

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA SOCIAL DAS RELAÇÕES  
POLÍTICAS (PPGHIS)**

**LEONARDO EFFGEN RIZZI**

**PRIVATIZAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL: O CASO ESCELSA (ESPÍRITO  
SANTO CENTRAIS ELÉTRICAS S.A)**

**VITÓRIA  
2008**

**LEONARDO EFFGEN RIZZI**

**PRIVATIZAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL: O CASO ESCELSA (ESPÍRITO  
SANTO CENTRAIS ELÉTRICAS S.A)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História Social das Relações Políticas do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em História Social das Relações Políticas.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Cláudio Moisés Ribeiro.

**VITÓRIA  
2008**

**LEONARDO EFFGEN RIZZI**

**PRIVATIZAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL: O CASO ESCELSA (ESPÍRITO  
SANTO CENTRAIS ELÉTRICAS S.A)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História Social das Relações Políticas do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em História Social das Relações Políticas.

Aprovada em \_\_\_\_\_

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Luiz Cláudio Moisés Ribeiro  
Universidade Federal do Espírito Santo  
Orientador

---

Prof. Dr. Cezar Teixeira Honorato  
Universidade Federal Fluminense  
Membro Titular

---

Prof. Dr. Maria da Penha Smarzaró Siqueira  
Universidade Federal do Espírito Santo  
Membro Titular

---

Prof. Dr. Estiláque Ferreira dos Santos  
Universidade Federal do Espírito Santo  
Membro Suplente

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)  
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

---

R627p Rizzi, Leonardo Effgen, 1979-  
Privatização e trabalho no Brasil : o caso Escelsa (Espírito Santo Centrais Elétricas S.A) / Leonardo Effgen Rizzi. – 2008.  
102 f.: il.  
Orientador: Luiz Cláudio Moisés Ribeiro.  
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Intervenção estatal. 2. Serviços (Economia). 3. Serviços de eletricidade. 4. Privatização. 5. Mão-de-obra. I. Ribeiro, Luiz Cláudio Moisés. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 338.246.025+331(81)

---

**Para Arilaine, Carol, Renilda e Reny.**

“A principal tarefa do historiador não é julgar, mas compreender, mesmo o que temos mais dificuldade para compreender. O que dificulta a compreensão, no entanto, não são apenas nossas convicções apaixonadas, mas também a experiência histórica que se formou. (...) O difícil é compreender”.

Eric Hobsbawm

## **AGRADECIMENTOS**

O trabalho ora apresentado foi possível graças a valiosos auxílios prestados por minha família e principalmente por minha noiva Arilaine, que conseguiu compreender a importância de chegar à conclusão da pesquisa e pelo sacrificio de nosso pouco tempo livre para poder me dedicar aos estudos.

Não posso deixar de mencionar meu orientador Prof. Dr. Luiz Cláudio Ribeiro, pois raras são as pessoas que possuem a paciência e a disposição de enfrentar o desafio que tivemos, ainda mais quando tive que, a trabalho, ausentar-me da capital de nosso Estado e percorrer seu belo interior.

Agradeço a todos do Sinergia-ES que sempre se estiveram prontos a ajudar em tudo que necessitasse, principalmente com o fornecimento dos contatos com os ex-funcionários da Escelsa.

Não posso esquecer de meus amigos, entre eles Diones que sempre me motivou nesta caminhada.

## RESUMO

Analisa e compreende as conseqüências da privatização para a força de trabalho da Escelsa, definindo as raízes da qualidade de vida no trabalho por meio das dimensões econômicas, políticas, psicológicas e sociológicas, na qual um modelo alternativo é formulado, aonde foram identificados os fatores que intervêm nas condições do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores da empresa. A metodologia aplicada foi à junção das abordagens quantitativa e qualitativa, através da aplicação de um questionário para a coleta de informação. Os resultados constataram que a privatização provocou mudanças drásticas na cultura organizacional refletindo assim na qualidade de vida do trabalho dos empregados e, fora do mesmo.

**Palavras-chave:** Mão-de-Obra. Qualidade de Vida. Precarização. Privatização. Escelsa.



## **ABSTRACT**

It analyses and understands the consequences of the privatization for the workforce of the Escelsa, defining the roots of the quality of life in the work through the economical, political, psychological and sociological dimensions, in which an alternative model is formulated, where there were identified the factors what it intervenes in the conditions of the environment of work in the perception of the workers of the enterprise. The hard-working methodology went to the joining of the quantitative and qualitative approaches, through the application of a questionnaire for the collection of information. The results noted that the privatization provoked drastic changes in the culture organizational considering so in the capacity of life of the work of the employees and, out of the same thing.

Keywords: Labor. Quality of life. Precarization. Privatization. Escelsa.

## LISTA DE SIGLAS

AMFORP - American & Foreign Power Company  
Banestes – Banco do Estado do Espírito Santo S.A  
BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento  
BIRD – Banco Mundial  
BNDE - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico  
BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento  
CCBFE – Companhia Central Brasileira de Força Elétrica  
CEPAL - Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e o Caribe  
COFAVI - Companhia Ferro e Aço de Vitória  
CRST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador  
CST S/A - Companhia Siderúrgica de Tubarão  
CVRD S/A - Companhia Vale do Rio Doce  
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos  
ELETROBRÁS S/A – Centrais Elétricas Brasileiras S.A  
Escelsa S/A – Espírito Santo Centrais Elétricas S.A  
FMI – Fundo Monetário Internacional  
ICV – Índice de Custo de Vida  
MERCOSUL - Mercado Comum do Cone Sul  
NAFTA - North American Free Trade Agreement ou Tratado Norte-Americano de Livre Comércio  
OMC – Organização Mundial do Comércio  
PIB – Produto Interno Bruto  
PND – Programa Nacional de Desestatização  
PSB – Partido Socialista Brasileiro  
PFL – Partido da Frente Liberal  
PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira  
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho  
Sinergia-ES – Sindicato dos Trabalhadores em Energia do Estado do Espírito Santo  
URV – Unidade Real de Valor

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – EVOLUÇÃO DAS DEMISSÕES X NÚMERO DE CLIENTES.....	60
TABELA 2 - RAÍZES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	67
TABELA 3: DIMENSÕES, FATORES DE CONDIÇÕES DE TRABALHO, PROBLEMAS E SOLUÇÕES.....	68
TABELA 4 - PROBLEMAS PERCEBIDOS NA ESCALSA DE ACORDO COM A PERCEPÇÃO DOS ENTREVISTADOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES.....	78
TABELA 5 - VARIAÇÃO PERCENTUAL NO NÍVEL SALARIAL DOS TRABALHADORES EM SALÁRIOS MÍNIMOS.....	79

## SUMÁRIO

<b>1 – INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2 A ELETRICIDADE NO ESPÍRITO SANTO.....</b>	<b>15</b>
2.1 A CRIAÇÃO DA ECELSA.....	15
2.2 PROGAMA NACIONAL DE DESESTATIZAÇÃO.....	21
<b>3 O PROCESSO DA GLOBALIZAÇÃO E O NEOLIBERALISMO.....</b>	<b>27</b>
3.1 MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	33
<b>4 A PRIVATIZAÇÃO DA ECELSA.....</b>	<b>41</b>
4.1 A LUTA CONTRA A PRIVATIZAÇÃO.....	46
<b>5 A REESTRUTURAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DA ECELSA.....</b>	<b>50</b>
<b>6 AS CONSEQUÊNCIAS DA PRIVATIZAÇÃO PARA A SOCIEDADE.....</b>	<b>54</b>
6.1 AUMENTO DAS TARIFAS.....	54
6.2 APAGÃO.....	55
6.3 TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS.....	57
6.4 SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS.....	62
6.5 PREJUÍZOS NOS SALÁRIOS.....	64
<b>7 OS FATORES QUE AFETAM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>65</b>
<b>8 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS FUNCIONÁRIOS.....</b>	<b>69</b>
8.1 O MÉTODO DE PESQUISA.....	69
8.2 ANÁLISE DO RESULTADO DA PESQUISA.....	72
8.3 MUDANÇAS NO EMPREGO APÓS A PRIVATIZAÇÃO.....	79
<b>8.3.1 Os níveis salariais e estrutura de remuneração.....</b>	<b>79</b>
<b>8.3.2 Relação empresa / segurança / empregado.....</b>	<b>81</b>
<b>9 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....</b>	<b>82</b>
<b>10 A LUTA CONTINUA.....</b>	<b>87</b>
<b>11 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>91</b>
<b>12 FONTES.....</b>	<b>96</b>
<b>13 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>100</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Profundas mudanças ocorreram nos últimos anos no Brasil, reflexo de alterações nos países desenvolvidos. Um dos pontos principais é observado na degradação do trabalho que acarreta em um aumento do desemprego em escala crescente de significado. Estes fatores que sempre permearam nosso dia-a-dia foi o que desencadeou este trabalho.

Um momento importante ocorreu quando participamos da elaboração do livro Sinergia: de Getúlio a Lula<sup>1</sup>, onde tivemos o primeiro contato com nosso objeto de pesquisa. Assim, pudemos observar a trajetória dos trabalhadores do setor elétrico no Estado do Espírito Santo, com suas alegrias, tristezas, conquistas e derrotas.

Com a inserção neoliberal no Brasil no governo Collor (1990-1992), pautado nas premissas do Consenso de Washington, criou-se o Programa Nacional de Desestatização (PND), que norteou o processo de privatização até o fim do governo Fernando Henrique Cardoso, em 2002.

Dentre os setores que sofreram com as privatizações destacamos para fins deste trabalho, o setor elétrico, especificamente o caso da Espírito Santo Centrais Elétricas S.A. (Escelsa). Neste contexto, definimos como objetivo geral dessa pesquisa compreender as conseqüências da privatização da Escelsa.

Para atingirmos este objetivo será necessário:

- Descrever as conseqüências sócio-econômicas da privatização nos funcionários que se mantiveram empregados, nos que foram demitidos e naqueles contratados como terceirizados;
- Identificar os efeitos da privatização da Escelsa na economia capixaba e suas conseqüências para a população em geral.

---

<sup>1</sup> RIBEIRO, Luiz Cláudio Moisés (Org.). **Sinergia-ES**: de Getúlio a Lula. Vitória: Flor & Cultura, 2005.

Com base em nossos objetivos, utilizaremos um vasto leque de fontes que vão desde a legislação referente ao tema, utilizando-se também da história oral, que se refere a entrevistas com os principais atores do processo. Claro que, aproveitando-se do período recente do fato histórico, podemos ter uma riqueza oral e de fontes escritas, notadamente jornais, em nível abundante, que trará uma viabilidade ímpar a este projeto.

Como primeiro nível de fontes utilizaremos as diversas leis e decretos acerca do tema, tanto a nível federal como estadual. Citamos a título de ilustração as leis federais: 8.031 de 12 de abril de 1990, que cria o Programa Nacional de Desestatização; 9.491 de 9 de setembro de 1997, que altera procedimentos da lei 8.031; 8.631 de 4 de março de 1993, que dispõe sobre a fixação dos níveis das tarifas. Somar-se-ão a estas as leis estaduais que definiram a privatização da Escelsa.

Nossas fontes secundárias serão aquelas constituídas pela oralidade, visto que muitos dos “atores” que participaram ativamente ou que vivenciaram aqueles fatos estão presentes em nosso cotidiano como os diretores da empresa no período; diretores do sindicato dos eletricitários; políticos e membros da sociedade civil a favor ou contra a privatização. Acerca da história oral Hobsbawm diz que,

[...] a maior parte da história oral é memória pessoal, um meio notadamente escorregadio de se preservar fatos. A questão é que a memória é menos uma gravação que um mecanismo seletivo, e a seleção, dentro de certos limites, é constantemente mutável. Aquilo que me lembro de minha vida como estudante de graduação em Cambridge é hoje diferente daquilo que era quando eu tinha trinta ou 45 anos [...]. A fonte ora parece correta, ora não. É claro que podemos compará-la com alguma fonte independente verificável e aprová-la porque pode ser confirmada por tal fonte. Mas isso não nos deixa mais perto do problema crucial, o de saber em que podemos acreditar quando não há nada com que cortejar.<sup>2</sup>

Apesar de Hobsbawm tratar neste texto a oralidade em um processo de longa duração com escassez de fontes escritas, também poderemos utilizar desta técnica para uma comparação das entrevistas com o amplo material escrito existente, a fim de corroborar ou não os depoimentos.

---

<sup>2</sup> HOBBSAWM, Eric. A História de baixo para cima. In. \_\_\_\_\_. **Sobre História**. São Paulo: Cia. das Letras, 2002. p. 221.

Um terceiro nível de fontes serão aquelas encontradas na vasta bibliografia referente ao tema, monografias, dissertações e teses, bem como jornais que abrangem este período. Uni-se a estes os diversos impressos publicados pelo Sindicato dos Eletricitários juntamente com os de diversos órgãos governamentais ou não como: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE); Ministério da Fazenda e outros.

Por último elaboraremos um questionário que será respondido por atuais funcionários, terceirizados ou não; funcionários aposentados ou demitidos.

Através destas fontes, e àquelas que por ventura surgirem no decorrer de nosso trabalho, esperamos alcançar nossos objetivos e contribuir para o desenvolvimento histórico do Estado do Espírito Santo.

Dividiremos este trabalho em três partes centrais: a primeira consiste em explicar o processo histórico de constituição da Escelsa até sua privatização, a parte seguinte será a análise das conseqüências para a sociedade e seus funcionários e, por últimos, trataremos das percepções dos funcionários acerca da condição de trabalho ora existente na Escelsa.

## 2 A ELETRICIDADE NO ESPÍRITO SANTO

### 2.1 A CRIAÇÃO DA ESCELSA

A história da eletricidade em solo capixaba iniciou-se em 1896 com a inauguração do Teatro Melpômene, no centro de Vitória, que utilizava energia elétrica em sua iluminação. O primeiro serviço de iluminação elétrica pública no Estado do Espírito Santo foi inaugurado em 1903 por iniciativa da Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim<sup>3</sup>, no sul do Estado, consistindo em uma pequena usina hidrelétrica. Convém lembrarmos que desde 1879 algumas vias e residências de Vitória contavam com iluminação a gás.<sup>4</sup> Em 1909 foi implantado na capital o serviço de bondes movidos por força elétrica circulando entre a rua do Comércio e o Forte São João.<sup>5</sup>

Para alavancar o desenvolvimento do Estado o governo construiu a Usina Hidrelétrica do Jucu, em 1909 e a Usina de Fruteiras, em 1912. Ambas foram construídas pela empresa Serviço Reunidos de Vitória, empresa pública criada no governo Jerônimo Monteiro (1908-1912).<sup>6</sup> A essa iniciativa somava-se a de grupos privados interessados nas oportunidades geradas pelo sistema elétrico, construindo usinas em Muqui e Alegre.<sup>7</sup>

Porém Jerônimo Monteiro repassou a Serviços Reunidos de Vitória e a Serviços Reunidos de Cachoeiro de Itapemirim à iniciativa privada, mas dificuldades oriundas da 1ª Guerra Mundial geraram dificuldades para esses particulares obrigando o governador Florentino Avidos (1924-1928), em 1925, a retomar o controle dessas empresas e usinas públicas, para garantir o suprimento à demanda crescente de energia das principais regiões consumidoras do Espírito Santo. Florentino Avidos pretendia fomentar o crescimento industrial na capital e no sul do Estado, para isso necessitava incrementar ainda mais o parque produtivo de eletricidade de modo a

---

<sup>3</sup> DIEESE. **O processo de privatização do setor elétrico brasileiro**: o caso Escelsa, São Paulo, n. 4, abr. 1995. p. 7.

<sup>4</sup> RIBEIRO, Luiz Cláudio M. **O casamento das elétricas capixabas**: um estudo da Escelsa Espírito Santo Centrais Elétricas S/A., 2003. cap. 2, p. 24.

<sup>5</sup> RIBEIRO, Luiz Cláudio Moisés (Org.). **Sinergia-ES**: de Getúlio a Lula. Vitória: Flor & Cultura, 2005, p. 18.

<sup>6</sup> Ibid, p.18.

<sup>7</sup> Idem.



que a oferta de eletricidade não se tornasse fator impeditivo para o surgimento de novas indústrias no Espírito Santo.

Uma forte pressão por parte da imprensa e população atuava sobre o governo de Florentino Avidos, com o intuito de que se ampliasse o suprimento de energia elétrica. A imprensa ironizava o governo e ajudava a organizar grupos de populares que saíam pelas ruas com velas nas mãos para protestar contra a precariedade dos serviços elétricos da Capital. Para protestar utilizava-se os *jornes*, uma forma jocosa de protesto: eram arranjos de papel e velas acesas que eram colocados nos postes do Centro, por intelectuais e jornalistas do período, atraindo a ação repressiva da Polícia<sup>8</sup>, sempre que ocorriam os protestos caía uma linha distribuidora da Usina do Jucu.<sup>9</sup>

Não sendo possível paralisar a Usina do Jucu para realizar obras de ampliação, o Governo Florentino Avidos resolveu instalar uma usina de geração termelétrica na rua 7 de Setembro, no Centro da capital. Esta usina, que foi batizada em 1927 com o nome de Jerônimo Monteiro, era composta por uma unidade geradora de 720 Kw (Kilo-watt) de potência, turbina GM (General Motors) e gerador Elliot, sendo movida por motor a diesel.<sup>10</sup>

Pressionado, em 8 de julho de 1927 o Governo do Estado abriu mão da operação dos serviços de energia elétrica ao transferir a empresa Serviços Reunidos de Vitória e parte da Serviços Reunidos de Cachoeiro de Itapemirim – exceto as instalações da Ilha da Luz em Cachoeiro de Itapemirim - e direitos à General Electric S/A por 12.000:000\$000 (doze mil contos de réis), com concessão de exploração por 50 anos os serviços de eletricidade, telefones e de transportes na região de Vitória e adjacências.<sup>11</sup> Com essa concessão, podemos afirmar que é a primeira privatização que ocorre com o setor elétrico capixaba, pois nesse momento a produção, transmissão e distribuição estão sob controle do Estado. Após algum tempo, a

---

<sup>8</sup> RIBEIRO, Luiz Cláudio M. **O casamento das elétricas capixabas**: um estudo da Escelsa Espírito Santo Centrais Elétricas S/A., 2003. cap. 2. p. 24.

<sup>9</sup> Ibid, p. 26

<sup>10</sup> Idem.

<sup>11</sup> RIBEIRO, Luiz Cláudio Moisés (Org.). **Sinergia-ES**: de Getúlio a Lula. Vitória: Flor & Cultura, 2005., p. 19; DIEESE. **O processo de privatização do setor elétrico brasileiro**: o caso Escelsa, São Paulo, n. 4, abr. 1995. p. 7.

General Electric S.A cedeu, sem ônus, suas concessões à Companhia Brasileira de Força Elétrica, empresa do grupo American & Foreign Power Company (AMFORP), subsidiária da Electric Bond and Share, com sede nos Estados Unidos da América.

Criada em 1923 para ser a executora dos negócios da Electric Bond and Share no exterior, a AMFORP criou no Brasil, em 1927, a Empresas Elétricas Brasileiras e a Companhia Brasileira de Força Elétrica que, de 1927 a 1930, incorporaram outras empresas concessionárias de energia elétrica em todo o país, principalmente nas capitais, tal como ocorreu no Espírito Santo.<sup>12</sup> A fim de administrar a nova concessão no Espírito Santo a AMFORP criou a Companhia Central Brasileira de Força Elétrica (CCBFE), que logo seria chamada pelos capixabas de “Central Brasileira”, nome que persistiu até 1968, quando a empresa foi extinta.<sup>13</sup>

Para expandir suas atividades nas áreas de produção e distribuição de energia elétrica, a CCBFE promoveu até 1941 diversas campanhas de venda e propaganda de eletrodomésticos, nas quais funcionários da empresa iam às casas dos clientes para vender os produtos, de forma a ampliar o consumo de eletricidade. Porém a criação do Código de Águas em 1934, que, entre outras medidas, restringia a remuneração do investimento ao custo do serviço histórico, juntamente com a promulgação da Constituição de 1937, que proibia novos aproveitamentos de recursos hídricos por companhias estrangeiras, obrigaram as empresas a expandir a oferta a partir de sua capacidade já instalada ou com a criação de termelétricas.

A crise surge na década de 1940, com a dificuldade da CCBFE em ampliar seu parque gerador de energia. Tentando contornar o problema, a empresa apresentou em 1947 um projeto que autorizava o governo estadual a encampá-la, acarretando na construção de algumas unidades de geração a diesel, insuficientes para atender as necessidades do Estado. Esse fato gerava constantes reclamações por parte da população, que exigia melhores serviços e o barateamento das tarifas. Este quadro obrigou o governo estadual a elaborar o Plano Estadual de Eletrificação (1951-

---

<sup>12</sup> MÜLLER, Elisa. **A intervenção dos governos estaduais no setor de energia elétrica**: os casos do Rio Grande do Sul, de Minas Gerais e do Paraná. RJ: Centro de Memória da Eletricidade no Brasil, [199?].

<sup>13</sup> Extingui-se por conta de seu patrimônio ter sido incorporado à ESCELSA, quando da passagem do seu controle para a Eletrobrás.

1955), visando aproveitar o potencial do Rio Santa Maria. A partir dessa iniciativa foi concedida a exploração para a empresa alemã AEG.

O chefe de transporte da Central Brasileira descreve a situação da seguinte forma:

A reclamação era grande. Então, em determinada hora de pico, se lá na convertedora, na rua 7 de Setembro, se desligava uma zona, agüentava a outra; se desligava aquela zona, desligava a outra. Ia fazendo assim.<sup>14</sup>

Diante dessa situação o governo estadual não podia mais suportar a carência no serviço prestado pela CCBFE. Assim, a empresa foi convidada a elaborar um projeto de ampliação na capacidade de geração de energia elétrica, mas acabou não apresentando projeto. Esse fato obrigou o Governo Jones dos Santos Neves a elaborar um projeto que objetivava a criação de um sistema elétrico estadual.<sup>15</sup>

Esse projeto culminou com a promulgação da lei 755, em 7 de dezembro de 1953, cujo marco mais significativo foi permitir a criação da ESCELSA - Espírito Santo Centrais Elétricas S/A, empresa pública estadual de energia elétrica. Lembramos que a lei 755 resultou de um acordo firmado com o governo federal através do BNDE (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico), com o governo estadual comprometendo-se a:

[...] criar uma empresa pública que lentamente absorveria as minúsculas empresas envolvidas com a geração, transmissão e distribuição da eletricidade das pequenas localidades, bem como supriria as deficiências de suprimento na zona de concessão da CCBFE a partir das obras de Rio Bonito, em andamento. Ou seja, na montagem jurídica do sistema elétrico estadual a construção de Rio Bonito vinha formalizar o projeto do Governo Jones que simbolizava a capacidade realizadora do Estado do Espírito Santo e seu compromisso com a idéia de *modernidade* que permeava a sociedade brasileira nos anos de 1950.<sup>16</sup>

Esse dispositivo veio atender à necessidade de se prestar um serviço de fornecimento de eletricidade com qualidade e que atendesse a todos os setores da população capixaba, mesmo que para isso, ocorressem encampações ou aquisições pelo Estado. Para isso, constituiu-se em 1956, no governo Francisco Lacerda de

---

<sup>14</sup> PIMENTA, Nilton. **Entrevista concedida a Luiz Cláudio Moisés Ribeiro**. 2001.

<sup>15</sup> RIBEIRO, Luiz Cláudio. **O casamento das elétricas capixabas: um estudo da Escelsa Espírito Santo Centrais Elétricas S/A.**, 2003. p. 48.

<sup>16</sup> Idem

Aguiar, a Espírito Santo Centrais Elétricas S/A (ESCELSA), possuindo um capital de US\$ 16,000,000.00 (dezesesseis milhões de dólares).<sup>17</sup>

De fato, não tardou para que ocorresse a encampação da CCBFE pela ESCELSA. Uma vez que a Central Brasileira, em um período de grande desenvolvimento para o Estado, com a implantação de grandes empresas como a Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST), Companhia Ferro e Aço de Vitória (COFAVI) entre outras, não fornecia um serviço que permitisse, a contento, a alavancagem desses grandes projetos industriais.

A solução, como já era esperado, foi à aquisição, em 12 de novembro de 1964, da Companhia Central Brasileira de Força Elétrica (CCBFE) pela ELETROBRÁS como parte de um “pacote” de dez empresas da AMFORP.

Assim, a partir do segundo semestre de 1966 o Governo estadual iniciou uma longa negociação para a fusão da CCBFE com a ESCELSA. Nesse período, prosseguiu os entendimentos com a ELETROBRÁS com uma pauta de negociação que incluía

[...] em primeiro lugar, o receio de que a nova empresa pudesse vir a ser controlada por uma afiliada da ELETROBRÁS de outra unidade da Federação e, com isso, os interesses capixabas fossem subjugados a outro governo estadual. Em segundo lugar, exigia que a nova empresa também realizasse investimentos em pontos não-rentáveis do território capixaba e em pequenos projetos, de molde a propiciar um *aceleramento do processo de desenvolvimento*.<sup>18</sup> Por último, que permanecesse o nome ESCELSA Espírito Santo Centrais elétricas S.A.<sup>19</sup>

Ambos os objetivos foram alcançados e em 1º de julho de 1968, as empresas se fundiram formando a “nova” ESCELSA, que passou a ser subsidiária da ELETROBRÁS. Neste contexto a situação acionária da ESCELSA pode ser vista abaixo.

---

<sup>17</sup> RIBEIRO, Luiz Cláudio, **O casamento das elétricas capixabas: um estudo da Escelsa Espírito Santo Centrais Elétricas S/A.**, 2003. p. 51.

<sup>18</sup> Mensagem do Governador Christiano Dias Lopes Filho à Assembléia Legislativa correspondente ao exercício de 1968. In: *Estado do Espírito Santo: um estado em marcha para o desenvolvimento*. Vitória: 1969., p. 38-39. *apud*, RIBEIRO, Luiz Cláudio Moisés (Org.). **Sinergia-ES: de Getúlio a Lula**. Vitória: Flor & Cultura, 2005. p.152.

<sup>19</sup> RIBEIRO, op. cit., p. 152, nota 16.

Eletróbrás	72,337%
Governo do Estado	23,176%
Prefeituras	2,298%
Outros	2,189%
Total	100%

Fonte: Estudos setoriais DIEESE, 1995.

## 2.2 PROGRAMA NACIONAL DE DESESTATIZAÇÃO

Essa situação de controle estatal perdura até a década de 1990, quando no governo Fernando Collor de Mello (1990 – 1992) é lançado o PND (Programa Nacional de Desestatização), através da Lei 8.031 de 12 de abril de 1990. Com essa iniciativa, dá um passo decisivo para o *desmonte* do Estado para a criação de um Estado mínimo. Para isso, utilizou o argumento de que a *máquina* estatal era ineficiente e sucateada, somando-se a isso, o fato de que o Estado deveria investir nas necessidades básicas da população e não manter empresas deficitárias. Tudo isto sempre de acordo com o desejado pelos organismos internacionais como o Banco Mundial (BIRD) e o fundo Monetário Internacional (FMI).

De acordo com a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, são objetivos do PND:<sup>20</sup>

- I - reordenar a posição estratégica do Estado na economia, transferindo à iniciativa privada atividades indevidamente exploradas pelo setor público;
- II - contribuir para a redução da dívida pública, concorrendo para o saneamento das finanças do setor público;
- III - permitir a retomada de investimentos nas empresas e atividades que vierem a ser transferida à iniciativa privada;
- IV - contribuir para modernização do parque industrial do País, ampliando sua competitividade e reforçando a capacidade empresarial nos diversos setores da economia;
- V - permitir que a administração pública concentre seus esforços nas atividades em que a presença do Estado seja fundamental para a consecução das prioridades nacionais;
- VI - contribuir para o fortalecimento do mercado de capitais, através do acréscimo da oferta de valores mobiliários e da democratização da propriedade do capital das empresas que integrem o Programa.

Desta forma o PND se torna um dos principais instrumentos da reforma do Estado, tendo como prioridade que as grandes decisões fossem tomadas pelos níveis mais elevados do Governo da forma mais ágil possível.

A aludida Lei pretendia desobrigar o Estado de realizar novos investimentos, ganhando com isso - em teoria - maior eficiência; aliado a recompra de sua dívida, a

---

<sup>20</sup> BRASIL. Lei 8.031. **Cria o Programa Nacional de Desestatização, e dá outras providências.** 12 de abril de 1990.

fim de melhorar seu fluxo de caixa; o aumento da taxa de investimentos em nossa economia, através da expansão da capacidade de poupança e da maximização dos resultados do setor privado. Com isso capacitava-se para uma economia mais aberta, por conta da integração ao mercado externo e ao Mercado Comum do Cone Sul (MERCOSUL) dando ênfase às prioridades nacionais em detrimento das posições estratégicas e cria um capitalismo popular, no qual os cidadãos pudessem ter acesso ao mercado acionário, evitando que as bolsas continuassem sujeitas à especulação.<sup>21</sup>

Observa-se neste momento que o programa governamental de Collor estava em consonância com o disseminado pelo Consenso de Washington. O Consenso de Washington é o nome pelo qual ficou conhecida a reunião ocorrida em novembro de 1989, na capital dos Estados Unidos. Encontraram-se funcionários do governo norte-americano, FMI, Banco Mundial<sup>22</sup> e BID<sup>23</sup>, especializados nos assuntos referentes à América Latina, com a finalidade de “[...] proceder a uma avaliação das reformas econômicas empreendidas nos países da região”<sup>24</sup>. Apesar de não possuir caráter deliberativo, serviu para ratificar a proposta neoliberal que o governo norte-americano recomendava, por meio das entidades internacionais, como condição para auxiliar financeiramente os países latinos.<sup>25</sup>

---

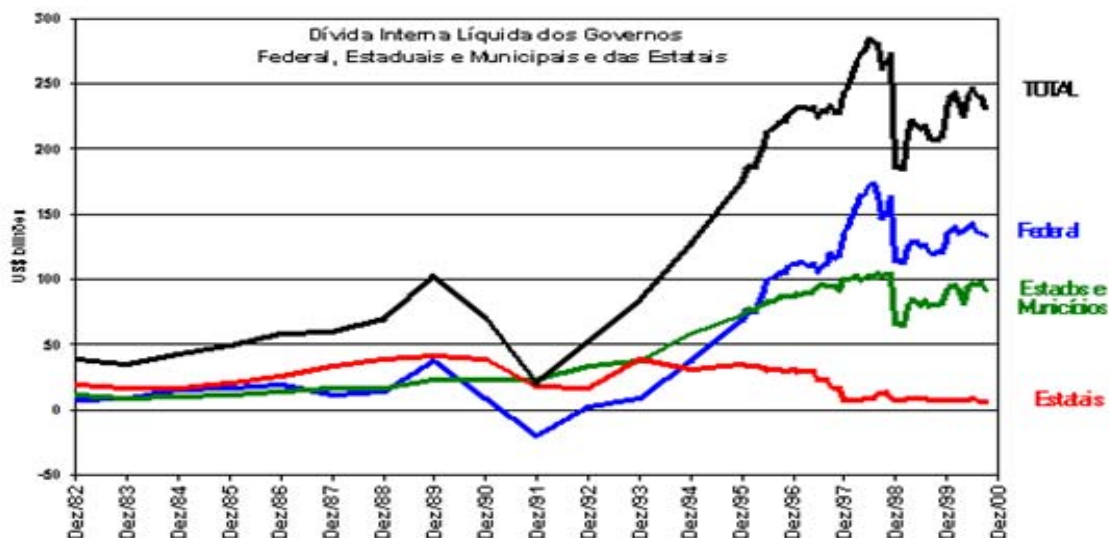
<sup>21</sup> Cf. AMARAL FILHO, Marcos Jordão Teixeira. **Privatização no Estado contemporâneo**. São Paulo: Ícone, 1996.

<sup>22</sup> O Banco Mundial (BIRD) é uma agência das Nações Unidas, criada em 1944, que tem como objetivo reduzir a pobreza, melhorar o nível de vida e promover o crescimento sustentado e o investimento. O BIRD faz empréstimos a longo prazo para o financiamento de projetos ou de programas de desenvolvimento e ajuste.

<sup>23</sup> O BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) é um banco regional de desenvolvimento, criado em 1959, que tem como objetivo promover o desenvolvimento econômico e social da América Latina e do caribe pelo financiamento de projetos e a prestação de assistência técnica.

<sup>24</sup> BATISTA, Paulo Nogueira. O Consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. **Consulta popular, cartilha nº 7**, 2001. p. 11.

<sup>25</sup> Idem.



Fonte: Feu (2001).

Mesmo com o rigor da Lei nº 8.031, o que ocorreu nos anos seguintes foi um endividamento cada vez maior pelo Estado brasileiro comprometendo o desenvolvimento nacional durante a década de 1990 e elevando ao fim de 1999, a dívida interna ao patamar de 51.6% do PIB<sup>26</sup>, aproximadamente 250 bilhões de dólares, conforme gráfico abaixo.

Os principais pontos do Conselho de Washington são a drástica redução do Estado e a abertura total e irrestrita dos mercados, em nome da concorrência que estimule a produtividade e competitividade, em nome da soberania do mercado<sup>27</sup>. Assim, os governos latino-americanos deveriam buscar o equilíbrio fiscal como forma de combater a inflação e os problemas do desequilíbrio externo. Para alcançar esse equilíbrio deveria haver uma redução expressiva nos gastos públicos e promover a privatização. É importante observar que esse equilíbrio fiscal não deve vir acompanhado de um aumento de impostos, mas da diminuição dos gastos por parte dos governos, significando queda dos investimentos em setores como educação e saúde (o bem-estar da população). No entanto, isso agrada de sobremaneira o

<sup>26</sup> FEU, Aumara. Evolução da dívida pública brasileira. **Economia e energia**, [s.l.], n. 25, mar./abr. 2001. Disponível em: <<http://ecen.com/eee25/audivida.htm>>. Acesso em: 13 maio 2007.

<sup>27</sup> CARCANHOLO, Marcelo Dias. Neoliberalismo e o Consenso de Washington: a verdadeira concepção de desenvolvimento do governo FHC. In: MALAGUTI, M. L.; CARCANHOLO, R. A.; CARCANHOLO, M. D. (Orgs.). **Neoliberalismo: a tragédia do nosso tempo**. 3. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002.



mercado, que tem por objetivos uma carga tributária cada vez menor e um Estado não interventor na economia.

Contrariando diretamente ao que fora “pregado” pela Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e o Caribe (CEPAL)<sup>28</sup>, a privatização de empresas estatais que atuam em áreas-chave da economia têm por objetivo minar o poder interventor do Estado e ao mesmo tempo angariar fundos para a quitação de débitos perante os credores internacionais. Todavia “[...] do ponto de vista da retomada do desenvolvimento, mais válido seria canalizar os recursos do setor privado para os novos investimentos [sic]”<sup>29</sup>, o que proporcionaria um aumento imediato dos postos de trabalho e geraria novos recursos para os governos na forma de tributos.

O Consenso de Washington decreta o “escancaramento” das economias latino-americanas, num processo em que se usou muito mais a persuasão do que a pressão econômica direta, embora esta constituísse “[...] o pano de fundo do competentíssimo trabalho de convencimento<sup>30</sup>”, tornando-se assim uma versão moderna e sutil das antigas políticas colonialistas, nas quais se apelava à força das canhoneiras para “abrir os portos de países amigos”.

As propostas do Consenso revelam-se ainda inadequadas quando se leva em conta que suas avaliações e prescrições aplicam-se de maneira idêntica a todos os países da América Latina, independentemente das diferenças territoriais, de desenvolvimento ou dos problemas particulares enfrentados. Assim, as propostas eram as mesmas para o Brasil, e seu imenso território, com um nível de industrialização bastante avançado, ou para a Bolívia, que ainda buscava sua industrialização.

---

<sup>28</sup> Criada em 1948, com o objetivo de estudar a situação econômica dos países da região e seguir medidas de promoção do crescimento e do desenvolvimento da região, é integrada pelos membros do Conselho de Segurança e pelos países da região.

<sup>29</sup> BATISTA, Paulo Nogueira. O Consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. **Consulta popular, cartilha nº 7**, 2001. p. 37.

<sup>30</sup> Idem. p. 47.

Com a adesão de Collor ao Consenso, seu programa de governo terá um caráter “perverso”,<sup>31</sup> causando a “[...] falência de inúmeras empresas, a queda vertical da produção e o desemprego generalizado”.<sup>32</sup> O programa desenvolveu-se a partir de

[...] um sem-número de medidas. Embora a lógica delas seja imediatamente clara para um observador atilado – neoliberal e privatizante -, a inconsutilidade do programa resulta de estranho casamento entre o messianismo do presidente e a impotência da teoria econômica, tornada viável pela [...] perda da credibilidade e da recuperação imediata da credibilidade.<sup>33</sup>

Nesse cenário de *desmonte* do Estado, a ESCELSA é incluída no PND pelo Decreto 572, em junho de 1992, quando as ações de propriedade da Eletrobrás passaram a ficar sob custódia do Fundo Nacional de Desestatização.

O Programa de desestatização continuou mesmo após o impeachment de Collor, com Itamar Franco (1992-1994) e Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), sempre utilizando o discurso de que o Estado brasileiro era pesado, ineficiente e extremamente burocratizado, e que impede o desenvolvimento econômico do país. Porém, fechavam os olhos para as conseqüências de se adotar um modelo que, já sabido, não era condizente com o interesse nacional, valendo lembrar aqui as palavras de Celso Furtado ao afirmar que desenvolvimento é:

[...] a transformação do conjunto das estruturas de uma sociedade em função de objetivos que se propõe alcançar essa sociedade. O primeiro problema é definir o campo de opções que se abre à coletividade. Em seguida apresenta-se o problema de identificar, entre essas opções, as que se apresentam como *possibilidade política*, isto é, aquelas que, correspondendo às aspirações da coletividade, podem ser levadas à prática por forças políticas capazes de exercer um papel hegemônico no sistema de poder.<sup>34</sup>

A sociedade brasileira tem de saber qual desenvolvimento quer para si, não devendo aceitar imposições e modelos que, na maior parte dos casos, não é adequado aos seus interesses. Sendo que foi exatamente isso que ocorreu na

<sup>31</sup> Termo utilizado por: OLIVEIRA, Francisco. **Collor, a falsificação da ira**. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1992. Para caracterizar as graves conseqüências das atitudes daquele governo.

<sup>32</sup> ALCOFORADO, Fernando. **De Collor a FHC: o Brasil e a nova (des)ordem mundial**. São Paulo: Nobel, 1998.

<sup>33</sup> OLIVEIRA, Francisco. **Collor, a falsificação da ira**. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1992, p. 56-57.

<sup>34</sup> FURTADO, Celso. **Raízes do subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2003, p. 103-104.

década de 1990 no Brasil, quando setores até então estratégicos foram “entregues” ao controle internacional.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Cf. GONÇALVES, Reinaldo. **Globalização e desnacionalização**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

### 3 O PROCESSO DA GLOBALIZAÇÃO E O NEOLIBERALISMO

Nos últimos 100 anos o mundo transformou-se, impulsionado pelo avanço tecnológico que nos assombra a cada dia e nos faz questionar qual será a próxima inovação que surgirá e encantará as pessoas e guiará nossos destinos. Este foi um período em que deixamos de lado o bucólico para nos apegarmos à modernidade. Principalmente no mundo ocidental, em lugar de uma cultura agrária encontramos agora televisores com imagem via satélite e acesso à Internet por banda larga.

As facilidades trazidas desde o século passado fizeram com que muitos deixassem de lado aqueles que lhe estão próximos, pois essa mesma modernidade que em muito simplificou a vida humana também criou um mundo que cada vez mais nos faz olhar apenas para nós mesmos. A preocupação é apenas com nosso bem-estar. A felicidade torna-se bem individual e a coletividade vai perdendo força frente ao novo modo de vida.

Sabemos que as atitudes sociais não se alteram da noite para o dia. O século XX contribuiu de forma categórica para que as relações sociais tornassem os indivíduos cada vez mais distantes dos problemas sociais. Gradativamente ocorreram mudanças que fazem com que este início de século XXI seja marcado por uma quase negação das lutas sócias e aqueles que lutam sejam identificados como “nadando contra a corrente”.

Nos últimos 30 anos, o mundo ocidental sofreu um esgotamento do crescimento, a perda da eficácia das políticas econômicas nacionais, um questionamento do Estado de bem-estar social, o abandono dos projetos socialistas, bem como a expansão das ideologias defensoras das leis de mercado e do dinheiro através da “onda neoliberal”. Inclui-se ainda, o desmantelamento do sistema socialista do Leste europeu e a desagregação econômica dos países subdesenvolvidos.

Estes fatos se situam no momento mais recente de um processo que comumente é chamado de globalização. Sua conceituação é complexa; de acordo com Hobsbawm significa,

[...] uma divisão mundial cada vez mais elaborada e complexa de trabalho; uma rede cada vez maior de fluxos e intercâmbios que ligam todas as partes da economia mundial ao sistema global.<sup>36</sup>

Outra é utilizada por Ianni, que enfoca uma perspectiva atual e econômica na qual,

[...] toda economia nacional, seja qual for, torna-se província da economia global, e não apenas internacional ou multinacional. Assim, o mercado, as forças produtivas, a nova divisão internacional do trabalho, a reprodução ampliada do capital, desenvolvem-se em escala mundial.<sup>37</sup>

Temos também a adotada por Reinaldo Gonçalves que pode ser definida como,

[...] a interação de três processos distintos, que têm ocorrido ao longo dos últimos vinte anos, e afetam as dimensões financeira, produtivo-real, comercial e tecnológica das relações econômicas internacionais. Esses processos são: a expansão extraordinária dos fluxos internacionais de bens, serviços e capitais; o acirramento da concorrência nos mercados internacionais; e a maior integração entre os sistemas econômicos nacionais.<sup>38</sup>

A necessidade de integração das economias dos países desenvolvidos com a dos países em desenvolvimento se impõe porque a sobrevivência do capitalismo em termos mundiais depende não apenas de sua expansão em nível global com o fim das barreiras ao comércio internacional. Ela depende, também, do crescimento econômico do mundo em desenvolvimento. Segundo Klaus Schwab e Claude Smadja,

[...] a Europa e os Estados Unidos têm crescido seus PNBs nos últimos 25 anos a uma média anual de 2,5 a 3%, enquanto muitos países do Leste da Ásia têm observado taxas anuais de crescimento a 6,5 a 7,5%.<sup>39</sup>

A mudança do paradigma tecnológico tem consistido basicamente na utilização, nos processos produtivos, das novas tecnologias baseadas na microeletrônica, na informática, nos novos materiais e na biotecnologia, produtos da Terceira Revolução

<sup>36</sup> HOBBSAWM, Eric J. **Era dos extremos: o breve século XX, 1914-1991**. 2.ed. São Paulo: Cia das Letras, 2003, p. 93.

<sup>37</sup> IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. 4.ed. São Paulo: BCD União de Editoras S.A., 1997, p. 17-18.

<sup>38</sup> GONÇALVES, Reinaldo. **Globalização e desnacionalização**. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 24-25.

<sup>39</sup> SCHWAB, K; SMADJA, C. apud ALCOFORADO, Fernando. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997. p. 76.

Industrial em curso na atualidade. Esta mudança tem atingido grande impacto, principalmente nas áreas da eletrônica e das telecomunicações, as quais estão sendo aplicadas em grande escala a uma vasta gama de setores econômicos.

Surgem novos processos de produção, novos produtos e novas formas de organizar a produção, o que implicou em maiores oportunidades de investimentos em escala global. Esse novo ciclo tecnológico provocou um encurtamento dos horizontes de investimento, tendo em vista a aceleração do progresso técnico. Ao mesmo tempo, houve o encarecimento das atividades de pesquisa e desenvolvimento. Esses dois aspectos juntos nos mostram que as inovações estão associadas a mercados cada vez mais ampliados. Dessa forma, qualquer inovação significativa já exige, para a sua viabilização econômica, que o mercado alvo seja o mercado mundial.<sup>40</sup>

Essa mudança provocou uma drástica redução dos custos diretos das operações internacionais. Ainda mais importante do que essa redução dos custos operacionais foi à redução dos custos de transação associados à internacionalização da produção via comércio ou investimento externo.

Com o avanço da informatização diminuíram os riscos e as incertezas das operações internacionais, visto que foram aperfeiçoados os mecanismos de controle, monitoramento, supervisão e tomada de decisão em escala global.<sup>41</sup>

A integração dos países em desenvolvimento ao sistema capitalista mundial trouxe, entretanto, como exigência, a queda das barreiras ao comércio internacional, objetivando iniciar um novo ciclo de expansão do capitalismo. A formação dos blocos econômicos regionais, como a União Européia, o Nafta e o Mercosul, entre outros, a criação da OMC<sup>42</sup> e as novas regras do comércio internacional aprovadas na Rodada Uruguai do GATT<sup>43</sup>, visam a liberalização da economia mundial.

---

<sup>40</sup> GONÇALVES, Reinaldo. O nó econômico. In: Sader, Emir (Org.). **Os porquês da desordem mundial**: mestres explicam a globalização. Rio de Janeiro: Record, 2003.

<sup>41</sup> GONÇALVES, loc. cit.

<sup>42</sup> OMC (Organização Mundial do Comércio). A OMC foi criada pela rodada Uruguai do GATT em 1995 e está encarregada de zelar pelos acordos comerciais entre Estados-membros, de prover um foro para as negociações comerciais e de solução de controvérsias comerciais e de supervisionar as políticas comerciais dos Estados Membros.

<sup>43</sup> Acordo firmado em 1947 em Genebra e que serviu de foro para rodadas de negociações de liberalização do comércio internacional e para a solução de controvérsias. Realizou oito rodadas de

A expansão dos mercados financeiros é mais uma característica marcante dos últimos anos do século XX, estimulado pela sua desregulamentação e pelo advento das novas tecnologias da informação. No entanto,

[...] com as transações de câmbio ultrapassando 600 bilhões de dólares por dia ao fim dos anos 80 e um trilhão de dólares por dia em 1993, a globalização financeira reduziu consideravelmente o poder de controle dos bancos centrais sobre o valor das divisas, agravou a instabilidade financeira e as flutuações das taxas de câmbio devido a especulação e diminuiu a autonomia da política monetária e fiscal dos governos<sup>44</sup>.

Ressalta-se ainda, o fato de que os atuais mecanismos internacionais de controle dos capitais internacionais pelos Estados nacionais são ineficazes<sup>45</sup>.

Para que a globalização avançasse aos níveis encontrados neste início de século XXI, foi necessário o surgimento de uma corrente de pensamento que aglutinasse os interesses dos países desenvolvidos. Esta corrente recebe o nome de neoliberalismo que nas palavras de Reginaldo Moraes “[...] constitui em primeiro lugar uma ideologia, uma forma de ver o mundo social, uma corrente de pensamento”<sup>46</sup> e possui suas origens em Friedrich August von Hayek, austríaco naturalizado inglês e contrário a qualquer intervenção do Estado na Economia. Seu livro *O caminho da servidão*, lançado em 1944, é considerado o manifesto inaugural do movimento neoliberal. O livro é uma crítica ao Estado Keynesiano,<sup>47</sup> no qual Hayek defende a economia de mercado como motor primordial do desenvolvimento econômico e social, e a não intervenção estatal na economia, o que o aproximam das idéias de Adam Smith.<sup>48</sup> Entretanto, o conflito político e econômico era favorável a Keynes, o que impediu uma maior difusão das idéias de Hayek.

---

negociações sendo a última a rodada Uruguai (1986-1994) que se encerrou em Marrakech (Marrocos), com a criação da OMC.

<sup>44</sup> OMAN, C. apud ALCOFORADO, Fernando. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997. p. 77.

<sup>45</sup> GONÇALVES, Reinaldo. O nó econômico. In: Sader, Emir (Org.). **Os porquês da desordem mundial**: mestres explicam a globalização. Rio de Janeiro: Record, 2003.

<sup>46</sup> MORAES, Reginaldo. **Neoliberalismo**: de onde vem, para onde vai? São Paulo: Editora SENAC, 2002, p.27.

<sup>47</sup> Teoria econômica, desenvolvida por John Maynard Keynes (1883-1946) que preconizava a intervenção do Estado para garantir o pleno emprego através de investimentos públicos, e que teve grande influência nas políticas econômicas no século XX.

<sup>48</sup> CARCANHOLO, M. D.; CARCANHOLO, R. A.; MALAGUTI, M. L. (Orgs.). **A quem pertence o amanhã?** Ensaios sobre o neoliberalismo. São Paulo: Edições Loyola, 1997. p. 59

Para Hayek, toda economia gira em torno do mercado e seu ápice será o equilíbrio perfeito. Esse equilíbrio surge quando os produtos oferecidos pelo mercado são exatamente os produtos procurados. Assim, as rendas gastas pelos consumidores são exatamente as rendas percebidas pelos produtores. Mas o equilíbrio objetivado pela concorrência perfeita é inalcançável, pois o mercado está em movimento incessante, nunca podendo conhecer todos os dados para situar o equilíbrio. Conseqüentemente, o preço ideal não existe.<sup>49</sup>

O advento da globalização promove uma reconfiguração de novas áreas produtivas, levando as empresas a buscarem estabilidade econômica e política, obrigando-as a buscar novos mercados, integrar regiões geográficas e se aproximar de diferentes culturas. Diferentemente de alguns países que buscam um desenvolvimento autônomo, o mercado global induz empresas e indivíduos a se tornarem mais competitivos e flexíveis na sua forma de negociar bens e serviços.<sup>50</sup>

As nações tem sofrido mudanças estruturais do ponto de vista econômico, social, político, sobretudo que vem transformando as relações corporativas e pessoais. E é neste contexto que o processo de industrialização tem definido o fortalecimento de instituições e o desenvolvimento de diversas nações ao redor do globo.

É inegável o fato de que a industrialização é fator fundamental para geração de rendas e empregos, o que influi diretamente no bem-estar das pessoas. Porém não podemos deixar de considerar o papel da energia elétrica que é duplamente reconhecida: fator de produção para a indústria e comércio e bem de consumo para as famílias. Além de essencial para o desenvolvimento das atividades modernas.

As diversas crises econômicas pelas quais a sociedade passou, agravou as crises institucionais, levando seus governantes a buscar meios de diminuir os déficits dos Estados. Esta diminuição de capacidade de gerenciamento de recursos, aliado a dificuldade de obter linhas de crédito e financiamento externo, tornou pungente a necessidade de reestruturação interna, o que não foi percebido por algumas

---

<sup>49</sup> COMBLIN, José. **O neoliberalismo**: ideologia dominante na virada do século. Petrópolis: Vozes, 2001.

<sup>50</sup> KOTLER, Phillip. Pensar globalmente, atuar localmente. São Paulo. **HSM Management**, ano 1, n. 2, maio/jun. 1997.



instituições, fazendo com que as mesmas, ficassem obsoletas, perdendo conseqüentemente em competitividade a nível nacional e internacional.

Novas descobertas, principalmente nas bacias petrolíferas, e mais recentemente do biocombustível, vem ocasionando um novo patamar de desenvolvimento para o país, o que não significa a substituição imediata da energia hidrelétrica, visto que o setor vem se reestruturando, principalmente no campo da regulação de seus serviços.

### 3.1 MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO

Ao término da Segunda Guerra o padrão fordista de acumulação, caracterizado pela produção em série, consumo de massa e intervenção estatal levou a um longo período de crescimento da produção, com o pleno emprego da força-de-trabalho sendo o objetivo maior das políticas econômicas implementadas<sup>51</sup>, modelo que vigorou até meados da década de 1970 e que norteou o desenvolvimento das nações centrais – Estados Unidos, Europa Ocidental e Japão -, assim como foi base das políticas de desenvolvimento de países periféricos – América Latina, África Subsaariana e Ásia colonizada.<sup>52</sup>

A crise de 1929<sup>53</sup> colocou em dúvida a capacidade do mercado de auto-regular os níveis de produção e emprego, como pregavam as, na época, modernas teorias econômicas. Até ali, era consenso a concepção liberal, segundo a qual a busca dos interesses individuais resultaria no bem-estar coletivo, sendo qualquer intervenção ao livre mercado um gerador de problemas econômicos. O mercado, do ponto de vista econômico, garantiria a produção em nível de pleno emprego dos fatores. Crises poderiam ocorrer, sim. Mas estas seriam sempre superadas pela *mão invisível* do mercado. A crise de 1929 colocou por terra, naquele momento, as concepções liberais.

Nesse momento surge Keynes<sup>54</sup>, que publica sua Teoria Geral do Emprego Juro e Moeda, afirmando ser a demanda efetiva elemento analítico central das engrenagens das economias capitalistas. Segundo ele o nível de produção é variável dependente da demanda e não o contrário, como apregoava a “lei dos

---

<sup>51</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

<sup>52</sup> Para Keynes, devia-se manter o crescimento da demanda e paridade com o incremento da capacidade produtiva, de forma a garantir o pleno emprego, mas não em excesso, uma vez que produziria inflação. Isso só seria possível caso se adotem políticas específicas para incrementar a demanda.

<sup>53</sup> Grave crise econômica ocorrida entre 1929-1933 que ocasionou altas taxas de desemprego, desestruturando a economia global.

<sup>54</sup> A teoria de John Maynard Keynes consiste numa organização político-econômica, oposta às concepções neoliberalistas, fundamentada na afirmação do Estado como agente indispensável de controle da economia, com objetivo de conduzir a um sistema de pleno emprego.

mercados” de Say<sup>55</sup>. Sendo a demanda intrinsecamente instável, em decorrência das alterações nas expectativas dos empresários em relação à lucratividade dos negócios, as crises seriam inerentes ao sistema, mas, ao contrário da visão marxista, não seriam inevitáveis nem levariam à implosão do sistema. Keynes identificou na intervenção estatal o elemento de estabilização. Nos momentos em que houvesse deficiência da demanda, os gastos governamentais possibilitariam elevar o nível da demanda, garantindo assim, a produção e o emprego no nível desejado.

Com o keynesianismo, a presença de um Estado forte obteve fundamentos teóricos de sustentação que até aquele momento eram inexistentes. A partir dali, o Estado forte tornava-se presente como gerador de investimentos necessários para que se elevasse as poupanças e conseqüentemente a demanda interna. Este novo perfil do estado foi fundamental para se disseminar as novas formas de produção, sendo um elemento de disseminação do modo fordista de organização da sociedade.

Por outro lado o Fordismo se utiliza dos ensinamentos de Taylor<sup>56</sup> na busca pelo aumento da produtividade. Organiza-se para obter o máximo de produtividade, com a maior qualidade possível, restringindo o tempo de produção ao mínimo necessário.

O fim do fordismo inicia-se com a crise do petróleo de 1973, porém atribui-se também ao endividamento cada vez maior dos Estados, ao desequilíbrio dos fluxos internacionais questionando o padrão monetário vigente desde Bretton Woods<sup>57</sup>, crescente poder dos sindicatos e rigidez inerente ao sistema de produção em série, etc. A inovação tecnológica, a redução da intervenção Estatal, aliado ao enfraquecimento dos sindicatos e flexibilização da produção foi a saída encontrada para a crise.

---

<sup>55</sup> Pela teoria de Say, não existem as chamadas crises de "super-produção geral", uma vez que tudo o que é produzido pode ser consumido já que a demanda de um bem é determinada pela oferta de outros bens, de forma que a oferta agregada é sempre igual a demanda agregada.

<sup>56</sup> Frederick Winslow Taylor, engenheiro norte-americano considerado o pai da Administração Científica. Sua teoria fundamentava-se na idéia de que com treinamento os trabalhadores poderiam produzir mais e com maior qualidade.

<sup>57</sup> O sistema Bretton Woods foi o primeiro exemplo, na história mundial, de uma ordem monetária totalmente negociada, tendo como objetivo governar as relações monetárias entre Nações-Estado independentes.

O fordismo passou a ser substituído por um novo modelo, denominado acumulação flexível.<sup>58</sup> A rigidez do modelo fordista, limitadora da flexibilidade de produção e planejamento, dificultava o desenvolvimento de uma política mais ágil por parte das empresas frente à crise. O abandono ao paradigma fordista se intensifica ainda mais com a crise do petróleo de 1973, levando as nações centrais, saturados em relação à demanda interna, a buscar novos mercados para a exportação de seus produtos.

A crise do petróleo associada a onda inflacionária que surpreendeu o estado de bem-estar social, o neoliberalismo gradativamente volta à cena, denunciando a inflação como resultado de políticas econômicas ineficientes implantadas pelo Estado, constantemente pressionado pelos sindicatos e associações. Responsabilizam os impostos elevados e os tributos excessivos, juntamente com a regulamentação das atividades econômicas, como os culpados pela queda da produção.

A origem do neoliberalismo remonta ao pensamento de Hayek, para o qual os inimigos do mercado seriam os Estado e os sindicatos. O Estado porque pretende intervir na definição dos preços, contrariando o mercado. Os sindicatos porque querem forçar os salários sem os deixar ao mercado. A livre concorrência pode reduzir os salários a níveis mínimos, no limite da subsistência.

É importante percebermos que Hayek entende que a democracia não é necessária para o advento da liberdade apregoada. Acredita que,

[...] a democracia é, em essência, um meio, um instrumento utilitário para salvaguardar a paz e a liberdade individual. E, como tal, não é, de modo algum, perfeita ou infalível. Tampouco devemos esquecer que muitas vezes houve mais liberdade cultural e espiritual sob os regimes autocráticos do que em certas democracias [...] Não queremos dizer, contudo, que a ditadura leva inevitavelmente à abolição da liberdade, e sim que a planificação conduz à ditadura porque esta é o instrumento mais eficaz de coerção e de imposição de idéias, sendo, pois, essencial para que o planejamento em larga escala se torne possível.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

<sup>59</sup> HAYEK, Friedrich A. **O caminho da servidão**. Rio de Janeiro: Instituto Liberal. p. 84.

Baseado neste raciocínio, ele entende que o socialismo é o mal absoluto: o caos. Pois, o socialismo com sua pretensão de definir preços a partir do planejamento geral, cria total confusão e destrói a liberdade porque esta consiste em poder escolher livremente os produtos que se quer comprar. Assim, se o planejamento perturba o jogo de definição dos preços, não há mais liberdade de escolher.

A definição dos preços por um planejamento central é impossível. O que se faz sob esse nome é puramente arbitrário. Para definir os preços seria necessário saber os milhões de elementos que intervêm para definir o mercado num momento determinado. Da impossibilidade de conhecer todos os elementos, Hayek deriva a irracionalidade de definição de preço por uma autoridade. Não parece imaginar que para fins práticos não é preciso conhecer todos os elementos. Não precisa chegar a um conhecimento com certeza total, basta ter um conhecimento provável. Um planejamento é possível. Hoje em dia, todas as grandes multinacionais praticam um comércio interno entre suas filiais. Aí, os preços são definidos pelo planejamento e não pelo livre mercado. Com estas contradições José Comblin afirma que,

[...] as teorias de Hayek são puras petições de principio, círculos viciosos sem nenhum valor intelectual. A sua fama veio do fato de ser ele um símbolo da luta contra o socialismo e contra todo o intervencionismo do Estado. Ele rejeita, mas nunca fornece argumentos válidos.<sup>60</sup>

Esta posição de Comblin pode ser um tanto exagerada se levarmos em consideração que Hayek elabora suas idéias em um momento de ascensão do autoritarismo na Alemanha e Itália, além das conseqüências que estes governos trouxeram para o mundo. Hayek atribui ao mercado o conhecimento completo e infalível que nega em qualquer entidade humana.

Carecendo de flexibilidade, as empresas iniciaram um processo denominado “capacidade excedente inutilizável”<sup>61</sup>, trazendo consigo uma crescente necessidade de reestruturação nas empresas. Não apenas na produção, mas também nos processos e controle do trabalho.

---

<sup>60</sup> COMBLIN, José. **O neoliberalismo**: ideologia dominante na virada do século. Petrópolis: Vozes, 2001, p. 43.

<sup>61</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992. p. 137.

Temos, portanto, um modelo marcado pela inovação tecnológica e organizacional, acarretadas pela busca de mercados externos, maior competição internacional, aliadas às novas estratégias corporativas e a maior flexibilidade do trabalho e dos processos produtivos, fazendo com que o novo modelo rompa com os ideais fordistas.

Inicia-se uma flexibilização dos processos de produção. Aonde predominava a produção em massa, foi substituída por uma nova forma de gerenciar estoques: o *just in time*. Esse processo é caracterizado pela permanente necessidade de se reduzir os estoques de material através de sua entrega em menores intervalos. Refere-se a uma técnica de origem japonesa que como coloca Roberto Marx significa: “produzir (apenas) o que é necessário, na quantidade necessária, no momento necessário (certa)”<sup>62</sup>. Essa técnica permite um menor tempo do material em estoque para as empresas, o que eleva os seus lucros.

Disseminado no toyotismo<sup>63</sup> possibilitou “um impacto extraordinário, enquanto processo ágil e lucrativo de produção de mercadorias”<sup>64</sup>. Ainda com respeito aos processos, novas técnicas de gestão também ganham espaço, enfatizando a importância de conceitos como gestão participativa, Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), busca da “qualidade total”, redução de custos, etc., conceitos estes extremamente significativos frente à competição no mercado globalizado.

Ressurge a velha concepção liberal, na qual o Estado deve ser redefinido e as alianças que o alicerçam refeitas. A função do Estado deve ser, mesmo de forma contraditória, a superação de barreiras nacionais, favorecendo a formação de um espaço no qual a acumulação deve ser alcançada, mesmo que o preço a ser pago, seja o empobrecimento das populações dos países periféricos.

---

<sup>62</sup> MARX, Roberto. **Análise dos projetos de implantação de trabalho em grupo na indústria: a questão da autonomia no chão de fábrica**. 1996. 244 p. Tese (Doutorado) - ESCOLA POLITECNICA, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996. p. 126.

<sup>63</sup> O toyotismo é a denominação do modelo de acumulação flexível implantado na indústria japonesa automobilística da Toyota, o qual serviu de importante referencial para outros países. Segundo acentua Antunes “... ao contrário do fordismo, a produção sob o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede numa produção em série e de massa do fordismo. Deste modo, a produção sustenta-se na existência do estoque mínimo.

<sup>64</sup> ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 1995. p. 23.

O rompimento das barreiras nacionais leva o Estado a criar condições para o seu próprio fim, obrigando-os inexoravelmente a buscar refúgio em blocos econômicos. Internamente, temos uma procura incessante em se elimina as restrições criadas pelo aparato legal e constitucional que regem os países, a fim de dirimir a ação de um Estado interventor.

Desse modo, rompidas as barreiras à unificação do espaço econômico nacional e internacional, assumiria o livre jogo das forças de mercado. Este, por sua vez, promoveria a integração dos espaços, levando ao crescimento das atividades econômicas. Os impactos dessa ação seria sentido mais intensamente nos recursos humanos, pois sendo a tecnologia o fator primordial na produção livre de qualquer sanção locacional, restaria aos primeiros o ônus dessa ordem.

Se o progresso técnico e as novas formas de organizar a produção conseguiram expandir a criação de riquezas, acarretaram também a um aumento constante na taxa de desemprego. O setor industrial, que durante o período dominado pelo fordismo dominava a organização do mercado de trabalho, agora não possui mais condições de desempenhar esta função. As empresas, ao flexibilizarem sua produção, se concentraram em sua atividade fim, terceirizando tudo aquilo que não era fundamental ao seu fim. Apesar de observarmos uma retração do emprego industrial, vemos o avanço do emprego terceirizado, apresentando uma crescente complexidade, pois agrega unidades com alto grau de heterogeneidade, bem como passa a executar algumas atividades definidas como industriais.

As transformações estruturais na produção capitalista em relação aos novos patamares produtivos geraram profundas alterações nas relações de trabalho. O trabalho parcelado e setorizado do fordismo dá espaço ao trabalho flexibilizado, no qual o empregado vê-se obrigado a desenvolver várias atividades para a realização de múltiplas tarefas. Isto faz com que a qualificação seja uma busca incessante, constituindo-se naquilo que diferenciará o trabalhador na busca por emprego.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> CAMARGO, José Márcio. **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

As novas formas de contratação do trabalho formam outro aspecto relevante, pois a tendência sugere uma crescente redução do número de trabalhadores formais acarretando a absorção, cada vez maior, de uma mão-de-obra qualificada, mas que gera custos menores de contratação e demissão. Este fato leva inexoravelmente à elevação da economia informal<sup>66</sup>. Acerca dessa situação podemos afirmar que “a mudança mais radical tem seguido a direção do aumento da subcontratação... ou do trabalho temporário – em vez do trabalho em tempo parcial”<sup>67</sup>. E, de fato, observamos que a contratação de trabalhadores terceirizados produzem uma redução acentuada nos custos das empresas.

O cooperativismo e a terceirização são as principais formas de contratação utilizadas pelas empresas a fim de conseguir vantagens competitivas. O cooperativismo é caracterizado por um processo aparentemente independente. Os cooperados produzem uma quantidade determinada de produtos ou serviços e recebem proporcionalmente à produção, sendo eles próprios os responsáveis pelos custos. A vantagem consiste em a empresa contratante não possuir vínculo empregatício com os cooperados.<sup>68</sup>

Já a terceirização, mais difundido, caracteriza-se pela contratação ou transferência de uma atividade empresarial para ser executada por terceiros. Salientamos que várias empresas já estão adotando um processo no qual alavancam apenas o seu canal de distribuição, permitindo que toda a sua produção esteja nas mãos de terceiros. A esse respeito Harvey cita o exemplo da empresa de confecções Benetton colocando que “a Benetton, por exemplo, não produz nada diretamente, sendo apenas uma potente máquina de marketing que transmite ordens para um amplo conjunto de produtores independentes”.<sup>69</sup>

A empresa que contrata este tipo de serviço utiliza sua marca, normalmente já consagrada pelo mercado, juntando esforços apenas nas estratégias de marketing e

---

<sup>66</sup> Para uma maior compreensão sobre o setor informal, ver OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1995. e MALAGUTI, Manoel Luiz. **Crítica a razão informal: a imaterialidade do assalariado**. São Paulo: Boitempo, 2001.

<sup>67</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992. p. 144.

<sup>68</sup> MALAGUTI, Manoel Luiz. **Crítica a razão informal: a imaterialidade do assalariado**. São Paulo: Boitempo, 2001.

<sup>69</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992. p. 150.



propaganda, além, é claro, do seu setor de distribuição. Este setor de serviços, por sua vez, mostra-se beneficiado, demonstrado principalmente pela grande evolução do setor de intermediação financeira.

#### 4 A PRIVATIZAÇÃO DA ESCELSA

Em 1994, inicia-se a preparação da Escelsa para ser entregue de bandeja ao setor privado. Maquiaram a empresa fazendo grandes investimentos, como a troca de veículos, cabos, linhas de transmissão OPGW (fibra ótica), equipamentos de informática, telecomunicações e do computador central, entre outros, com o intuito de atrair compradores.

Coincidência ou não, fomos brindados com uma novidade: a mudança da logomarca (substituindo inclusive a cor azul pelo vermelho) e do mote da empresa, que passa a chamar-se “escelsa – energias do brasil”. Não se trata de erro de português, mas sim da imposição intencional de uma nova marca na qual até o nome do Brasil é escrito com *b* minúsculo. É o fim da empresa Espírito Santo Centrais Elétricas S/A, que não pertence mais ao povo capixaba. Fica clara a estratégia de decretação da morte da Escelsa e tudo o que ela historicamente representa: orgulho dos trabalhadores, do povo e dos governantes, que ajudou o nosso Estado a crescer garantindo o insumo básico do desenvolvimento, o fornecimento de energia.

O governador do Estado, Albuíno Azeredo (1990 - 1994), aproveita a oportunidade de minimizar os graves problemas do Estado, principalmente na área da saúde e saneamento, dando o primeiro passo para a total privatização da empresa. Envia à Assembléia Legislativa em 24 de fevereiro de 1994, através da mensagem 13-94, o projeto de lei 19/94. O projeto em seu artigo 1º autorizava a alienação de 1.054.072 (um milhão cinqüenta e quatro mil e setenta e duas) ações ou o equivalente a 23,17% do total de ações da ESCELSA.<sup>70</sup>

O envio do projeto de alienação das ações da ESCELSA por parte do governo estadual não passa despercebido pelas demais autoridades do Estado. Em um desses momentos, Albuíno escreve ao então deputado e líder do PSDB na Câmara, Deputado José Serra, afirmando sua posição em relação à privatização, afirmando que,

---

<sup>70</sup> RIBEIRO, Luiz Cláudio Moisés (Org.). **Sinergia-ES**: de Getúlio a Lula. Vitória: Flor & Cultura, 2005.

[...] somos contra a privatização de empresas que operam em setores estratégicos e, em conseqüência, acionamos todos os mecanismos ao nosso alcance para evitar que fosse privatizada a Escelsa. Apesar de nosso pensamento, acatamos respeitosamente a decisão do Governo Federal, que resolveu de forma irreversível promover a privatização da Escelsa. Tanto assim que, antecipando-nos ao leilão que formalizará a mudança, decidimos colocar à venda as ações da empresa que hoje estão em poder do governo Estadual.<sup>71</sup>

O prefeito de Vitória, Paulo Hartung (PSDB), havia encaminhado correspondência para diversas lideranças, demonstrando preocupação com os desdobramentos que poderiam ocorrer no processo de alienação das ações estaduais. Hartung levanta alguns pontos que devem ser elencados:

1 – Quando da criação da nova Escelsa, em 1968, o Governo do Estado detinha um percentual de 5% das ações da Escelsa. Desde então, através de investimentos, principalmente na eletrificação rural, esta participação cresceu até atingir os atuais 23 %;

2 – Os investimentos realizados permitiram o desenvolvimento sócio-econômico do Espírito Santo, fazendo destacar-se, a nível nacional, como Estado possuidor de um dos maiores índices de eletrificação rural;

3 – Porém, o realizado no passado não esgotou a responsabilidade que temos, como poder público, em garantir e evoluir esse nível de desenvolvimento. Para tal, é a energia o fator fundamental e essencial, e é a Escelsa a única via de suprimento de energia elétrica para o Espírito Santo;

4 – O modelo institucional do setor elétrico está ainda em processo de discussão a nível nacional e qualquer decisão a ser tomada agora poderá trazer sérias conseqüências ao nosso Estado.<sup>72</sup>

Vemos que comportamento contrário aos interesses do governo estadual não foi só da oposição, representada na época principalmente pelo Partido dos Trabalhadores (PT), mas também partidários do governo Fernando Henrique Cardoso.

Albuíno, ainda reclama a José Serra desse comportamento do prefeito de Vitória e de outras lideranças do PSDB, que estavam:

profundamente empenhadas num processo articulado junto à Assembléia Legislativa, pressionando deputados correligionários [...] no sentido de condenar a venda das ações e, mais ainda, a própria privatização da empresa<sup>73</sup>.

<sup>71</sup> ESPÍRITO SANTO (Estado). Of./G nº 0343/94, 16 de março de 1994.

<sup>72</sup> PREFEITURA MUNICIPAL DE VITÓRIA. GAB/82/93-Circ., 28 de fevereiro de 1994.

<sup>73</sup> ESPÍRITO SANTO (Estado). loc. cit.

As palavras do governador Albuíno Cunha de Azeredo, contrárias à privatização, claramente destoam do comportamento desenvolvido ao longo do processo de alienação das ações da ESCELSA. Nossas pesquisas, pelo contrário, demonstram que houve um processo que objetivava a venda a qualquer custo, mesmo utilizando-se de subterfúgios de péssima monta e que só serviram para acentuar a falta de decoro a que nossa Assembléia estadual enfrentou, e ainda enfrenta nesses últimos anos. Podemos observar essa faceta no comentário publicado no jornal *A Gazeta*:

para conseguir a aprovação da Assembléia para a venda das ações da Escelsa, o Governo está negociando separadamente com cada deputado. Dizem que o preço está sendo cotado em dólar.<sup>74</sup>

A Assembléia Legislativa aprovou o projeto que deu origem a Lei 4.895 em 6 de abril de 1994, após uma sessão de 18 horas e que foi marcada por intensos tumultos no plenário. Os presentes, em sua maioria membros do sindicato dos funcionários e membros da sociedade civil organizada, foram expulsos do plenário após o deputado Cabo Camata (PSB) ter chamado os manifestantes de “cambada de vagabundos”. Este fato gerou uma reação imediata dos manifestantes contra o deputado, obrigando o presidente da casa Marcos Madureira (PFL) a convocar a tropa de choque da PM para retirar todos os manifestantes não poupando mulheres e crianças<sup>75</sup>. O governador do Estado limitou-se a acusar os manifestantes de terem cometido excessos<sup>76</sup>.

Votaram a favor do projeto 18 deputados: Carlos Cabalini, Carlos Pimentel, Cabo Camata, Fernando Silva, Gilson Gomes, José Antonio Pimentel, José Carlos Gratz, Mira Seibel, Mário Sanágua, Nilton Gomes, Paulo Lemos, Penha Feu Rosa, Ricardo Ferraço, Sávio Martins, Ulisses Anders, Umberto Messias, Valci Ferreira, Waldir Durão.

Outros 9 votaram contra: Aloísio Kroling, Brice Bragato, Edinho Pereira, Hélio Gualberto, Jauber Pignaton, João Coser, Luciano Cortez, Renato Casagrande, Ruzerte Gaigner.

---

<sup>74</sup> GOVERNADOR pede para leiloar as ações da Escelsa. **A Gazeta**, Vitória, p. 2, 25 fev. 1994.

<sup>75</sup> ASSEMBLÉIA aprova a venda das ações da Escelsa. **A Gazeta**, Vitória, p. 4, 7 abr. 1994.

<sup>76</sup> Ibidem.

Albuino classificou o resultado como uma “vitória da sociedade capixaba, um não ao oportunismo<sup>77</sup>”. Acrescenta que o resultado da votação foi uma demonstração de que “ainda existem, na classe política, aqueles que pensam no Espírito Santo”.<sup>78</sup>

Concluída a votação na Assembléia Legislativa, o passo seguinte foi vender as ações da Escelsa na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro. Nesse ínterim, o país passou por sua mais importante mudança econômica nos últimos anos, a implantação do Plano Real, através da Lei nº 8.880 de 27 de maio de 1994.

O Plano Real consistia de três fases. A primeira foi um rígido ajuste fiscal, ocorrido entre dezembro de 1993 e fevereiro de 1994 que visava reduzir gastos e aumentar arrecadação de impostos. No segundo momento, entre março e junho de 1994, foi criado um índice-moeda para combater a inércia inflacionária, a URV (Unidade Real de Valor). Consistia, na prática, na circulação de duas moedas por um período de três meses. Enquanto o Cruzeiro Real estava submetida à inflação, a URV era regida por um índice que era

[...] seguia muito de perto a variação da taxa de câmbio. Ele foi usado para reajustar todos os principais preços da economia: salários, preços públicos e privados, aluguéis, contratos de longo prazo e aplicações financeiras. À medida que os contratos foram convertidos para URV, os preços em URV permaneciam estáveis, enquanto os preços em Cruzeiro *[Real]* mudavam todos os dias.<sup>79</sup>

Enfim, na terceira fase, uma reforma monetária complementou a reforma cambial. O governo transformou a URV no real, moeda que substituiu o cruzeiro real. Com a conversão automática de preços, a taxa de inflação foi reduzida praticamente a zero, sem qualquer congelamento de preços. O sucesso do Plano Real projetou a candidatura de Fernando Henrique Cardoso (PSDB) à presidência da República. Que veio a ser eleito para o para o período 1995-1998, reelegendo-se para 1999-2002.

Nesse quadro, ocorreu a venda das ações da Escelsa, em 11 de outubro de 1994 após quatro tentativas frustradas. O governo estadual vendeu as 949.249 ações que

---

<sup>77</sup> ASSEMBLÉIA aprova a venda das ações da Escelsa. **A Gazeta**, Vitória, p. 4, 7 abr. 1994.

<sup>78</sup> Idem

<sup>79</sup> PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Desenvolvimento e crise no Brasil**: história, economia e política de Getúlio a Lula. São Paulo: Editora 34, 2003. p. 198.

pertenciam ao Estado e que representavam 20,86% do capital social da empresa. Cada ação foi negociada na Bolsa de valores do Rio de Janeiro por US\$ 115,01, ou seja, 14,97% acima do valor mínimo que havia sido estipulado em US\$ 100,03<sup>80</sup>.

Com esse resultado o Estado conseguiu arrecadar para seus cofres um montante bruto de R\$ 109,1 milhões que, após o pagamento dos custos de todo o processo de leilão, tornou-se líquidos R\$ 100.985.082,00. O Estado recebeu em moeda corrente R\$ 65,6 milhões, representando 65% do total obtido com a venda. O restante foi pago com títulos de diversas espécies (moedas podres), como previsto nas regras da privatização.

O maior comprador, 90% das ações a venda ou 20,86% do total de ações da empresa, foi o consórcio Iven – Companhia de Investimento em energia, formado pelos Bancos Pactual, Bozzano Simonsen, Icatu e Nacional.

Não só o fato de ter recebido 35% do valor de venda em *moedas podres* é negativo. De forma até mesmo incomum, o governo do Estado a título de comissão de assessoramento pagou R\$ 8,2 milhões, 7,5% do valor de venda das ações, ao Banco Pactual. Essa comissão variava, o mercado, entre 0,5% e 2%. O então presidente do Banestes, Luiz Fernando Victor, em entrevista a imprensa, afirmou que a taxa foi elevada, pois foi feita a operação na forma de *Block Trade*, que significa que um bloco muito grande de ações estava a venda e que o Pactual se comprometia a comprar as ações, caso não surgissem interessados na compra<sup>81</sup>.

Apesar dos esforços por parte do Sindicato dos Trabalhadores em Energia Elétrica, para evitar a venda do restante das ações da Escelsa pertencentes ao governo federal, não obtiveram sucesso. Em 11 de julho de 1995 o grupo Iven S.A. e a GTD Participações S.A. (formada por doze fundos de pensão), arremataram as ações por R\$ 357,92 milhões, pagando em dinheiro o total de R\$ 250 milhões e o restante pago em *moedas podres*.

---

<sup>80</sup> DIEESE. **O processo de privatização do setor elétrico brasileiro**: o caso Escelsa, São Paulo, n. 4, abr. 1995.

<sup>81</sup> VENDA de ações da Escelsa teve gasto de R\$ 8,2 milhões. **A Gazeta**, Vitória, p. 11, 14 out. 1994.

#### 4.1 A LUTA CONTRA A PRIVATIZAÇÃO

Constantemente, as sociedades se reorganizam econômica e politicamente, ocasionados pelas pressões externas ao ambiente em que se situam, levando a criação de políticas públicas que as propõem ao futuro, em um ritmo e velocidade diferentes.<sup>82</sup>

O neoliberalismo ganhou fôlego no Brasil no governo Collor, que chegou ao poder com a fama de “caçador de marajás”, Fernando Collor de Mello começou a abrir as fronteiras para a nova onda do liberalismo econômico e à entrega das empresas estatais ao capital privado.

Para retratarmos a luta contra a privatização e os impactos gerados, nesse momento é preciso termos em mente que história e memória devem andar sempre juntas.

Segundo Sampaio,

o setor elétrico (...) já esteve no passado nas mãos da iniciativa privada. E deu no que deu: o caos se instalou no país e o governo teve que estatizar as empresas. A energia elétrica é um bem social e não uma mercadoria. Deve estar a serviço da população e não a serviço de interesses especulativos.<sup>83</sup>

Devido aos acontecimentos políticos ocorridos durante a década de 90, onde o governo Collor se mostrava incompetente no que tangia à resolução dos problemas do país e dos trabalhadores, os Sindicatos, juntamente com os partidos políticos de oposição, tiveram êxito na campanha de mobilização do setor elétrico ocorrido no início de 1992.

Dentre as reivindicações da campanha podemos citar: reposição das perdas salariais, a estabilidade no emprego, etc. Tais reivindicações se justificam uma vez que, dada à crescente ameaça imposta aos trabalhadores pela possível privatização

---

<sup>82</sup> GIDDENS, Antony. **A Constituição da Sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

<sup>83</sup> SAMPAIO, Maria Margarida Barbosa. **Da privatização ao apagão**. Florianópolis: [s.n.], 2001.

das concessionárias de energia, estes temiam a demissão em massa em função da terceirização dos serviços neste setor.

Sabe-se que a terceirização é fator deveras agravante num processo de privatização, uma vez que para os trabalhadores suas conseqüências refletem-se principalmente no que se refere à diminuição de salários e outros benefícios, diminuição de mão-de-obra contratada, acarretando sobrecarga de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica – Sinergia-ES<sup>84</sup>, lançou em junho de 1992, uma campanha que tinha como objetivo, convencer a população capixaba de que a privatização traria prejuízos não só aos trabalhadores assim como a toda sociedade capixaba. O lema da campanha era: “Defenda a Escelsa. Ou reze para o Espírito Santo não perder sua força”.

Aliado a isso, outra linha de ação do Sindicato, buscava alertar para o fato de que a privatização levaria a freqüentes aumentos de tarifas. Os empregados da Escelsa, acompanhavam atentamente todo esse processo e uma de suas maiores preocupações era a permanência em seus postos de trabalho, como podemos perceber em nossa entrevista durante o processo de pesquisa:

Foi cruel, foi a coisa mais grosseira que eu vi na minha vida. Por exemplo, nós fazíamos parte de uma área, no nosso caso do nosso departamento, tínhamos entre 87 a 90 funcionários aí juntaram a gente, inclusive o chefe que ria de todo mundo, e foi juntado aí chegou uma pessoa da diretoria com uma folha na mão e falou que tinha o nome de umas pessoas aqui, eu vou ler o nome de umas pessoas, de funcionários. Os nomes que eu ler aqui é que vão ficar.e tinha aquelas pessoas eu já trabalhavam a 20 anos naquela função de trocar lâmpada, abrir cancela na portaria..... só sabia aquilo, eles não foram preparados para outras funções.<sup>85</sup>

[...] eu acredito que aconteceu que as pessoas que não quiseram nada com a empresa talvez elas estivessem preparadas, por que todo mundo imaginava, inclusive eu, que ia ser uma coisa séria, criteriosa. A gente imaginava isso, então as pessoas sérias criteriosa, que trabalhavam direto na empresa, algumas que eu conheço, elas nunca imaginavam que iam ser mandadas embora. Por que o que pregavam na empresa na época, que as pessoas que trabalhavam, competente, profissionais competentes, não precisavam se preocupar. Então muita gente acreditou, e a gente imaginava que o cara competente não vai sair da empresa nunca, ninguém vai jogar fora um cara que praticamente montou a empresa. E aqueles que nunca

---

<sup>84</sup> Na época ainda Sindees, em prol da Escelsa Pública diante da inclusão da Escelsa no PND.

<sup>85</sup> Mozzine, D. M. Entrevista concedida a Leonardo Effgen Rizzi. 2008.



quiseram nada com a voz do Brasil, a gente sempre imaginava que iam ser mandados embora e aqueles acobertados por políticos, a gente também imaginava que ia ser mandado embora. Alguns competentes ficaram, alguns protegidos políticos ficaram, alguns que nunca quiseram nada com a empresa ficaram, foi um acordo de grupos lá, sei lá.<sup>86</sup>

Percebe-se que em nenhum momento a categoria foi levada em consideração, foram descartados sem critério, muitas vezes, pessoas que não eram preparadas para atuar em qualquer outra função, se viram obrigadas a encarar o mercado de trabalho após anos de dedicação à empresa.

Há estudos do Dieese<sup>87</sup> que estimam que o valor de venda da Escelsa foi subestimado face ao crescimento estimado da Escelsa impulsionado pelo crescimento das tarifas, o que de fato ocorreu nos anos posteriores à privatização.

De acordo com o Sinergia-ES houve apenas a avaliação dos efeitos negativos dos investimentos em distribuição e transmissão sobre a receita, sem levar em conta os efeitos positivos da redução de perdas.<sup>88</sup>

Após a privatização inicia-se uma nova fase no setor elétrico capixaba, em que foram redefinidos os conceitos de gestão da força de trabalho e atitude dos trabalhadores face às alterações da tipologia da instituição, ou seja, de esfera pública para esfera privada.

É sabido que uma organização só se realiza efetivamente com seu capital humano, e quando num momento de privatização o humano perde espaço para o financeiro, prejudica-se a prestação de serviços à população, por se trabalhar com funcionários pouco motivados em seu ambiente de trabalho, uma vez que o futuro é incerto. Conforme Sinergia-ES, após dois meses da venda da empresa foi instituído o Programa de Desligamento Incentivado (PDI), no qual os funcionários receberiam benefícios por se desligarem da empresa, devendo assinar um termo desistindo de qualquer ação que porventura tramitasse na justiça.<sup>89</sup>

---

<sup>86</sup> GOBBI, D. Entrevista concedida a Leonardo Effgen Rizzi. 2008.

<sup>87</sup> DIEESE. **O processo de privatização do setor elétrico brasileiro**: o caso Escelsa, São Paulo, n. 4, abr. 1995.

<sup>88</sup> SINERGIA-ES. **Reflexos dos 10 anos de privatização da Escelsa**: 1995-2005.

<sup>89</sup> Idem.

É evidente que o programa de incentivo não era tão voluntário, havia por parte dos gestores, muito mais um convencimento do trabalhador, do que espontaneidade por parte dos funcionários, e aqueles que não aderiram à demissão incentivada, se viram na possibilidade de serem demitidos, e foi o que aconteceu.

Aí o cara leu, falou alguns nomes, aí chegava em mais ou menos 8, esses são os que vão ficar.

Aí as pessoas mais antigas, pessoas que tinham 50 e poucos anos 60 e não tinham idade para aposentar, aí baixaram no chão e começaram a chorar de desespero. Foi a coisa mais covarde, foi cruel.<sup>90</sup>

A situação chegou a tal ponto que alguns ex-funcionários que muitas vezes não tinham preparo psicológico e capacitação profissional, tiveram suas famílias esfaceladas pelo cruel processo de privatização. Houve casos de pessoas que chegaram à mendicância, como relata Mozzine,

[...] teve outros que saíram de lá e não conseguiram mais trabalhar em lugar nenhum [...]. tem um que foi até demitido um pouco antes da privatização e teve outro que saiu na privatização, hoje ele é mendigo ali no lbes.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> Mozzine, D. M. Entrevista concedida a Leonardo Effgen Rizzi. 2008.

<sup>91</sup> Idem.

## 5 A REESTRUTURAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DA ESCELSA

Para que o novo sistema de gestão da Escelsa fosse implantado novas mudanças ocorrem em função dessa necessidade de resposta a demandas ambientais.

Mintzberg descreve a mudança nas organizações a partir da escolha da configuração no qual a formação de estratégias é considerada como um processo de transformação.

[...] Se uma organização adota estados de ser, então a geração de estratégias torna-se um processo de saltar de um estado para outro. Em outras palavras, a transformação é uma consequência inevitável da configuração. Há um tempo para coerência e um tempo para mudar [...] Embora o processo de geração de estratégia possa se dispor a mudar a direção na qual a organização está indo, as estratégias resultantes estabilizam esta direção.<sup>92</sup>

Mudança organizacional é considerada,

processo de modificação parcial ou total da estrutura, dos processos e da cultura de uma organização, ocasionado por adaptações ambientais e alterações internas como crescimento e ciclo de vida ou disputas de poder, possibilitando a persecução dos objetivos de maneira mais eficaz.<sup>93</sup>

Podendo ser vista como um caráter revolucionário à medida que pode afetar toda à organização, atingindo dimensões como tamanho, missão, princípios de atuação, natureza do trabalho administrativo, valores dominantes, normas e mercados.

Após a privatização ter sido realmente consumada, a empresa articulou-se, elaborando de imediato novas metas, modificando sua estrutura organizacional e seu modelo gerencial, que, segundo seus dirigentes, se apóiam na qualidade e numa administração participativa, uma gestão pela qualidade baseada no modelo japonês.

Neste contexto, a empresa orienta-se a fim de obter ganhos de qualidade e de produtividade; guiando o foco para o cliente e como prestadora de serviço; para

---

<sup>92</sup> MINTZBERG, H. et al. **Safári de Estratégia**. Porto Alegre, Bookman, 2000. p. 222.

<sup>93</sup> KANTER, Rosabeth Moss. The new managerial work. In: GABARRO, John (org). **Managing people and organizations**. Boston: Harvard Business School Publications, 1992.

investir em satisfação e em segurança; criando, assim, desenvolvimento e valores, crenças e cultura com o objetivo de compromisso e profissionalismo no trabalho.

Essa estratégia inicia-se com uma

reorganização de cargos e de funções, de forma que se estabeleceu um *downsizing*, eliminando 56% dos órgãos e adotando um Plano de Desligamento Incentivado, o qual reduziu em 30% o quadro de pessoal, gerando um clima de dor e intenso desconforto, deixando marcas difíceis de serem assumidas.<sup>94</sup>

Essa redução acentuada e, vista como sem critério, nos mostra como medidas passíveis de dar resultados são aplicadas e como os objetivos financeiros são expressos em função da capacidade que os indivíduos têm em gerar lucro para as empresas. Esse tipo de traçado organizacional gera nos indivíduos alta competitividade, aumentando o individualismo no interior das organizações, gerando forte sensação de pressão e medo por não atender às metas definidas para o desempenho de atividades.

É preciso que as organizações atentem para o fato de que funcionários que não trabalham motivados, em geral, não são propensos à mudanças, ou seja, apresentam dificuldade em se adaptar as novas situações impostas pelo ambiente competitivo seja no ambiente interno da empresa ou a nível de mercado nacional e internacional.<sup>95</sup>

Segundo Maximiano, motivação para o trabalho,

é o processo pelo qual o esforço ou ação que leva ao desempenho profissional de uma pessoa é impulsionado por certos motivos. Toda ação orientada para algum tipo de desempenho (assim como, de forma geral, todo comportamento) sempre é motivada. A motivação pode produzir desempenho positivo ou negativo.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> REESTRUTURAÇÃO Produtiva e Transformações no Processo de Gestão: um estudo de caso no setor elétrico. Disponível em: <[www.uvv.br/.../2001-Reestruturação%20produtiva%20e%20transformações%20no%20processo%20de%20gestão.pdf](http://www.uvv.br/.../2001-Reestruturação%20produtiva%20e%20transformações%20no%20processo%20de%20gestão.pdf)>. Acesso em: 16 de junho de 2008.

<sup>95</sup> SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004.

<sup>96</sup> MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 247.

Podemos compreender então, que ações induzidas no ambiente de trabalho como recompensas ou punições, levam os indivíduos a produzirem padrões de comportamento estruturados em função dessas recompensas, demonstrando mesmo que momentaneamente satisfação.

## Segundo Bergamini

Para que as pessoas sejam motivadas e o seu comportamento seja duradouro é necessário entender que a motivação nasce das necessidades intrínsecas e que encontra sua fonte de energia nas emoções, assim sendo, ela pode ser compreendida como algo interno a cada um. Apesar de seu caráter intrínseco, a motivação pode servir-se de fatores existentes no ambiente como meios de satisfazer uma necessidade interna, mas isso não significa que sua compreensão possa ser reduzida à busca desses fatores em si mesmo. E por isso ela não se confina aos limites de tais fatores.<sup>97</sup>

Por outro lado, os indivíduos que também atuam nesse ambiente, precisam de fato se adequar a esse novo perfil profissional, sabendo agregar valor aos conhecimentos técnicos, por meio de experiências, cursos de capacitação, devendo ser flexíveis, com capacidade para incorporar novas habilidades, transformando os conhecimentos adquiridos em eficiência, bem-estar no desempenho de suas atividades diárias.

No decorrer de nossas pesquisas pudemos perceber que o que foi dito acima foi corroborado pelos entrevistados quando afirmaram que:

[as pessoas] não tinham visão nenhuma, muita gente tinha, claro, mas muita gente não tinha visão. Muitos colegas foram mandados embora e ficaram aí pensando. Pra trabalhar aqui fora não tinham uma profissão definida.<sup>98</sup>

Podemos dizer, com base em Antunes que o trabalho perde o sentido para esses indivíduos pois uma

vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo verdadeiramente livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho (...). Uma vida cheia de sentido somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, de modo que, a partir de uma atividade vital cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica

---

<sup>97</sup> BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1988.

<sup>98</sup> Entrevista cedida pelo Sr. D.G.

que subordina o trabalho ao capital hoje vigente e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade (...) na qual liberdade e necessidade se realizem mutuamente.<sup>99</sup>

As novas políticas de gestão implementadas nas organizações modernas, muitas vezes denominadas de gestão compartilhada, gestão participativas, gestão de qualidade, tem na verdade outra função que é desestruturar as ações coletivas dos trabalhadores, de modo que estes não reivindiquem por melhores condições de trabalho e condições salariais, deixando o Sindicato alheio às situações que ocorrem na empresa.

Dentre as formas de desarticular os trabalhadores podemos citar a implantação de remuneração variável – o que acentua ainda mais a competitividade no ambiente interno da organização -, a promoção por mérito e a avaliação por desempenho.

Visando à reorganização estrutural, à prevalência dos objetivos financeiros sob o disfarce dos conceitos das ciências humanas, isto é, da valorização do indivíduo, a Escelsa utiliza-se da terceirização e da tecnologia como forma de enxugamento de cargos e de salários. Provocando assim um sentimento de medo e estabilização da força de trabalho.

---

<sup>99</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

## 6 AS CONSEQUÊNCIAS DA PRIVATIZAÇÃO PARA A SOCIEDADE

### 6.1 AUMENTO DAS TARIFAS

Após o leilão, os novos controladores, para lamento da população capixaba, criticaram as tarifas cobradas pela empresa, Escelsa estatal, alegando serem “escandalosamente as mais baixas e se caracterizarem como as menores do mundo<sup>100</sup>”.

Como consequência, em dezembro de 1995 as contas de energia dos consumidores residenciais ficaram, em média, 35% mais caras. Ainda, entre dezembro de 1996 e maio de 1998, as tarifas residenciais tiveram reajuste de 20,94%, contra uma inflação de 8,42% apurada no mesmo período. O Dieese calcula que entre 1994 e 2004 o reajuste de tarifas de energia elétrica tenha chegado a 222,41%<sup>101</sup>.

---

<sup>100</sup> BOLETIM ENERGIA, ano 9, n. 251, jul. 1995.

<sup>101</sup> SINERGIA-ES. **Reflexos dos 10 anos de privatização da Escelsa: 1995-2005.**

## 6.2 APAGÃO

Surge então um novo fator importante, além do aumento excessivo das tarifas, a queda na qualidade dos serviços prestados à população, ficou evidente, o que foi ocasionado pelo novo quadro de funcionários inexperientes recém-contratados.

Observamos que a Escelsa estatal oferecia melhores serviços aos capixabas. Após a privatização, os piques de energia - e a conseqüente queima de eletrodomésticos - ,blecautes, demora no atendimento, entre outros problemas, tornaram-se freqüentes.<sup>102</sup>

Como havíamos dito anteriormente, com a privatização, não só os funcionários da Escelsa, seriam prejudicados, a população sofreu com os constantes *apagões* ocorridos posteriormente à venda da empresa, fica claro neste caso a ausência de planejamento e de uma política para o setor elétrico o que acarretou racionamento de energia e danos à população.

De acordo com Sinergia-ES

a Escelsa privatizada, mais uma vez mostrou sua deficiência, recebendo diariamente vários pedidos de análise de revisão da meta de consumo. Provocando uma verdadeira confusão. Muitos consumidores foram obrigados a pagar à sobretaxa, ficando sujeitos à corte no fornecimento de energia por conta da morosidade da empresa em analisar os pedidos.<sup>103</sup>

Em abril de 2002, o Sinergia-ES entrou com uma ação na justiça visando embargar os efeitos da Medida Provisória nº 14<sup>104</sup>. A referida medida tinha como objetivo expandir a oferta de energia emergencial, sendo que os custos referentes à despesa com a compra de energia seriam rateados e repassados aos consumidores. A Medida Provisória do “seguro apagão”, como ficou conhecida, era uma verdadeira carta branca para a revisão e o reajuste das tarifas, estabelecendo que o

---

<sup>102</sup> Ibid.

<sup>103</sup> SINERGIA-ES. **Reflexos dos 10 anos de privatização da Escelsa: 1995-2005.**

<sup>104</sup> BRASIL. Medida provisória nº 14, de 21 de dezembro de 2001. Dispõe sobre a expansão da oferta de energia emergencial e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/MPV/Antigas\\_2001/14.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/Antigas_2001/14.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2008. Posteriormente convertida na lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002.



consumidor deveria arcar com todas as despesas e as empresas teriam garantidas as suas expectativas de lucro.

### 6.3 TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS

Não foi apenas a elevação das tarifas de energia que oneraram o capixaba, mas a terceirização do serviço prestado pela Escelsa, que fizeram com que a população do Estado sofresse ainda mais.

O paradigma da terceirização teve origem no modelo produtivo japonês Toyotismo. Sendo definido como:

[...] um sistema de controle de estoques desenvolvido pela empresa homônima, na qual as partes e componentes são produzidos e entregues nas diferentes sessões um pouco antes de ser utilizada. [...] conceitos como acidentes zero, defeito zero, atraso zero, passaram a fazer parte das empresas que adotaram o *just in time*.<sup>105</sup>

Se o fordismo eliminou a ociosidade dos operários, a organização japonesa eliminou as ociosidades próprias do fordismo, baixando os custos de produção. A baixa destes acentuou-se ainda com a eliminação ou enxugamento dos setores de reparos e de manutenção. Outra vantagem foi conseguida com a produção de lotes menores de produtos a custos competitivos, ou seja, com a economia de escopo: a vantagem da diversificação, escapando da padronização rígida imposta pelo método fordista, o que tornava os produtos mais atraentes, assim atendendo à variação de preferências dos consumidores.<sup>106</sup>

O Toyotismo desenvolveu-se, no Japão, como um regime especial de relações da empresa com os trabalhadores e os seus sindicatos. Os trabalhadores permanentes devem ter nível mais elevado de instrução e recebem treinamentos sucessivos dentro da empresa. O investimento feito no treinamento de uma parte dos empregados aumenta o interesse da empresa em retê-los e em conceder-lhes a prerrogativa de vitaliciedade.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 2002.

<sup>106</sup> Ibid.

<sup>107</sup> Ibid.

O sistema just in time visou à redução drástica dos estoques de insumos de reserva, cuja acumulação dentro da fábrica é característica do regime fordista. A Toyota ao contrário dos fabricantes norte-americanos calibrou seus estoques de acordo com o nível da demanda em cada momento dado.<sup>108</sup> Os estoques deveriam acompanhar as oscilações da demanda, crescendo ou diminuindo com ela, ao contrário do que ocorre na organização fordista, na qual os estoques são determinados pela oferta, ou seja, pela quantidade possível de ser produzida. O just in time não é aplicado apenas aos fornecimentos externos, mas também ocorre nas relações dentro da fábrica entre as diversas áreas ou equipes de trabalho. Cada uma delas informa a outra, que se encontram à frente na cadeia de produção, o número de peças que necessitará dentro de certo período de tempo. O aviso se faz por meio de um cartaz ou mostrador (*kanban*). Dessa maneira, a atividade de cada seção ou equipe não é determinada pelas que se encontram atrás na cadeia de montagem (como no fordismo), porém pelas que se encontram à frente. Daí resulta que as seções ou equipes trabalham praticamente sem estoques de peças anteriormente produzidas. O dispositivo *kanban* pode chegar à sofisticação de fazer da fábrica um sistema de minifábricas, relacionadas entre si através de pedidos e fornecimentos.<sup>109</sup>

Os trabalhadores recebem um salário básico, cujo aumento depende da equipe à qual pertençam e da avaliação gerencial do seu desempenho. Uma vez que a remuneração fica na dependência da avaliação individual pela gerência, esta detém grande força de pressão. O aumento do salário base ocorre também pelo tempo de serviço, mesmo que não haja promoções por mérito, completado por bônus, cujo montante variável é determinado pelos lucros da empresa.<sup>110</sup>

Mesmo com o emprego garantido, os trabalhadores não deixam de sofrer pressões no Toyotismo. O trabalho em equipe, de caráter rotativo e polivalente oferece estímulos aos membros da equipe. Mas o funcionamento da equipe dispensa supervisores, uma vez que ela própria exerce o controle sobre o desempenho de todos e cada um dos seus membros. Os indivíduos, que a compõem, se submetem

---

<sup>108</sup> CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro, UFRJ-Revan, 1994.

<sup>109</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** São Paulo, Cortez, 1995.

<sup>110</sup> CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro, UFRJ-Revan, 1994.

à vigilância coletiva, uma vez que falhas individuais se refletem no resultado conjunto. A organização japonesa não só traz a eliminação da despesa com supervisores, como sobrepõe os trabalhadores ao controle mais rigoroso dos próprios companheiros de tarefas: o *management by stress*.<sup>111</sup>

Tal administração é estressante não somente por motivo da tensão provocada pela vigilância coletiva. O estresse procede também e não menos do *kaizen* – norma de aperfeiçoamento ininterrupto, a qual fustiga o empregado com a inquietação da busca incessante. O objetivo de zero-defeitos, visando à qualidade ótima da produção, disciplina os trabalhadores na medida que lhes impõe concentração mental estafante na tarefa a realizar. A tudo isso adiciona-se o *andon*, nada mais que um dispositivo visual que orienta os trabalhadores de cada seção a respeito do ritmo de trabalho e permite à gerência acelerá-lo quando conveniente.<sup>112</sup> Por tudo isso, a organização japonesa, ao tempo em que submete os operários a níveis mais altos de qualificação, submete-os, também, a uma intensidade de trabalho maior do que a da esteira de montagem fordista.

Na esteira dessa reestruturação produtiva, a terceirização instalou-se na Escelsa como demonstrado na drástica redução de pessoal ocorrida a partir do primeiro ano de privatização. Enquanto na década de 1980 a Escelsa chegou a contar, em 1989, com 3055 empregados, o que correspondia a 165 clientes por empregado, esse número só se fez reduzir a partir de 1995 quando foram cortados 800 postos de trabalho em relação ao anterior. Significando, em 1995, 1827 empregados ou um empregado para cada 374 clientes.

O quadro de redução de empregados alcançou em 2005 seu ápice, quando a Escelsa possuía 1216 empregados, um corte de 60% em relação à quantidade de 1989. O gráfico abaixo retrata uma idéia do avanço das demissões e da terceirização na Escelsa após a privatização.

---

<sup>111</sup> CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro, UFRJ-Revan, 1994.

<sup>112</sup> GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 2002.

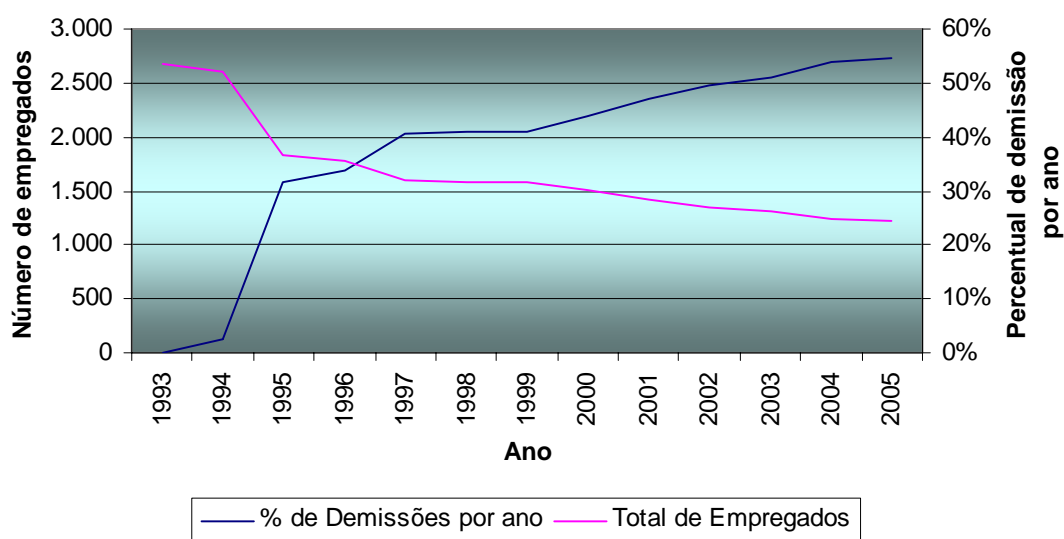


Gráfico 1: Relação de Funcionários e Percentual de Demissão por ano  
 Fonte: SINERGIA-ES. **Reflexos dos 10 anos de privatização da Escelsa: 1995-2005**

Confira no Gráfico 1 e na tabela 1 a evolução das demissões e do número de clientes por empregado:

TABELA 1 – EVOLUÇÃO DAS DEMISSÕES X NÚMERO DE CLIENTES

Ano	EMPREGADOS	EMPREGADOS POR CLIENTES
1993	2.674	230
1994	2.602	250
1995	1.827	374
1996	1.770	408
1997	1.592	472
1998	1.574	502
1999	1.578	524
2000	1.505	575
2001	1.411	654
2002	1.353	705
2003	1.305	742
2004	1.231	799
2005	1.216	808

Fonte: Sinergia-ES

Desta forma, observa-se que foram desencadeadas demissões de empregados dos quadros próprios das empresas e estes foram imediatamente substituídos por

terceirizados. Ou seja, os contratos de obras e manutenção eram repassados para empreiteiras.

As terceirizadas, por sua vez, contratavam trabalhadores menos preparados para ocupar as vagas dos demitidos, alguns sem carteira assinada, exigindo jornadas excessivas, pagando baixos salários e com menos benefícios. A terceirização dos serviços desobrigava a empresa contratante da mão de obra a uma série de direitos que complementavam o salário, principalmente em relação aos trabalhadores que eram da Escelsa, onde a diferença dos salários era gritante. Isso, fora às péssimas condições de trabalho, que muitas vezes foram denunciadas pelo movimento sindical.

Bem sabemos que um dos principais fatores que levaram à queda na prestação de serviços à população e a péssimas condições de trabalho foram às demissões dos empregados, o fechamento de postos de atendimento direto, principalmente do interior do Estado, e a terceirização.

As políticas governamentais de privatização trazem a marca da terceirização como carro chefe na prestação de serviços em um campo considerado de vital importância na economia do país.

## 6.4 SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS

A série de transformações por que passou o setor elétrico nos últimos anos tem trazido graves conseqüências aos seus trabalhadores. As políticas governamentais de privatização vieram acompanhadas de aposentadorias e demissões, que hoje trazem a marca da terceirização como carro chefe na prestação de serviços em um campo considerado de vital importância na economia do país.

Com a terceirização de serviços, os problemas e acidentes com os trabalhadores foram ampliados. Os acidentes no setor, muitas vezes graves e ou fatais, são a representação triste e dramática do exercício profissional em condições inadequadas.

Preocupado com o aumento no número de acidentes na Escelsa após a privatização, o Sinergia-ES, através do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST), elaborou o estudo “Perfil dos Eletricistas do Setor Energético da Região Metropolitana de Vitória-ES – Um Estudo de Base Ergonômica”, coordenado pela médica do Trabalho Denise Rozindo Bourguignon<sup>113</sup>.

Segundo a pesquisa, casos de acidentes ligados à manutenção de rede, máquinas e equipamentos são comuns entre estes trabalhadores. O exercício das atividades através de prestadores de serviços, com força de trabalho nem sempre capacitada e ou com experiência insuficiente, tem se tornado algo de convivência “natural”.

Soma-se a isso as falhas de instalação elétrica, energização indevida, não desligamento de circuito e fadiga por sobrecarga de serviço que, segundo dados do Grupo de Intercâmbio e Difusão de Informação Sobre Engenharia e Segurança do Trabalho (Gridis), têm interferência direta sobre a segurança dos trabalhadores em energia.

---

<sup>113</sup> Mestre em Saúde Coletiva/Coordenadora do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CRST/ES 21h30.

Enquanto nas terceiras aumentaram os acidentes físicos, na Escelsa houve uma evolução das doenças mentais do trabalho como a depressão, angústia, estresse e até síndrome do pânico.



## 6.5 PREJUÍZOS NOS SALÁRIOS

Observou-se que houve uma perda de muitos postos de trabalho durante o processo de privatização e, ainda, que os cargos mais bem remunerados foram reduzidos. Este fenômeno pode ser explicado dentro da teoria econômica como o resultado da força motriz do próprio capitalismo que seria a busca crescente e continuada do lucro através de elevações nos níveis de produtividade assim como na melhora dos índices técnico-financeiros, esse processo se iniciando justamente por uma reestruturação no quadro de funcionários.

Segundo cálculos feitos pelo Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Sócio-Econômicos (DIEESE), de 1 de novembro de 1995 a 30 de junho de 2005, os salários dos empregados da Escelsa sofreram uma perda astronômica.

O estudo do DIEESE tomou como marco inicial para o acompanhamento dos salários o poder de compra que vigorava em 1 de novembro de 1995, comparando se a evolução dos salários com a evolução do ICV-DIEESE.

Os dados mostram que no período de 1 de novembro de 1995 a 30 de junho de 2005 o ICV-DIEESE apresentou uma variação de 116,58%. Os salários, no mesmo período, foram reajustados em somente 54,17%. Assim, em 01 de junho de 2005, os salários mantêm apenas 71,15% do poder aquisitivo de 1 de novembro de 1995, calculado sobre o ICV-DIEESE. Não podemos esquecer que os salários já acumulavam antes desse período uma significativa perda.

Para que os salários em 02 de junho de 2005 retornem ao mesmo poder de compra de 1 de novembro de 1995, o reajuste necessário sobre os salários de junho de 2005 deveria ser de 40,60% pelo ICV-Dieese.

Enquanto isso, as tarifas de energia elétrica tiveram um reajuste astronômico de 222,41% no período de 1994 a 2004.

## 7 OS FATORES QUE AFETAM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A mudança nas organizações acarreta transformações nos indivíduos, mudanças estas no aspecto comportamental, e também na qualidade do meio ambiente do trabalho, que influem de modo substancial no comportamento organizacional destes e dos grupos que atuam nas organizações.

O processo de privatização acarretou mudanças em toda a organização. Devido às alterações nos fatores motivacionais de dimensões econômicas, políticas, psicológicas e sociológicas, descritos no modelo de Westley, é que provocaram conseqüências na vida dos trabalhadores e conseqüentemente, na Qualidade de Vida no Trabalho – QVT<sup>114</sup>.

Assim, a motivação e a satisfação das pessoas no ambiente de trabalho interferem efetivamente no comportamento dos indivíduos nas organizações, e conseqüentemente na qualidade de suas atividades. A motivação está ao sentir-se motivado para fazer ou não algo, enquanto que a satisfação e a insatisfação manifestam-se pelo sentimento de contentamento ou descontentamento com algo.

Os indivíduos dentro das organizações se encontram motivados, ou não, dependendo do nível de atendimento de suas necessidades, como por exemplo, exercício de atividades compatíveis com suas habilidades, responsabilidade do cargo, etc., assim como, da satisfação ou insatisfação com relação as condições de trabalho proporcionadas aos mesmos.

Dentre os diversos modelos, o modelo de Westley<sup>115</sup>, foi identificado para analisar o grau da Qualidade de Vida no Trabalho, por associar a quatro indicadores fundamentais:

---

<sup>114</sup> WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

<sup>115</sup> Ibid.

- **Indicador econômico:** diz respeito à equidade salarial e equidade no tratamento recebido;
- **Indicador político:** representado pelo conceito de segurança no emprego, o direito de trabalhar e não ser dispensado sem justificativa;
- **Indicador Psicológico:** representado pelo conceito de auto-realização;
- **Indicador Sociológico:** significa o conceito de participação ativa em decisões diretamente relacionadas com o processo de trabalho, com a forma de executar as tarefas, com a distribuição de responsabilidade dentro da equipe.

Para Westley, ainda, somente através da solução dos quatro indicadores que proporcionará a melhoria das condições de vida no trabalho. Os problemas políticos têm como consequência a insegurança; os econômicos produzem a injustiça; os psicológicos geram alienação e os problemas sociológicos, a anomia<sup>116</sup>.

O autor considera que os as maiores dificuldades encontradas pelos trabalhadores dizem respeito à obtenção de segurança e equidade. A insegurança e a injustiça são reflexos da concentração do poder e da riqueza nas mãos dos proprietários e diretores das organizações, resultando na coerção e na exploração dos trabalhadores, dando origem aos movimentos socialistas que surgem em resposta a essa concentração de poder e coerção.

O objetivo dos movimentos socialistas era aumentar seu poder de atuação sobre as organizações, possibilitando assim uma distribuição eqüitativa dos lucros das empresas.

Com base em Westley, ao final da Segunda Guerra Mundial, os países industrializados possuíam considerável proteção da lei e associações trabalhistas

---

<sup>116</sup> Falta de envolvimento moral com o trabalho (Westley, 1979).

que tinham o objetivo de defender os diversos setores da sociedade conforme podemos ver na Tabela 2.

TABELA 2 - RAÍZES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Tipos de reivindicações feitas no trabalho	Problema no trabalho	Ação para solucionar os problemas	Indicadores	Soluções propostas
Econômicas (1850-1950)	Injustiça	Associação de trabalhadores	Insatisfação Greves Sabotagens	Cooperativas Divisão de lucros Acordos de produtividade
Políticas (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação Greves Sabotagens	Trabalho auto supervisionado Participação nas decisões Conselhos de trabalhadores
II Guerra mundial				
Psicológicas (1950 - ...)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse Absentéismo Turnover	Enriquecimento do cargo
Sociológicas (1950 - ...)	Anomia	Grupos auto-desenvolvidos	Ausência de significação Absentéismo Turnover	Grupos de trabalho desenhados de forma sociotécnica

Fonte: (Westley, 1979, p.122).

A medida que as empresas aumentavam de tamanho e na complexidade, num momento em que lutavam com uma demanda crescente e um ambiente em turbulência, fez com que fosse aguçada a levou a racionalização na organização do trabalho, tendo-se como resultado segundo Westley “[...] o enfraquecimento do conhecimento sobre as relações de causa e efeito e, assim, a perda de significado do trabalho [...]”<sup>117</sup>, que gerou a alienação.

Apesar de terem sido feitos esforços no sentido de reduzir a imprevisibilidade nas organizações aumentando o controle sobre os trabalhadores através da mecanização, programação e supervisão. O aumento da rigidez organizacional e da racionalização produziu a anomia. Como forma de identificar a alienação e a anomia temos o desinteresse pelo trabalho, a perda do significado do mesmo e o excesso de faltas.

<sup>117</sup> WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 117, 1979.

O crescente esforço para humanizar o ambiente de trabalho, visando resolver ou minimizar a alienação e a anomia, geraram propostas que visavam à valorização do trabalho individual e o uso de métodos sócios-técnicos para reestruturação de grupos de trabalho. Adaptamos o modelo de Westley que foi utilizado para a realização da pesquisa, apresentado abaixo, na tabela 3:

TABELA 3: DIMENSÕES, FATORES DE CONDIÇÕES DE TRABALHO, PROBLEMAS E SOLUÇÕES

<b>Dimensão</b>	<b>Fator</b>	<b>Problema</b>	<b>Solução</b>
<b>Econômica</b>	Salário Remuneração justa Assistência médica Auxílio alimentação Seguro de vida Previdência privada Condições físicas do ambiente de trabalho Condições de máquinas e equipamentos Ritmo de trabalho Carga horária	Injustiça	Cooperativas Divisão de lucros Acordos de produtividade
<b>Política</b>	Segurança no emprego Atuação da representação Informação extrínseca sobre desempenho Liberdade de expressão Valorização do cargo Relacionamento com a chefia	Insegurança	Trabalho auto supervisionado Participação nas decisões Conselhos de trabalhadores
<b>Psicológica</b>	Informação intrínseca sobre desempenho Realização pessoal Desenvolvimento pessoal Desenvolvimento profissional Criatividade Variedade de tarefas Identidade com a tarefa	Alienação	Enriquecimento do cargo
<b>Sociológica</b>	Participação Autonomia Relacionamento interpessoal Responsabilidade Valor pessoal reconhecido.	Anomia	Grupos de trabalho desenhados de forma sociotécnica

## 8 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS FUNCIONÁRIOS

### 8.1 O MÉTODO DE PESQUISA

O método de pesquisa adotado em nossa pesquisa foi à coleta das informações através de um questionário entregue pessoalmente aos trabalhadores de diversas áreas da empresa Escelsa.

Consideramos a pesquisa quantitativa e qualitativa, uma vez que o assunto investigado favorece essa abordagem e proporciona a conversão entre os dois métodos.

A pesquisa quantitativa é apropriada para medir tanto opiniões, atitudes e preferências como comportamentos, ou seja, permite analisarmos as percepções dos entrevistados.

Segundo Morgan,

Organizações são sistemas políticos, de forma que não podemos nos prender apenas aos padrões e resultados de testes estatísticos para compreenderem-se as organizações, as informações coletadas devem passar por tratamentos qualitativos e quantitativos.<sup>118</sup>

Para se termos um melhor entendimento dos dados coletados, devemos fazer uso também da análise qualitativa, pois os percentuais podem nos revelar os sintomas, mas não as causas do problema. E é neste momento que podemos medir variáveis econômicas, políticas, psicológicas e sociológicas e identificarmos pontos de melhoria.

Procuramos elaborar um questionário auto-aplicável, basicamente com perguntas de múltipla escolha, a fim de cobrir de forma sucinta os temas propostos, sendo dividido em duas partes. A primeira parte é composta de 8 questões sobre informações pessoais dos trabalhadores da empresa. E a segunda parte contém 23 perguntas

---

<sup>118</sup> MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

sobre as considerações pessoais dos mesmos, antes e após o processo de privatização, conforme anexo 1.

Todavia, um questionário é um conjunto de questões apresentadas a um possível respondedor, com o objetivo de gerar dados necessários para se alcançar os objetivos do projeto. Entre os métodos de se coletar dados nas empresas, um merece atenção especial: aquilo em que as informações são colhidas nas organizações através de questionários. Sem dúvida, é um método atrativo, que conduz a resultados confiáveis, além de ser um procedimento que tornam o seu custo reduzido.

Este método, além de ser mais vantajoso por proporcionar rapidez e economia, permite que o pesquisado apresente respostas mais acuradas, entretanto, apresenta também certas limitações, pois deve ser utilizado somente quando as questões são simples e diretas com instruções claras, e definidas. E torna-se até mesmo inapropriado quando se deseja obter respostas espontâneas, não dando oportunidade de suplementar as respostas do pesquisado através da observação de dados.<sup>119</sup>

Sabendo-se da dificuldade adicional de obtenção de resultados, devido a alguns fatores conhecidos, tais como: desinteresse em responder questionários muito detalhados (longos); receio por parte dos funcionários em ceder certas informações, etc. Por estas razões procurou-se tornar o processo de pesquisa o mais elucidativo e claro possível.

Com esse propósito, preocupou-se desenvolver um questionário com durabilidade aproximadamente de 20 minutos para seu total preenchimento. Em sua grande totalidade, consiste-se de questões com respostas fechadas, nas quais os membros da amostra devem marcar com "X" a resposta que representa de maneira mais precisa as suas percepções subjetivas com relação à pergunta sendo realizada.

---

<sup>119</sup> GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Foram entregues 100 questionários, destes, nossa amostra totaliza em 23 questionários respondidos pelos empregados, sendo esta composta majoritariamente por homens (78%), no qual definimos o objetivo geral dessa pesquisa que foi compreender as conseqüências da privatização da Escelsa.

Desta forma, o estudo foi baseado em dados quantitativos, em que cada participante preencheu o seu questionário independentemente dos outros. Estes por sua vez, não tinham necessidade de identificar-se ao responder o questionário.

As seções deste questionário têm como objetivo coletar informações de antes e após a privatização da Escelsa sobre: o ambiente de trabalho; o nível de satisfação dos empregados com os benefícios e salários recebidos pela empresa; segurança no ambiente físico de trabalho; a carga horária exigida para execução dos trabalhos, disposição de espírito de equipe entre os funcionários, entre outros aspectos.



## 8.2 ANÁLISE DO RESULTADO DA PESQUISA

A pesquisa visa analisar as condições de trabalho dos trabalhadores da Escelsa, verificando o condicionamento desta, para que as pessoas alcancem os objetivos organizacionais.

Neste contexto, foi adotado aqui um posicionamento crítico buscando entender o processo pelo qual os trabalhadores passaram durante a privatização, uma vez que, as mudanças ocorridas neste período encontram-se fortemente na lembrança dos entrevistados, pelo simples fato de que a maioria trabalha na empresa há muitos anos, tendo assim, participado ativamente no processo de privatização.

Todavia, este se trata de um estudo com corte transversal, pois foram verificados os fatores que influenciam nas condições de trabalho dos funcionários em dois momentos antes e após a privatização. Analisando apenas o percentual de retorno dos questionários pudemos constatar que:

Referentes às informações Pessoais:

- Os entrevistados identificaram sua posição sobre a privatização de empresas estatais da seguinte forma:
- 9% dos entrevistados são totalmente a favor da venda de empresas estatais;
- 48% dos entrevistados são totalmente contra a venda de empresas estatais;
- 17% dos entrevistados acham que somente algumas estatais devem ser vendidas;
- 26% dos entrevistados são totalmente a favor da reestatização das empresas públicas privatizadas;

- 13% dos entrevistados são totalmente contra a reestatização das empresas públicas privatizadas;
- 35% dos entrevistados acham que algumas empresas privatizadas devem ser reestatizadas;
- 4% dos entrevistados acham que a privatização traz vantagens ao País/Estado;
- 8% dos entrevistados acham que a privatização é prejudicial ao País/Estado.
- Verificamos que o quadro de funcionários da empresa Escelsa possui em sua maioria trabalhadores homens;
- 78% dos entrevistados são casados;
- A faixa etária em anos dos funcionários apresentada é de 4% até 25, 4% entre 32 e 38, 48% entre 39 e 45, 30% entre 46 e 51, 9 % entre 26 e 31 e 5% acima de 52.
- O grau de escolaridade apresentado foi: 52% possuem apenas o 2º Grau, 26% estão Cursando ou possuem o curso Superior Incompleto e apenas 22% têm o Curso Superior Completo;
- Verificou-se também que nenhum dos entrevistados ocupa hoje na empresa algum cargo de chefia;
- Observou-se que 48% dos entrevistados da força de trabalho, trabalham na Escelsa entre 16 e 20 anos, 30% trabalham entre 21 e 25 anos, 9% trabalham a mais de 25 anos, 4% trabalham entre 11 e 15 anos e 4% trabalham entre 6 e 10 anos;

Referente às informações pessoais:

- 48% consideravam seu salário *bom* em relação ao mercado de trabalho antes da privatização e 43% consideram hoje *regular* após a privatização; Sendo que 43% acreditam *totalmente* que esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 69% consideravam seu salário *bom* e *muito bom* em relação a sua efetiva contribuição para a empresa antes da privatização e 48% consideram hoje seu salário *ruim*. Sendo que 39% acreditam *muito* que esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 48% consideraram que a assistência médica oferecida antes da privatização era *boa*, e 39% consideram hoje a mesma *ruim*. Sendo que 35% acreditam *muito* que esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 56% consideraram *bom* e *muito bom* o valor do auxílio alimentação recebido pela empresa Escelsa antes da privatização e 56% consideram hoje o mesmo *regular* e *ruim*. Sendo que 39% acreditam *muito* que esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 70% consideraram *bom* e *muito bom* o seguro de vida oferecido pela empresa Escelsa antes da privatização e 57% consideram hoje o mesmo *regular*. Sendo que 39% acreditam *muito* que esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 65% consideraram *bom* e *muito bom* o plano de previdência privada ou complementação a aposentadoria oficial oferecido pela empresa Escelsa antes da privatização e 52% consideram hoje o mesmo *regular*. Sendo que 39% acreditam *muito* que esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;

- 48% consideraram *bom* às condições físicas do ambiente de trabalho (iluminação, temperatura, poluição sonora, espaço físico, etc) da empresa Escelsa antes da privatização e 39% continuam considerando o mesmo *bom*. Sendo que 48% acreditam que esse fator é *regularmente* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 70% consideraram *bom* e *muito bom* o maquinário e equipamentos utilizados para a execução dos trabalhos da empresa Escelsa antes da privatização e 39% consideram hoje o mesmo *regular*. Sendo que 35% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 74% consideraram *bom* e *muito bom* o ritmo de trabalho exigido para o cumprimento das tarefas da empresa Escelsa antes da privatização e 65% consideram hoje o mesmo *regular*. Sendo que 35% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 70% consideraram *bom* e *muito bom* a carga horária em relação ao volume de serviço a ser executado na empresa antes da privatização e 52% consideram hoje o mesmo *ruim* e *regular*. Sendo que 52% acreditam que esse fator é *regularmente* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 78% consideraram *bom* e *muito bom* o nível de segurança quanto a seu futuro na empresa antes da privatização e 57% consideram hoje o mesmo *ruim* e *regular*. Sendo que 65% acreditam que esse fator é *muito* e *totalmente* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 65% consideraram *bom* e *muito bom* a atuação dos representantes (Associação de gerentes ou Sindicato) na empresa antes da privatização e 56% consideram hoje o mesmo *bom* e *muito bom*. Sendo que 48% acreditam que esse fator é *muito* ou *totalmente* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;

- 69% consideraram *bom* e  *muito bom* a liberdade de expressão na empresa antes da privatização e 43% consideram hoje o mesmo *regular*, 35% *ruim* e 13% *muito ruim*. Sendo que 35% acreditam que esse fator é *regularmente* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 65% consideraram *bom* e  *muito bom* o tratamento recebido da chefia na empresa antes da privatização e 91% consideram hoje o mesmo *ruim*. Sendo que 56% acreditam que esse fator é *muito* ou *totalmente* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 48% consideraram *boa* a realização pessoal na execução dos trabalhos na empresa antes da privatização e 48% consideram hoje o mesmo *regular*. Sendo que 56% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 43% consideraram *bom* o desafio e estímulo no trabalho na empresa antes da privatização e 61% consideram hoje o mesmo *regular*. Sendo que 35% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 52% consideraram *boa* e  *muito boa* às possibilidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento pessoal antes da privatização e 70% consideram hoje o mesmo *ruim*. Sendo que 65% acreditam que esse fator é *muito* ou *totalmente* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 43% consideraram *regular* às possibilidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento profissional antes da privatização e 83% continuam considerando o mesmo *regular*. Sendo que 43% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 52% consideraram *boa* às possibilidades de utilizar a criatividade na busca de novas idéias/soluções pela empresa antes da privatização e 83% consideram

hoje o mesmo *regular*. Sendo que 48% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;

- 61% consideraram *boa* às oportunidades oferecidas pela empresa para participarem com críticas/sugestões antes da privatização e 91% consideram hoje o mesmo *ruim*. Sendo que 57% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 52% consideraram *boa* a autonomia para tomada de decisões relativas ao trabalho pela empresa antes da privatização e 74% consideram hoje o mesmo *ruim*. Sendo que 43% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 74% consideraram *muito bom* o relacionamento entre funcionários para a execução de tarefas dentro da empresa antes da privatização e 74% consideram hoje o mesmo *ruim*. Sendo que 43% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;
- 65% consideraram *bom* o nível de responsabilidade exigida na empresa para execução de tarefas dentro da empresa antes da privatização e 74% consideram hoje o mesmo *regular*. Sendo que 30% acreditam que esse fator é *muito* importante para a melhoria da qualidade do trabalho da empresa;

Através destes resultados constatamos que o nível de satisfação dos empregados que continuaram na empresa Escelsa após a privatização mudou radicalmente, com a quase totalidade insatisfeitos com a nova realidade.

Aplicando o modelo alternativo, apresentado na tabela 3 do capítulo 7, temos as percepções dos entrevistados após o processo de privatização e suas possíveis soluções.

TABELA 4 - PROBLEMAS PERCEBIDOS NA ESCLSA DE ACORDO COM A PERCEPÇÃO DOS ENTREVISTADOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

<b>Tipo de reivindicação</b>	<b>Fatores</b>	<b>Tipo de problemas</b>	<b>Soluções</b>
Econômica	Salário Assistência médica Auxílio Alimentação Ritmo de trabalho Carga horária	Injustiça	Acordo de produtividade Cooperativa
Política	Liberdade de expressão	Insegurança	Participação nas decisões. Conselho de trabalhadores.
Sociológica	Relacionamento Interpessoal Valor pessoal reconhecido	Anomia	Grupos de Trabalhos desenhados de forma sociotécnica.

Nota: Na dimensão psicológica não houve percepção de fatores significativos com reflexos para pior.

### 8.3 MUDANÇAS NO EMPREGO APÓS A PRIVATIZAÇÃO

#### 8.3.1 Os níveis salariais e estrutura de remuneração

Verifica-se com os dados avaliados que antes da privatização a remuneração recebida pelos funcionários era bem mais satisfatória. Deixando transparente que a distribuição dos trabalhadores segundo os níveis de rendimentos no segmento formal do setor elétrico diferencia-se bastante da encontrada nos demais setores, uma vez que apresenta uma forte assimetria negativa.

Essa estrutura salarial, provavelmente, espelhava uma organização sindical bastante forte decorrente do poder de barganha que detinha face aos governos estaduais. Como resultado das sucessivas campanhas salariais, nota-se claramente um deslocamento de trabalhadores das faixas salariais mais baixas para as faixas de remuneração mais elevadas. Esse movimento é marcante até 1995 como pode ser constatado na tabela 5.

TABELA 5 - VARIAÇÃO PERCENTUAL NO NÍVEL SALARIAL DOS TRABALHADORES EM SALÁRIOS MÍNIMOS

Anos	Até 0,5	0,5- 1,00	1,00- 2,00	2,00- 3,00	3,00- 4,00	4,00- 5,00	5,00- 7,00	7,00- 10,00	10,00- 15,00	15,00- 20,00	Mais de 20
1986	0,49	0,69	1,39	3,63	7,30	8,78	18,14	21,63	18,74	7,91	10,05
1987	0,02	0,63	0,98	1,61	3,04	5,18	13,64	21,81	23,81	11,09	17,35
1988	0,06	0,65	1,30	2,34	4,13	6,34	14,27	22,62	22,03	9,95	15,71
1989	0,06	0,50	1,22	1,85	4,25	5,63	13,38	22,14	23,06	10,63	16,53
1990	0,04	0,41	1,00	0,87	1,64	3,76	10,22	18,81	26,52	14,17	21,57
1991	0,05	0,54	1,36	1,26	1,99	3,08	9,59	18,13	25,56	14,34	22,37
1992	0,08	0,44	1,07	0,62	1,23	1,91	6,77	16,29	26,84	15,74	23,58
1993	0,11	0,40	0,98	0,77	1,33	2,37	8,35	17,19	26,03	16,07	23,35
1994	0,11	0,27	0,93	1,33	1,75	2,90	6,60	14,08	22,32	15,53	24,57
1995	0,02	0,26	1,03	1,15	1,56	2,30	7,33	15,52	24,86	16,27	28,48
1996	0,05	0,22	0,89	1,16	1,89	2,41	8,68	15,75	26,02	16,20	26,13
1997	0,02	0,23	1,23	1,51	2,00	2,48	6,91	14,69	23,67	16,14	29,42
1998	0,10	0,33	1,15	1,46	2,14	2,67	7,80	15,99	24,65	15,51	27,13
1999	0,05	0,23	1,46	1,77	2,79	2,93	9,20	17,94	26,73	14,59	21,93
2000	0,06	0,24	1,27	1,91	3,18	3,36	10,01	18,77	27,26	13,69	19,94

Fonte: MET-RAIS (Ministério do Trabalho e Emprego - Relação Anual de Informações Sociais



Verifica-se, então, um movimento inverso. Diminui drasticamente o número de trabalhadores que percebem acima de 15 salários mínimos. De forma oposta acontece um permanente aumento dos que recebem menores salários. Assim, temos que o salário médio dos eletricitários que em 1986 girava em torno de 10 salários mínimos elevou-se para *apenas* 13 salários mínimos em 2000, um aumento de 30 em um período que a inflação chegou a absurdos 6754%.<sup>120</sup>

Vislumbramos o agravamento da situação dos trabalhadores após a privatização, demonstrada por uma forte retração do emprego, bem como dos níveis salariais.

---

<sup>120</sup> INDÍCES financeiros brasileiros. Disponível em: < <http://www.portalbrasil.net/indices.htm>>. Acesso em: 14 fev. 2008.

### **8.3.2 Relação empresa / segurança / empregado**

De acordo com o resultado avaliado nas respostas dos questionários, segurança e saúde, é uma questão que além de muito preocupar os trabalhadores da empresa Escelsa, apresentou uma piora significativa.

Visando aumentar o seu percentual de lucro, as empresas exigem esforços sobre-humanos de seus empregados, fechando os olhos para as conseqüências e os riscos das atividades. E pior, quando algum acidente acontece, estas procuram fazer de tudo para ludibriar o trabalhador, não fornecendo até mesmo o devido apoio.

Por outro lado, o trabalhador, que tem remuneração baixa e medo de perder o emprego, se submete a horas extras, se sobrecarregando de trabalho e muitas vezes se arriscando utilizando equipamentos inadequados.

Além dos acidentes que deixaram seqüelas graves em trabalhadores, outros provocaram mortes. Dentre as causas investigadas de todos acidentes acontecidos nos últimos anos, destacam-se, excesso de trabalho, falta de manutenção nos veículos, não qualificação profissional, precarização dos equipamentos de segurança e falta de uma política de segurança e saúde funcional por parte da Escelsa.

Diante deste fato, é extremamente necessário que a empresa assuma uma nova posição, de comprometimento com a força de trabalho, dispondo de planejamento quanto à implementação das atividades de trabalho, oferecendo informações sobre os riscos envolvidos, os cuidados a serem tomados, pois, é primordial para que se tenha segurança no trabalho e conseqüentemente ótimos resultados, que o empregado tenha conhecimento total das tarefas a serem executadas.

Assim, para que a empresa maximize seu resultado, em massa, esta deve começar por respeitar seus empregados, manter jornadas de trabalho adequadas, oferecer salários justos com plano de carreira e recompensa, qualificar sua força de trabalho, propiciar condições físicas e equipamentos e veículos de trabalhos adequadas que minimizem os riscos e aumentem a segurança.

## 9 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Podemos compreender que a Qualidade de Vida no Trabalho são as ações implantadas pelas organizações com o objetivo de inovar nos aspectos tecnológicos e gerenciais, sobretudo que influa no ambiente de trabalho. O termo ainda representa a associação ao fator humano, aonde indivíduos são vistos como peças fundamentais para o desenvolvimento da organização.

De acordo com França<sup>121</sup>

qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Ainda no que concerne ao conceito de Qualidade de Vida – neste caso no ambiente pessoal -, o termo ainda reflete a necessidade de que indivíduos que tem boa qualidade de vida fora do ambiente de trabalho, apresentam-se em melhores condições para desempenhar suas funções de modo qualitativo, ora é evidente que se por um lado as organizações não proporcionarem aos indivíduos bons salários, reconhecimento, e funções que criem no corpo funcional da organização a sensação de bem-estar e responsabilidade com suas atividades, acreditamos que a qualidade de vida desses indivíduos é afetada.

Durante nossas leituras para a realização deste trabalho, pudemos observar que alguns fatores do ambiente de trabalho afetam o bom desempenho das atividades dos profissionais, a saber:

- ingerência por parte dos líderes da organização, não definindo os papéis e meta de cada funcionário;

---

<sup>121</sup> FRANÇA, A C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997.

- falta de delineamento dos objetivos da organização, dos processos, gerando retrabalho e improdutividade;
- dificuldade na comunicação interna levando a ruídos;
- alto individualismo no corpo funcional - muitas vezes causado pela própria atividade de liderança pautada na coerção -, dificultando a realização de tarefas com eficiência e eficácia;
- aspectos físicos ambientais como: má iluminação; ruídos; falta de espaço, entre outros.

Para que esses problemas sejam resolvidos é preciso que as gerências das organizações pautem-se na gestão participativa, favorecendo o trabalho em equipe, no qual o clima agradável no ambiente de trabalho deve prevalecer. É preciso também que seja dado ao corpo funcional da organização liberdade de expressão, para que estes possam expor seus anseios por melhoras, sem medo de punições ou recriminações.

As empresas não podem ver seus funcionários somente como mão-de-obra executante, devem ser valorizados o capital intelectual, oferecendo aos indivíduos possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional e, por sua vez a aplicação dessas novas habilidades adquiridas ao longo da experiência profissional, garantindo com isso satisfação e comprometimento por parte dos funcionários.

A motivação do funcionário é condição *sine qua non* para o crescimento da empresa, é preciso envolvê-los no processo de tomada de decisão, trabalho em equipe, isso faz com que os indivíduos produzam mais e com maior qualidade, estando mais propício para a apreensão de novas habilidades.

Em nome da necessidade cada vez maior de lucro, as organizações cortam empregos, benefícios, estabilidade, que durante anos foram buscados pelos trabalhadores e respectivos sindicatos. E em seu lugar, impõem uma lógica cruel de longas jornadas de trabalho, freqüentemente sem remuneração extra, remunerações

variáveis, aumenta-se a sub-contratação, favorecendo o individualismo entre equipes nas organizações, tudo sob os auspícios do termo Qualidade Total.

Nesse período verificamos uma ofensiva do capital e do Estado contra a classe trabalhadora e quanto mais se avança na competição intercapitalista, maior é a desmontagem e desestruturação daqueles excluídos. Temos assim, como conseqüências dessa fase de reestruturação produtiva do capital o desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada.

Antunes<sup>122</sup> usará o termo “proletariado industrial” para indicar aqueles que criam diretamente mais-valia e participam diretamente do processo de valorização do capital e utilizará o termo classe trabalhadora ou classe-que-vive-do-trabalho como o conjunto dos assalariados que vendem sua força de trabalho (incluindo os desempregados e os trabalhadores precarizados). Excluirá desse grupo os gestores do capital, seus altos funcionários, pequenos burgueses, empresários, etc.

Neste contexto de diminuição, devido às novas técnicas, do proletariado fordista/taylorista, e de um aumento do trabalho precarizado e de um novo proletariado fabril e de serviços unindo-se a uma desestruturação do welfare state e um crescimento do desemprego estrutural constata-se um aumento do trabalho feminino. Na divisão sexual do trabalho as atividades de capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino já as de trabalho intensivo e de menor qualificação são destinadas às mulheres, imigrantes ou negros.<sup>123</sup>

A precarização dos ambientes de trabalho principalmente pós-privatização reflete-se no sucateamento da empresa, quanto as viaturas, materiais de reposição e também das instalações.<sup>124</sup> De acordo com o Sinergia-ES, ainda, houve um aumento no número de acidentes ocorridos após a privatização, principalmente nas empresas terceirizadas. Pode-se atribuir esse aumento de acidentes a questão da maximização de lucros das empresas. Já em funcionários da própria Escelsa, houve

---

<sup>122</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

<sup>123</sup> Idem.

<sup>124</sup> SINERGIA-ES. **Reflexos dos 10 anos de privatização da Escelsa**: 1995-2005.

um aumento das doenças psicológicas, como síndrome do pânico, depressão, *stress*, dentre outras.

Sob a ótica do trabalhador, o fato de ter acesso a uma política que esteja voltada para a Qualidade de Vida dentro de organizações, implica muito mais do que executar suas tarefas de modo eficiente e eficaz, representa a possibilidade de viver o trabalho de modo salutar.

Do ponto de vista organizacional é por meio dos funcionários que as organizações podem atingir altos padrões de qualidade e produtividade, de modo que sejam mais competitivas num cenário global. Tal medida de desempenho somente será atingida na medida em que os funcionários estejam motivados para tal, garantindo assim o total comprometimento para o crescimento da organização na qual atuam. Neste sentido, a organização deve estar disposta a investir no capital intelectual e na força de trabalho, garantindo ao seu corpo funcional capacitações, cursos de qualificação.

É evidente que não podemos atribuir todos os problemas de produtividade e insatisfação do corpo funcional a ausência da Qualidade de Vida no Trabalho. Mas a implementação de programas que visem garantir aos funcionários melhores condições de trabalho garante as organizações redução nos custos de operação, evita desperdícios. Aliado a isso, as organizações tornam-se mais humanizadas, envolvendo seu corpo funcional no desenvolvimento de atividades de modo responsável e com engajamento, este é o pilar para a implantação da gestão de qualidade total.

Somente a partir do atendimento das necessidades de seus funcionários e garantindo o seu pleno desenvolvimento é que verdadeiramente as empresas obterão seu sucesso. Isso nos leva a procurar entender o sentido do trabalho afirmando que

uma vida cheia de sentido encontra na esfera do trabalho seu primeiro momento de realização é totalmente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo. Na busca de uma vida cheia de sentido, a arte, a poesia, a pintura, a literatura, a música, o momento de criação, o tempo de liberdade, têm um significado muito especial. Se o trabalho se torna autodeterminado, autônomo e livre, e por isso dotado de sentido, será também por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo.<sup>125</sup>

Um ponto crucial nesta discussão é que para uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Em alguma medida, a esfera do trabalho estará maculada, pela desefetivação que se dá no interior da vida laborativa. A desfetichização da sociedade do consumo tem como corolário imprescindível a desfetichização no modo de produção das coisas. Restaria, então, a opção de tentar civilizá-lo, de realizar a utopia do preenchimento, do possível, visando conquistar pelo “consenso” o “tempo livre”, em plena era do toyotismo.<sup>126</sup>

Somente quando pudermos atender a todos os anseios dos trabalhadores, estaremos caminhando para um mundo realmente melhor com justiça e igualdade para todos.

---

<sup>125</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

<sup>126</sup> Idem.

## 10 A LUTA CONTINUA

Em julho de 2007<sup>127</sup>, é anunciada a greve por parte dos terceirizados da empresa Escelsa, por melhores salários e condições de vida. A greve é em decorrência do impasse para o fechamento da Convenção Coletiva do Trabalho 2007/2008.

A paralisação compromete serviços como leitura, entrega de talões, corte, ligação e religação de energia, atingindo várias empresas da Grande Vitória, Linhares, Cachoeiro de Itapemirim, São Mateus, Nova Venécia e Guarapari.

O Sinergia-ES, mais uma vez engajado com a luta da classe prejudicial e sofredora dos trabalhadores, propõe um aumento no piso da categoria de R\$ 375,00 para R\$ 550,00 e nos salários dos eletricitas de R\$ 390,00 para R\$ 700,00. Por outro lado, o Sindifer (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico do Espírito Santo) representando a Escelsa oferece um piso de R\$ 400,00 para todos os trabalhadores e de R\$ 410,00 para eletricitas.

Na recomposição de lucro que a Escelsa entrega anualmente à Agência Nacional de Energia (Aneel), é apresentada uma planilha com custo operacional para 2.700 funcionários. Porém, observa o sindicato, a concessionária só tem em seu quadro 900 trabalhadores, os demais são contratados.

De acordo com o presidente do Sinergia-ES, Edson Wilson,

a Escelsa recebe R\$ 215 milhões por ano da sociedade, através da tarifa de energia, para gastar com pessoal. No entanto, ela só gasta R\$ 100 milhões, fazendo terceirizações com contratos de baixo valor e nenhum benefício.<sup>128</sup>

Este ainda afirma que o Sindifer (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico do Estado do Espírito Santo) e a Escelsa dificultam a negociação quando não assumem sua parcela de responsabilidade "O Sindifer coloca para os

---

<sup>127</sup> Jornal Século Diário, edição de 16 de julho de 2007. Disponível em: <www.seculodiario.com.br>.

<sup>128</sup> Ibid.



trabalhadores que as empreiteiras não têm margem contratual para oferecer mais dinheiro. Já a Escelsa diz que os problemas trabalhistas são das empresas".<sup>129</sup>

Em seu discurso, Edson chama atenção para o despreparo dos profissionais contratados a preços tão baixos *"Cerca de 10% dos eletricitistas são analfabetos e quase 60% não sabem o que é eletricidade"*.

Todavia, a má formação, o não treinamento e a falta de condições de trabalho têm elevado o número de acidentes graves nas empreiteiras, provocando mortes e mutilações.

O fato ocorrido com o Sr. Gerson Moura de 39 anos trabalhador da empreiteira Engelmig, em Cachoeiro de Itapemirim, no dia 13 de junho de 2007, retrata bem os problemas enfrentados pela classe, o mesmo sofreu queimaduras gravíssimas no exercício de sua atividade, fato comum na profissão de eletricitista, quando recebeu uma descarga elétrica de alta tensão. Este teve parte do corpo queimado e foi encaminhado para o hospital Dório Silva, mas não corria risco de morte.

Este acidente, segundo Edson Wilson, só comprova a falta de condições que enfrentam os trabalhadores contratados *"Desde a privatização, a Escelsa só lucra e não investe nos funcionários. Até porque, por serem terceirizados, a empresa não se importa com a forma com que trabalham"*.

Atualmente a Escelsa atende uma população de 3,2 milhões de habitantes em 70 dos 78 municípios<sup>130</sup> do Estado do Espírito Santo, com o fornecimento de energia para 1,1 milhão de clientes.

O balanço do ONS<sup>131</sup> (Operador Nacional do Sistema Elétrico) aponta que a carga de energia no País - que inclui consumo e perdas de eletricidade no sistema - atingiu 49.734 MW médios em 2007, em comparação a 47.473 MW médios em 2006. A

---

<sup>129</sup> Jornal Século Diário, edição de 16 de julho de 2007. Disponível em: <www.seculodiario.com.br>.

<sup>130</sup> ESCELSA. **Relatório anual**. 2007.

<sup>131</sup> Idem.

maior alta de consumo (5%) ocorreu nas Regiões Sudeste e Centro-Oeste, subsistema que representa 62% da carga de energia do País.

E mais uma vez, neste mês de junho de 2008, os trabalhadores das empreiteiras anunciaram que entrariam em greve, devido a Escelsa e as empreiteiras desrespeitarem a negociação coletiva.

A manifestação foi em forma de caminhada iniciada por um ato na Praça do Papa até a sede administrativa da Escelsa.

Os trabalhadores reivindicam um aumento salarial de 9% e melhoras na situação de trabalho. Segundo a secretária de comunicação do Sindicato dos Trabalhadores em Energia (Sinergia), Maria Margareth Belmiro Lima, *“a categoria tem o piso profissional mais baixo do Estado, menor do que o salário mínimo”*. Além disso, *“o setor está precarizado”*.<sup>132</sup>

No Espírito Santo existe mais de dois mil trabalhadores que atuam em serviços essenciais para a população como implantação, manutenção e construção de redes; corte, ligação, leitura de energia e atendimento ao consumidor. No entanto, trabalham em situação precária, recebem salários vergonhosos, não possuem benefícios sociais e são aterrorizados pelos acidentes de trabalho.

As terceirizadas alegam que seus contratos de prestação de serviço têm valores baixos e que, por isso, não podem oferecer melhores salários para seus empregados.

As empreiteiras chegaram a conceder 4% de reajuste sobre os salários e benefícios do atual acordo, mas os trabalhadores recusaram a proposta. Eles não abrem mão de buscar uma tabela salarial digna e benefícios que valorizem os trabalhadores.

De janeiro de 2007 a abril de 2008 morreram quatro trabalhadores prestando serviço para a Escelsa e 27 tiveram lesões em acidentes de trabalho.

---

<sup>132</sup> Sindinotícias – Jornal dos trabalhadores – edição de 16 de junho de 2008.

Mas a Escelsa, não tem qualquer preocupação com isso. Lava as mãos durante a negociação entre sindicato e empreiteiras, mostrando que não tem compromisso com a vida de seus trabalhadores. Procurando sim, maquiar os números, não contabilizando as mortes e os acidentes nas empreiteiras, esta vem ganhando prêmios de destaque.

Desta forma, verificamos que as lutas por melhores salários, melhores condições de vida e segurança continuam e continuarão.

## 11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa foi apresentar uma análise sobre as condições de trabalhos e os impactos sofridos pelos empregados da Escelsa no processo de privatização. Em decorrência desta proposta atingimos as seguintes conclusões.

O modelo alternativo, definido na tabela 3 capítulo, para aferição dos fatores que condicionam o ambiente de trabalho, que norteou a realização desta pesquisa, tem aplicabilidade, sendo recomendado para pesquisas cujo objetivo seja a investigação de alterações em fatores que determinam as condições de trabalho influências de impactos externos de grande natureza, como foi o caso da privatização.

O processo de privatização provocou mudanças substanciais na Escelsa, dando um novo sentido a cultura organizacional, mudando vários conceitos. A estratégia da empresa passa a visar fundamentalmente no aumento da taxa de lucro e na tentativa de redução dos custos.

Na percepção da força de trabalho os reflexos provocados pela mudança organizacional ocorridos na qualidade de vida do trabalho em função do processo de privatização foram para “pior”, sendo seus principais fatores: salário, assistência médica e auxílio alimentação.

Tais mudanças representaram perdas consideráveis para a força de trabalho, traduzidas pela deterioração do ambiente de trabalho após a sua privatização. A privatização provocou um enxugamento no pessoal ocupado na empresa da ordem de 2:1, atingindo de modo particular os trabalhadores mais idosos, independentemente do seu grau de escolaridade.

Com efeito, as mudanças introduzidas atuaram no sentido de reduzir o peso relativo dos trabalhadores com salários mais altos e aumentar o dos empregados com níveis mais baixos de remuneração, resultando na retração do salário médio.

Analisando as mudanças e seus impactos originados pela privatização no modelo pesquisado, percebemos uma variação para pior nos fatores salário, assistência médica, auxílio alimentação, ritmo de trabalho e carga horária; nas dimensões econômicas; no fator liberdade de expressão nas dimensões políticas; e na dimensão sociológicas a piora foi constatada nos fatores relacionamento interpessoal e valores pessoais de reconhecido em relação aos funcionários, foram os que sofreram modificações consideráveis.

O fator jornada de trabalho se intensificou bastante após a privatização devido ao fato de ter havido um enxugamento no quadro de funcionários, o que acarretou na eliminação de muitas turmas. As adversidades, quanto à jornada e ao ritmo de trabalho, começam a ser mais presente, onde se ramificou, a partir da reinserção diferenciada no mercado de trabalho.

Atualmente, essa intensificação da jornada se justifica pelo trabalho por produção. Ou seja, a produtividade do funcionário é que vai determinar seu salário. Isso é mais presente nas empreiteiras. Por isso, essa redução do salário, faz com que o trabalhador tenha que trabalhar mais, produzir mais para tentar equilibrar essa diferença.

Sabe-se que a saúde-doença é condicionada e relacionada ao trabalho e ao conjunto das condições de vida. Assim o fator ritmo de trabalho, que se tornou muito mais acelerado, após a privatização pela reestruturação produtiva, deve ser monitorado todo o tempo, para que não chegue a níveis elevados de insatisfação, que possam causar problemas maiores ainda de injustiça.

A empresa deve ter como objetivo possibilitar que o trabalho seja executado de forma prazerosa, com alegria, favorecendo assim a criatividade, minimizando o lado penoso do turno de revezamento. Buscando a integração entre os profissionais para operarem como um time, como um objetivo maior da Organização, a excelência, também seja um desejo pessoal e permanente.

Por outro lado, a empresa deve focar no comprometimento com o seu empregado, oferecendo meios viáveis e seguros deste executar suas tarefas. Devido às atividades realizadas apresentarem um alto risco de vida, torna-se essencial que seja oferecido boas condições de trabalho, equipamentos e instrumentos seguros, treinamento adequado a toda força de trabalho para a execução de suas tarefas.

Estes representam segurança para os trabalhadores, para as instalações e para a população em geral. É sabido que a experiência adquirida nos anos é a principal ferramenta de trabalho do eletricitista, que inclui tanto a aquisição de um amplo repertório de conhecimentos técnicos especializados quanto os chamados “macetes de ofício”.

Tal experiência é construída cotidianamente, através da efetiva realização do trabalho e da convivência com os companheiros, que permite com mais agilidade e precisão detectar as causas dos defeitos na rede, e executar o trabalho da maneira mais segura. Tanto isso é verdade que, segundo os entrevistados, a ocorrência de acidentes é maior entre os trabalhadores mais jovens e com menos tempo de trabalho.

Neste contexto, o serviço em rede e linha de distribuição de energia elétrica, frente à sua natureza complexa, requer muito preparo para lidar com o perigo constante e em iminência, principalmente em se tratando de serviços realizados com a linha energizada. Esse elemento complicador (a periculosidade) é o substrato de vários questionamentos, em termos de qualificação, das instalações, dos equipamentos de segurança e das exigências e pressões que estes trabalhadores presenciaram e ainda presenciam.

Paralelamente, as terceirizadas estão procurando melhorar o nível de contratação através de critérios mais rígidos, visto que a um aumento do grau de escolaridade, de modo particular dos trabalhadores com segundo grau e curso superior completos.

Estes fatos que se opõe às transformações salariais podem lembrar a forte concentração de trabalhadores nas faixas de remuneração mais altas, do alto nível de escolaridade da mão-de-obra e o elevado tempo de permanência da maioria dos

trabalhadores. Embora essas características ainda permaneçam, esse segmento tem passado por importantes alterações desde o início do processo de privatização.

Observa-se uma variação significativa no tempo de permanência no serviço e na distribuição por faixa de remuneração, já que houve um grande número de demissões de trabalhadores e terceirização de algumas atividades. Por outro lado, não se modificaram significativamente as distribuições por gênero, faixa etária e grau de instrução.

De qualquer maneira, o perfil desses trabalhadores continuou sendo muito superior aos da média dos empregados brasileiros, seja em termos de escolaridade ou rendimento médio.

A análise dos cruzamentos das variáveis mostrou que o nível de qualificação não é um critério absoluto de definição dos ganhos salariais, ainda que tenha ficado evidenciado que os empregados detentores de menores níveis de escolaridade estejam mais sujeitos tanto a maiores oscilações salariais, quanto a maiores riscos de desemprego. Em parte, os salários também podem ser explicados pelo tempo de serviço.

Fica evidenciado que o processo de privatização trouxe de fato perdas consideráveis para os trabalhadores. Tais perdas foram mais fortes para os grupos de trabalhadores com menor grau de escolaridade e idade mais avançada. Concomitantemente, registra-se uma ascensão do grau de rotatividade da mão-de-obra. A conjugação dessas tendências aponta para uma precarização das condições de trabalho no setor elétrico da empresa.

Analisando os problemas e soluções das dimensões do modelo alternativo, constatamos que a insegurança pode ser solucionada por meio de uma política de maior participação dos trabalhadores nas decisões da empresa e da constituição de um conselho de trabalhadores.

A anomia também pode ser solucionada com a estruturação da empresa através de uma política organizacional voltada para a formação de grupos de trabalho

desenhados de forma sociotécnica, atendendo assim as reivindicações sobre o relacionamento interpessoal e valor pessoal reconhecido.

Entretanto, não é o que acontece, atualmente com a força de trabalho, estes necessitam sair nas ruas lutando por seus direitos, fazendo greve e manifestações na tentativa de alcançar melhores condições de vida no trabalho, justiça e respeito por parte da empresa Escelsa.



## 12 FONTES

BOLETIM ENERGIA, ano 9, n. 251, jul. 1995.

BRASIL. Lei 8.031. **Cria o Programa Nacional de Desestatização, e dá outras providências.** 12 de abril de 1990.

\_\_\_\_\_. Lei 9.491. **Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, e dá outras providências.** 9 de setembro de 1997.

\_\_\_\_\_. Medida provisória nº 14, de 21 de dezembro de 2001. **Dispõe sobre a expansão da oferta de energia emergencial e dá outras providências.** Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/MPV/Antigas\\_2001/14.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/Antigas_2001/14.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2008. Posteriormente convertida na lei nº 10.438, de 26 de abril de 2002.

ESCELSA. **Relatório anual.** 2007.

ESPÍRITO SANTO (Estado). Of./G nº 0343/94, 16 de março de 1994.

GAZETA, A. Vitória, p. 11, 14 out. 1994.

\_\_\_\_\_. Vitória, 11 out. 1994.

\_\_\_\_\_. Vitória, 12 out. 1994.

\_\_\_\_\_. Vitória, 10 jul. 1995.

\_\_\_\_\_. Vitória, 11 set. 1995.

GOBBI, D. Entrevista concedida a Leonardo Effgen Rizzi. 2008.

JORNAL SÉCULO DIÁRIO, edição de 16 de julho de 2007.

Mozzine, D. M. Entrevista concedida a Leonardo Effgen Rizzi. 2008.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VITÓRIA. GAB/82/93-Circ., 28 de fevereiro de 1994.

Sindinotícias – Jornal dos trabalhadores – edição de 16 de junho de 2008.

### 13 REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação – referências – elaboração. Rio de Janeiro, 2002a.

\_\_\_\_\_. **NBR 10520**: informação e documentação – citações em documentos – apresentação. Rio de Janeiro, 2002b.

ALCOFORADO, Fernando. **De Collor a FHC**: o Brasil e a nova (des)ordem mundial. São Paulo: Nobel, 1998.

\_\_\_\_\_. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997.

ALVES, Giovanni. **Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho** – o Brasil nos anos noventa. In: TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (Orgs.). Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 1996.

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

AMARAL FILHO, Marcos Jordão Teixeira. **Privatização no Estado contemporâneo**. São Paulo: Ícone, 1996.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade em economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

MINTZBERG, Henry. **Safári de estratégia**: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Porto Alegre: Bookman, 2000.

MORAES, Reginaldo. **Neoliberalismo**: de onde vem, para onde vai? São Paulo: Editora SENAC, 2002.

MOREIRA, T. **O processo de privatização mundial**: tendências recentes e perspectivas para o Brasil. Revista do BNDES, Rio de Janeiro, v. 1, p. 97-112, jun. 1994.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MÜLLER, Elisa. **A intervenção dos governos estaduais no setor de energia elétrica**: os casos do Rio Grande do Sul, de Minas Gerais e do Paraná. RJ: Centro de Memória da Eletricidade no Brasil, [199?].

OLIVEIRA, Francisco. **Collor, a falsificação da ira**. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1992.

OLIVEIRA, Lucia M.B, MORAES, Walter Fernando A. de. **Coleta de Dados Realizado por Questionário enviado pelo correio: Método Eficaz?**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 34, n. 4, p. 85 - 92, jul./ago. 1994.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Desenvolvimento e crise no Brasil: história, economia e política de Getúlio a Lula**. São Paulo: Editora 34, 2003. p. 198.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2005.

REESTRUTURAÇÃO Produtiva e Transformações no Processo de Gestão: um estudo de caso no setor elétrico. Disponível em: <[www.uvv.br/.../2001-Reestruturação%20produtiva%20e%20transformações%20no%20processo%20de%20gestão.pdf](http://www.uvv.br/.../2001-Reestruturação%20produtiva%20e%20transformações%20no%20processo%20de%20gestão.pdf)>. Acesso em: 16 de junho de 2008.

RIBEIRO, Luiz Cláudio Moisés (Org.). **Sinergia-ES: de Getúlio a Lula**. Vitória: Flor & Cultura, 2005.

RIBEIRO, Luiz Cláudio M. **O casamento das elétricas capixabas: um estudo da Escelsa Espírito Santo Centrais Elétricas S/A**. 2003. 218 f. Tese (Doutorado em História) - Pós-Graduação em História do Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2003.

RODRIGUES, Alberto Tosi. **O Brasil de Fernando a Fernando: neoliberalismo, corrupção e protesto na política brasileira de 1989 a 1994**. Ijuí: Unijuí, 2000.

SAMPAIO, Maria Margarida Barbosa. **Da privatização ao apagão**. Florianópolis: [s.n.], 2001.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. 11. ed. São Paulo: Best Seller, 2003.

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004.

SANTOS, Theotônio dos. **Do terror à esperança: auge e declínio do neoliberalismo**. Aparecida: Idéias & Letras, 2004.

SAY, Jean-Baptiste. **Tratado de economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983 (Os Economistas).

SINERGIA-ES. **Reflexos dos 10 anos de privatização da Escelsa: 1995-2005**.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Biblioteca Central. **Guia para normalização de referências: NBR 6023:2002**. 3. ed. Vitória: Biblioteca Central, 2005.

\_\_\_\_\_. **Normalização e apresentação de trabalhos científicos e acadêmicos:** guia para alunos, professores e pesquisadores da UFES. 7. ed. Vitória: Biblioteca Central, 2005.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WILLIAMSON, John; KUCZYNSKI, Pedro-Pablo (Orgs.). **Depois do Consenso de Washington:** retomando o crescimento e a reforma na América Latina. São Paulo: Saraiva. 2004.

WILLIAMSON, John. **Latin American Adjustment:** How Much Has Happened? Disponível em: <<http://www.iie.com/publications/papers/williamson1102-2.htm>>. Acesso em: 17.12.2003.

## **ANEXO**

## ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

### Questionário

#### Pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho dos funcionários da Escelsa

##### Observações importantes:

- por favor responda ao questionário na ordem estabelecida;
- marque apenas uma resposta;
- marque um “X” no número correspondente à sua resposta;
- caso deseje alterar alguma resposta, faça um círculo ao redor da resposta errada e marque novamente com um “X” a resposta correta
- na medida do possível, responda a todas as questões

##### Etapa 1: Informações Pessoais

#### **A: Qual(is) frase(s) abaixo que melhor identifica(m) de modo geral sua posição sobre a privatização de empresas estatais?**

- 1 ( ) Sou totalmente a favor da venda de empresas estatais.
- 2 ( ) Sou totalmente contra a venda de empresas estatais.
- 3 ( ) Algumas estatais devem ser vendidas.
- 4 ( ) Sou totalmente a favor da reestatização das empresas públicas privatizadas.
- 5 ( ) Sou totalmente contra a reestatização das empresas públicas privatizadas.
- 6 ( ) Algumas empresas privatizadas devem ser reestatizadas.
- 7 ( ) A privatização trás vantagens ao País/Estado.
- 8 ( ) A privatização é prejudicial ao País/Estado.

#### **B: Sexo**

- 1 ( ) Masculino 2 ( ) Feminino

#### **C: Faixa Etária**

- 1 ( ) Até 25 anos 2 ( ) de 26 a 31 anos 3 ( ) de 32 a 38 anos 4 ( ) de 39 a 45 anos
- 5 ( ) de 46 a 51 anos 6 ( ) acima de 52 anos

#### **D: Estado Civil**

- 1 ( ) Solteiro(a) 2 ( ) Casado(a) 3 ( ) Desquitado(a)/Divorciado(a) 4 ( ) Viúvo(a) 5 ( ) Outro

#### **E: Escolaridade**

- 1 ( ) Até 2º Grau 2 ( ) Superior Incompleto/ Cursando 3 ( ) Superior Completo
- 4 ( ) Especialização 5 ( ) Mestrado/Doutorado

**F: Exerce função gerencial ou de chefia?**

1 ( ) Sim 2 ( ) Não

**G: Caso exerça função gerencial ou de chefia, há quanto tempo está nesta função?**

1 ( ) Até 1 ano 2 ( ) de 1 a 3 anos 3 ( ) de 4 a 6 anos 4 ( ) de 7 a 9 anos

5 ( ) a mais de 10 anos

**H: Há quanto tempo trabalha na Escelsa?**

1 ( ) Até 5 anos 2 ( ) de 6 a 10 anos 3 ( ) de 11 a 15 anos 4 ( ) de 16 a 20 anos

5 ( ) de 21 a 25 anos 6 ( ) acima de 25 anos

Etapa 2: Considerações Pessoais

**A: Seu salário em relação ao mercado de trabalho**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**B: Seu salário em relação à sua efetiva contribuição para com a empresa**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**C: A assistência médica oferecida pela empresa**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**D: O auxílio alimentação (desde valores pagos em dinheiro ou *ticket*, até a refeição oferecida pela empresa)**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**E: O seguro de vida oferecido pela empresa**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**F: Plano de previdência privada ou complementação a aposentadoria oficial**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**G: Condições físicas do ambiente de trabalho (iluminação, temperatura, poluição sonora, espaço físico, etc.)**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**H: Máquinas e equipamentos utilizados para a execução dos trabalhos**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**I: O ritmo de trabalho exigido para o cumprimento das tarefas**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**J: Carga horária em relação ao volume de serviço a ser executado**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**K: O nível de segurança quanto a seu futuro na empresa**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									



**L: Atuação dos representantes (Associação de gerentes ou Sindicato)**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**M: Liberdade de expressão na empresa**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**N: Tratamento recebido da chefia**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**O: Realização Pessoal na execução dos trabalhos na empresa**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**P: Desafio e estímulo no trabalho**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**Q: Possibilidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento pessoal**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**R: Possibilidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento profissional**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**S: Possibilidades de utilizar a criatividade na busca de novas idéias/soluções**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**T: Oportunidades oferecidas pela empresa para participarem com críticas/sugestões**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**U: Autonomia para tomada de decisões relativas ao trabalho**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**V: Relacionamento entre funcionários para a execução de tarefas**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									

**W: Nível de responsabilidade exigida na empresa para execução de tarefas**

Antes da privatização							Após a privatização						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente
<b>O quanto esse fator é importante para a melhoria da qualidade do trabalho na empresa?</b>													
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)									
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente									