

#### 4. Quem tem ofício realmente tem benefício?

##### 4.1. Como se compõe o quadro de trabalhadores em Furnas e empresas subsidiárias

Para um melhor entendimento acerca do universo pesquisado e para que o leitor sinta-se mais próximo do universo da pesquisa, se faz necessária a melhor caracterização da classe trabalhadora em Furnas e nas empresas que compõem seu sistema. Para tanto, são apresentados os dados a seguir.

Quanto à questão salarial, os trabalhadores de Furnas se configuram da seguinte maneira:

**Tabela 6- Panorama das remunerações por condição cadastral**

Salário	Aposentados	Contratados	Empregados	Pensionistas	Total Geral
<b>R\$ 0,00 a 1.525,00</b>	107	3556 (*)	53	243	<b>3959</b>
<b>R\$1.526,00 a 2.000,00</b>	128		164	141	<b>433</b>
<b>R\$2.001,00 a 3.000,00</b>	620		273	314	<b>1207</b>
<b>R\$3.001,00 a 4.000,00</b>	696		874	213	<b>1783</b>
<b>R\$4.001,00 a 5.000,00</b>	652		1036	132	<b>1820</b>
<b>Acima de R\$ 5.000,00</b>	3339		3331	141	<b>6811</b>

<b>Total Geral</b>	<b>5542</b>	<b>3556 (*)</b>	<b>5731</b>	<b>1184</b>	<b>16013</b>

Fonte: Relatório de gestão – Diretoria de Benefícios e Integração Social – 2010.

(\*) A tabela acima não contempla a distribuição da remuneração dos contratados, pelo fato de tal dado não ter sido disponibilizado por Furnas à Caefe.

Ao observarmos os dados mencionados sobre remuneração, podemos perceber que as faixas de concentração referem-se aos salários mais baixos, nas categorias de contratados e pensionistas, e maiores níveis de remuneração nas categorias de empregados e aposentados. Tais dados confirmam as análises sobre as questões de precarização e dificuldades de caráter sociofinanceiro, mencionadas anteriormente.

Quanto à distribuição por faixa etária, considerando as diferentes condições cadastrais, o público pesquisado divide-se da seguinte forma:

**Tabela 7- Distribuição dos trabalhadores por condição cadastral e idade**

<b>Idade (Anos)</b>	<b>Aposentados</b>	<b>Contratados</b>	<b>Empregados</b>	<b>Pensionistas</b>	<b>Total Geral</b>
<b>0-25</b>	0	449	19	6	<b>474</b>
<b>26-50</b>	25	1709	2868	298	<b>4900</b>
<b>51-65</b>	3181	1367	2766	421	<b>7735</b>
<b>Acima de 65</b>	2336	31	78	459	<b>2904</b>
<b>Total Geral</b>	<b>5542</b>	<b>3556</b>	<b>5731</b>	<b>1184</b>	<b>16013</b>

Fonte: Relatório de gestão – Diretoria de Benefícios e Integração Social- 2010

Com relação aos dados apresentados na Tabela VII, pode-se constatar que as concentrações de idade para o segmento de empregados de Furnas refere-se à faixa de 26 a 50 anos. Dos aposentados refere-se à faixa dos 51 a 65 anos,

enquanto para os pensionistas a concentração é acima dos 65 anos e a dos contratados de 26 a 50 anos, assim como a concentração dos empregados.

**Tabela 8- Distribuição dos trabalhadores por gênero**

<b>Sexo</b>	<b>Aposentados</b>	<b>Contratados</b>	<b>Empregados</b>	<b>Pensionistas</b>	<b>Total Geral</b>
<b>Feminino</b>	833	1099	873	1101	<b>3906</b>
<b>Masculino</b>	4709	2457	4858	83	<b>12107</b>
<b>Total Geral</b>	<b>5542</b>	<b>3556</b>	<b>5731</b>	<b>1184</b>	<b>16013</b>

Fonte: Relatório de gestão – Diretoria de Benefícios e Integração Social- 2010

Os dados acima mencionados apontam que Furnas é uma empresa eminentemente masculina, na razão de 75,60% de homens para 24,40% de mulheres. A única faixa de concentração na qual as mulheres superam o número de homens refere-se às pensionistas.

Nos termos do estatuto da Caefe, somente os associados empregados, aposentados e pensionistas fazem jus ao recebimento de benefícios. Já as demais condições cadastrais podem utilizar apenas os serviços, que são autocusteados pelos associados.

Sobre os dados das últimas três tabelas apresentadas (panorama das remunerações por condição cadastral, distribuição dos trabalhadores por condição cadastral e idade e distribuição dos trabalhadores por gênero), cabe esclarecer que há uma diferença entre o número de associados da Caefe e o número total de empregados, aposentados e pensionistas de Furnas. Tal diferença deve-se ao fato de que, para ser associado à Caefe, é necessária a manifestação da pessoa por escrito, ainda que não haja custo financeiro para a associação. Apesar da Caefe não ter atingido 100% do público alvo em suas campanhas de associação, observa-se que quando alguém recorre a um benefício ou deseja contratar algum serviço da Caefe e não está regularmente inscrito, tal fato não funciona como

impedimento para fazê-lo, sendo tomadas as providências cabíveis, posteriormente, para regularizar a associação.

Outro dado interessante sobre a questão da divulgação das informações da Caefe, por ela mesma, é que desde 2007 a empresa não publica jornal, revista ou periódico que divulgue a sua carteira de benefícios e serviços. Entretanto, é possível observar a estratégia adotada de divulgar suas ações através do jornal da Asef – Associação dos Empregados de Furnas, entidade ligada diretamente ao sindicato que atua naquele grupo, o que parece denotar uma certa cooperação entre o sindicato e a Caefe.

Para além da caracterização mais voltada a dados cadastrais numéricos e relacionados à questão do gênero e do acesso ou não à rede de proteção social privada, pretendo aqui chamar a atenção para outras nuances importantes para uma melhor caracterização do problema aqui apresentado. Neste sentido, um dos pontos que merece destaque é a forma de inserção dos trabalhadores nas diferentes empresas que compõem o sistema Furnas.

Por uma questão legal, desde 1988, conforme previsto na Constituição Federal, Furnas somente pode admitir em seus quadros, como empregados efetivos, aqueles aprovados em concursos públicos. Entretanto, o cumprimento de tal obrigação legal é prática relativamente recente, na medida em que se registra uma presença significativa de trabalhadores contratados compondo seus quadros funcionais. De acordo com os dados disponibilizados pelo Relatório de gestão da Diretoria de Benefícios e Integração Social no ano de 2010, a proporção entre as duas condições cadastrais que compõem a força de trabalho em atividade em Furnas é de 61,70% de empregados e 38,30% de contratados.

É objeto de polêmica interna e externa a incorporação de trabalhadores contratados, até 1989, aos quadros funcionais fixos de Furnas, fato que gera uma constante tensão de forças ligadas à gestão e à organização dos trabalhadores. Além desta absorção da mão de obra contratada, há também, desde 2004, uma ação judicial para que Furnas desligue todos os seus trabalhadores contratados e admita outros trabalhadores através de concursos públicos. Até o presente momento, a empresa alega que vem efetuando a substituição gradual da mão de obra contratada e que o cumprimento da decisão judicial de demissão de 2004, de

cerca de 2.500 trabalhadores, geraria uma grave crise social, além de grande risco no abastecimento da energia elétrica do País, em especial da Região Sudeste.

Em relação aos dois últimos concursos realizados, em 2004 e 2009, observa-se que uma parcela dos trabalhadores admitidos no concurso de 2004 não ficou por muito tempo nos quadros da empresa, possivelmente por terem passado para outros concursos cuja remuneração e cobertura de benefícios diretos e indiretos fosse mais interessante.

Houve, ainda, relatos de trabalhadores, em determinadas funções específicas, que identificaram um mercado melhor remunerado no campo privado, abrindo mão do concurso público para reingresso em empregos junto a empresas privadas<sup>16</sup>.

Quanto ao concurso mais recente, observa-se que não há movimento significativo ou concreto na empresa em relação ao desligamento dos contratados, mas é possível perceber a pressão dos aprovados no referido concurso em relação às admissões.

Nas empresas subsidiárias de Furnas, todas de capital privado, não há exigência legal de admissão de empregados pela via do concurso público. Em número menos expressivo e em áreas técnicas específicas, são realizados processos seletivos divulgados em canais de captação de vagas, como classificados de jornais de grande circulação, agências de emprego especializada etc. Contudo, é possível perceber que a arregimentação da mão de obra nestas empresas se dá pela via do “conhecimento”, ou melhor, da expressão das questões políticas.

Este é um ponto importante e polêmico para a caracterização da composição da classe trabalhadora em Furnas (no que se refere aos contratados) e nas empresas privadas subsidiárias do sistema.

Ao estabelecermos um olhar crítico sobre as relações de trabalho e sobre as relações de poder institucionais, constata-se a forte influência político-partidária nas gestões das empresas, que se refletem sobre diversos aspectos,

---

<sup>16</sup> Tais percepções foram constatadas no cotidiano dos atendimentos realizados pelos assistentes sociais da Caefe, em especial quando do desligamento de empregados de Furnas, ao que se tem acesso mediante a necessidade de constatação de débitos referentes aos benefícios, como, por exemplo, o auxílio-funeral ou o empréstimo social.

inclusive o da composição da “classe-que-vive-do-trabalho” naquele espaço institucional.

É possível perceber que a maior parte das contratações nas quais não há exigência de realização de concurso público, são concretizadas a partir de conhecimentos por “afinidade”, por parentesco, por solicitações políticas ou, em número menor, por estagiários que ao final do período de aprendizado são alocados nas empresas ou, ainda, por processos seletivos nos quais sejam privilegiados os aspectos de aptidão profissional.

Creio que seja este um dos principais vieses para a análise da fragilidade de organização dos trabalhadores, que expressa concretamente a questão da hifenização, da qual tratamos aqui.

A presença político-partidária na gestão de Furnas, como na gestão de outras empresas de economia mista, pode ser também percebida através da indicação de seus membros do alto escalão administrativo, fato que também é observado nas demais empresas do sistema, ainda que privadas. É raro observarmos a presença de gestores chamados “gestores profissionais”, termo utilizado para membros da alta administração das empresas que sejam especialistas na área do negócio da empresa ou, ainda, em áreas consideradas estratégicas. São mais comuns as presenças de gestores cuja indicação se dá pelo viés político-partidário ou, em menor número, dos “profissionais de carreira”, termo utilizado para designar aqueles empregados da empresa que chegam a exercer cargos de “alta administração”.

O objetivo desta breve caracterização é possibilitar uma melhor compreensão dos fatores que influenciam a constituição da classe trabalhadora, público alvo da pesquisa aqui entabulada. Contudo, é a questão da fragmentação e da fragilidade da organização de tais trabalhadores que pretendo aprofundar, nos próximos pontos desta dissertação.

## 4.2. Classe Trabalhadora – a questão da hifenização do trabalhador

No decorrer da realização desta pesquisa, foi possível perceber claramente os impactos das transformações no mundo do trabalho sobre os trabalhadores e suas atuais configurações.

Exemplo disso é a presença significativa de parcela dos trabalhadores terceirizados e contratados, aqueles com vínculos precarizados, em relação aos demais trabalhadores do grupo.

Assim, parece muito adequada a classificação de Antunes (1999), quanto à “classe-que-vive-do-trabalho”, expressão que segundo o autor contribui para a compreensão atualizada do conceito marxiano de classe trabalhadora, na medida em que lhe dota das características atuais, amplas e complexas, para fazer referência ao ser social que trabalha.

Sobre a classe trabalhadora, Antunes destaca alguns elementos analíticos importantes para a definição de quem a compõe. Neste sentido, a classe trabalhadora hoje inclui todos aqueles que para sobreviver só dispõem da sua força de trabalho, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos. O autor problematiza que o coletivo dos trabalhadores assalariados não se restringe ao trabalho manual direto, que é produtor de mais valia, mas também engloba as outras formas de trabalho não diretamente manuais, mas também produtivas.

Portanto, a classe trabalhadora inclui também os trabalhadores “improdutivos”, aqueles trabalhadores alocados nos setores de serviços, que não se constituem como elemento diretamente produtivo, mas cujo trabalho, segundo Marx, tem valor de uso e não valor de troca.

Dessa forma, é mantida uma distinção entre o “proletariado industrial” para qualificar aqueles que criam diretamente a mais valia e participam diretamente do processo de valorização do capital.

Antunes (1999) utiliza a noção de classe trabalhadora ou de classe-que-vive-do-trabalho para qualificar tanto o proletariado industrial quanto o conjunto dos assalariados que vendem sua força de trabalho de outras formas. Não se pode perder de vista que inclusive aqueles que estão desempregados, em função da

lógica destrutiva do capital, também fazem parte da classe trabalhadora. Neste sentido, o autor discute que:

Uma noção ampliada de classe trabalhadora inclui, então, todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando, além do proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital. Essa noção incorpora o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, *part-time*, o novo proletariado dos Mc Donalds, os trabalhadores hifenizados de que falou Beynon, os trabalhadores terceirizados e precarizados das empresas liofilizadas de que falou Juan José Castillo, os trabalhadores assalariados da chamada “economia informal”, que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva, na fase de expansão do desemprego estrutural (ANTUNES, 1999, p.103-104).

Como parte não constituinte da classe trabalhadora, figuram os gestores do capital, seus altos funcionários, que detêm papel de controle nos processos de trabalho, valorização e reprodução do capital e aqueles que vivem da especulação e juros de seu capital acumulado.

Durante o apogeu do taylorismo e do fordismo, ocorreu o aumento do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado. A partir da fase de reestruturação produtiva do capital e de suas novas formas de produção, baseadas no toyotismo e na flexibilização, desconcentração e desterritorialização do espaço físico produtivo, observa-se a redução do proletariado fabril tido como tradicional. Trata-se do surgimento de uma espécie de novo proletariado fabril e de serviços, que em virtude dos processos de desindustrialização e desproletarização, apresenta como consequência o trabalho precarizado, parcial, temporário, terceirizado e informal.

A fim de tratar das novas configurações da classe trabalhadora, Antunes (1999) chama a atenção também para a questão do gênero, visto que se nota o aumento significativo do trabalho feminino, que representa mais de 40% da força de trabalho nos países avançados.

Contudo, observa também que a alocação do trabalho feminino vem se dando fundamentalmente em funções precarizadas e desregulamentadas, cuja remuneração, direitos e condições de trabalho são inferiores ao trabalho masculino. Destaca, ainda, o aspecto do desempenho das atividades, sendo problematizado pelo autor o fato de que geralmente as atividades de concepção

são realizadas pelo trabalho masculino ao passo que as atividades mais elementares e fundadas em trabalho intensivo são destinadas às trabalhadoras, assim como aos negros e imigrantes.

Observa-se, também, no âmbito das transformações no mundo do trabalho, o crescimento do setor de serviços e do assalariamento médio, que absorveu amplos contingentes de trabalhadores advindos do processo de reestruturação produtiva industrial e da desindustrialização. Com isso, cresce também o nível de sindicalização no setor de serviços, que não chega a compensar a perda da expressão sindical nos pólos industriais, mas que passa a representar um forte contingente de assalariados na nova configuração da classe trabalhadora.

Ainda como conseqüência da crise estrutural do capital no campo do trabalho, observa-se também a expansão do chamado “terceiro setor”, principalmente nos países capitalistas avançados. Trata-se de uma forma alternativa de ocupação, na qual se observa perfil mais voltado para as ações voluntárias, comunitárias e assistenciais, que se intensificam em função da retração do mercado industrial e do desemprego estrutural, que começa a dar sinais inclusive no setor de serviços. A partir dessa estratégia da reestruturação produtiva, se reduz o trabalho vivo e amplia-se o trabalho morto.

Quanto à visão do terceiro setor como possibilidade de transformação da lógica do capital e de seu mercado, através de atividades baseadas na economia solidária, Antunes (1999) reflete que por meio da expansão da economia solidária não é possível reverter e alterar substancialmente a essência lógica do sistema produtor de mercadorias e da valorização do capital.

É certo que é possível perceber nas diversas formas de atividades que envolvem o terceiro setor e nas práticas inerentes à economia solidária uma relativa incorporação de trabalhadores (homens e mulheres) que haviam sido expulsos do mercado de trabalho assalariado, entretanto, não se deve perder de vista que tais atividades, ainda não lucrativas e não mercantis, cumprem um papel de funcionalidade ao sistema de acumulação capitalista, que não deve ser confundida com uma preocupação pública e social com os desempregados.

Outra tendência marcante nas transformações observadas no mundo do trabalho refere-se ao trabalho em domicílio, possibilitado pela expansão da telemática, que facilitou a desconcentração do trabalho produtivo, assim como

contribuiu para a instauração de novas formas de flexibilização e precarização do trabalho. Neste sentido, o autor debate que:

[...] essas duas últimas tendências, a do “Terceiro Setor” e a do “trabalho em domicílio”, embora visíveis e fazendo parte da conformação mais heterogênea e mais fragmentada da classe-que-vive-do-trabalho, encontram-se ainda limitadas: no caso do “terceiro setor”, ele se compõe de formas de trabalho comunitário e assistencial que se expandem prioritariamente numa fase de desmoronamento do Estado do bem-estar social, tentando suprir em parte aquelas esferas de atividade que eram anteriormente realizadas pelo Estado. No caso do “trabalho em domicílio”, sua utilização não pode abranger inúmeros setores produtivos, como a empresa automobilística, a siderurgia, a petroquímica, etc. Mas onde ela tem proliferado, seu vínculo com o sistema produtivo capitalista é muito mais evidente, sua subordinação ao capital é direta, sendo um mecanismo de reintrodução de formas pretéritas de trabalho, como o trabalho por peça, de que falou Marx, o qual o capitalismo da era da mundialização está recuperando em grande escala. (ANTUNES, 1999, p.115).

Contudo, de todas as transformações citadas sobre o mundo do trabalho, por ocasião da realização desta pesquisa, aquela percebida de modo mais evidente sobre o grupo estudado foi a fragmentação dos trabalhadores, traduzida no conceito de hifenização, da classe-que-vive-do-trabalho.

Sob este aspecto, se faz necessário retomar a análise de Antunes (1999), quanto à tendência sindical neocorporativa, com a qual estabeleci uma aproximação, em relação à rede de proteção social privada, prestada pela Caefe aos seus associados. Entretanto, se tal tendência se apresenta, não pode ser desatrelada das transformações que são observadas no interior da classe trabalhadora.

Com relação a esta temática, Antunes aponta que a nova conformação produtiva do capital desafia cada vez mais o mundo do trabalho, na medida em que o capital utiliza-se dos seus mecanismos mundializados e organismos internacionais, exigindo que a luta dos trabalhadores se adeque à nova conjuntura.

Porém, a crise sindical experimentada a partir da década de 1980 nos países capitalistas desenvolvidos e que chegou ao Brasil por volta da década de 1990, diz respeito a alguns impasses, como por exemplo, a estruturação tradicional, observada em organismos sindicais internacionais, cuja tônica se dá na burocracia e na forma bastante institucionalizada, que operam como impeditivos da alternativa de construção de um desenho societal alternativo e oposto à lógica do capital.

Desta maneira, as organizações sindicais tendem à subordinação ao capital, numa postura de adequação, opondo-se apenas às suas expressões mais gritantes, às conseqüências mais nefastas da internacionalização do capital.

Assim, ao discutir os exemplos de estratificação e fragmentação do trabalho no cenário nacional, Antunes (1999), ancorado em Mészáros (1995), trata sobre as manifestações desse universo ampliado e complexificado do mundo do trabalho, que segundo os autores e de acordo com o percebido na realização desta pesquisa, demonstra-se:

- 1) dentro de um grupo particular ou segmento de trabalho;
- 2) entre diferentes grupos de trabalhadores pertencentes à mesma comunidade internacional;
- 3) entre conjuntos de trabalhadores de diversas nações, opostos entre si no contexto da competição capitalista internacional (...);
- 4) [entre] a força de trabalho dos países capitalistas avançados – relativamente beneficiados pela divisão capitalista global do trabalho – em oposição à força de trabalho relativamente mais explorada do ‘Terceiro Mundo’;
- 5) [entre] o trabalhador empregado, separado e oposto aos interesses objetivamente diferenciados – e geralmente política e organizacionalmente não articulados – e os ‘não assalariados’ ou desempregados, inclusive os crescentemente vitimados pela “segunda revolução industrial (MÉSZÁROS; 1995, p. 929 e ANTUNES, 1999, p.117).

Ainda sobre a crise sindical em correlação à fragmentação do trabalho, Antunes pontua que nesta contextualidade adversa, o sindicalismo de participação substitui o sindicalismo de classe. Assim, os sindicatos participam de tudo, desde que não questionem o mercado, a legitimidade do lucro, o que e para quem se produz, a lógica da produtividade e a propriedade privada, o mercado, entendendo que “o moderno é a produtividade, a integração, a negociação, o acordo, a conciliação, a concertação” (Antunes, 1999, pág. 151), numa alusão ao caráter de adaptação à ordem vigente e à incapacidade de construção de uma nova ordem societária.

Acredito, também, com o apoio do referencial teórico aqui utilizado, que aliada à questão das transformações observadas no mundo do trabalho nos últimos quarenta anos (com ênfase na fragmentação, segmentação e crescente precarização dos trabalhadores), que certamente os torna mais vulneráveis, uma vez que tal cenário coloca obstáculo a uma organização sindical plena e representativa, há que se considerar também o papel do Estado nesta questão.

De acordo com a fala dos entrevistados, é possível perceber em seus cotidianos, claramente, a dificuldade na utilização do que a rede pública possa disponibilizar, o que irá nos remeter, novamente, à discussão já abordada, quanto à diminuição do papel do Estado frente ao amparo social aos cidadãos, e sua estratégia de delegação de tal seara aos organismos privados.

Considerando os dados levantados, com o apoio teórico e metodológico utilizado para realização desta pesquisa, cabe neste momento articular os elementos que se mostraram como preponderantes, para tecer considerações do que foi desvelado no decorrer do estudo.