes a uma trama que envolve instituições, processos econômicos e sociais, formas de comportamento, sistemas de normas, técnicas, tipos de classificação e modos de caracterização (FOUCAULT, 2005). Sendo assim, essas relações “não definem a constituição interna do objeto, mas o que lhe permite aparecer, justapor-se a outros objetos, situar-se em relação a eles, definir sua diferença, [...] enfim, ser colocado em um campo de exterioridade” (FOUCAULT, 2005, p.50-51).

Apesar de não serem internas ao discurso, não ligarem entre si os conceitos ou as palavras, não estabelecerem entre as frases e as proposições um arranjo dedutivo ou retórico, essas relações discursivas não são exteriores ao discurso no sentido de limitá-lo, impor a ele certas formas ou forçá-lo, em certas circunstâncias, a enunciar determinadas coisas (FOUCAULT, 2005). Para Foucault (2005, p.51-52):

Elas estão, de alguma maneira, no limite do discurso: oferecem-lhe objetos de que ele pode falar, ou antes (pois essa imagem da oferta supõe que os objetos sejam formados de um lado e o discurso, do outro), determinam o feixe de relações que o discurso deve efetuar para poder falar de tais ou tais objetos, para poder abordá-los, nomeá-los, analisá-los, classificá-los, explicá-los etc. Essas relações caracterizam não a língua que o discurso utiliza, não as circunstâncias em que ele se desenvolve, mas o próprio discurso enquanto prática.

Nesse sentido é que o conceito foucaultiano de discurso pressupõe, necessariamente a idéia de “prática” (GREGOLIN,2006). Para Fischer (2001) tudo é prática no pensamento de Foucault e ele “não descobriu uma nova instância,

chamada 'prática', que era, até então, desconhecida: ele se esforça para ver a prática tal qual é realmente" (VEYNE, 1998, p.251).

Sendo assim o discurso como prática é "a instância da linguagem em que a língua está relacionada com 'outra coisa', a qual não é lingüística" (CORDEIRO, 1998).

Outro ponto importante sobre o discurso é a relação que o autor estabelece entre este conceito e o conceito de enunciado, tanto que em algumas colocações de *Arqueologia do Saber* ele concebe o enunciado como sendo a unidade elementar do discurso ou mesmo um átomo do discurso. Assim, na maioria das vezes em que o autor se propõe a conceituar o discurso aparece a palavra enunciado. Em uma delas Foucault (2005, p.132-133) define discurso como:

[...] um conjunto de enunciados, na medida em que se apóiem na mesma formação discursiva²⁰. [...] é constituído de um número limitado de enunciados para os quais podemos definir um conjunto de condições de existência. O discurso, assim entendido, não é uma forma ideal e atemporal que teria, além do mais, uma história; o problema não consiste em saber como e por que ele pôde emergir e tomar corpo num determinado ponto do tempo; é, de parte a parte, histórico – fragmento de história, unidade e descontinuidade na própria história, que coloca o problema de seus próprios limites, de seus cortes, de suas transformações, dos modos específicos de sua temporalidade, e não de seu surgimento abrupto em meio às cumplicidades do tempo.

Nessa perspectiva, para que um conjunto de enunciados pertença a um mesmo discurso este deve estar relacionado a um mesmo domínio de objetos e ser originado por uma mesma modalidade de enunciação, "colocando em jogo um conjunto análogo de conceitos e de distinções" (GREGOLIN, 2006, p.101).

Dessa forma, o discurso, na perspectiva foucaultiana, existe para além da mera utilização de letras, palavras e frases, ou mesmo, da simples referência às coisas (FISCHER, 2001), "[...] não podendo ser entendido como um fenômeno de mera expressão de algo: apresenta regularidades intrínsecas a si mesmo, através das quais é possível definir uma rede conceitual que lhe é própria" (FISCHER, 2001, p.200).

²⁰ Segundo Foucault (2005, p.43): "No caso em que se puder descrever, entre um certo número de enunciados, semelhante sistema de dispersão, e no caso em que entre os objetos, os tipos de enunciação, os conceitos, as escolhas temáticas, se puder definir uma regularidade (uma ordem, correlações, posições, funcionamentos, transformações), diremos, por convenção, que se trata de uma formação discursiva".

Segundo Fischer (2001) nessa perspectiva de análise do discurso é esse “além” que Foucault sugere que seja descrito e apanhado a partir do próprio discurso,

pois as regras de formação dos conceitos, segundo Foucault, não residem na mentalidade nem na consciência dos indivíduos; pelo contrário, elas estão no próprio discurso e se impõem a todos aqueles que falam ou tentam falar dentro de um determinado campo discursivo (FISCHER, 2001, p.200).

3.2.4 O sujeito do enunciado

Conforme Gregolin (2006) o propósito da analítica de Foucault é desconstruir a idéia de sujeito como origem e fundamento dos sentidos. Para isso, “é preciso se livrar da idéia do sujeito constituinte, a fim de chegar à figura do sujeito na trama histórica” (GREGOLIN, 2006, p.101). Assim como observa Pinto (apud FISCHER, 2001), esta analítica está intimamente ligada à constituição do sujeito social. Nesse sentido, “se o social é significado, os indivíduos envolvidos no processo de significação também o são e isto resulta em uma consideração fundamental: os sujeitos sociais não são causas, não são origem do discurso, mas são efeitos discursivos”. (PINTO,1989, p.25 *apud* FISCHER, 2001, p.206-207).

Dessa forma segundo Fischer (2001, p. 207):

Ao analisar um discurso mesmo que o documento considerado seja a reprodução de um simples ato de fala individual, não estamos diante da manifestação de um sujeito, mas sim nos defrontamos com um lugar de sua dispersão e de sua descontinuidade, já que o sujeito da linguagem não é um sujeito em si, idealizado, essencial, origem inarredável do sentido: ele é ao mesmo tempo falante e falado, porque através dele outros ditos se dizem.

Foucault enfatiza em suas análises que não é preciso conceber o sujeito do enunciado como autor da formulação. Segundo Foucault (2005, p.107), “o sujeito do enunciado é um lugar determinado e vazio que pode ser ocupado por indivíduos diferentes”.

[...] Esse lugar é uma dimensão que caracteriza toda formulação enquanto enunciado, constituindo um dos traços que pertencem exclusivamente à função enunciativa e permitem descrevê-la. Se uma proposição, uma frase, um conjunto de signos podem ser considerados “enunciados”, não é porque houve, um dia, alguém para proferi-los ou para depositar, em algum lugar, seu traço provisório, mas sim na medida em que pode ser assinalada a posição do sujeito (FOUCAULT, 2005, p.107-108).

Dessa idéia de sujeito do enunciado como sendo uma posição a ser ocupada, é que surge a noção de dispersão do sujeito. A manifestação dessa dispersão se dá “nos diversos status, nos diversos lugares, nas diversas posições que pode ocupar ou receber quando exerce um discurso, na descontinuidade dos planos de onde fala” (FOUCAULT, 2005, p.61).

[...] já que nos discursos sempre se fala de algum lugar, o qual não permanece idêntico: falo e, ao mesmo tempo, sou falado; enuncio individualmente, de forma concreta, constituindo-me provisoriamente um, ambicionando jamais cindir-me, **porém a cada fala minha posiciono-me distintamente, porque estou falando ora de um lugar, ora de outro, e nesses lugares há interditos, lutas, modos de existir, dentro dos quais me situo, deixando-me ser falado e, ao mesmo tempo, afirmando de alguma forma minha integridade** (FISCHER, 2001, p.208, grifo nosso).

Dessa forma, conforme Foucault (2005), o discurso não é a manifestação de um sujeito que pensa, que conhece e que o diz, “é, ao contrário, um conjunto em que podem ser determinadas a dispersão do sujeito e sua descontinuidade em relação a si mesmo. É um espaço de exterioridade em que se desenvolve uma rede de lugares distintos (FOUCAULT, 2005, p.61).

Nesse sentido, descrever uma proposição, uma frase um ato de linguagem como enunciado, “não consiste em analisar as relações entre o autor e o que ele disse (ou quis dizer, ou disse sem querer), mas em determinar qual é a posição que pode e deve ocupar todo o indivíduo para ser seu sujeito” (FOUCAULT, 2005, p.108).

3.2.5 O Método Arqueológico

Para Foucault, o método arqueológico deve dar conta principalmente da instauração dos discursos, suas condições de emergência ou suas condições de produção. O método faz aparecer os domínios não discursivos (as instituições, os acontecimentos políticos, os processos econômicos e culturais) a que os enunciados remetem e nos quais eles de certa forma vivem (FISCHER, 2001). Não no sentido de mostrar como essas práticas determinam o sentido e a forma do discurso, mas de analisar como e por que elas fazem parte de sua condição de emergência, de inserção e de funcionamento (FOUCAULT, 2005).

Ao deixar falar só o discurso, ficar no nível das coisas ditas, Foucault (2005, p.157) afirma que a arqueologia “busca definir não os pensamentos, as representações, as imagens, os temas, as obsessões que se ocultam ou se manifestam nos discursos, mas os próprios discursos, enquanto práticas que obedecem a regras”. Assim, “a arqueologia procura apanhar o sentido do discurso em sua dimensão de acontecimento” (GREGOLIN, 2006, p.86), procurando entender a irrupção deste, ao investigar as condições (histórico-sociais) que possibilitaram seu aparecimento (GREGOLIN, 2006).

Dessa forma, “o método arqueológico permite analisar as redes de relações entre os discursos e outros domínios (instituições, acontecimentos político, práticas e processos econômicos)” (GREGOLIN, 2006, p.70). Nesse sentido, segundo Foucault (2005, p.185-186):

[...] a descrição arqueológica dos discursos se desdobra na dimensão de uma história geral: ela procura descobrir todo o domínio das instituições dos processos econômicos, das relações sociais nas quais pode articular-se uma formação discursiva; ela tenta mostrar como a autonomia do discurso e sua especificidade não lhe dão, por isso, um status de pura idealidade e de total independência histórica; o que ela quer é o nível singular em que a história pode dar lugar a tipos definidos de discurso que têm, eles próprios, seu tipo de historicidade e que estão relacionados com todo um conjunto de historicidades diversas.

Visto isso, o debate a respeito desses conceitos nos permite trabalhar com uma perspectiva analítica fundamentada em alguns pontos cruciais.

Primeiramente, a análise de discurso com base em Foucault não se volta especificamente para fonemas, sílabas, palavras, frases ou textos e “isso significa aceitar que não se pode aprisionar o sentido, mas que devemos tentar vê-lo em seus transitórios enredos” (PANIAGO, 2005, p.20). Nesse sentido, a análise proposta pela presente pesquisa não se fechará no interior do próprio discurso, ou seja, não enfatizará a questão lingüística pertinente ao mesmo. Os discursos e práticas comuns ao cotidiano dos trabalhadores não são pensados como dimensões isoladas, mas em suas relações com acontecimentos de ordem técnica, política, econômica e social (CARVALHO, 2001).

Outro ponto de destaque é que para trabalhar com essa perspectiva de análise de discurso, precisamos nos desvencilhar do pensamento de que existe uma verdade encoberta, que coloca para nós pesquisadores o desafio de descobri-la.

E a primeira tarefa para chegar a isso é tentar desprender-se de um longo e eficaz aprendizado que ainda nos faz olhar os discursos apenas como um conjunto de signos, como significantes que se referem a determinados conteúdos, carregando tal ou qual significado, quase sempre oculto, dissimulado, distorcido, intencionalmente deturpado, cheio de reais intenções, conteúdos e representações, escondidos nos e pelos textos, não imediatamente visíveis. É como se no interior de cada discurso, ou num tempo anterior a ele, se pudesse encontrar, intocada, a verdade, desperta então pelo estudioso. (FISCHER, 2001, p.198).

Nesse sentido, na companhia de Foucault, não é possível a busca de interpretações evidentes, o que também não significa a procura de um sentido que estaria oculto, “como se houvesse uma verdade que só o grande *expert* seria capaz de desvelar” (PANIAGO, 2005, p.26). Como nos coloca Fischer (2001, p.198-199).

[...] para Foucault, nada há por trás das cortinas, nem sob o chão que pisamos. Há enunciados e relações, que o próprio discurso põe em funcionamento. Analisar o discurso seria dar conta exatamente disso: de relações históricas, de práticas muito concretas, que estão “vivas” nos discursos.

Outra questão importante é que devemos considerar o caráter produtivo dos discursos uma vez que “as coisas são construídas pelas palavras, [...] o mundo é constituído pelos discursos, [...] tudo, inclusive os sujeitos, são constituídos por meio de nossas cotidianas práticas discursivas²¹” (PANIAGO, 2005, p.39).

Sendo assim, entendemos que ao falar de sua prática de trabalho, o trabalhador está falando de uma forma-trabalhar específica que a empresa almeja, bem como de lutas, que representam o atual momento vivenciado pela configuração das relações de poder estabelecidas. Nesse sentido, o falar a respeito da prática trabalho vai ser de uma forma específica por conta dessa configuração histórica das relações de poder, que tem na instauração de alguns acontecimentos políticos, econômicos, sociais, etc., as condições para a sua emergência.

²¹ Para Foucault (2005, p.133) não podemos confundir prática discursiva “com a operação expressiva pela qual um indivíduo formula uma idéia, um desejo uma imagem; nem com a atividade racional que pode ser acionada em um sistema de inferência; nem com a ‘competência’ de um sujeito falante, quando constrói frases gramaticais; é um conjunto de regras anônimas, históricas, sempre determinadas no tempo e no espaço, que definiram, em uma dada época e para uma determinada área social, econômica, geográfica ou lingüística, as condições de exercício da função enunciativa”.

Dessa forma, o que surgem como alvos, ou mesmo focos investigativo são os discursos dos trabalhadores que falam de certo tempo e lugar e de certas relações de poder que produzem sujeitos de uma forma específica (FISCHER, 2002), bem como os domínios não discursivos que fazem emergir determinadas práticas que provocam diversas transformações na relação do trabalhador com o seu trabalho.

Assim, entendemos que são esses discursos que nortearão a análise dos modos de existência perseguidos pela Escelsa – Energias do Brasil já que esses modos “não se separam de modos de enunciação, de práticas de linguagem, de celebração de certas verdades tornadas hegemônicas” (FISCHER, 2002, p.84).

A colocação desses modos em discussão e a não aceitação das práticas que acompanham os mesmos, ou seja, movimentos de re-existência e de resistência, demonstram uma luta que é indefinida e que acreditamos não ser encarada pela empresa como enfraquecida, já que seus mecanismos de poder assumem outros contornos, cada vez mais sutis, ao sinal de qualquer movimento adverso.

4 PENSANDO A ESCELSA- ENERGIAS DO BRASIL NA ATUALIDADE

A análise proposta pela pesquisa se concentra nos impactos das transformações do aparato produtivo na atividade de trabalho e na relação entre trabalho e produção subjetiva. Para tanto, utilizamos alguns conceitos presentes na questão do discurso em Foucault para a construção de uma ferramenta metodológica capaz de nortear nosso olhar para a dimensão desses fenômenos na empresa Escelsa – Energias do Brasil, de modo que tenhamos condições de atingir os objetivos pretendidos pela pesquisa.

Toda a análise é guiada pelo pressuposto principal de que nas relações sociais de produção também há produção de subjetividades. Assim, quando olhamos para o trabalho na empresa capitalista pensamos que nas diversas relações que o homem estabelece seja com seus pares, com seus meios materiais, com a empresa etc., há a tentativa de construção de modos do mesmo se estabelecer perante o mundo que constitui.

A produção de formas-trabalhar específicas é um dos objetivos principais da organização empresarial, uma vez que ao fazer isso ela terá melhores condições de atingir suas metas de *performance*. Porém, se pensarmos as estratégias empreendidas pela organização para produzir essas formas – modo de organizar o trabalho, técnicas de controle, políticas de gestão de pessoas etc. – como pertencentes a um campo de forças, marcado por relações de poder, veremos que o que está em jogo é um conjunto de comportamentos estratégicos por parte da empresa e dos trabalhadores, no qual a meta principal é estabelecer intervenções nas ações, presentes ou futuras, desses agentes que constituem o processo de produção. Assim, conforme Foucault, podemos observar o “indefinido da luta”, ou seja, cada movimento de um dos dois adversários corresponde o movimento do outro (FOUCAULT, 1981).

Nesse sentido, a construção do modo de trabalhar é o resultado desse constante processo de luta estabelecido na empresa capitalista, no qual existe por parte da organização a tentativa de criação de uma forma-subjetividade, que preconiza a

maneira do trabalhador agir na sua atividade de trabalho, e, em contrapartida, há por parte do trabalhador a busca de formas alternativas a essa forma massificante.

Visto isso, o que pretendemos a partir deste capítulo é analisar como ocorre esse processo na Escelsa – Energias do Brasil.

Primeiramente, abordaremos o processo histórico de constituição da empresa, bem como alguns momentos passados pela organização que servirão de auxílio para situarmos nossa análise.

Posteriormente, com base na idéia de que o método escolhido, dentre outras coisas, deve falar de condições de possibilidades, iremos descrever e analisar algumas práticas²² que tornam possíveis²³, que dão suporte, e que produzem algumas situações comuns à empresa na atualidade como: trabalho precário; demissões e diminuição do quadro de trabalhadores; desmobilização sindical; insegurança por parte dos trabalhadores; redução dos benefícios; intensificação do trabalho; aumento do número de acidentes; pressões para o alcance de metas; competitividade entre funcionários etc.

Em seguida descreveremos as estratégias de atuação da Escelsa, principalmente, depois de sua incorporação ao Grupo EDP, levando em consideração alguns projetos que também favorecem a construção de um ambiente marcado pelas características apontadas acima.

Logo após isso, nos concentraremos na análise principal da pesquisa. O Foco será a análise de como o trabalhador percebe essas relações, bem como as estratégias empreendidas pelo mesmo para afirmar outras formas de trabalhar diferentes daquelas que a empresa pretende instituir, ou seja, como em suas relações o trabalhador está resistindo positivamente.

²² Práticas do receituário neoliberal como: terceirização, implementação de novas tecnologias, novas práticas de gestão de pessoas, desregulamentação trabalhista, Estado mínimo etc.

²³ Na construção do método de pesquisa, ao lançarmos mão do pensamento de Foucault, percebemos que os discursos “não devem ser postos em relação com o ser, o objeto, a realidade ou as coisas, mas com as técnicas de poder que os permitem, os produzem, lhes dão a sua condição de possibilidade e que, ao mesmo tempo, eles legitimam e consolidam” (EWALD, p.15, 2000)

4.1 Histórico da Escelsa

A implementação da Escelsa decorre das iniciativas dos Governos Federal e do Espírito Santo em melhorar a infra-estrutura elétrica no estado, de modo a atender uma demanda empresarial e doméstica cada vez mais crescente pelo consumo de energia elétrica.

A história do setor elétrico no Espírito Santo teve como o seu primeiro acontecimento relevante a viabilização em 25 de novembro 1909 da usina do Jucu. Logo após em 1909 é instalada a usina de Fruteira no Vale do Itapemirim, de modo a atender a expansão do parque fabril desta região com novos investimentos no setor.

Nessa época os serviços de energia elétrica eram administrados por duas empresas concessionárias: a Serviços Reunidos de Vitória e a Serviços Reunidos do Itapemirim (ESCELSA, 2007). No entanto, “a demanda de energia elétrica crescia. A usina do Jucu trabalhava com sobrecarga, levando o governo de Florentino Avidos a estudar o aumento de sua capacidade geradora” (ESCELSA, 2007). Foi necessário que o governador tomasse uma decisão para solucionar esta questão, já que essa opção de ampliar a capacidade da usina Jucu teria que ser acompanhada da paralisação de uma das unidades da mesma, o que tornou essa idéia inviável. A solução para esse impasse foi a instalação de uma usina diesel de 720 kW em Vitória, que recebeu o nome de Jerônimo Monteiro, instalada onde, hoje, localiza-se a sede da Escelsa (ESCELSA, 2007).

Em 1927 essas empresas concessionárias foram vendidas a *General Electric* que, em menos de dois meses, transferiu a concessão à recém-criada Companhia Central Brasileira de Força Elétrica - CCBFE - empresa do grupo AMFORP (*American Foreign Power Company*).

Nas décadas de 30 e 40, iniciativas da própria empresa, de prefeituras não atendidas pela CCBFE e de pequenos empresários, sem grandes objetivos industriais, foram expandindo o sistema de energia elétrica no estado.

Porém, com a crise do pós-guerra a CCBFE se sentiu desestimulada a continuar o ciclo de investimentos.

Assim, no início dos anos 50 o Governo do Estado decide intervir para solucionar o problema da inflação alta que corroeu as tarifas, logo após a segunda guerra. Foi lançado um programa de eletrificação.

O Governo inicia a construção da Usina de Rio Bonito e, assim é criada a ESPÍRITO SANTO CENTRAIS ELÉTRICAS SA - ESCELSA . Além de vender energia elétrica à Central Brasileira, a ESCELSA lança-se na construção de linhas de transmissão e subestações, além de assumir a responsabilidade de distribuir energia em vários municípios do Estado.

Como conseqüência da política estatizante em 1965 o governo federal encampou o Grupo AMFORP, ficando a CCBFE sob o controle da Eletrobrás. Logo após esse fato, um acordo entre os governos federal e estadual estabeleceu “a fusão da Companhia Central Brasileira com a ESCELSA, formando uma nova empresa, com o mesmo nome da ESCELSA, porém com 95% de suas ações de propriedade da ELETROBRÁS” (ESCELSA, 2007).

Após sua incorporação pelo governo federal, grandes investimentos foram feitos nas décadas de 70 e 80 para atender a demanda por energia no Espírito Santo que de 169 mil megawatts-hora (MWh) em 1968 passou para 2,6 milhões de MWh em 1980, representando um crescimento de 1463% em 12 anos.

No início dos anos 90 com as propostas de abertura comercial e redução do tamanho do Estado, o debate de alternativas para a desregulamentação do setor elétrico no Brasil foi se intensificando. Até que em 1992 a Escelsa foi incluída no Programa Nacional de Desestatização (PND).

Criadas as bases, a privatização da empresa ocorreu em julho de 1995. “A primeira concessionária estatal a ser desestatizada, foi arrematada em leilão na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro, pelas empresas IVEN SA e GTD Participações SA” (ESCELSA, 2007).

Em 1999, após adquirir 73,12% do capital acionário da Iven S.A, o grupo EDP – Energias de Portugal deu o primeiro passo para assumir o controle definitivo da empresa, fato este consumado em 11 de outubro de 2002 (EDP,2002).

Após o processo de reestruturação societária, em 2005 é criada a *holding* Energias do Brasil para representar os interesses do grupo EDP no país.

4.2 Fatores intervenientes para se pensar a empresa na atualidade

Pensar a Escelsa – Energias do Brasil na atualidade recai no exercício de descrever as condições que fazem emergir algumas situações características desse momento presente apresentado pela organização²⁴.

Nesse sentido, nossa análise se concentrará nas situações políticas, econômicas, sociais etc. que foram tão intensas ao ponto de produzir uma forma-empresa específica, que tenta estabelecer determinado modelo para o indivíduo perceber a sua atividade trabalho. É essa forma que estamos analisando na atualidade e que serviu como ponto de referência nas intervenções que fizemos nas assembleias do sindicato e também para o debate que estabelecemos com os trabalhadores entrevistados.

Que tipos de acontecimentos permitiram a emergência de certas práticas e discursos²⁵ comuns ao cotidiano dos atores envolvidos na constituição da empresa? Essa é a questão que o método construído, por meio da leitura do conceito de discurso em Foucault, nos coloca neste momento.

4.2.1 A transição das formas de atuação das empresas e do modelo de intervenção do Estado

Para a consecução desse exercício de pensar a empresa na atualidade, faremos uma breve exposição das transformações oriundas nos modelos de gestão e organização da produção, implementados com o advento da reestruturação produtiva, nos quais a Escelsa –Energias do Brasil baseia atualmente suas práticas

²⁴ Como observa Heckert (2004) nesse tipo de análise “o foco não é o período em que se deram, mas os efeitos que se fabricam nesses fatos, a relação com o presente, ou seja, os modos de sentir, agir e pensar que são produzidos”.

²⁵ Discursos recorrentes nas empresas reestruturadas: inovações nos processos de gestão da produção e da mão-de-obra, flexibilização do trabalho, mudanças na relação da empresa com o sindicato etc.

de gestão, bem como do modo de intervenção do Estado, principalmente no que diz respeito às questões ligadas à temática do trabalho, que dão sustentação para algumas práticas evidenciadas na empresa.

Esses modos pensados a partir da crise²⁶ pela qual passaram os países centrais da economia capitalista, em fins de 1960 e 1970, colocaram em questão um padrão específico de atuação das empresas e também uma forma de atuação do Estado principalmente no que tangia às questões de cunho econômico. O padrão de atuação das organizações era denominado taylorista-fordista e tinha nas idéias desenvolvidas por Taylor e Ford a base para a construção de um modelo referência de organização no campo da produção. Já a forma de intervenção do estado questionada era baseada principalmente nas idéias do economista John Maynard Keynes²⁷.

Dessa forma, diante de tal crise esses países buscaram uma nova configuração para a acumulação capitalista, iniciando um processo de reorganização do capital, cujo um dos contornos mais evidentes foi o advento do neoliberalismo. Sistema que ganhou força nos anos 80 com as gestões de Margaret Thatcher (Primeira Ministra inglesa que assumiu o cargo em 1979) e Ronald Reagan (Presidente norte americano eleito em 1980), baseado principalmente na privatização do Estado, desregulamentação do trabalho e na desmontagem do setor produtivo estatal. Além disso, foi desencadeado por esses países um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com o intuito de criar o instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores a essa crise (ANTUNES, 2003).

²⁶ A entrada do capitalismo numa longa e agravante crise configura uma situação parecida com aquela vivida na virada do século XIX para o XX, em que se operou a passagem do capitalismo concorrencial para o capitalismo monopolista. Nesse sentido, “[...] ambas as crises induziram inovações profundas na organização do processo de trabalho e em suas bases tecnológicas [...] Nos dois momentos históricos, iniciou-se, como resultado desse conjunto de mudanças, uma nova fase do desenvolvimento capitalista, acompanhada de profundas alterações no papel do Estado. Como resposta àquela crise, surgiram o taylorismo e o fordismo; como resposta à atual, temos o desenvolvimento da produção flexível” (INVERNIZZI, 2000, p.26-27)

²⁷ Não é nossa intenção fazer uma exposição das características desses modelos de atuação das empresas e de intervenção do Estado na economia. Queremos apenas ressaltar que a partir do enfraquecimento dessas teses é que emergiram formas alternativas de acumulação do capital. Formas essas que eram baseadas no pensamento político-econômico neoliberal e também no modelo toyotista de organização e gestão do trabalho e da produção.

4.2.1.1 Reestruturação produtiva

Em linhas gerais, o processo de reestruturação produtiva²⁸ é uma resposta fornecida pelas empresas a certa configuração da dinâmica do capitalismo. Marcado por diversas transformações que ocorrem em áreas essenciais da organização, o que a coloca em condições eficientes de suportar graus elevados de competitividade, esse processo provoca mudanças em diversas relações que sustentam o processo de acumulação do lucro por parte das empresas capitalistas.

Pochmann (2000) coloca que essa estratégia de reestruturação capitalista provoca mudanças nas seguintes lógicas e relações que compõem o processo de acumulação:

- Conduta empresarial: implementação de arranjos como desverticalização da produção, além da focalização em atividades competitivas e lançamento de novos e diversificados produtos;
- Investimentos em tecnologia: mudança na base técnica de produção;
- Relações de produção: alteração da organização da produção, por meio do desenvolvimento de estratégias como: *just in time*, redução do tamanho da planta, terceirização e parceria com fornecedores;
- Formas de gestão dos recursos humanos: alteração da organização interna com redução de hierarquia, trabalho em ilhas, trabalho mais qualificado no núcleo estável e pouco qualificado nas atividades secundárias;
- Sistema de relações de trabalho: formas participativas nas decisões empresariais, incentivos monetário de acordo com a meta de produção, negociação descentralizada para o núcleo estável dos empregados, tendo a remuneração nos postos secundários a referência no salário mínimo e a perda de vantagens sociais.

No que tange às conseqüências desse processo para a questão do trabalho Pochmann (2000) aponta:

²⁸ Levando em consideração que no passado durante a primeira e segunda revoluções industriais e tecnológicas também ocorreram processos de reestruturação das empresas (POCHMANN, 2000), é importante destacar que nosso recorte é o processo de reestruturação desencadeado a partir de 1970 devido a grande crise econômica nos principais países capitalistas.

- Declínio do trabalho na produção: o setor industrial perde a participação absoluta e relativa na geração de empregos, os serviços privados reduzem seu quadro de pessoal devido aos investimentos em tecnologia, já o emprego no setor público é comprimido pelas políticas neoliberais de redução do aparelho estatal;
- Modificação na natureza do trabalho: significativa redução nas atividades manuais tradicionais e expansão do emprego com múltiplas especializações funcionais;
- Modificação no significado do trabalho: determinadas habilidades tornam-se rapidamente obsoletas, cresce o individualismo e diminuem os laços de solidariedade entre os empregados e os desempregados;
- Insegurança no trabalho no emprego e na renda: aumento dos requisitos de qualificação na contratação, redução do emprego estável, maior desemprego e subemprego, ocupações atípicas, individualização do salário, por meio de sua associação às metas de produção e vendas. Características essas que provocam insegurança no emprego e na renda;
- Mudanças nas relações de trabalho: movimento de descentralização das negociações coletivas e insegurança na representação sindical, com a queda na taxa de sindicalização e nas greves.

4.2.1.2 A emergência do projeto neoliberal

Com a forte influência de organizações multilaterais e sob as pressões da forte recessão econômica e da desaceleração da economia, a partir de 1980, foram criadas as bases para que a política neoliberal²⁹ permeasse as decisões sobre o enxugamento do Estado e ao incentivo de investimentos necessários em infraestrutura.

²⁹ Segundo Alves (2000, p.114), política neoliberal “é um processo complexo de medidas de reforma da economia e do Estado capitalista no Brasil, capazes de propiciar uma transição à nova hegemonia do capitalismo monopolista no país, um novo padrão de desenvolvimento capitalista no Brasil, vinculado a um modelo de inserção dependente da economia brasileira em relação à mundialização do capital. [...] As principais características da política neoliberal no Brasil, cujo estabelecimento é perseguido desde o governo Collor, são a liberalização comercial e o novo impulso no processo de privatização, reestruturação das políticas sociais, desregulamentação e flexibilização das relações trabalhistas, austeridade no gasto público etc.”.

O que se pode chamar de modelo econômico neoliberal brasileiro se fundamenta através do estabelecimento de mudanças em, pelo menos, quatro dimensões estruturais, a saber: 1) relação capital/trabalho³⁰; 2) relação entre as distintas frações do capital; 3) inserção internacional (econômico-financeira) do país e 4) estrutura e funcionamento do Estado (FILGUEIRAS, 2007).

Para Pochman, (2000), a partir de 1990 uma série de “efeitos combinados” – políticas de contenção limitadoras do crescimento econômico; restrição à regulação pública dos mercados e redução do papel do Estado; abertura comercial abrupta; taxas de juros elevadas; sobrevalorização cambial – proporcionou a construção e manutenção de um cenário desfavorável ao comportamento geral do mercado de trabalho nacional, que se viu num estágio de ampla desregulamentação no qual havia o imperativo da “flexibilização com a finalidade de fortalecer uma regulação privada das relações de trabalho” (KREIN, 2001, p.3).

Sendo assim, o aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho deve ser pensado na sua relação com a atual fase de acumulação capitalista, marcada pela globalização da economia, desregulação comercial e financeira, emergência de novos padrões de produção com as inovações tecnológicas e organizacionais, bem como pelo elevado desemprego (KREIN, 2001).

Qualquer sistema de regulação social do trabalho segundo Dedecca (1999 *apud* KREIN, 2001) é construído com o intuito de reduzir o desequilíbrio presente na relação capital-trabalho.

Como afirmou Marx, no capitalismo existem alguns que possuem o capital dinheiro, o qual lhes dá a possibilidade de comprar ou não força de trabalho necessária ao processo de acumulação. Por outro lado, existem muitos que, por não deterem o capital dinheiro, são obrigados a vender recorrentemente sua força de trabalho. Esta situação de desigualdade torna a relação de trabalho via mercado uma relação claramente assimétrica. A regulação social permitiu reduzir essa assimetria, retirando dos capitalistas e das empresas o poder irrestrito na contratação de força de trabalho. Foram a política social e a negociação coletiva as bases do processo de regulação (Dedecca, *apud* Krein, 2001)

Conforme Krein (2001) a partir do pós-guerra essa regulação é materializada por meio de práticas situadas, dentre outros espaços, no âmbito da ampliação da ação do Estado, das quais podemos destacar: a) criação de leis que regulam o mercado

³⁰ Devido aos interesses da presente pesquisa, somente essa dimensão será trabalhada.

de trabalho, tais como a proibição do trabalho infantil, a restrição do trabalho das mulheres em certas situações, o sistema de aposentadoria, a garantia de renda em situações de desemprego, as restrições ao uso do trabalho em certas situações de periculosidade e insalubridade, o seguro desemprego, o direito de representação coletiva dos trabalhadores no local de trabalho, o direito de greve, o direito de organização sindical e negociação coletiva etc.; b) introdução de políticas sociais, que ampliam a renda e o bem-estar do conjunto da sociedade (saúde, educação, transporte coletivo etc.) e que garantem a sobrevivência das pessoas em situações de doença, desemprego, invalidez e velhice, sem estarem necessariamente vendendo a sua força de trabalho.

Cria-se um sistema de proteção social, possibilitando que o trabalhador não se submeta a “qualquer” condição de trabalho para prover a sobrevivência de sua família. Assim, a instituição da previdência social, do seguro-desemprego, das políticas sociais e de uma legislação de proteção ao trabalhador e suas entidades de classe tiveram peso decisivo na conformação de um mercado de trabalho mais homogêneo e de uma relação capital e trabalho menos assimétrica (KREIN, 2001, p.10).

Todo esse quadro atual, marcado, dentre outras características, por uma ação menos incisiva do Estado e novas relações entre empresas e destas com o mercado, Estado, sindicatos, clientes etc., coloca em xeque, segundo Abramo (2000) duas idéias centrais do padrão de regulação construído no pós-guerra: a) os mercados de trabalho não podem receber o mesmo tratamento dos outros mercados devido à sua função social de gerar renda para a manutenção da grande maioria dos lares – o que vem enfatizar um dos princípios básicos e fundadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ou seja, a noção de que o trabalho não é uma mercadoria; b) os mercados de trabalho são marcados por desequilíbrios estruturais (entre capital e trabalho), onde o lado mais débil desta relação (os que vendem a sua força de trabalho) necessita de uma proteção especial.

Nesse sentido, segundo Abramo e Leite (1998) o processo de globalização e de reestruturação produtiva, juntamente com as teses neoliberais, promoveram um profundo golpe no arranjo econômico e social implementado pelo Estado de Bem-Estar.

Através de políticas ditadas pelos organismos internacionais, as formas de regulação assumidas pelo Estado a partir do pós-guerra vêm sendo sistematicamente desmontadas, dando lugar a um processo de desregulação

em que o mercado passa a assumir o papel central na relação entre os vários atores sociais (ABRAMO e LEITE, 1998, p.3)

Visto isso, discutiremos adiante algumas características da configuração assumida pelo trabalho no mercado brasileiro após a incorporação de algumas teses neoliberais a partir o ano de 1990, mais precisamente durante e depois da gestão do presidente Fernando Collor de Mello.

4.2.2 Flexibilização e desregulamentação do trabalho no mercado de trabalho brasileiro

Antes dessa exposição achamos importante o esclarecimento dos sentidos que estamos dando aos conceitos de desregulamentação e flexibilização.

A desregulamentação do trabalho é “o processo pelo qual os direitos trabalhistas são derogados, perdendo a regulamentação. A desregulamentação, na verdade, é um tipo de flexibilização promovida pela legislação [...] de acordo com a realidade econômica e produtiva (SIQUEIRA NETO, 1996, p.334). Sendo assim a desregulamentação é pensada nesta dissertação como as ações de eliminação de leis e direitos instituídos que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho (KREIN, 2001).

Já a flexibilização é pensada pela presente pesquisa sob duas óticas.

A primeira está situada na relação desse processo com os direitos trabalhistas. Dessa forma, a flexibilização é vista como a depressão desses direitos, com a finalidade de redução de custos e como uma outra forma de regulação, por meio da criação de novas regras.

A segunda ótica, pela qual estamos pensando a flexibilização, se situa no âmbito do processo de gestão. Dessa maneira, a flexibilização é colocada na presente pesquisa como uma prática de gestão do trabalho utilizada pelas empresas no sentido de facilitar os ajustes que têm que fazer diante de um quadro marcado pela instabilidade econômica, pelo aumento da competitividade e por outros padrões tecnológicos e de estratégias de negócios.

Feita essas considerações passemos a discussão de algumas especificidades do processo de flexibilização do trabalho e das mudanças da legislação brasileira, para que possamos delinear algumas características dessa configuração do trabalho instituída no Brasil a partir de 1990, uma vez que essa é fundamental para pensarmos a Escelsa – Energias do Brasil na atualidade.

4.2.2.1 Flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas

A flexibilidade dos direitos trabalhistas pode variar de acordo com os fins, forma e objeto (SIQUEIRA NETO, 1996).

Quanto aos fins ela pode ser de proteção (iniciativas de adaptação em benefício do trabalhador), de adaptação (adequação das normas legais a novas circunstâncias instituídas no contexto, por meio da negociação coletiva mediante uma valoração global do que é mais conveniente ao trabalhador) e de desregulamentação (derrogação de benefícios trabalhistas) (SIQUEIRA NETO, 1996).

Quanto à forma pela qual é instituída, segundo Krein (2001), a flexibilização pode acontecer: a) a partir do poder discricionário da empresa ao impor de forma unilateral uma nova regulamentação; b) pelas mudanças institucionais via ação do Estado; c) pela negociação direta entre os atores sociais (contrato coletivo ou pacto social); ou d) pela re-interpretação do direito existente, através do Poder Judiciário.

Quanto ao objeto, a flexibilização pode ser interna (ao modificar aspectos de uma relação preexistente que subsiste, como o horário, a jornada e as condições de trabalho) e externa (questão ligadas à entrada e saída do mercado de trabalho) (SIQUEIRA NETO, 1996).

Segundo Siqueira Neto (1996) a manifestação da flexibilidade na entrada do mercado de trabalho pode ocorrer por meio de medidas como: ações de cunho legislativo incentivando o trabalho *part-time*; os ingressos diferenciados ao trabalho para os jovens; a multiplicação de possibilidades de trabalho precário e temporário; a redução de tutela do direito do trabalho das categorias sociais menos protegidas; e a expansão das lógicas privatistas na oferta e na demanda de trabalho. Já a

flexibilidade na saída do mercado de trabalho “está assegurada pela legislação sobre a limitação do campo de aplicação e o rigor da tutela contra a despedida individual e por uma nova legitimação das reduções de pessoal” (SIQUEIRA NETO, 1996, p.336).

Historicamente, como vimos anteriormente, é a partir dos anos 90 com a abertura comercial e a emergência do pensamento político neoliberal que as teses de flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas começam a vigorar com mais ênfase.

A retórica concentrava-se no anacronismo e na desfuncionalidade da legislação trabalhista ainda proveniente da era Vargas. Para muitos analistas do sistema de relações de trabalho, para os empresários, para o governo e para algumas lideranças sindicais, aquela legislação não acompanhava o passo das transformações econômicas e produtivas necessárias ao ajuste competitivo do país. O caminho da “modernidade” passava pelas agressivas reformas no âmbito das privatizações, da previdência, da desregulamentação dos mercados econômico e de trabalho (COSTA, 2005, p.120-121).

Para Dedecca (2006) a flexibilização a partir 1990 teve bastante influência das grandes empresas internacionais, já que essas aproveitaram a liberalização econômica para integrar às plantas brasileiras seus sistemas de redes internacionais. Além disso, segundo o autor, essas empresas aproveitaram os altos índices de desemprego na época para pressionar os sindicatos a aceitarem práticas como: remuneração por resultados (participação em lucros e em resultados), jornada de trabalho flexível (banco de horas), enxugamento das estruturas de cargos e salários, redução dos salários, trabalho aos domingos etc.

Instituídas essas práticas via negociação, os governos foram encaminhando mudanças na regulação com o objetivo de dar sustentação aos acordos coletivos. Ao aceitarem a flexibilização a partir dos acordos e os cancelarem posteriormente, a ação dos governos deu combustível para novas demandas de flexibilização de outros direitos (DEDECCA, 2006).

Dessa forma, segundo Dedecca (2006, p.12):

As inovações adotadas nas relações de trabalho durante os anos 90, como o banco de horas e a participação nos lucros e resultados, em um contexto de elevado desemprego, ampliaram o grau de flexibilidade dos contratos de trabalho, provocando tanto a redução da proteção social quanto uma desvalorização dos rendimentos do trabalho. As características da baixa renda

e da precariedade que historicamente acompanharam o processo de construção do mercado brasileiro de trabalho foram reiteradas, colocando em risco o próprio sistema de proteção social existente. Tais inovações abriram espaço para mudanças na regulação pública do contrato de trabalho, permitindo que de um modelo de natureza despótica se migrasse para um outro de natureza despótica-hegemônica, com características daquele em processo de construção nos países desenvolvidos, porém com muito maior flexibilidade.

Krein (2001) agrupa as ações tomadas a partir da “década” neoliberal, e que contribuem para aprofundar a flexibilização na determinação do uso do trabalho, nas seguintes categorias:

1. Alocação e gestão da mão de obra: com a introdução do contrato por prazo determinado, do contrato por tempo parcial, da suspensão do contrato, da lei de cooperativas profissionais, da ampliação da contratação temporária, da denúncia da convenção 158 da OIT;
2. Flexibilização da remuneração: por meio da regulamentação da participação nos lucros e resultados, dos mecanismos de controle dos reajustes salariais, e através do fim da política salarial e da política do salário mínimo;
3. Flexibilização da jornada de trabalho: através do banco de horas, trabalho aos domingos no comércio e trabalho em turnos ininterruptos;
4. Flexibilização das formas de resolução de conflitos: por meio da instauração do mecanismo de Comissão de Conciliação Prévia (CCP).

As medidas legislativas que instituem essas ações de flexibilização e também outras de desregulamentação do trabalho, bem como os objetivos das mesmas são sintetizadas no quadro abaixo:

Quadro 1 - Síntese da reforma trabalhista no Brasil

Flexibilização	Medida	Objetivos
	1. Cooperativa profissional ou de prestação de serviços. (Lei 8949/94); 2. Contrato por tempo determinado. (lei 9601/98); 3. Contrato por jornada parcial. (MP 1709/98); 4. Suspensão do Contrato de Trabalho. (MP 1726/98);	1. Cria cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício (sem os direitos trabalhista da CLT) 2. Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais; 3. Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e os demais direitos proporcionais e sem participação do sindicato na negociação. 4. Suspende o contrato de trabalho, por prazo de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por meio de negociação entre as

Contratual	<p>5. Denúncia da Convenção 158 da OIT. (decreto 2100/96);</p> <p>6. Setor público: demissão (lei 9801/99 e lei complementar 96/99);</p> <p>7. Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96);</p> <p>8. Contrato para micro e pequenas empresas (Lei do Simples 9517/96);</p> <p>9. Terceirização (Portaria TEM de 1995 e Enunciado 331 do TST)</p>	<p>partes;</p> <p>5. Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa;</p> <p>6. Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de 2 anos para as demissões por excesso de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal;</p> <p>7. Redefine a lei 6.019/74 de contrato temporário, estimulando o contrato de trabalho precário;</p> <p>8. Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho;</p> <p>9. Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho.</p>
Tempo de Trabalho	<p>1. Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/98);</p> <p>2. Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1878-64/99)</p>	<p>1. Define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva;</p> <p>2. Define o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva.</p>
Salarial	<p>1. Participação nos lucros e Resultados (MP 1029/94 e Lei 10.10/2000);</p> <p>2. Política Salarial (Plano Real – MP 1053/94);</p> <p>3. Salário Mínimo (MP 1906/97).</p>	<p>1. Define a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa através da negociação coletiva de trabalho;</p> <p>2. Induz a “livre negociação”, através da eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários;</p> <p>3. Fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo e introduz o piso salarial regional.</p>
Organização do Trabalho	<p>1. Fim do Juiz classista (PEC 33-A/99);</p> <p>2. Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2066/96);</p> <p>3. Ultratividade acordo/convenção (MP 1620/98);</p> <p>4. Substituição de grevistas no setor público (MP 10/2001).</p>	<p>1. Acaba com o juiz classista na Justiça do Trabalho;</p> <p>2. Estabelece punição para servidores grevistas e limita o número de dirigentes sindicais;</p> <p>3. Inibe a validade de acordos e convenções até que novos sejam renegociados entre as partes;</p> <p>4. Define a contratação temporária de até 3 meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias.</p>
Demissão	<p>1. Comissão de conciliação prévia – CCP (Lei 8959/2000)</p> <p>2. Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000);</p> <p>3. Fiscalização do TEM (Portaria 865/95).</p>	<p>1. Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros;</p> <p>2. Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 vezes o valor do s.m.;</p> <p>3. Restringe a atuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentiva</p>

		a aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade trabalhista.
--	--	----------------------------------------------------------------------

FONTE: POCHMANN (2001) (*apud* SOUSA FILHO, 2007).

É a implementação dessas e de outras medidas que nos permitem pensar a Escelsa – Energias do Brasil na atualidade, já que as práticas desenvolvidas na empresa após sua reestruturação têm sustentação e foram pensadas a partir dessa configuração que o projeto neoliberal instituiu para a questão do trabalho no Brasil.

4.2.2.2 Flexibilização do trabalho na empresa reestruturada

A análise até este ponto nos permite analisar as práticas de gestão oriundas dos movimentos de reestruturação, bem como o receituário neoliberal, principalmente no que concerne às relações trabalhistas, como algumas das condições de possibilidades para o aparecimento de certos discursos e determinadas práticas comuns à Escelsa – Energias do Brasil e a algumas empresas reestruturadas.

O principal impacto que essas transformações provocam no trabalho, como vimos anteriormente, diz respeito à desregulamentação de alguns direitos do trabalhador e também à sua flexibilização.

No âmbito da gestão do trabalho são as práticas de flexibilização que nos permitem a análise dos impactos de processos de mudanças nas atividades do trabalhador, já que são elas que colocam outras formas do indivíduo se relacionar com o seu trabalho.

Piccinini *et al* (2005) e Krein (2001) argumentam que a materialização dessas práticas de flexibilização nas organizações, muitas delas comuns à Escelsa – Energias do Brasil, se dá por meio da implementação de estratégias como:

- 1) Flexibilidade Produtiva ou organizacional: estabelecimento de ações que visam dotar a organização da produção e as técnicas de gestão de ferramentas mais eficazes para colocar a empresa em patamares melhores de competitividade em um ambiente turbulento. De modo a ficar mais integrada e flexível, a empresa incorpora método e técnicas organizacionais

como: *kanban*, *just in time*, trabalho em grupo, células de produção etc. Além disso, tende a desenvolver ações como: descentralização, focalização na atividade fim, terceirização etc.;

- 2) Flexibilidade das funções e das jornadas: “permite sincronizar o nível de produção com a demanda de trabalho e fazer ajustes para uma administração dos horários, da modalidade das tarefas e evolução das responsabilidades, tendo presente os objetivos da empresa” (KREIN, 2001, p.30). Dessa forma a empresa passa a possuir o trabalhador multifuncional (capacidade de operar mais de uma máquina, com características semelhantes) e polivalente (capacidade de ocupar vários postos de trabalho em função das necessidades de distribuição interna de pessoal). Além disso, implementa ações que provocam impactos na jornada de trabalho como: horas extras, banco de horas, turnos de trabalho, semana reduzida de trabalho etc.; (PICCININI *et al*, 2005)
- 3) Flexibilidade salarial: possibilita a variação do salário em função da produtividade do trabalho e de mecanismos como os prêmios, o que tende a descentralizar e individualizar a sua determinação;
- 4) Flexibilidade quantitativa ou numérica: permite que a empresa tenha mais liberdade para contratar e demitir de acordo com suas necessidades de produção, reduzindo custos oriundos dessas ações. Consiste, dessa forma, segundo Krein (2001), nas iniciativas que permitem um melhor ajuste da força de trabalho às demandas de produção da empresa. Essa prática pode ser observada por meio de iniciativas como:
 - Flexibilidade de demissão dos trabalhadores, “quando se ampliam as causas que justificam a demissão ou diminuem o montante da indenização na rescisão do contrato” (KREIN, 2001, p.31).
 - Flexibilidade na contratação, por meio da diversificação das formas de ingresso dos trabalhadores na empresa, instituindo “contratos de trabalho ‘atípicos’, diferentes do habitual contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carteira de trabalho assinada” (PICCININI *et al*, 2005, p.7). Nessa situação se encontram formas contratuais como: trabalho em tempo parcial (*part time*), contratos de experiência, contratos temporários, estágios etc.

Nesse sentido, pensar os impactos das práticas de gestão da Escelsa na ótica dos trabalhadores é também considerar todo esse contexto, que coloca outras lógicas para as organizações continuarem seus ciclos de acumulação.

5 OS PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO DA ESCELSA E TENDÊNCIAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NA EMPRESA

Neste momento iremos caracterizar o processo de mudanças vivenciado pela empresa, principalmente após sua incorporação ao grupo Energias de Portugal (EDP). Para tanto, no próximo item descreveremos os principais projetos desenvolvidos pela controladora do grupo, a *holding* Energias do Brasil, para criar certa integração entre as empresas que constituem o grupo, projetos esses que têm uma grande repercussão na Escelsa uma vez que acentuam algumas práticas de gestão desencadeadas a partir da privatização da empresa.

Em seguida, com base no exercício de experimentação, discutiremos, na ótica dos trabalhadores entrevistados, as conseqüências³¹ da materialização desses discursos e práticas para o trabalhador. Também nesse item, exporemos algumas percepções acerca de como o trabalhador resiste negativamente, se opondo, burlando, boicotando e, em outras situações, positivamente, procurando afirmar um modo de pensar diferente do que é colocado pela empresa, de modo com que esta repense e reinvente suas formas de atuar.

5.1 A *holding* Energias do Brasil e suas práticas de gestão

A Energias do Brasil é uma *holding*, controlada pelo Grupo EDP, e detém investimentos em energia elétrica, nas áreas de geração, distribuição e comercialização.

Na área de distribuição de energia, além da Escelsa, fazem parte desse conglomerado a Bandeirante Energia, situada no vale do Paraíba (SP) e a Enersul (Empresa Energética de Mato Grosso do Sul S.A.),

Em geração, o grupo participa dos seguintes empreendimentos:

³¹ Situações comuns a um ambiente precário de trabalho, tais como: perda de determinados benefícios, pressões para o cumprimento de metas, medo da perda do emprego, aumento da competitividade, adoecimento etc.

- EDP Lajeado Energia S.A., na qual o grupo detém uma participação de 59,93%. Sendo que essa empresa administra a participação da Energias do Brasil (27,65%) na usina hidrelétrica Luís Eduardo Magalhães (Lajeado), no Tocantins;
- Enerpeixe S.A., empresa que constrói a usina Peixe Angical no Tocantins em parceria com Furnas Centrais Elétricas S.A.;
- Energest S.A. - *subholding* da Energias do Brasil que controla ativos de geração, oriundos do processo de desverticalização da Escelsa e Enersul,

Em comercialização, a holding atua por meio de sua controlada Enertrade Comercializadora de Energia S.A.

Criar certa homogeneidade nos processos de gestão é um dos objetivos da *holding*, prova disso são os projetos que ela está implementando desde a sua consolidação no mercado brasileiro e que certamente impactam na estrutura administrativa da Escelsa, já que ela é uma das principais empresas do grupo.

A estratégia da Energias do Brasil é definida pela sua visão: tornar-se uma das empresas líderes do setor de energia no Brasil, com foco na criação de valor para os acionistas. Além disso, busca o crescimento sustentado nos mercados de geração, distribuição e comercialização de energia elétrica, para se posicionar como um participante central no desenvolvimento do setor elétrico, identificando as melhores oportunidades de negócios nos segmentos em que atua, de maneira consistente com o planejamento estratégico (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

Para alcançar esses objetivos, a Energias do Brasil está adotando estratégias com base em quatro direções:

- Aproveitar as oportunidades de crescimento do mercado brasileiro, com ênfase imediata em geração, obedecendo a critérios rigorosos de retorno sobre o investimento;
- Manter o foco em eficiência operacional e em ganhos de sinergia na gestão da rede de distribuição;
- Obedecer a uma disciplina financeira na gestão de seus negócios, privilegiando liquidez e escala para sustentar seu plano de expansão;
- Impulsionar a capacidade de gestão com o suporte de um grupo internacional de vasta experiência em mercados competitivos (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

São os projetos desenvolvidos no âmbito da eficiência operacional e da sinergia na gestão que se tornam relevantes para a análise da presente pesquisa. “Três programas de gestão concentram os esforços da companhia na busca de eficiência

financeira e operacional, respeitando a individualidade gerencial de cada subsidiária: Eficiência, Vanguarda e Aliança” (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

O Programa Eficiência se desenvolveu com a adoção de mais de 60 medidas de otimização, envolvendo uma equipe de mais de 100 pessoas, com o intuito de disseminar os seguintes princípios: transferir *know-how* e experiências entre as empresas; potencializar uma cultura já existente de gestão eficiente dos custos; padronizar procedimentos e tecnologias e; reforçar o espírito de grupo entre as empresas da Energias do Brasil (ENERGIAS DO BRASIL, 2007). “Além dos ganhos quantitativos, o programa permitiu criar um espírito permanente de busca pelas melhores práticas desenvolvidas em cada empresa, potencializando uma cultura de grupo e de exploração de sinergias” (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

O programa Aliança, segundo informações do grupo, envolve a unificação dos sistemas tecnológicos integrados de suporte à gestão das empresas.

O desafio é convergir para a mesma plataforma tecnológica os diferentes programas utilizados na gestão dos negócios. Foram concluídos no início de 2006 os módulos administrativos e financeiros, de forma a melhorar os processos e as decisões internas, reduzindo custos e ampliando a produtividade. Os módulos técnicos (gestão de redes elétricas, gestão de redes próprias de telecomunicações, atendimento técnico a clientes e monitoramento do meio ambiente) e o comercial (*billing*, leitura, medição e gestão de clientes) serão implementados para todas as empresas de distribuição em versões uniformizadas durante o ano de 2006 e início de 2007. (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

Dessa maneira o programa Aliança consiste na unificação do sistema integrado de gestão SAP R/3 para suportar o modelo de gestão do grupo Energias do Brasil. O programa contou com as seguintes ações:

- Revisão do modelo e padronização da solução técnica para as 14 empresas do grupo. Destacam-se: Bandeirante, Escelsa, Enersul e Energias do Brasil;
- Implementação do ERP e Sistema Recursos Humanos tendo como referência a solução da Bandeirante com a inclusão das diferenças críticas identificadas dos sistemas da Escelsa e Enersul;
- Viabilização da solução técnica para o modelo de Alocação de Custos;
- Treinamento para 1200 colaboradores;
- *Go-live* em 02/01/2006;
- Operação assistida pela IBM até 13/02/2006;
- Desenvolvimentos para implantação do DMS integrado ao processo de compras;
- Extensão do SAP R/3 para a Enerpeixe (*go live* em 02 de maio/2006)

O projeto Vanguarda é o principal projeto desenvolvido pela Energias do Brasil com o intuito de promover a integração das empresas que compõem o sistema. (TOSCANO, 2005).

Em entrevista concedida ao site *Àgora Invest*, Antonio José Sellare (Diretor Vice-Presidente de Finanças e Relações com Investidores da *holding*) diz que:

O projeto [...] visa fundamentalmente ajustar a companhia para que ela possa gerir as três distribuidoras como se elas fossem uma empresa só. Isso requereu da empresa a revisão de todos os processos, pois as distribuidoras tinham processos mais ou menos diferentes entre si. Fizemos também o desenvolvimento e a harmonização da plataforma tecnológica para os softwares administrativos e financeiros, o SAP. **Estamos agora trabalhando em outras vertentes tecnológicas para deixar as três empresas operando da mesma maneira e com a mesma base de programas.** [grifo nosso]

O projeto tem como missão: “identificar e intensificar as sinergias entre todas as empresas do Grupo Energias do Brasil, consolidando posição de referência no setor elétrico brasileiro” (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

O Vanguarda insere-se num amplo projeto iniciado pela Energias do Brasil em 2004 que visa à **modernização de sua gestão empresarial, à valorização dos colaboradores e ao aumento de sua competitividade**. A visão da companhia é a de tornar-se uma referência no setor energético brasileiro. [grifo nosso]

O projeto acompanha toda a reestruturação da Companhia. O objetivo é criar e consolidar um novo conceito de gestão integrada entre as empresas da Energias do Brasil, a partir de duas vertentes: captura de sinergias e novo modelo organizacional. As estruturas, os processos de trabalho e os sistemas de Tecnologia de Informação estão sendo redesenhados com dois objetivos principais: 1) compartilhar funções, proporcionando economias de escala e redução de custos, e 2) adotar uma centralização estratégica com autonomia operacional. Para isso, estão sendo revisadas todas as áreas de todas as empresas, de modo a culminar com um alinhamento de todos os métodos de trabalho (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

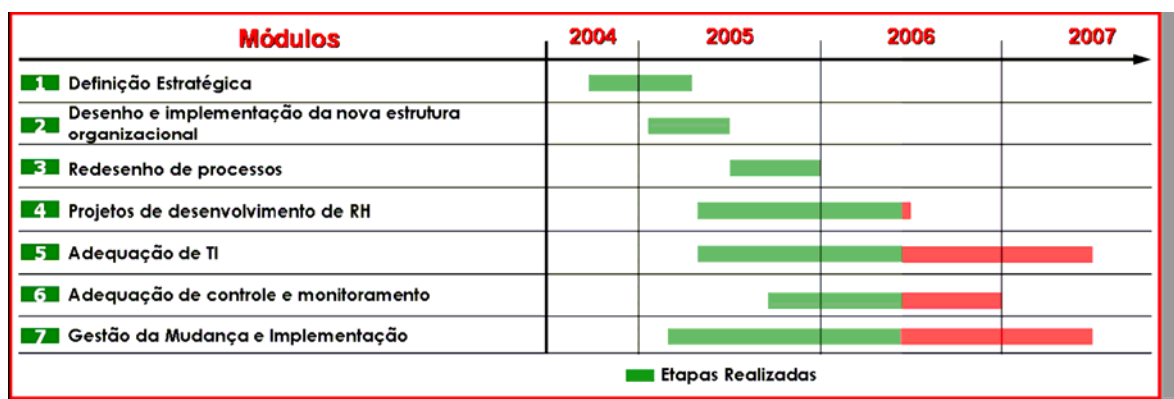
De acordo com informações retiradas no *site* da *holding*. O programa é dividido em duas fases,

– Operação de mapeamento e redesenho de processos baseada na nova estrutura organizacional, que resultará na implementação e no estabelecimento de metas de desempenho para toda a organização.

– Conjunto significativo de medidas para captura de ganhos já implantadas. Equipes de trabalho constituídas, metodologias de cálculo das economias definidas e sistemas de informação adequados, para assim viabilizar o monitoramento das atividades concretizadas e dos resultados atingidos (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

O Cronograma de Implantação do Projeto Vanguarda pode ser visualizado na figura abaixo:

Figura 1 – Cronograma do Projeto Vanguarda



FONTE: ENERGIAS DO BRASIL (2007)

Ainda no contexto do Projeto Vanguarda, após concluir a unificação do SAP R/3 para suportar o novo modelo de gestão da Energias do Brasil (Projeto Aliança), o grupo está realizando investimentos em outros projetos complementares de tecnologia de informação. Dentre esses projetos, os que parecem ser mais significativos são:

- O Projeto SitBrasil, que objetiva a unificação dos sistemas de informação baseados em geoprocessamento e que já tem a fase de identificação das diferenças nos processos e procedimentos das áreas técnicas das distribuidoras concluída. No momento, está sendo implementada uma solução específica que abrange sistemas/módulos para suportar os processos de engenharia das empresas, incluindo planejamento, projeto e operações das distribuidoras. A previsão para o término deste projeto é início de 2007;
- O Projeto Integração iniciado em junho de 2006, tem como objetivo promover melhorias nos processos de Gestão Comercial. Contando com o envolvimento de mais de 220 pessoas, o projeto terá como principais realizações: o *upgrade* da versão SAP R/3, incorporando novas funcionalidades para a gestão empresarial e para a área comercial; a implantação do referido sistema na Escelsa e na Enersul; e a consolidação do modelo de gestão do grupo, por meio de ações estruturadas de unificação de sistemas. A previsão para o término deste projeto é final de 2007. (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

Todos esses projeto de investimentos em novas tecnologias e automação vieram acompanhados de processos de diminuição do quadro de pessoal.

[...] o programa de demissão voluntária (PDV) que obteve um número de adesões de 651 colaboradores (19% do quadro do 1T06 do Grupo) e, considerando-se as substituições necessárias, implicará, no final de 2007, um saldo líquido de desligamentos equivalente a cerca de 16%. O impacto de custos nas contas de resultado com os desligamentos dentro do PDV foi de R\$

51,6 milhões, os quais foram reconhecidos no segundo trimestre de 2006. Desse total, R\$ 17,9 milhões referem-se a incentivos para a adesão dos colaboradores ao PDV. A diferença de R\$ 33,7 milhões refere-se a obrigações legais que a empresa teria que suportar em qualquer caso de demissão, com ou sem o PDV. Analisando, exclusivamente, o aspecto do desenvolvimento de recursos humanos, a Energias do Brasil espera obter com a implementação integral do PDV reduções de custos recorrentes em torno de R\$ 68,4 milhões (moeda corrente) anuais. Entre junho e setembro de 2006, o programa já resultou numa economia de R\$ 4,9 milhões. Cabe destacar que as referidas poupanças advêm de reduções alcançadas nos custos diretos e indiretos com pessoal. (ENERGIAS DO BRASIL, 2007).

Observamos dessa forma que as práticas de gestão da Escelsa estão diretamente condicionadas às diretrizes e tendências apontadas por sua controladora, a *holding* Energias do Brasil.

Essas diretrizes podem ser observadas na Escelsa em diversas ações desenvolvidas pela empresa, tais como: Programas de treinamento nas áreas administrativa, comportamental e operacional como é o caso do “Programa Desafios da Vida Moderna”, que tem o objetivo de “sensibilizar” o trabalhador “para a necessidade de maior flexibilidade diante de novos desafios e de maior integração da equipe” (ESCELSA, 2005) e; cursos de capacitação e desenvolvimento ministrados por trabalhadores de diversos setores da Escelsa para adequação da força de trabalho ao sistema SAP.

A metodologia utilizada foi a de transmitir conhecimentos através de multiplicadores internos. Isso além de reduzir custos, contribuiu para o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores, com repasse de conhecimentos e experiências, gerando maior integração das pessoas (ESCELSA,2005).

Além de mudanças que foram implementadas um pouco antes do projeto Vanguarda. De acordo com informações obtidas no *site* da empresa:

No domínio interno, a ESCELSA pôde assistir e participar ativamente no processo de consolidação da EDP Brasil, sua controladora, cuja reestruturação se iniciou no segundo semestre de 2003. [...] Vale a pena referir que este processo de reestruturação tem como objetivo clarificar e racionalizar a estrutura empresarial do Grupo EDP no Brasil, assente nos princípios de acrescentar valor aos acionistas, de servir com qualidade aos seus clientes e de permitir o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores. [...] No plano administrativo, uma nova estrutura organizacional foi implantada em março de 2003, que permitiu um maior controle dos processos e métodos de trabalho, a garantia de multiplicação do conhecimento e ganhos de produtividade pela sinergia interna. (ESCELSA, 2003).

Visto isso, são esses discursos, bem como essas e outras práticas incorporadas pela empresa após sua privatização, que servem de sustentação para pensarmos as questões relacionadas ao trabalho e aos trabalhadores da organização na atualidade.

5.2 A reestruturação produtiva na ótica do trabalhador

A análise proposta se baseia nas entrevistas que foram realizadas com os trabalhadores da Escelsa – Energias do Brasil. O objetivo é demonstrar como esses trabalhadores analisam os constantes processos de mudanças apresentados pela empresa após sua privatização até a incorporação da mesma ao Grupo EDP. Ao final expomos algumas paisagens³² que foram percebidas em nossos encontros com o campo, que nos permitem perceber as práticas e as conseqüências para o trabalho desses modelos de gestão incorporados pela empresa nesses diferentes momentos.

Nessa análise iremos expor os relatos de oito funcionários da empresa, que serão nomeados pelos pseudônimos: Antonio, Jaime, João, José, Paulo, Pedro Roberto e Rodrigues.

A competição entre funcionários foi uma questão apontada pelos trabalhadores e que caracteriza os momentos de constantes mudanças passados pela empresa. Esse processo pode ser observado entre trabalhadores que trabalham em um mesmo setor como também entre aqueles que desenvolvem atividades complementares. Segundo Roberto:

Antes da privatização era bom você trabalhar, você tinha uma certa vantagem. [...] Com as pessoas também era bom, todos eram velhos de empresa, fácil de você negociar com eles, conversar, era melhor do que hoje, não havia competitividade dentro do setor de trabalho como é hoje. Hoje é um querendo fazer mais do que o outro. Por exemplo hoje está acontecendo dentro da empresa uma olimpíada de eletricitas para vê quem é o eletricitista que trabalha mais rápido. É isso que ela [a empresa] quer, guerra, quem trabalha mais rápido. Então tá colocando essa competição lá dentro. Hoje você está trabalhando do lado de seu companheiro e ele não é mais solidário com você. Ele tá preocupado com ele mesmo, já que tem que fazer melhor do que você.

³² As paisagens não esgotam a amplitude das práticas e dos impactos dos processos de mudanças após a privatização da empresa.

Antes havia aquela solidariedade, eu acabava o meu e ajudava o seu. Hoje é cada um pra si e tem que competir entre os próprios trabalhadores

Essa questão da competição também pôde ser observada na fala de outros trabalhadores:

Tenta você se colocar nessa situação, você trabalha num setor que tem 4 funcionários, fazemos a mesma coisa, é lógico que cada um tem a sua forma de fazer de repente cada um pode ser mais organizado que o outro, mas nós fazemos a mesma coisa, a empresa chega e cria uma forma de competição entre nós, você pode se contrariar, ficar revoltado, mas criou, está lá, num dado momento ela fala, “ó o melhor vai ficar” e aí, o que você faz? Sem essa que você vai pedir demissão porque você não quer competir com seus companheiros, muitos às vezes são compadres, padrinho do seu filho, não tem essa, na verdade, na verdade, o que vale é o seu emprego, o seu salário permanecer, afinal você olhando para trás, você tem filhos, você tem casa, tem alimentação, tem escola, tem não sei o que [...] Isso tem que permanecer cara, aí você vai brigar, você vai competir, ao desenrolar da situação ficou você. Como você se sente? Na verdade eu acredito que é como se você tivesse disputando uma corrida... ao final você ficou, a empresa vai investir em você, te enche de elogios, você vai ficar revoltado? Não, você vai se sentir o melhor cara do mundo. Até quando? Eu não sei. Pode ser eternamente. (ANTONIO).

[...] os eletricitas de hoje demoram muito a responder os chamados, não há um compromisso com o trabalho, eles atendem a hora que querem, e a gente não consegue saber se ele esta enrolando ou não.[...] Os eletricitas da Escelsa e da empreiteira estão agindo da mesma forma, eles estão murcogando entre uma NR e outra. Acho que ele já atendeu e diz que não, quando ele já descansou, ele liga passando os dados do atendimento, e eu não tenho como saber se ele esta enrolando ou não. (JOSÉ)

Paulo em seu relato também enfatiza essa questão da concorrência entre os funcionários, porém ele coloca que esse processo se desencadeava bem antes da Escelsa ter sido privatizada, o que nos permite dizer que essa prática assume ao longo da história da empresa contornos diferentes. Essa questão assume em um momento anterior à privatização, segundo Paulo, um caráter de garantia quanto a futuros privilégios perante a chefia. Já em momentos posteriores à privatização, conforme nos relatou o trabalhador, a concorrência pode ser vista como uma maneira do trabalhador se garantir no emprego. Ao ser questionado sobre a concorrência entre trabalhadores de setores diferentes da empresa, ele nos diz:

Em 93 e 94, eles[os técnicos] começaram a concorrência entre eles mesmos. Um não passava para o outro porque começou um pouco de apadrinhamento. “eu tenho alguns anos de experiência, conheço tudo aqui, você tá começando agora eu repasso pra você uma coisinha você vai lá e fala que foi você que fez, aí você sai ganhando promoção...” Então os técnicos começaram a se fechar entre eles mesmos, alguns engenheiros novatos começaram a exigir muito dos técnicos, sem levar em consideração o tempo de experiência que os caras já tinham (...) Começaram a exigir com mais rigidez “tem que fazer assim, pra tal horas ...” Eu acho que foi a partir daí que eles começaram a se trancar um pouco. Aí não repassavam mais informações, começaram a falar: “fala como é

que eu faço aí? Como é que quer que faz? Aí vai complicando. Ali começou a dificultar muito até a curva de avaliação do crescimento do profissional da área de produção e de manutenção. Até a própria concorrência entre os próprios engenheiros aumentou, para querer se garantir.

Quanto às conseqüências desse processo de constante concorrência entre os funcionários, Paulo relatou:

“se todo mundo souber fazer o que eu sei fazer, então ele não precisa de mim”. Aí cada um queria ficar dono de um pedaço. Aí com isso você ao invés de ampliar o seu conhecimento dentro da cadeira de engenharia elétrica, que ela poderia ser ampla, na parte de compensa, geração, proteção, estudos de forma geral, você começou a virar tipo “doutor do pé esquerdo”. Você passou a tomar conta só do “pé esquerdo”, tudo do “pé esquerdo” é seu, o “pé direito” já é outro. Então na verdade você atrofiou o seu campo de conhecimento. Foi levado a “atrofiar” para ficar com um pedaço da parada para se garantir.

Outro ponto de destaque diz respeito à intensificação do trabalho. Paulo ao analisar o atual momento vivido na empresa diz que o trabalho além de mais competitivo, também está mais exigente. “Hoje o gerente é cobrado de cima e por conta disso o seu subordinado tem que se virar para realizar o serviço no tempo hábil. [...] Acabou o transporte coletivo, porque as pessoas não têm horário certo para sair mais” (PAULO).

Um indicativo para fato de o trabalho ter se intensificado é a política de redução de pessoal da empresa, pós-privatização, e o conseqüente aumento na proporção clientes por empregado. Isso pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 1 – Relação entre o número de trabalhadores e clientes da Escelsa

Ano	Número de empregados	Nº. de Clientes por Empregado
1995	1827	374
1996	1770	408
1997	1592	472
1998	1574	502
1999	1578	524
2000	1505	575
2001	1411	654
2002	1353	705
2003	1305	742

2004	1231	799
2005	1158	890

Fonte: Sinergia (2005c)

A redução do quadro de pessoal pode ter como seu principal fator estimulador os investimentos em tecnologia, que também podem provocar mudanças nos sentidos atribuídos a determinadas atividades, conforme nos relatou um analista de recursos humanos da empresa. Questionado sobre as modificações passadas por alguns cargos após a privatização da Escelsa, o entrevistado nos diz:

[...] o operador foi perdendo a sua importância com a própria evolução das atividades da Escelsa, já que as subestações foram automatizadas, [...]. Aí foi dado outro título para esta atividade, a configuração da ocupação mudou muito, então houve alguns probleminhas na área operacional em razão disso. Nas áreas administrativas tiveram lá seus problemas também, algumas atividades perderam sua importância. Tiveram muitos casos assim, na área de sistemas então, no início havia digitadores, e a atividade de digitadores as próprias áreas já fazia a digitação. Foi havendo toda uma mudança, uma adaptação nas ocupações e que isso foi gerando muita variação da importância destas (RODRIGUES).

O relato do engenheiro Paulo também demonstra esse traço apontado pelo analista de que algumas profissões são menos valorizadas, fazendo com que o próprio indivíduo atribua outros sentidos a mesma na atualidade. Ao ser questionado sobre como ele enxergava as diferenças entre o perfil do engenheiro na atualidade e o perfil do período antes da privatização, Paulo nos diz:

Antes essa função era mais bem definida e exigia melhor conhecimento técnico. A empresa também possibilitava, na época em que era estatal, um intercâmbio de conhecimentos técnicos, através de um grupo de trabalho que existia na Eletrobrás. Você tinha muitos contatos com engenheiros de outras empresas de engenharia elétrica. Além dos cursos que você fazia de especialização, em instituições como a PUC do Rio, Universidade de Santa Catarina. Além de você poder contar com a facilidade e o grau de coleguismo do pessoal antigo de casa, tinham técnicos antigos de casa que repassavam *Know How*. Você vinha com o *Know How* teórico e você tinha a facilidade de em equipes junto com ele pegar o *Know How* prático. Aí você juntava a parte teórica com a técnica dele e absorvia muito mais rápido o conhecimento.

O engenheiro hoje não exerce, na verdade, engenharia aqui. Cada engenheiro tem o seu computador, mas suas funções se restringem à conferência, simulação de programas já prontos. Você não vê o cara criar, desenvolver alguma coisa. Hoje essa parte de criação é limitada, é contratada é tudo comprada fora. Você passa a ser o usuário de uma tecnologia, você não está desenvolvendo uma tecnologia. Antigamente quando trabalhávamos como engenheiros, tínhamos que tomar decisão. Hoje não tem mais isso, ninguém assume mais. Você colocava seu nome em jogo, você precisava se garantir, aí você estudava, você pesquisava, buscava saber com quem já fez, buscava uma forma de aprender. Hoje o cara querendo, ele passa o tempo dele na empresa todinho sem nunca ter “engenheirado”, ou seja, ele vai apenas utilizar

os conhecimentos científicos que ele aprendeu na universidade, com um pouquinho de tempero da informática, mas sem nunca ter que aplicar nada de engenharia mesmo.

A questão da intensificação do trabalho, que pode ter como indicativo o aumento na relação cliente-empregado, também fica bastante evidente nas atividades concernentes ao centro de operações da empresa. Como os trabalhadores desse setor são responsáveis dentre outras coisas pela identificação e resolução de problemas da rede de distribuição de energia da empresa, ou seja, muitas vezes lidam diretamente com demandas dos diferentes clientes da empresa, é de se esperar que eles percebam de forma mais intensa o aumento dessa proporção cliente-trabalhador em suas jornadas diárias. Ao ser questionado sobre a questão do trabalho nesses momentos de constantes mudanças, um trabalhador relatou a seguinte situação:

Quanto às refeições: não há horário para tal. Quem tiver, em sua escala, passando pelo horário comercial de 12H, sente um diferencial. Todos da empresa podem almoçar fora dela ou no restaurante interno. Os operadores não podem. Um de cada vez, apanha sua marmita e vai à sala atrás do painel central e almoça, terminando de comer dá um tempinho para o descanso e quando termina de descansar, rende o outro que faz o mesmo. Em dias normais esta forma é tranqüila e todos os supervisores são coniventes e aceitam sem ressalvas. Mas em dias tumultuados, uma simples saída pode afetar seu desempenho na função. Em dias tumultuados, nós nem almoçamos, porque não dá tempo, e se comer, tem que ser rapidinho. O pessoal fica de olho em nosso atendimento. O mesmo acontece com as necessidades fisiológicas (PEDRO).

A intensificação do trabalho nem sempre é acompanhada de reajustes salariais condizentes com essa prática. Com base na Lei 9061/1998 e na MP 1709/98, a empresa instituiu o banco de horas, como uma ferramenta para repor as distorções provenientes de uma carga extra de trabalho. Segundo Toscano (2005,p.99-100):

Na prática, as horas irão para um banco de horas onde cada hora extra trabalhada, e não autorizada, dentro do mês poderá ser trocada por uma hora de folga. Se a troca ocorrer nos meses subseqüentes o valor das horas extras trabalhadas dobram, ou seja, cada hora vale duas horas de folga. Esta razão de duas horas de descanso remunerado por hora extraordinária realizada consta no acordo coletivo em seu parágrafo primeiro da 4ª cláusula. Na prática serve como incentivo à utilização do banco de horas, já que por lei a empresa é obrigada a remunerar horas extras com acréscimo de 50% no valor de cada hora extra trabalhada. Nessa mesma cláusula do acordo constam as regras para pagamento das horas extraordinárias, quando feito em moeda, que são: nos dias úteis e nas duas primeiras horas, acréscimo de 50% à hora normal; nas horas excedentes, acréscimo de 75% à hora normal; aos sábados domingos e feriados, acréscimo de 100% à hora normal. Não houve alterações nessas regras para pagamento, entretanto, ao introduzir as regras do banco de horas, e incentivá-las através do exercício da supervisão, as relações no

cotidiano produzem no trabalhador novas preocupações que podem assumir diversas formas.

A configuração de um ambiente marcado por pressões para o cumprimento de metas é outro fator que caracteriza esses momentos de transformações conforme alguns trabalhadores da empresa. Segundo Roberto:

Ela [a empresa] quer aquele trabalhador competitivo, que trabalhe por meta. Ela dá uma meta para você fazer 100. Você fez 100. A próxima que ela lha dá é de 120. Você fez 120 o próximo é 130 e vai assim toda vida até você não agüentar mais. Aí ela diz: você não serve não, vamos contratar outro mais novo. Trabalho por metas e essa metas aí são absurdas, é desse jeito que ela trabalha.

Ao ser questionado sobre as principais queixas que chegam ao sindicato na atualidade, Roberto também aponta as constantes pressões por conta das metas que são estabelecidas pela gerência. Segundo ele:

Cobrança demais no serviço, pressão acima de serviço, metas que eles precisam cumprir, hora extra que às vezes eles não pagam, às vezes eles querem que compensem hora extra, é banco de horas. E tem chefe que também ameaça você, tem chefe que é meio terrorista, você está fazendo as coisas e ele está te ameaçando, tá fazendo pressão sobre você, pressão psicológica, assédio, então são reclamações que você escuta demais lá dentro. Sem falar do povo que também chora lá dentro e é pesado, não é brinquedo não [...]

O que essa prática faz também, além de acirrar a competição entre os profissionais, já que são considerados os desempenhos individuais em algumas situações de remuneração e desenvolvimento de carreira, é estabelecer uma relação mais conflitante entre os subordinados e seus respectivos gerentes ou supervisores. Essa constatação pode ser observada na fala do trabalhador, abaixo:

Eles estipulam a meta individual. Eles dizem que somos nós que estipulamos, mas eles só negociam aquilo que interessa a empresa e isto tem repercussão para nomeação de capataz. E o mais interessante é que não há gratificação para os capatazes, há uma elevação de salários, mas é ridículo para o baixo escalão, coisa de R\$200,00. Agora para os gerentes, superintendentes, etc. Já é uma boa diferença. Só que não compensa, eles querem pessoas que não pensam, tenho medo de pedir para um superintendente enfiar o dedo na tomada e ele enfiar e depois colocar a culpa em mim. (JOSÉ)

Mesmo sendo a Escelsa em boa parte da sua história regulada pela iniciativa estatal é de se esperar que ocorra na organização o conflito entre trabalhadores e seus gerentes ou supervisores, representantes pela implementação das ações formuladas pela cúpula da empresa, já que essa é a lógica que rege o sistema capitalista. Analisando esse processo nos debates com os trabalhadores, o que observamos é

que essa relação de poder assume outros contornos, deixando a percepção que nessa fase pós-privatização as diferenças entre esses agentes se tornou muito mais evidente do que num processo histórico anterior, na fase em que a empresa era estatal.

Ao ser questionado sobre como era trabalhar na empresa antes dela ser privatizada, um trabalhador nos relatou:

Era muito diferente, primeiro porque você era estatal e como estatal você de certa forma tinha a estabilidade no emprego diante disso com essa proteção que o trabalhador tinha né pelo fato de ser estatal é lógico que as relações eram muito boas, era uma relação sadia não havia a competição, a luta pela sobrevivência de cargos, você não era mandado embora por qualquer motivo, a não ser aqueles que a lei realmente determina, mas você então tinha essa proteção pela estabilidade e por conseguinte por você ter essa proteção você tinha mais segurança e a relação era muito mais sadia. (ANTONIO)

Essa mudança de relacionamento entre subordinados e gerentes, ou mesmo, a percepção de como em momentos históricos distintos as diferenças entre esses agentes ficam mais nítidas, pode ser evidenciada nos relatos a seguir:

O mais imediato que acontece no dia a dia é um grande distanciamento entre o subordinado e a chefia, eles fazem questão de não se misturarem, ficam a distância, não conversam, não se falam, não trocam idéias. [...] Tem gente que sabe fazer muito mais, não faz porque só faz o que lhe pedem, gente com um puta de um conhecimento e só utiliza um terço. Fazer o serviço se torna uma tarefa árdua, cansativa e desgastante. (JOSÉ)

Eles dizem que a empresa mudou muito [...]. Os superiores não entendem de nada, não sabem de nada, não conhecem do serviço e pior, não admitem, ficam naquele jogo de quem tem que mandar e o outro tem que obedecer. O pior de tudo que eles não sabem nem para mandar. Para você mandar você tem que conhecer como funciona os processos as normas, aí ele pergunta e você diz que esta na norma tal, ele lê a norma, não entende nada e fica por isso mesmo, acaba sobrando para você. Essas pessoas recebem muito para não fazer nada, só ficar vigiando os outros, nós é que fazemos o trabalho. (ROBERTO)

Uma das repercussões percebidas nesse ambiente de trabalho reconfigurado se dá no âmbito da relação do trabalhador para com sua atividade de trabalho e também deste com seus pares e com a própria empresa. Ao relatar sobre o sentimento que impera entre as pessoas que ficaram na empresa diante transferência de boa parte de seu setor para São Paulo, Antonio nos diz:

O clima ele é um misto, um misto de vitória por ter permanecido e insegurança, porque como houve a redução, é possível ocorrer mais redução, é possível até ocorrer renovação, como eu falei, não tendo estabilidade, estando em uma empresa privada ele não tem qualquer segurança e a visão em si, o sentimento

desses trabalhadores, é isso que mais ou menos eu lhe falei. Ele tem uma euforia momentânea porque ele ficou, todos os colegas saíram, ele permaneceu, então pra ele é uma vitória, mesmo porque a empresa vai botar na cabeça dele, que ele permaneceu porque ele é eficiente, porque ele é produtivo, porque ele é isso, é aquilo, então ele vai se sentir bem, mas eu acredito que ele vai ver também que a carga de serviço é muito maior, se antes faziam três um serviço, hoje vai ser um só fazendo o serviço, e eu acredito que ao longo do tempo ele vai ver que essa vitória em si não foi tão assim.

Jaime também aponta algumas percepções do trabalhador diante desse contexto marcado por constantes reduções no quadro de pessoal da empresa. Segundo ele:

Antes era outra empresa. O relacionamento pessoal era muito bom aqui. Hoje a concorrência cresceu muito, não tenho clima para vim para cá. Hoje você não vê ninguém tranqüilo no trabalho, a grande maioria está preocupada. A empresa tinha 3000 e poucos funcionários, agora tem em torno de mil. O pior que não por conta da competência que o cara fica aqui, é mais por relacionamento com as pessoas, com a chefia.

Outro sentimento que pode caracterizar esses momentos passados pela empresa, segundo Roberto, é o medo, que é potencializado principalmente pela intensificação do trabalho. Ao relatar as experiências de alguns profissionais e as conseqüências dos processos de mudança para esses trabalhadores, ele nos diz:

Causa esse negócio de superprodução, o cara tem que fazer às vezes o negócio com muita velocidade, já não fica bom mais a qualidade cai, o risco, o medo de errar. O medo de errar então é terrível. Pessoa sobrecarregada, cansada, com sono, medo de errar, porque errar é fatal. E o medo de errar é muito grande mesmo entre os operadores, com o pessoal que mexe com equipamentos que não podem ser desligados, porque ele sabe que quando desliga pra ele vai se ruim, pra ele e pra muita gente. Isso é complicado né! Antes você trabalhava descansado, em três ou quatro pessoas uma substituindo a outra, hoje é um só para tudo. Então fica com medo de errar e tem razão, porque cansaço, dirige, se for pensar em fazer serviço fora, você vai ter que dirigir, antigamente tinha motorista, [...] Então o cara chega lá cansado, para realizar uma tarefa de desligação, pra desligar uma coisa errada lá[...] aí se desligar errado, não tem perdão, é rua mesmo e fim de papo. O cara já vai com medo e o risco de errar é maior. E quando erra, prejudica a qualidade do serviço e o usuário acaba pagando, a população acaba pagando [...]

Ao ser questionado sobre como é trabalhar na empresa na atualidade, João também nos fornece outros indicativos do clima na organização, diante dessas constantes transformações que a mesma está passando:

Os trabalhadores não têm relação afetiva com a empresa, eles trabalham lá porque precisam trabalhar, vai enfrentando as reestruturações. Inclusive vai ter outra reestruturação da empresa e a gente não sabe o que é porque eles não apresentaram ainda, e isso deixa que o trabalhador fique sem afetividade, sem amor à empresa. Perante o gerente, lá ele fala que sabe tudo, que veste a camisa, aquele negócio todo né, mas isso não passa a ser verdade quando acontece esse tipo de coisa que está acontecendo hoje, uma falta de respeito com o trabalhador da própria empresa que ela não define nada sobre ele. As

peessoas amavam a empresa, as pessoas entravam na Escelsa era tipo como se fosse uma segunda casa, então era uma relação muito boa. [...] Então as pessoas já ficam ali, “a empresa me paga para fazer isso e eu faço só isso, eu não faço mais nada, além disso”.

Jaime por ser sindicalista não foi demitido nos últimos programas de demissão da empresa, porém se encontra em uma situação muito particular, já que não tem nenhuma função definida na empresa e ocupa uma sala com um computador e um telefone que mais parece um depósito de documentos antigos. Ao ser perguntado sobre como enxergava o clima na organização nesse contexto de constantes mudanças, ele nos diz:

Na verdade o que não dá para perceber é a estratégia que a empresa montou e talvez objetivo dela é que a gente abandonasse a empresa, que a gente fosse embora. Todo nosso histórico eles não consideram. Mas como nós ficamos eles praticamente excluíram a gente do plano da empresa. Eu acho que eles conseguiram atrofiar o que a gente tinha de conhecimento. O sentimento é que a gente está cumprindo uma pena. “Liberdade condicional”.

Mudanças na relação entre o trabalhador e o sindicato representante da categoria também caracterizam o momento pós-privatização segundo os relatos de alguns trabalhadores. Ao perguntarmos sobre essa relação, Antonio nos relatou:

Era bem diferente antes, em todos os aspectos. Antigamente antes dos novos processos produtivos, antes da privatização, o sindicato era visto pelos companheiros, pelos trabalhadores, como um sindicato forte, um sindicato representativo, tanto que praticamente todos os trabalhadores eram filiados ao sindicato. É lógico que depois da privatização o quadro mudou, talvez pela fragilidade, impotência do sindicato, diante daquela modificação estrutural, muitos trabalhadores viram fraquezas no sindicato, muitos trabalhadores, talvez até por medo, acharam providencial de repente sair, se desfiliar. Então a relação nessa segunda fase, da privatização da reestruturação, as forças, os entendimentos, foram conflitantes, muito conflitantes, o sindicato tentando de tudo para manter aquele patamar de eficiência, de reconhecimento, a empresa com seu poder de capital e seu poder normativo vinha tentando minar todas as resistências do sindicato e o trabalhador por sua vez, faltou, talvez, uma maturidade dele, de perceber que o sindicato precisava nesse momento mais dos trabalhadores junto a ele do que em qualquer momento, e não teve essa ajuda, esse entendimento da classe trabalhadora.

A perseguição da empresa, o medo por conta do desemprego e até mesmo questões ligadas à falta de estruturação do sindicato diante de contextos históricos diferentes explicam, segundo alguns trabalhadores, o fato dessa relação entre sindicato e trabalhadores ter também passado por transformações ou mesmo ter sido enfraquecida. Ao levantarmos a questão sobre a relação entre o medo do desemprego e a participação do trabalhador no sindicato, Roberto nos diz:

Isso é verdade mesmo, é notório, a empresa sabe disso, ela chega lá e faz uma ameaça para eles: “ó, tem uma assembléia do sindicato, não vão à assembléia.. quem for tá anotado, tem gente lá para ver” ... Não vêm, eles não vêm mesmo.. Isso, esse medo, carregaram para eles, mas eu acho que isso não é só porque eles têm medo. É a crise, o momento é o desemprego.

Quando perguntamos a Paulo se era possível traçarmos um quadro característico dessa relação na atualidade ele nos diz:

O que caracteriza a atual fase é a perseguição de pessoas que tinha alguma causa trabalhista contra a empresa, mesmo em situações em que a reivindicação foi feita antes da privatização da mesma. Como exemplo, podemos citar o caso de alguns dirigentes sindicais que mantiveram as causas trabalhistas e que por conta de não poderem ser demitidos, já que possuem estabilidade sindical, estão agora totalmente aliados do processo. Não participam das atividades da empresa e ficam em constante isolamento. [...] Quando a empresa foi privatizada, as pessoas que tinha causa na justiça foram obrigadas a retirá-la ou a negociar com preços baixos. Em alguns casos, principalmente quando se tratava de dirigentes sindicais que tinham estabilidade, os processos foram à frente.

A mudança no tratamento dispensado pela empresa ao sindicato também caracteriza esse momento passado pela empresa. A respeito disso Roberto nos relatou:

Hoje a empresa, ela não gosta, ela não quer, mas ela procura manter um respeito com o sindicato. Até porque ela tem pagado para ver, tentado passar por cima e viu que não é por aí. No acordo coletivo passado nós tentamos fazer uma negociação com ela e aí ela não quis. Então ela disse assim: “a minha última proposta é essa, não dou nada a mais do que isso. Acabou a negociação, vocês querem isso ou então vocês vão para o dissídio coletivo e façam o que você quiserem fazer”. A nossa comissão disse assim: “ó... nós queremos continuar negociando, se vocês fecharem a negociação nós vamos para a greve”. Aí um diretor disse assim: “greve, eu não acredito que vocês façam, porque o povo que está trabalhando lá hoje é competitivo tem medo de fazer uma greve, a crise do desemprego está aí, eles não vão fazer essa greve E os diretores do sindicato têm mais o que fazer e por isso não vão fazer greve.” Pagaram pra ver [...] Fizemos uma greve que fechou 100%, não entrou ninguém, nem o superintendente, nem o diretor entrou. E só foi a direção do sindicato com convidados de fora que nós trouxemos. Nós não conseguimos parar aquelas pessoas de lá de dentro não, lá existe a competição e eles têm medo. Mas nós trouxemos gente de outros sindicatos, novos sindicatos [...] Fechamos porta, passamos corda, passamos graxa, queimamos pneus, [...] trouxemos pessoal do MST e ninguém entrou, nossa greve foi um sucesso, 100%. Chamaram para negociar imediatamente. Chegamos num termo, negociou, a categoria achou melhor aprovar do jeito que tava e aprovamos [...]

Levando em consideração a implementação de determinadas práticas de gestão na empresa e também as constantes transformações que a empresa vem passando, acreditamos com base em Foucault (2006), que a empresa necessita construir um sujeito capaz de se adequar às essas práticas, de modo a atingir seus objetivos de *performance*. O que é perseguido de certa forma é a socialização do sujeito, o

trabalhador, de modo a adequá-lo às condições de produção, o que envolve o controle social de suas capacidades. Uma socialização que tem como meios a educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca de identidade através do trabalho, a iniciativa individual ou a solidariedade social) claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do aparelho do Estado, e afirmadas pelas simples articulação de sua experiência por parte dos que fazem o trabalho (HARVEY, 1992).

Sendo assim, perguntamos aos trabalhadores que tipo de força de trabalho a empresa pretendia construir ao instituir determinadas práticas após sua privatização. A respeito disso, Antonio nos diz:

A empresa quer o supertrabalhador. Na verdade ela quer formar um cara mais do que perfeito, um cara polivalente. É o curinga da empresa, joga em qualquer posição, faz qualquer coisa. Já ouvi trabalhador dizer: "se for preciso eu passo pano no chão, se o chefe me pedir isso eu vou fazer isso. O que está acontecendo [...] já não tem mais valores, não está sendo levado em conta valores profissionais do cara, está se levando em consideração a necessidade dele sustentar a família, manter o seu emprego. Aí também não está importando o quanto que ele ganha, mas só que a questão do emprego leva ao trabalhador em si a refletir, porque se ele for ao gerente e pedir um aumento e o gerente falar não dou e ainda ameaça o emprego dele, ele nunca mais vai pedir aumento a patrão, vai ser um funcionário talvez insatisfeito, mas não vai deixar transparecer. A não ser que ele tenha alguma coisa firme na mão que ele possa trocar aquele emprego que ele tem por um outro melhor, mas se não for dessa forma ele vai ficar dentro dessa empresa, vai se submeter a essa situação e vai conviver com esse tipo de coisa.

João também nos forneceu alguns indicativos desse funcionário que a empresa almeja. Em seu relato ele disse:

Hoje vai se aposentando os mais velhos e as empresa vai pegando pessoas jovens com formação, o mesmo serviço que era feito por um técnico, por exemplo, hoje está sendo feito por um engenheiro. No meu setor mesmo são 6 jovens e 4 velhos. Ela quer pegar esse pessoal mais jovem para trabalhar, justamente porque é um pessoal jovem, é um pessoal que ela quer lapidar ele, quer fazer a cabeça dele, da maneira do gerente, então é isso que acontece, aquela pessoa mais antiga, muitos foram chamados para assinar o PDV, outros não saíram porque o gerente segurou ele.

Perguntamos a Paulo se ele acreditava no perfil do profissional de engenharia traçado pela empresa, apontado pelo mesmo anteriormente, e ele nos relatou:

Eu particularmente não, eu acho que dava mais prazer ser engenheiro como era antes. Antes você era engenheiro, agora você é um mero executor de tarefas. Tudo o que você faz está no papel, tipo receita de bolo, sua criatividade desaparece um pouco, você não tem chance de exercê-la.

Também nos interessava saber como as pessoas lidavam com esse ambiente de transformações imposto pela empresa. Sobre isso Roberto nos disse:

Nós temos vários casos de pessoas com problemas de depressão, casos de suicídio, 3 a 4 casos dentro da empresa, caso de gente com problema de LER, casos de separação de famílias e vários casos tristes por conta dessa precarização da mão de obra interna e externa.. Você terceirizando muito, você acaba prejudicando o pessoal que fica, porque o que fica está sobrecarregado, tem que cumprir metas, metas abusivas. Então fica prejudicado, não é uma coisa legal.

Ainda a respeito dessa questão, Antonio nos disse:

Muitas vezes o funcionário se acomoda nessa situação, não que ele esteja satisfeito, mas ele se acomoda a situação, até por uma questão de sobrevivência dele mesmo. Em muitos casos companheiros procuram psicólogos, muitas vezes o companheiro procura outros companheiros para conversar pra desabafar, tem também os casos dos companheiros que não agüentam, acabam pirando, acabam tendo algum problema psicológico.

A instauração de determinadas práticas nos espaços produtivos da Escelsa – que têm como pontos de emulação as mudanças no pensamento político-econômico que norteia a estrutura social, a constituição de novas leis trabalhistas para regular o conflito capital-trabalho e a adequação da empresa aos padrões de competitividade do mercado globalizado – determina outras maneiras do homem se relacionar com as instâncias e atores que constituem o trabalho.

Conforme nos afirma Marx, o que o homem é coincide com a maneira que ele está inserido nos modos de produção, ou seja, o que e o como ele produz são fatores significativos na constituição do mesmo em sociedade.

Nesse sentido, retomando a discussão que permeia o desenvolvimento desta pesquisa podemos vislumbrar muito mais do que a produção de serviços nos espaços que constituem a empresa Escelsa – Energias do Brasil. Vemos a configuração de uma produção subjetiva que vai apresentando contornos distintos, de acordo com o período histórico vivenciado pela organização.

Podemos observar que o ambiente de trabalho que se instaurou, após a incorporação de algumas práticas advindas de um período pós-privatização, segundo os trabalhadores entrevistados, é marcado por:

- Aumento da competitividade entre os funcionários;
- Intensificação do trabalho;
- Pressões para o atingimento de metas
- Atribuição de outros sentidos à atividade de trabalho por parte dos trabalhadores;
- Conflito mais exacerbado entre trabalhadores e gerentes ou supervisores;
- Mudanças na relação entre trabalhadores e empresa e;
- Transformações na relação entre empregados e sindicato e deste com a empresa.

Sabemos que essas características não esgotam as possibilidades de construção de outras maneiras de se enxergar as transformações pelas quais a Escelsa passou e está passando. Mas, elas nos dão indicativos da forma-subjetividade que é instaurada e que tenta proclamar outras maneiras do homem ser e agir perante seu trabalho.

O que a empresa deseja nesses momentos seria um trabalhador polivalente, flexível às mudanças, competitivo, avesso às questões sindicais, comprometido com os objetivos da empresa etc. Mas será que na prática esses resultados estão sendo alcançados?

O que podemos perceber, na curta experiência que tivemos com esses trabalhadores da Escelsa – Energias do Brasil, é que mesmo vivenciando um momento bastante adverso³³ os trabalhadores colocam em xeque essa forma-trabalho. Percebemos que isso ocorre:

³³ Momento esse marcado por uma configuração empresarial, que se vale de um contexto caracterizado principalmente por altos índices de desemprego e baixa atividade sindical para tentar instituir modos de trabalhar adequados às práticas de gestão assumidas pela empresa em determinado período histórico.

- através dos conflitos com os seus gerentes e supervisores, muitas vezes eleitos por eles como alvos direto das manifestações por estarem em contato diário com os mesmos;
- por meio de paralisações promovidas principalmente por funcionários que têm estabilidade sindical;
- pela participação das reuniões do sindicato da categoria³⁴, nas quais são colocados como pontos de pautas assuntos como: a fiscalização quanto a questão de prevenção dos acidentes de trabalho nas empreiteiras; o financiamento por parte da empresa de eventos de renome internacional como forma da empresa mostrar sua preocupação com sua responsabilidade social, o que é considerado pelos trabalhadores como algo dispensável; as práticas gerenciais para economia de recursos e que atrapalham a qualidade dos serviços prestados ao trabalhador, como o plano de saúde; o plano de cargos e salários da empresa; as manobras feitas pela empresa no pagamento de FGTS; as pressões feitas pela empresa a funcionários que se encontram afastados; o alcoolismo entre os trabalhadores como reflexo das constantes mudanças e pressões vivenciadas pelo mesmo em seu ambiente do trabalho etc.
- por meio do repúdio e da anuência forçada às práticas de competitividade entre trabalhadores vivenciadas na empresa;
- pelas críticas feitas às formas de gestão do desempenho promovidas pela empresa, baseadas na consecução de metas abusivas;
- pela constatação de que esses momentos passados pela organização trazem inúmeros malefícios do ponto de vista financeiro e da saúde do trabalhador;
- por meio das críticas feitas ao perfil de trabalhador que a empresa está tentando construir;
- por meio da insatisfação, em relação às práticas desenvolvidas pela empresa, expressadas em pesquisas de clima organizacional³⁵;

³⁴ Nesse caso os participantes dessas assembléias são, em sua maioria, funcionários com estabilidade. Mesmo com esse agravante as reuniões do Sinergia têm um quorum significativo, uma vez que este sindicato é o majoritário na empresa (representa a maior parte dos trabalhadores). Por lei a empresa é obrigada a liberar os funcionários que ocupam alguma posição sindical para participar deste tipo de reuniões. Para ocupar posições fixas na diretoria executiva a empresa é obrigada a liberar, com vencimentos, seis funcionários.

³⁵ “O diretor presidente do grupo EDP, Antônio Martins da Costa, em reunião do grupo em 17/11/2005, antecipou alguns resultados da pesquisa de clima deste ano. Três pontos nos chamaram

- pela desconfiança em relação à qualquer atividade que a empresa pretende promover, enfim;
- pelo não comprometimento com o projeto que a empresa está tentando criar juntamente com a participação desses trabalhadores.

Um evento que nos chamou bastante atenção e que evidencia outra maneira do trabalhador questionar a forma trabalho que a empresa tenta instituir foi retirado de alguns depoimentos registrados pelo Sinergia (Sindicato dos Trabalhadores em Energia), após a veiculação pela empresa de um artigo denominado “Os Soldados de Napoleão”³⁶, “como forma de motivação profissional” (SINERGIA, 2005). Esses depoimentos foram fornecidos pelos trabalhadores durante a pesquisa feita pelo sindicato para compor a pauta da negociação coletiva 2005/2006. Segundo o Sinergia vários trabalhadores deram sua opinião e a maioria, 78%, não concorda com o artigo divulgado pela empresa. Seguem alguns depoimentos registrados pelo sindicato:

- “Não. Todos nós somos humanos e devemos ser tratados com humanidade e não como animais, sem discriminação de cor, raça, grau de ensino, pequenos e grandes”.
- “Não. É uma falta de respeito conosco, trabalhadores que sempre buscamos aumentar nosso conhecimento e motivação para fazer com que a empresa conquiste a excelência”.
- “Não. Além de nos chamarem de burro, afirmam que ainda somos empregados da empresa porque não temos iniciativas”.

atenção: As mudanças internas na empresa foram feitas de forma positiva? **56% disseram não**; Eu me sinto valorizado pela empresa? **61% disseram não**; A empresa tem ambiente saudável? **53% disseram não**” (SINERGIA, 2005b).

³⁶ De autoria do “antropólogo” e consultor Prof. Luiz Marins, O artigo enfatiza o comportamento de Napoleão com seus subordinados para apontar “ensinamentos” às pessoas responsáveis pelos processos de liderança nas empresas. As passagens que demonstram essas receitas passadas pelo professor e que serviram como pontos polêmicos de discussão entre os trabalhadores entrevistados são : “Ouvimos dizer que Napoleão Bonaparte classificava seus soldados em quatro tipos: **1 - Os inteligentes com iniciativa; 2 - Os inteligentes sem iniciativa; 3 - Os ignorantes com iniciativa; 4 - Os ignorantes sem iniciativa.** Aos inteligentes com iniciativa, Napoleão dava as funções de comandantes gerais, estrategistas. Os inteligentes sem iniciativa ficavam como oficiais que recebiam ordens superiores e as cumpriam com diligência. Os ignorantes sem iniciativa eram colocados à frente da batalha - buchas de canhão, como dizemos. Os ignorantes com iniciativa Napoleão odiava, e não os queria em seus exércitos. Essa grande sabedoria de Napoleão serve também para nossas empresas”. [...] “Alguém tem que estar no front. Obedientes oficiais (diretores, gerentes) sem estratégia, também não vencem uma guerra. Soldados (funcionários) dedicados, sem comando, sem chefia, sem direcionamento, também não trazem sucesso à batalha. Portanto, precisamos dos três tipos de soldados para vencer uma batalha, assim como dos três tipos de colaboradores para que possamos vencer os desafios do mercado competitivo em que vivemos. Mas, assim como Napoleão, devemos nos livrar, o mais rapidamente possível, dos ignorantes com iniciativa. **Um ignorante com iniciativa é capaz de fazer besteiras enormes, faz o que não deve, fala o que não deve e até ouve o que não deve**” [grifo nosso]

- “Não. Porque burros são os gerentes que contratam e pagam caro um esperto que se acha um gozador chamando todo mundo de burro”.
- “Não. Infelizmente, há vários anos, nós estamos sendo comandados por alguns burros com iniciativas inovadoras para seu próprio ego, se esquecendo que com um texto deste eles se classificam próprios burros com iniciativas”
- “Não. Eu não sou burro, sou trabalhador”.
- “Não. Essa é a idéia de quem menospreza os seres humanos e acha que só a elite pensa. Todos sabem o que aconteceu com Napoleão no final”. (SINERGIA, 2005)

O que essas manifestações têm a nos dizer? Não no sentido de que há uma verdade encoberta por trás das mesmas, e que cabe a nós pesquisadores desvendá-la, mas sim em um sentido que nos permita colocar em evidência, estimular discussões, enfim problematizar, a questão das lutas dos trabalhadores.

Primeiramente elas nos fornecem indicativos de busca por parte dos trabalhadores de modos de trabalhar alternativos aos que a empresa tenta instituir. Já que esses modos são alvos de críticas, repúdios, insatisfações etc., por parte dos mesmos. Dessa forma, elas colocam questionamentos para o conceito tradicional de lutas.

Sendo assim, podemos aglutinar aos processos mais incisivos de lutas, como as lutas contra a exploração no trabalho, essas formas de manifestação que por não serem muitas vezes diretas em nenhum momento podem ser percebidas como veladas, já que elas, ao julgar e colocar em evidência as conseqüências de determinadas práticas, estarão criando a necessidade de outros movimentos por parte da empresa para tentar manter certa hegemonia em relação aos trabalhadores.

Nesse sentido, essas lutas ao indicar que querem afirmar outros modos de trabalho podem ser pensadas não somente como lutas que tem a intenção principal de atacar a empresa, a elite, certa classe ou determinados grupos. Compactuando com o pensamento de Foucault (1995), elas podem ser analisadas como lutas que problematizam uma técnica, uma forma de poder, uma vez que também são lutas:

[...] que questionam o estatuto do indivíduo: por um lado, afirmam o direito de ser diferente e enfatizam tudo aquilo que torna os indivíduos verdadeiramente individuais. Por outro lado atacam tudo aquilo que separa o indivíduo, que quebra sua relação com os outros, fragmenta a vida comunitária, força o indivíduo a se voltar para si mesmo e o liga a sua própria identidade de um modo coercitivo. [...] [que] giram em torno da questão: quem somos nós? Elas são uma recusa a estas abstrações, do estado de violência econômico e ideológico, que ignora quem somos individualmente, e também uma recusa de

uma investigação científica ou administrativa que determina quem somos nós (FOUCAULT, 1995, p.234-235).

A empresa dessa forma passa a ser vista como um agente constituinte de uma rede social e como tal observamos em seus espaços a tentativa de instauração de determinados modos de ser e estar do trabalhador cooperantes com essa lógica de poder “que categoriza o indivíduo, marca-o com sua própria individualidade, liga-o à sua própria identidade, impõe-lhe uma lei de verdade, que devemos reconhecer e que os outros têm que reconhecer nele. [enfim] [...] que faz dos indivíduos sujeitos (FOUCAULT, 1995, p. 235)”.

Assim, colocar em xeque determinados perfis tão promulgados pelas empresas no contemporâneo, que tentam criar um lugar-comum para o trabalhador, muitas vezes não respeitando sua individualidade, é uma forma do trabalhador resistir. Nesse caso, uma maneira de re-existir, ou seja, uma busca por parte do mesmo de outras formas de existência, diferentes daquelas que tentam massificar e transmitir um modo de ser e estar no mundo único.

Outra questão que essas manifestações de resistência, ou re-existência, pode provocar se situa no âmbito dos mecanismos de poder da empresa.

Retomando a Foucault, o fato do poder colocar em jogo relações entre indivíduos (ou entre grupos) demonstra “um conjunto de ações que se induzem e se respondem uma às outras” (FOUCAULT, 1995, p.240). Considerando que “aquilo que define uma relação de poder é um modo de ação que não age direta e imediatamente sobre os outros, mas que age sobre sua própria ação” (FOUCAULT, 1995, p.243), podemos afirmar, com base nessa perspectiva, que ao tentar agir sobre as ações dos trabalhadores, através de diversos mecanismos utilizados nas relações de poder, a empresa terá em contrapartida uma reação, que conseqüentemente fará com que ela repense sua forma de agir e procure utilizar outros mecanismos. Esse é o indefinido da luta apontado por Foucault, as estratégias dos adversários vão assumindo outros contornos a partir do momento em que um deles decide tomar determinada ação.

Boicotes a determinadas políticas, desobediência em relação a certas normas, sabotagem etc., por parte dos trabalhadores são típicos exemplos de ações que

provocarão ações mais enérgicas por parte das empresas, como: punições, vigilância exacerbada etc., ou seja, ações que demonstrem um controle mais científico, autoritário, rigoroso e “escandaloso” (FARIA, 2002). Dessa forma, ao visualizarmos esses conflitos típicos, também podemos perceber manobras consideradas mais explícitas por parte das empresas.

Em uma configuração como a apontada pelos trabalhadores, na qual determinadas manifestações questionam certo padrão de ação empresarial, como fica essa contra-reação da empresa?

Ao pensarmos no dinamismo desse conflito, o que podemos perceber é que a organização irá lançar mão de outras estratégias de controle e de cooptação. Estratégias que respondam melhor aos seus anseios de acordo com determinado período histórico, e que assumem contornos mais sutis. Estratégias que podem ser observadas em algumas ações desenvolvidas pela Escelsa – Energias do Brasil, tais como:

- Remuneração variável: na qual, a participação dos colaboradores nos resultados é apurada de acordo com o cumprimento de metas preestabelecidas da Empresa, de cada gerência da organização e do próprio colaborador. “Esse sistema incentiva o comprometimento maior com a produtividade, na medida em que promove uma interdependência entre os objetivos da Empresa, da gerência e do colaborador” (ESCELSA, 2004);
- Programas de treinamento para adequar o trabalhador à flexibilidade da vida moderna e do trabalho em equipe;
- Projetos de voluntariado empresarial, nos quais os trabalhadores são estimulados “a realizar projetos de natureza assistencial e filantrópica no ambiente social que estão inseridos, sendo reconhecido como meta de seu acordo com a empresa, para fins de cálculo de sua remuneração variável” (ESCELSA, 2004).
- Programa de qualidade de vida, em que são desenvolvidas ações “com o objetivo de comprometer todo o núcleo familiar, com o ideal de promover a saúde física, mental, emocional do colaborador e incentivar a mudança de hábitos para um estilo de vida mais saudável” (ESCELSA, 2004).

- Programa estilo de vida e exercício, “que estimula o abandono de vida sedentária, reduzir vícios posturais, despertar espírito de equipe e melhorar o relacionamento interpessoal” (ESCELSA,2004);
- Programas de saúde preventiva, nos quais são desenvolvidas, dentre outras, ações de orientação nutricional para criar uma dieta específica para cada trabalhador e fornecer informações dessa natureza com o intuito de melhorar sua condição no trabalho;
- Programas direcionados à família do trabalhador, como o “universo feminino”, em que são realizadas “palestras e dinâmicas de grupo, com discussões sobre crescimento pessoal, relacionamento familiar e hábitos de vida saudável” (ESCELSA, 2005).

Essas e outras ações demonstram a configuração assumida pelos mecanismos de poder da empresa para induzir, incitar, tornar mais difícil etc., as ações presentes ou futuras dos trabalhadores. A partir do momento em que essas estratégias são questionadas, os mecanismos dessa relação de poder vão assumindo outros contornos, num processo que muitas vezes pode se cristalizar, mas que nem por isso vai perder seu dinamismo.

Não temos a precisão de como será a configuração dos mecanismos de poder em outros momentos históricos. A única constatação que podemos ter, com base nessa leitura de Foucault, é que devemos “aceitar o indefinido da luta. O que não quer dizer que ela não acabará um dia.” (FOUCAULT, 1981, p.147).

Finalmente, acreditamos que essas manifestações podem provocar debates situados no âmbito da questão sindical, já que em algumas situações elas também problematizam a noção habitual de resistência.

Como criar estratégias de luta para enfrentar um contorno histórico das relações de poder, no qual diversos mecanismos são desenvolvidos para forçar o indivíduo a assumir determinada identidade e para tentar fragmentar a vida em comunidade? Que formas de intervenção os sindicatos terão que desenvolver para lidar com determinadas estratégias desenvolvidas pela empresa? Como estimular os trabalhadores a potencializar essas manifestações de forma organizada?

Edward P. Thompson (*apud* LAZZARATO e NEGRI, 2001) com sua historiografia operária nos coloca que a classe trabalhadora vai se constituir no processo de luta. Sendo assim, “a classe operária não emerge e não luta porque existe. Ao contrário, existe porque luta, se forma nos concretos acontecimentos nos quais ela se nega como força de trabalho e afirma sua autonomia (LAZZARATO e NEGRI, 2001, p.17).

Dessa forma, outras questões também podem ser desencadeadas por essa forma de se perceber as resistências. Que outros tipos de lutas podemos visualizar na atualidade? Que trabalhador está se constituindo nesse processo? Quais condições de existência ou os acontecimentos que fazem emergir outras formas de se pensar as lutas?

Algumas dessas questões foram estimuladas no processo de pesquisa. Acreditamos que o desenvolvimento delas pode significar outras possibilidades de intervenção para as entidades sindicais. Possibilidades essas que no nosso entendimento não devem buscar uma identidade de classe, ou uma identidade alternativa para o trabalhador, mas sim uma maneira de questionar a dinâmica das relações de poder que tenta produzir determinada forma-trabalhar na atualidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de pesquisa nos possibilitou a discussão de algumas percepções que tínhamos a respeito do nosso tema principal que é a luta dos trabalhadores. Porém, os encontros, desencontros, momentos de angústia, de euforia, enfim, a turbulência de sentimentos que fizeram parte desse processo, foram desenhando um resultado, o qual era desconhecido a priori. A única certeza que pairava no início era a de que teríamos o desafio de construir no próprio processo um conhecimento acerca dessa temática.

A particularidade do referencial teórico que utilizamos nos direcionou para esse desafio, uma vez que esse referencial procura se desvencilhar de determinadas verdades constituídas socialmente. Pensando sob outra ótica, essas verdades podem ser consideradas como pontos de emulação, já que nos lançamos nesse campo, a partir dos questionamentos e inquietações provocados por elas.

No início do processo surgiu a questão: como pensar a lutas dos trabalhadores? Optamos pela leitura de Foucault para trilhar esse caminho de modo a trabalharmos com uma perspectiva que possibilitasse o entendimento da configuração de forças entre capital e trabalho para além de algumas categorizações presentes em um discurso corrente. Assim, ao invés de nos prendermos a algumas considerações correntes, centradas principalmente numa ótica de que não há escapatória para o trabalhador na atual fase do capitalismo, decidimos pensar a questão da luta a partir do próprio processo de trabalho.

Diante disso, a construção do conhecimento, acerca dos impactos das constantes mudanças para atividade de trabalho na Escelsa – Energias do Brasil, foi feita a partir dos relatos de alguns trabalhadores que vivenciaram essas mudanças. A curta experiência que tivemos com os trabalhadores, nas entrevistas e também nos diálogos estabelecidos com eles em algumas assembleias sindicais, nos permitiram traçar uma perspectiva de percepção de como ocorre essa luta diante dessas transformações.

O método escolhido, além de nos estimular a experimentar o processo e não buscar interpretações, nos permitiu pensar também sobre o contexto histórico de estabelecimento de algumas práticas e discursos comuns ao cotidiano dos

trabalhadores e que de certa forma também provocam intervenções em suas atividades. Assim, observamos que para entender toda essa configuração que coloca ao trabalhador outras formas de se relacionar com sua atividade de trabalho, era necessário discutir os fatores de emulação, ou mesmo, as condições que permitem a emergência dessa configuração. Nesse sentido, para pensar as lutas era também imprescindível algumas considerações a respeito dessa questão.

Diante de um ambiente estimulado por questões que ultrapassam os limites da empresa e no qual há por parte desta a imposição de inúmeras práticas de gestão, o trabalhador está em relações de poder que objetivam perpetuar algumas lógicas constituídas socialmente e, especificamente no aparato produtivo, criar uma forma trabalho adequada ao momento histórico e que dê sustentação aos objetivos estabelecidos pela empresa. Ao considerarmos isso, passamos a observar a questão das lutas para além dos conflitos típicos da relação capital-trabalho, de modo a incorporar outras discussões.

No momento em que estabelecemos que pensar a atividade de trabalho é um exercício que deve incluir as diversas produções presentes nessa atividade e que estas serão compreendidas dentro de relações de poder, começamos a delinear também a noção de resistência que iria guiar nossa pesquisa.

Na perspectiva escolhida, as resistências problematizam as relações de poder, fazem com que as maneiras de uns tentar agir sobre as ações dos outros sejam reconfiguradas, questionam mecanismos que tentam aprisionar a vida, enfim, demonstram o potencial de criação por parte do indivíduo de outras formas de existir. Assim, olhar para as relações de produção nessa ótica é fazer um exercício de percepção para movimentos não tão diretos, mas que em nenhum momento podem ser considerados ocultos.

Lutar nessa visão é, dentre outras ações, questionar uma lógica de competitividade que individualiza o trabalho e tenta desestruturar o movimento de classe, é criticar sistemas de gestão de desempenho baseados em metas abusivas, é colocar em xeque práticas de gerenciamento que desestabilizam o indivíduo, ocasionando inúmeras doenças ocupacionais, é não concordar com o estilo de trabalhador que a empresa tentar construir, enfim, é constituir uma perspectiva de vida, um modo de

existir, do trabalhador para com sua atividade de trabalho diferente do que a empresa tenta instituir.

Encarar as lutas nessa perspectiva nos possibilita identificar alguns pontos de discussão que podem orientar pesquisas futuras.

Trabalhamos com a concepção de que o foco deveria ser no processo de luta. Sendo assim, a constituição da classe trabalhadora se dará nas diversas intervenções que ela faz na lógica de produção capitalista. Com essa concepção de intervenção proposta pela pesquisa, que tipo de produção subjetiva é possível observar nas relações sociais de produção? Que trabalhador está se constituindo nesse processo? Como as empresas contra-atacam a essas problematizações das relações de poder? Que outras formas de movimentação sindical podem surgir?

Essas são algumas questões que acreditamos estimular. Dessa forma, a sensação de que está aberto um caminho com possibilidades diversas também nos acompanha nesse momento.

Pensar essas lutas como fatores questionadores das práticas de gestão da Escelsa – Energias do Brasil e também da lógica de poder imanente a essas práticas, que tem como um de seus objetivos categorizar os indivíduos, é ampliar a discussão para além dos espaços empresariais. Porém para a realização mais efetiva desse exercício acreditamos ser necessário um debate mais acirrado de outros fatores presentes à trama que permite a constituição dessa lógica. Para isso, é imprescindível buscarmos em acontecimentos e discursos de outras ordens as referências para pensarmos essa questão.

O exercício que começamos a delinear com a presente pesquisa nos permitiu ressaltar a importância de algumas articulações para o entendimento de determinadas práticas na empresa em questão. Nesse sentido, podemos visualizar como possíveis pesquisas futuras discussões que envolvam outras condições históricas para o surgimento do falar e pensar a respeito do trabalho de uma maneira específica.

Neste campo de forças em que trabalhadores e organizações travam embates para garantir seus interesses, o que podemos perceber é que as lutas são indefinidas e

que a configuração deste campo vai assumindo contornos distintos em diferentes períodos históricos. Assim, formas-trabalho são impostas, resistências e contra-ataques são articulados.

Pensar o indefinido da luta é analisar o papel ativo dos trabalhadores nas relações de poder no conflito capital-trabalho, uma vez que são seus questionamentos, suas recusas etc., que provocam a emergência de outros mecanismos de poder.

A discussão da pesquisa e seu referencial colocam, também, que no momento histórico em que vivemos pensar o indefinido da luta não se situa no debate de qual característica identitária deve assumir o trabalhador, mas sim no questionamento de uma lógica de poder que faz dos indivíduos sujeitos.

E questionar essa lógica, segundo Foucault (1995), é um problema ético, político, social e filosófico de rejeição a o que somos e a individualização a que estamos ligados, bem como uma tentativa de imaginar e construir o que podemos ser, ou seja, “promover novas formas de subjetividade através da recusa deste tipo de individualidade que nos foi imposto há vários séculos” (FOUCAULT, 1995, p.238).

7 REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; LEITE, Márcia. **Novas institucionalidades e novas formas de regulação no mundo do trabalho.** In: Encontro Anual da ANPOCS, XXII, out.1998, CAXAMBU, 1998.

ABRAMO, Laís; **Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación.** Cadernos do Cesit. Campinas: Cesit/Instituto de Economia/UNICAMP, n. 29, 2000.

ÀGORA INVEST. **Entrevista com Vasco Barcellos e Antônio José Sellare da holding Energias do Brasil.** Disponível em: https://www.agorainvest.com.br/centro/entrevistas_cont.asp?pagina=1&sid=86&infoi d=1592. Acesso em Fevereiro de 2007.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ALTHUSSER, Louis. **O objeto de “O CAPITAL”.** In: ALTHUSSER, Louis. *Ler o Capital.* Volume 2. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** Campinas: UNICAMP, 1998.

_____. **Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2003.

BARROS, Maria Elizabeth Barros de. **Por uma outra política da prática pedagógica.** In: Anais da 26ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. Poços de Caldas, 2003.

_____. **Modos de gestão e produção de subjetividades.** In: ABDALLA, Maurício; BARROS, Maria Elizabeth Barros de.(Orgs.) **Mundo e sujeito: aspectos subjetivos da globalização.** São Paulo: Paulus, 2004.

BARROS, Maria Elizabeth Barros de; LUCERO, Nelson Alves. **A pesquisa em psicologia: construindo outros planos de análise.** *Psicologia & Sociedade*, V17 nº 2, p.7-13. Rio de Janeiro, Maio/Agosto. 2005

BALIBAR, Étienne. **Sobre os conceitos fundamentais do materialismo histórico.** In: In: ALTHUSSER, Louis. *Ler o Capital*. Volume 2. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.

BRANCO, Guilherme. C. As lutas pela autonomia em Michel Foucault. In: RAGO, Margareth., ORLANDI, Luiz. B. Lacerda.; VEIGA-NETO, Alfredo. (Orgs.). **Imagens de Foucault e Deleuze.** Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

CARCANHOLO. Reinaldo A. **Contra a ofensiva neoliberal, a hipocrisia e a impotência.** São Paulo: Loyola, 1997.

CARVALHO, Alexandre Magno T. de. **O processo de produção discursiva: uma visão da contribuição de Michel Foucault ao debate epistemológico.** In: Estudos e Pesquisas em Psicologia Ano 1, Nº1. Rio de Janeiro: UERJ, 1º. Semestre, 2001.

CORDEIRO, Edmundo. **Foucault e a existência do discurso.** In: Cadernos do Noroeste – Universidade do Minho, 1998. Disponível em: <http://www.udc.es/dep/lx/cac/sopirrait/sr065.htm>. Acesso em Janeiro de 2006.

CORTES, Soraya M. Vargas. Como fazer análise qualitativa de dados. IN: BÊRNI, Duílio de Ávila. **Técnicas de pesquisa em economia: transformando curiosidade em conhecimento.** São Paulo: Saraiva, 2002.

COSTA, Márcia da Silva. **O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual.** Revista Brasileira de Ciências Sociais. vol.20 nº.59. São Paulo, Out.2005.

DEDECCA, Claudio Salvadori. **Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira.** In: Colóquio Internacional “Novas formas do trabalho e do desemprego: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada”. São Paulo: USP, 2006.

DELEUZE, Gilles. **Conversações.** São Paulo: Editora 34, 1992.

_____. **Foucault.** São Paulo: Brasiliense, 2005.

EDP. **EDP assume a gestão da Escelsa.** Disponível em:
<http://www.edp.pt/EDPI/Internet/PT/Group/Investors/News/2002/Com20021011.htm>.

Acesso em Fevereiro de 2007.

ENERGIAS DO BRASIL. **Apresentação na Bovespa: Dias da Energias do Brasil – 1 ano de novo mercado.** Disponível em:
http://www.energiasdobrasil.com.br/relacao_investidores/apresentacoes/pdf/diadaENBRProjecao02-na.pdf. Acesso em Fevereiro de 2007.

_____. **Energias do Brasil conclui Programa de Demissão Voluntária.** Disponível em:
<http://www.energiasdobrasil.com.br/aplicacoes/news/03sql07/inc/arquivo.asp?ArquivoId=%7BAD8B4201-2731-4195-8C55-DAAE5D5CEB68%7D&arquivo=1>. Acesso em Fevereiro de 2007.

_____. **Relação com investidores.** Disponível em:
http://www.energiasdobrasil.com.br/relacao_investidores/aempresa/estrategia_empresarial/estrategia_empresarial.asp. Acesso em Fevereiro de 2007.

_____. **Release de resultados de nove meses de 2006.** Disponível em:
http://www.energiasdobrasil.com.br/relacao_investidores/download/pdf/enbr_release_3t06.pdf. Acesso em Fevereiro de 2007.

ESCELSA. **Relatórios da Administração – Exercício de 2003.** Disponível em:
www.escelsa.com.br/investidores/resultado/download/ESCELSA_2003.pdf. Acesso em Fevereiro de 2007.

_____. **Relatórios da Administração – Exercício de 2004.** Disponível em:
http://www.escelsa.com.br/investidores/ri/relatorios_administracao/pdf/escelsa_rad_2004.pdf. Acesso em Fevereiro de 2007.

_____. **Relatórios da Administração – Exercício de 2005.** Disponível em:
<http://www.escelsa.com.br/aescelsa/index.asp>. Acesso em Fevereiro de 2007.

_____. **Relação com investidores.** Disponível em:
<http://www.escelsa.com.br/investidores/index.asp>. Acesso em Fevereiro de 2007.

EWALD, François. **Foucault, a norma e o direito.** Lisboa: Vega, 2000.

FARIA, José Henrique de. **Rumo à anormalidade uma visão crítica da realidade organizacional.** IN: RCCPC, v.1, nº.1, p. 1-17. Curitiba, Mar./Set. 2002.

FILGUEIRAS, Luiz. **O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico.** Disponível em:
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/basua/C05Filgueiras.pdf>. Acesso em Janeiro de 2007.

FISCHER, Rosa Maria B. **Foucault e a Análise do Discurso em Educação.** Cad. Pesquisa, nº.114, p. 197-223. São Paulo, Nov. 2001.

_____. **Problematizações sobre o exercício de ver: mídia e pesquisa em educação.** Revista Brasileira de Educação, Nº 20, p.83-94. Rio de Janeiro, Maio/Jun/Jul/Ago 2002

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder.** Rio de Janeiro: Edições Graal, 1981.

_____. **Michel Foucault, an Interview: Sex, Power and the Politics of Identity.** The Advocate, n. 400, pp. 26-30. Toronto, Agosto. 1984

_____. **História da sexualidade I: a vontade do saber.** Rio de Janeiro: Graal, 1988.

_____. **O sujeito e o poder.** In: RABINOW, P.; DREYFUSS, H. Michel Foucault: uma trajetória filosófica. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

_____. **A Arqueologia do Saber.** 7ª Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005

_____. **Vigiar e punir: história da violência nas prisões.** 10ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa.** Revista de Administração de Empresas, v.35, nº 2, p. 57-63. São Paulo, Mar./Abr.1995.

GONZÁLEZ REY, Fernando. **Epistemologia qualitativa y subjetividad.** São Paulo: EDUC, 1997.

_____. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação.** São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2005.

GRANJEIRO, A propósito do conceito de formação discursiva em Michel Foucault e Michel Pêcheux. In: Seminário de Análise do Discurso, 2005, Anais do II SEAD. Porto Alegre: UFRGS, 2005.

GREGOLIN, Maria do Rosário. **Discurso, História e a Produção de Identidades na Mídia.** In: XIV Encontro da ANPOLL, 2004. Maceió: ANPOLL, 2004.

_____. **Foucault e Pêcheux na análise do discurso: diálogos e duelos.** São Carlos: Editora Claraluz, 2006.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HECKERT, Ana Lucia Coelho. **Narrativas de resistências: educação e políticas.** Tese Doutorado em Educação. Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2004.

INVERNIZZI, Noela. **Novos Rumos do Trabalho: mudanças nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira.** Tese de Doutorado em Política Científica e Tecnológica. Campinas: UNICAMP/Instituto de Geociências, 2000.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90.** Dissertação (Mestrado em economia social e do trabalho) – Programa de Pós-graduação da Universidade Estadual de Campinas. UNICAMP, 2001.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

MACHADO, Leila Domingues. Subjetividades contemporâneas. In: BARROS, Maria Elizabeth B.(Org.). **Psicologia: questões contemporâneas**. Vitória: Edufes, 1999.

MACHADO, Roberto. **Por uma genealogia do poder**. In: FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1981.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos (Coleção os Pensadores)**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

_____. **O Capital. Crítica da economia política**. 20^a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

_____. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

MOTTA, Manoel Barros da; CABRAL FILHO, Severino B. **Althusser: pedagogo político e estratégia da teoria**. IN: ALTHUSSER, Louis. *Posições – 2*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1980.

ORLANDI, Luiz B. Lacerda. Do Enunciado em Foucault à Teoria da Multiplicidade em Deleuze. In: TRONCA, Ítalo (org.). **Foucault Vivo**. Campinas: Pontes, 1987.

PANIAGO, Maria de Lourdes F. dos Santos. **Práticas Discursivas de Subjetivação em Contexto Escolar**. Tese (Doutorado em Lingüística) – Programa de Pós-graduação de Lingüística e Língua Portuguesa da Faculdade de Ciência e Letras. UNESP, 2005.

PELBART, Peter Pål. **Biopolítica e Biopotência no coração do Império**. In: Multitudes, n.9. 2002. Disponível em <http://multitudes.samizdat.net>. Acesso em Junho de 2006.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Com a palavra o senhor Presidente Sarney: ou como entender os meandros da linguagem do poder**. São Paulo: Hucitec, 1989.

PICCININI et al. **Formal, Flexível ou Informal? Reflexões sobre o Trabalho no Brasil**. In: XXIX EnANPAD, 2005, Brasília, 2005.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 2000.

RANIERI, Jesus. **Sobre os chamados manuscritos econômico-filosóficos de Karl Marx**. In: MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos (Coleção os Pensadores). São Paulo: Abril Cultural, 1978.

ROLNIK, Suely. **Despedir-se do absoluto**. Jornal o Povo, Caderno Sábado, nº 6. Fortaleza, 1995.

ROQUE, Tatiana. **Resistir a que? Ou melhor, resistir o que?** Revista Lugar Comum, v.17, p. 35-46. Rio de Janeiro: NEPCOM/UFRJ, 2002a.

_____. **Em que a matemática pode servir para pensar a resistência mesmo, e sobretudo, quando ela não fala de resistência?** In: Giuseppe Cocco. (Org.). O Trabalho da Multidão. Rio de Janeiro: Gryphus/Museu da República, 2002b.

_____. **Resistências**. Revista Global (América Latina), vol. 0, p.24-25. Rio de Janeiro, 2003.

SINERGIA. **Pesquisa ACT 2005/2006**. Serra: SINERGIA, 2005.

_____. **Pesquisa de Clima grupo EDP**. Jornal Energia. Serra: Sinergia, nov.2005b. Disponível em: http://www.sinergia-es.com.br/jornais/nov_05_2.htm

_____. **Reflexos dos 10 anos de privatização da Escelsa: 1995-2005.** Serra: SINERGIA, 2005c.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil.** In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Org.). Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996. p. 327-344.

SOUSA FILHO, Roberto M. de. **A flexibilização da legislação do trabalho no Brasil.** Disponível em: www.espacoacademico.com.br/036/36csouza.htm. Acesso em Janeiro de 2007.

TOSCANO, Matheus Miguel Salvador. **Analítica dos Dispositivos de Poder presentes nas Práticas de Gestão em Recursos Humanos.** Dissertação (Mestrado em administração) – Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Espírito Santo. UFES, 2005.

UFRGS, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Glossário de Termos do Discurso.** Disponível em: <http://www.discurso.ufrgs.br/glossario.html>. Acesso em Janeiro de 2006.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Filosofia da práxis.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

VEYNE, Paul. **Como se escreve a história.** Brasília: UNB, 1998.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

Apêndice A

Roteiro de Entrevistas

1. Apresentação da experiência nestes anos na Escelsa. (Há quanto tempo está na empresa? O que motivou essa decisão de trabalhar na mesma? Em que setores já trabalhou?)
2. Como era trabalhar antes do processo de reestruturação da empresa? (Levando em consideração as relações do trabalhador com seus pares, com a empresa e com a tecnologia)
3. E depois do processo de reestruturação, como percebe essas relações do trabalhador com seus pares, com a empresa e com a tecnologia?
4. Como a empresa, em sua opinião, concebe essas relações? E como a organização acha que deve ser a relação do trabalhador com o sindicato?
5. Como é a relação do trabalhador com o sindicato? E como era a relação do trabalhador com o sindicato no período anterior a reestruturação?
6. No final desse processo, ou seja, após esse conjunto de relações que parecem ser as mais aceitáveis pela empresa, que tipo de trabalhador a empresa tem a pretensão de construir?
7. O que você acha desse perfil? Acredita que exista espaço para a afirmação de outros modos diferentes destes que a empresa tenta instituir?
8. Que questões (questões geralmente estimuladas pelos conflitos entre capital e trabalho) considera ser importantes e que devem servir de pauta de discussão em diferentes espaços, sejam eles oficiais ou não?
9. Como essas questões são percebidas por seus pares e pela organização sindical?