

## TEMPO, TRABALHO E RISCO: UMA ANÁLISE DAS TEMPORALIDADES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*Julice Salvagni*

Doutoranda em Sociologia (UFRGS), Mestre em Ciências Sociais (UNISINOS),  
Especialista em Gestão Empreendedora (FTEC) e Psicóloga (UNISINOS). E-mail:  
julicesalvagni@gmail.com

### **Resumo**

Este estudo é parte de uma dissertação de mestrado (2011) que abordou aspectos referentes ao risco de trabalho no setor elétrico. Neste artigo, dá-se ênfase a uma análise sobre as noções de tempo ao trabalho dos eletricitários, que é perpassado pelo elevado risco de acidentes. Para além do risco de acidentes físicos, compreende-se que os riscos se constituem na esfera do invisível (fatores sócio-psicológicos). Destacam-se elementos de ordem subjetiva que constituem a relação dos trabalhadores com as noções de tempo, para ser possível abordar a concepção do risco. As falas dos trabalhadores são postas em diálogo com autores como Harvey, Elias e Sennett. O texto traz elementos descritivos que possibilitam justificar o porquê de o tempo, no setor elétrico, ser um inimigo indissociável do risco.

**Palavras-chave:** Noção de tempo. Trabalho. Risco. Subjetivação.

### **Abstract**

This study is part of a dissertation (2011) which approach aspects related to the work's risk in the electricity sector. This article, emphasis the analysis of the time notion by the work of electricians workers, who are exposed to the high risk of accidents. More than the risk of physical accidents, is understood that the risks are located in the realm of the unseen (socio-psychological). Among them is a subjective element that constitutes the ratio of workers with the notions of time, to be able to approach the concept of risk. The worker's speeches are brought into dialogue with writers like Harvey, Elias and Sennett. The text presents descriptive elements that enable justify why time, in the electricity sector, being an enemy inseparable from the risk.

**Keywords:** Concept of time. Work. Risk. Subjectivation.

## Introdução

*Um ano passa rápido, o que demora pra passar é o minuto.  
Maria Rita Kehl*

Este trabalho é parte de uma dissertação de mestrado vinculado com o Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UNISINOS (2011) que tratou do “Risco Invisível: um estudo sobre a subjetividade dos trabalhadores do setor elétrico”. A relação a ser apresentada neste estudo, sobre a concepção do tempo nas relações de trabalho, refere-se a uma categoria de análise que surgiu a partir da pesquisa.

Na dissertação, como um todo, buscamos conhecer como é trabalhar sob o risco constante, e invisível, de acidentes de trabalho e em que medida isso é transformado em sofrimento psíquico pelo trabalhador. Mesmo porque, ao passar do tempo e ao avançar da tecnologia, estes processos de trabalho foram se transformando, mas o risco de adoecimento não deixou de ser uma constância nas organizações (POSSAMAI e GUARESCHI, 2007).

Além do risco de acidentes que mutilam o corpo do trabalhador, compreendemos que os riscos atualmente seguem na esfera do invisível - totalmente relacionados com os fatores sócio-psicológicos. Por este motivo, ao mesmo tempo em que o risco é um elemento constitutivo da subjetividade dos trabalhadores, as experiências pessoais do sujeito vão compor sua representação do risco no trabalho e é especificamente o que se produz também nessa relação que propomos analisar no decorrer desta produção textual. O contato com o risco é produtor de muita ansiedade, angústia e sofrimento dado que este é invisível, não pode ser necessariamente reconhecido e, por conseguinte, não é possível de ser controlado pelo trabalhador.

A pesquisa<sup>1</sup> compreendeu um estudo de caso onde se utilizou: entrevistas individuais, grupos focais, documentos e diários de campo. Cada qual segue descrito no método enquanto o cuidado que se deve desde a escolha do corpus ao tratamento dos dados coletados. Para a análise, utilizamos a análise de discurso proposta por Laurence Bardin (1995) que é uma das ferramentas em meio à análise de conteúdo que nos

---

<sup>1</sup> A coleta dos dados deu-se em uma empresa de montagem de redes elétricas, situada na cidade de Garibaldi-RS, entre os anos de 2009 e 2010.

permitiu uma compreensão de cunho semântico – ou relativo ao sentido – do que foi obtido junto aos trabalhadores do setor elétrico.

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

O trabalho de segurança nas empresas, embora venha mudando positivamente ao longo dos anos, ainda demanda muito trabalho teórico e prático acerca do cuidado com o trabalhador. Em especial, e provavelmente por se tratar de um campo de conhecimento técnico, há uma falta expressiva do entendimento do risco na dimensão psicossociológica, o que prejudica e desqualifica em muito as intervenções de segurança do trabalho.

### Aspectos da temporalidade no trabalho

A invenção do relógio mecânico, que ocorreu provavelmente em meados do século XII e XIII<sup>2</sup>, é um marco importante das mudanças mais expressivas de paradigma: o tempo, agora medido, passa a ser controlado e controlador numa nova lógica de “verdade”.

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

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

---

<sup>2</sup> Dado disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Site> – acessado em 20/11/2010.

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

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

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

Mostrando, mais uma vez, como a noção de tempo vai se alterando conforme as vivências ou as posições de cada sujeito no mundo vão se alternando, produzindo diferentes significados e sensações. Ainda para A. Giddens (2002), a descontinuidade na experiência temporal é, na maior parte das vezes, característica mais básica na presença de muitos tipos de sentimentos. Para ele o tempo está vazio, mas é um modo de ser que relaciona o passado e o futuro.

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

Nesta perspectiva materialista

[...] as concepções do tempo e do espaço são criadas necessariamente através de práticas e processos materiais que servem à produção da vida social. Os índios das planícies ou os *nueres* africanos objetivam qualidades de tempo e de espaço tão distintas entre si quanto distante

das arraigadas num modo capitalista de produção. **A objetividade do tempo e do espaço advém, em ambos os casos, de práticas materiais de reprodução social;** e, na medida em que estas podem variar geograficamente e historicamente, verifica-se que o tempo social e o espaço social são constituídos diferencialmente (HARVEY, 2009, p.189, grifo nosso).

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

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

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

O objeto simboliza em si a força – ou as forças de trabalho – que por sua vez denotam um tempo de investimento de cada trabalhador envolvido. Nesse sentido, tudo o que consumimos pagamos com o nosso tempo de trabalho. O interessante do capitalismo é que cada vez temos mais demandas de produtos para comprar, que de alguma maneira vai nos situar socialmente, e menos tempo disponível, não só para trabalhar ainda mais, mas também para poder consumir o que se ganha.

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

[...] em primeiro lugar, alguma mistura de representação, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que tem de ser organizados não no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle bem amplo das capacidades físicas e mentais. E educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca de identidade através do trabalho, a iniciativa individual ou a solidariedade social) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação em massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelo vários setores do aparelho do Estado, e

afirmadas pela simples articulação de suas experiências por quem faz o trabalho. Também aqui o “modo de regulamentação” se torna uma maneira útil de conceituar o tratamento dado aos problemas da organização da força de trabalho para propósitos de acumulação do capital em épocas e lugares particulares. (HARVEY, 2009, p.119).

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

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

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

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

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

### **A noção do tempo capitalístico: uma produção subjetiva**

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

*Maria Rita Kehl, ironizando a pressa.*

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

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

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

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

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

que ele pague uma faculdade de direito à filha, que gosta de estudar e não consegue arcar sozinha com todas as despesas.

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

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

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

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

Além do mais, essas demandas de consumo são sentidas como demandas reais aos trabalhadores. Isso porque, segundo D. Harvey (2009), “a nossa experiência subjetiva pode nos levar a domínios de percepção, de imaginação, de ficção e de fantasia que produzem espaços e mapas mentais como miragens da coisa supostamente ‘real’” (p. 188). Por essa luta declarada de aparências, D. Harvey (2001) ironiza que “você deve fingir até conseguir” (p. 260), mostrado como as identidades ainda são

fixadas e estabelecidas pelos mercados de consumo e valorizadas no mercado de trabalho.

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

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

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

*Trabalho demais, por isso não tenho tempo pra ganhar dinheiro. Eu posso até ganhar mais já que faço horas extras, mas vou à loja correndo e compro a primeira calça que encontrar. Depois descubro que paguei três vezes mais caro do que se tivesse procurado na loja ao lado. (Valderi)<sup>3</sup>*

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

---

<sup>3</sup> O nome dos trabalhadores foi trocado para garantir o sigilo dos participantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Outro tempo presente na fala dele que precisamos ponderar é o tempo de aprendizagem das práticas de segurança. Isso são procedimentos que mudam muito. O que hoje é assim na semana seguinte já será diferente, porque sempre se está buscando formas melhores de fazer o trabalho, felizmente. Mas isso obriga o funcionário a lembrarem, o que exige muita atenção, de sempre fazer o certo, tudo isso num ramo de trabalho onde são muitos os detalhes e os tipos de procedimentos a se fazer.

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

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

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

A empresa em questão, onde os funcionários foram contactados, destina um momento para a avaliação psicológica individual dos funcionários que irão compor o trabalho de montagem de rede, o que muitas empresas do setor ainda não têm a prática de fazer. Mesmo a avaliação sendo muito breve e simplificada, que é o que se pode fazer diante do combinado com a empresa, já dá para perceber algumas características de estilo de vida e de gostos de cada trabalhador. Assim, também constatamos que alguns trabalhadores apresentam maior dificuldade que outros, muitas vezes sendo estas limitações algo que pode ser um impeditivo momentâneo ao trabalho do funcionário em determinada atividade, tendo em vista o amontoado de cuidados que se deve ter para trabalhar em contato com essa carga de energia elétrica.

Porém, esta avaliação pretende atribuir ao funcionário a função que ele poderá vir a desenvolver com maior segurança, mas de modo algum vem a ser considerada um

impeditivo para que esta pessoa trabalhe na empresa. Entendemos que cada um tem suas limitações e qualidade, sendo que estas devem ser respeitadas pela empresa.

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

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

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

[...] verifica-se, entre fumicultores, um maior risco de desenvolvimento de alterações neurocomportamentais as quais podem evoluir para um quadro de depressão e até suicídio. Um estudo realizado em 1996 apresenta fortes indícios de uma relação entre a utilização de pesticidas organofosforados na fumicultura e o aumento das taxas de suicídio em Venâncio Aires, município localizado no Estado do Rio Grande do Sul e um dos maiores produtores de fumo em folha da região. Uma das observações mais marcantes deste estudo é que mais de 80% dos suicídios no município ocorreram entre pessoas que lidavam com a agricultura. (CAVALCANTE; PINTO, 2004, p. 22).

Assim, podem estar justificadas algumas constatações das entrevistas ao mesmo tempo em que torna necessário, ratificamos, o cuidado com a segurança do funcionário e o afastamento do mesmo de toda a qualquer função que seja considerada de alto risco, ou seja, que exija atenção, concentração e cuidado por parte do trabalhador. É

importante ressaltar que a esta pesquisa apontada, entretanto, não é de consenso na comunidade científica, já que parte desta afirma ser prematura algumas das constatações atribuídas aos trabalhadores ligados ao fumo. Desta forma, tomamos conhecimentos dos achados pelos pesquisadores, mas destacamos a necessidade de se utilizar alguns supostos com certa cautela, como é o caso da afirmativa que a exposição ao agrotóxico poderia desencadear um quadro de esquizofrenia.

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

Por este mesmo raciocínio, os funcionários que se negam a usar equipamentos de proteção individual, bem como os que burlam as regras de segurança, devem ser orientados para outro setor de trabalho, onde os equipamentos não sejam tão essenciais. Estas situações narradas, porém, são de difícil negociação, sempre.

A empresa, por um lado, não quer perder um funcionário bom mesmo que ele não use os equipamentos e já tenha sido advertido de todas as maneiras. Estes trabalhadores mais contrários a segurança, normalmente e também por isso, são os mais produtivos e também chamados de loucos ou suicidas pelos colegas. Em outro aspecto, os gestores da empresa normalmente criam uma situação de apego com o trabalhador, como não poderia deixar de ser, se tratando do tamanho da empresa e da ideologia por ela criada, de aproximação com os trabalhadores. Assim, conhecendo a família e a vida pessoal do funcionário pode não dispensá-lo por compreensão a todo isso, ao mesmo tempo em que necessariamente passa a ser conivente com a falta do uso de proteção.

Não só aos administrados, ao meu trabalho como psicológica também é difícil ter que fazer uma advertência ao trabalhador, sabendo o quanto isso será sentido por ele como uma crítica ao seu trabalho. Porém, as atividades não podem seguir acontecendo sem que a pessoa que a conduza esteja minimamente segura. Tudo isso faz com que o cuidado com o risco exija necessariamente de um preparo de alto nível por parte de quem o conduz. Para lidar com a segurança do trabalhador é preciso estar preparado

para mergulhar num mar de conflitos, contradições e manobras arriscadas. Qualquer intervenção mal pensada no sentido do trabalho com o risco pode se transformar, inclusive, em mais risco ainda.

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

O lado preocupante, é que o entendimento da intervenção que busca “motivar o funcionário” é nada mais que uma palestra onde o profissional vá tratar da importância de sermos felizes, como se isso fosse fácil de fazer e dependesse exclusivamente da vontade que cada um tem para ser feliz. Se assim fosse, toda a nossa discussão sobre o risco invisível poderia cair por terra, em troca de uma boa palestra motivacional.

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

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

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

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

Para N. Elias (1998) o tempo não existe; é antes de tudo um símbolo social e por isso construído socialmente. Uma ordem singular do ser humano emerge da multiplicidade dos sujeitos e se transforma no sentido que cada um atribui para si das coisas, daí a dimensão do tempo inconsciente, ou subjetivado. Nisso, a língua – no sentido de idioma – é um exemplo de uma expressão individual que faz sentido no aspecto coletivo. Porém, para o autor, quando essa individualização vai longe demais a língua deixa de ter a sua função dentro do grupo, onde passam a exercer outros modelos linguísticos inconscientes. Entre estes, tomamos como exemplo

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

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

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

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

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

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

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

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

Por vezes eles relatam terem brigado com alguém próximo a eles a ponto disso “deixá-los sem cabeça” para o trabalho. Uma profissão que exige tanto intelectualmente do funcionário não pode ter alguém trabalhando em hipótese alguma “sem a cabeça”. Mas esse diagnóstico é difícil de ser feito, por mais que algumas equipes sejam integradas e trabalhem junto a muito tempo, nem todos se sentem a vontade para falar sobre os seus problemas para o colega, por isso, mais uma vez, destacamos a necessidade da empresa oferecer um profissional especializado que garanta o sigilo, a escuta neutra e o afastamento dele do trabalho, quando necessário.

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

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

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

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

Ora, o que é subjetivado pelo ser humano enquanto tempo de trabalho e se torna tempo ocioso causa um estranhamento em quem o vive, já que o normal é que se trabalhe em determinados horários, necessariamente.

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

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

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

Destarte, as intervenções junto ao trabalho do setor elétrico devem se mover na mesma medida que os trabalhadores se movem. De algum modo, é preciso acompanhar esse tempo de trabalho, e modificá-lo quando possível, para que a intervenção seja ela qual for possa acontecer. Qualquer profissional que trabalhe neste segmento por vezes irá provar do tempo extrapolado e do espaço em movimento, que é o trabalho do trecho. O sujeito que atua no setor elétrico está sobre a condição de horário e local estipulado pelo cliente da empresa.

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

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

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

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

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

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

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

ele recomeça uma nova etapa de trabalho, sem muitas esperanças, mas fazendo o possível para dar o seu melhor à empresa, nas palavras dele.

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

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

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

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

*[...] é que é assim, eu me refiro que aqui é bom, não é sempre, mas tem, comparado com as outras, aqui tem muito mais liberdade de expressão. No trabalho eu não senti dificuldades, tanto aqui dentro<sup>4</sup> como na rua. (Valdir)*

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

---

<sup>4</sup> Refere-se ao escritório ou à área administrativa da empresa.

aumentaria em muito as despesas pessoais. Ainda, eles contam surpresos que quando ficam mais de um dia trabalhando noutra cidade podem dormir em hotéis ou pousadas que, mesmo sendo bem simples, diferem dos “barracos improvisados” onde os trabalhadores dessa área costumam ficar quando trabalham noutras empresas.

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

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

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

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

Esses novos regimes são preocupantes na medida em que se propõe, ilusoriamente, às mudanças, já que apenas transferem a exploração para outra prática. Mas um lado interessante desse discurso é que por vezes essa é a maneira de conseguir se inserir com projetos, como os ligados à segurança do trabalho, nas organizações.

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

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

Os incentivos fiscais ou as penalidades por parte do governo são em grande parte responsáveis por isso. Apesar ainda de serem modestas e sutis, as leis que visam mostrar ao bolso dos empresários a gravidade dos acidentes já existem. Por essa razão, entendemos que essa é uma maneira muito eficaz de fazer com que as empresas pensem na segurança, já que quando o assunto é dinheiro, os empresários se interessam bastante no assunto.

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

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

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

### **Considerações finais**

Por todos os aspectos acima tratados, percebemos o quanto que a noção de tempo do e no trabalho acaba caindo em contradição. Ao trabalhador é dito “não adie para amanhã o que você pode fazer hoje”<sup>5</sup>, enquanto para a sua realização pessoal, de modo implícito, lhe é dito que devemos adiar “nosso desejo de satisfação e realização; temos de moldar a história de nossa vida de modo a que no fim tenhamos conseguido alguma coisa; então, e só então, nesse tempo futuro estaremos realizados” (SENNETT, 2001, p. 122). E em meio aos muitos adiamentos dessa satisfação é que o sujeito vê o tempo passando sem que ele tenha desfrutado da magnificência que é poder desejar.

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

### **REFERÊNCIAS**

CAVALCANTE, Tânia; PINTO, Márcia. **Considerações sobre tabaco e pobreza no Brasil: consumo e produção de tabaco**. Brasília: Ministério da Saúde – INCA, 2004. Disponível em <http://www.inca.gov.br/tabagismo/publicacoes/> - (Acessado em 29/11/2009).

---

<sup>5</sup> Dito popular.

DEJOURS, Christophe. 1988. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez.

ELIAS, Norbert. 1998. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

GIDDENS, Anthony. 2002. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

HARVEY, David. 2009. **Condição pós-moderna**. 18 ed. São Paulo: Loyola.

KEHL, Maria Rita. 2009. **O tempo e o cão: o cotidiano das depressões**. São Paulo: Boitempo.

POSSAMAI, Hélio; GUARESCHI, Pedrinho Alcides. 2007. **Minha culpa, meu destino: representações sociais dos acidentes de trabalho**. In. GUARESCHI, Pedrinho A (Org.); VERONESE, Marília. Veríssimo. (Org.). *Psicologia Social e Cotidiano: Representações Sociais em Ação*. 1. ed. Petrópolis: Vozes.

SENNETT, Richard. 2001. **A corrosão do caráter**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Record.

SEVALHO, Gil. 1996. **Velocidade/aceleração temporal e infecções emergentes: epidemiologia e tempo social**. *Hist. cienc. saude-Manguinhos*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, out.

TONELLI, Maria José. 2008. **Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana**. *o&s* - v.15 - n.45 - Abril/Junho.