

TRABALHO CONTEMPORÂNEO E A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DO TRABALHADOR REGIONAL

CONTEMPORARY WORK AND THE CONSTRUCTION OF THE IDENTITY OF THE REGIONAL WORKER

Rute Andrade dos Santos 1

Resumo: Este artigo visa contribuir com a reflexão a respeito da construção da identidade do trabalhador contemporâneo regionalizado no Tocantins. Para efeito, se fundamenta na trajetória das relações de trabalho, percorrendo a idade moderna até a contemporaneidade. Aprofunda na discussão sobre a “coisificação” e alienação do trabalhador e se orienta nos teóricos Marx (1996) e Braverman (1987). Como objeto empírico, traz o recorte da pesquisa de mestrado realizada na concessionária de energia elétrica do estado do Tocantins, Energisa – TO. Apresenta como metodologia a investigação social, com técnicas de entrevista de sondagem e de profundidade, além da interpretação dos dados. Como conclusão, verificou-se que a identidade regional dos trabalhadores da Energisa - TO, se constrói a partir de uma orientação a nível nacional do Grupo Energisa reforçando a “coisificação” do trabalhador regional.

Palavras-Chave: Trabalho; Contemporâneo; Identidade; Trabalhador; Energisa.

Abstract: This article aims to contribute to the reflection about the construction of the identity of the contemporary worker regionalized in state of Tocantins. In order, it is based on the trajectory of working relationships, going from the modern age to the present day. It elaborates on the discussion about the “cancellation” and alienation of the worker and is guided by the theorists Marx (1996) and Braverman (1987). As an empirical object, it brings the cut of the master’s research carried out at the Tocantins state power company, Energisa - TO. It presents as methodology social research, with probing and depth interview techniques, as well as data interpretation. As a conclusion, it was verified that the regional identity of the Energisa-TO workers is built on the basis of a national orientation of the Energisa Group, reinforcing the “objectification” of the regional worker.

Keywords: Work; Contemporary; Identity; Worker; Energisa.

Mestrado em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins - UFT . Pós Graduação: Administração em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Federal de São João del Rei - UFSJ. Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de São João Del Rei - UFSJ. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Fatores Humanos no Trabalho. Coordenadora do Núcleo Gestor Estadual da Escola Nacional de Socioeducação - ENS. Presidente da Comissão de Coordenação, Avaliação e Monitoramento - 2a Etapa do Concurso Público da Defesa Social - Curso de Formação Profissional - Socioeducativo. Docência no Ensino Superior:- Professora convidada - Curso de Administração - UFT. Docência na Escola de Conselhos da Unitins e Psicologia e Administração Aplicada a Engenharia de Segurança do Trabalho - Pós Graduação Escola Prisma e Sul América; Recursos Humanos e Psicologia Aplicada à Segurança do Trabalho pelo Pronatec SEDECTI e SENAC; Psicologia Aplicada à Enfermagem curso técnico na ETJRS Escola Técnica José Rodrigues da Silva. Experiência na área organizacional por mais de 15 anos e em grandes mineradoras focando a gestão do RH e Responsabilidade Social. Consultora organizacional focando no desenvolvimento humano e da organização. Experiência internacional no ano de 2012, na cidade de Washington DC US com objetivo de vivenciar uma nova cultura. E-mail: ruter1@gmail.com

Introdução

A formação da identidade é algo que não se finda em um tempo ou espaço geográfico, está sempre em construção (Silva, 2014). Pensar na identidade do trabalhador atual, faz remeter ao histórico de como as relações de trabalho se constituíram, desde a era moderna até os dias atuais. Polanyi (2000) apresenta que o sistema econômico define as relações sociais. Dessa feita, essas relações sociais refletem na identidade do trabalhador, a partir da construção do sistema econômico que regem uma sociedade.

Percorrer a trajetória das relações de trabalho orienta essa discussão para entendimento de como o trabalhador contemporâneo se apropriou da história do trabalho, de maneira a definir quem é esse sujeito trabalhador nos dias atuais. Um olhar a partir de Braverman (1987), com suporte em Marx (1996), vai corroborar com o aprofundamento da concepção do sujeito trabalhador. Esses autores trabalham com o conceito de “coisificação” do trabalhador, quando confere a separação do homem do trabalho, tema que será aprofundado com o objeto de análise.

Assim sendo, este artigo propõe uma análise de como se constrói a identidade do trabalhador contemporâneo de uma grande organização brasileira, cuja construção de sua história é centenária. Como efeito, utiliza-se como objeto seu estudo, a pesquisa realizada na concessionária de energia elétrica do estado do Tocantins, Energisa – TO. A Energisa é uma empresa que chegou no Tocantins recentemente, mas tem sua origem na década inicial do século passado. Esse estudo aprofundado da identidade do trabalhador tocantinense será de grande contribuição para o meio acadêmico e para o estado do Tocantins, uma vez que trabalhos com essa temática são poucos explorados na região norte do Brasil.

As próximas seções trazem discussões a respeito do embasamento teórico da análise, o qual terá como norteador a discussão proposta por Marx (1996) e Braverman (1987) sobre a dissociação do trabalho. Na sequência, apresenta-se a metodologia desenvolvida na pesquisa e a discussão sobre a construção da identidade do trabalhador tocantinense a partir da vivência do sujeito trabalhador em uma concessionária de energia elétrica, a Energisa - TO.

A constituição da identidade do trabalhador contemporâneo – Passos históricos

A reflexão sobre a temática da identidade do trabalhador pauta-se na constituição histórica do trabalho, de maneira a conhecer as relações sociais em que os trabalhadores estão inseridos. Passos históricos que demonstram a trajetória do trabalho moderno até o trabalho atual corroboram com essa discussão. Assim, esse tópico abordará a trajetória da construção do trabalho a partir da visão capitalista, perpassando pela construção da jornada de trabalho, juntamente com a chegada da Gerência Científica.

Com Marx (1996), pode se apreender o modelo econômico e o comportamento dos trabalhadores, a partir da história da transformação da sociedade, perpassando pelos caminhos da ruptura da sociedade feudal à sociedade moderna capitalista. A partir desse trajeto, é possível compreender a gênese das atuais relações de trabalho. Essa passagem é bem demonstrada por Polanyi (2000, p. 89) ao descrever sobre o mecanismo de mercado, quando o “trabalho”, a “terra” e o “dinheiro” se transformam em mercadoria, mercadorias essas “fictícias”, pois partem de uma concepção de mercadorias abstratas, as quais são vendidas.

O trabalho sofreu grandes transformações trazendo uma série de modificações sociais e culturais que vão deste o rompimento com “servidão paroquial” até a inserção da instância jurídica na definição do homem livre, detentor da sua força de trabalho, conforme discutido por Polanyi (2000). Destarte, o homem buscando a sua sobrevivência necessitou efetuar venda da sua força de trabalho. Assim, a força de trabalho entra no circuito da mercadoria, perpassando pelo ciclo $D - M - D'$. Nesse ciclo, tem-se o capitalista como o comprador, detentor do capital e o trabalhador livre, detentor da mercadoria força de trabalho. A força de trabalho será dividida em dois tempos tais como “trabalho socialmente necessário” para subsistência do trabalho e “mais trabalho” ou também denominado por Marx (1996, p. 168-349) trabalho excedente, ou “sobretalho” em que se dará a criação do valor da mercadoria para o capitalista. Dessa forma, é possível ao capitalista

transformar dinheiro em capital, obtendo a mais-valia absoluta de maneira incessável diretamente através do trabalho.

O prosseguimento dessa relação exige que o proprietário da força de trabalho só a venda por determinado tempo, pois, se a vende em bloco, de uma vez por todas, então ele vende a si mesmo, transforma-se de homem livre em uma mercadoria, isto é, de possuidor de mercadoria em uma mercadoria. Como pessoa, o trabalhador tem de se relacionar com sua força de trabalho como sua propriedade e, portanto, sua própria mercadoria. Isso ele só efetua quando a coloca à disposição do comprador apenas provisoriamente, por um prazo de tempo determinado, deixando-a ao consumo, portanto, sem renunciar à sua propriedade sobre ela por meio de sua alienação (MARX, 1996, p. 285).

O valor da mercadoria produzida passou a ser de acordo com o tempo necessário à sua produção. Assim, também ocorreu com o valor da força de trabalho, a qual se define pelo tempo necessário para produção dos meios para sua subsistência. Seu valor se definirá “no valor de uma soma determinada de meios de subsistência. Ele muda, portanto, também com o valor desses meios de subsistência, isto é, com a grandeza do tempo de trabalho exigido para sua produção” (MARX, 1996, p. 289). É importante destacar que Marx (1996, p. 451) define o ponto de partida do processo de produção capitalista a partir da separação entre o produto do trabalho e o próprio trabalho, entre as condições objetivas do trabalho e sua força subjetiva de trabalho. Essa separação do trabalho, em que a execução está separada da concepção, foi a base para reprodução constante do capitalismo, promovendo um trabalho alienado, incorporado pelo capital, como poderá ser verificado na análise à frente.

O trabalho deixou de pertencer ao trabalhador e passou a pertencer a outrem, o empregador, o qual é possuidor do capital, conforme pode se observar. “De fato: o consumo individual do trabalhador é para ele mesmo improdutivo, pois reproduz apenas o indivíduo necessitado; ele é produtivo para o capitalista e para o Estado, posto que produz a força produtora de riqueza alheia” (MARX, 1996, p. 206).

O processo de produção é iniciado com a compra da força de trabalho por determinado tempo, e esse início se renova constantemente, tão logo o prazo de venda do trabalho esteja vencido, tendo decorrido determinado período de produção, semana, mês etc. O trabalhador, porém, só é pago depois de sua força de trabalho ter se efetivado e realizado tanto seu próprio valor como a mais-valia, em mercadorias. Ele produziu, dessa forma, tanto a mais-valia, que consideramos por enquanto apenas como fundo de consumo do capitalista, quanto o fundo de seu próprio pagamento, o capital variável, antes que este retorne a ele sob a forma de salário, e ele só fica ocupado enquanto não deixa de reproduzi-lo (MARX, 1996, p. 200).

Esta citação esclarece que parte do produto reproduzida continuamente pelo trabalhador vai refletir diretamente no salário que irá receber. O salário pago em dinheiro é entendido como o fruto do trabalho transformado, significando que parte do trabalho foi transformado em produto e parte em salário. Esse processo de produção vai reproduzir a mercadoria e também a relação de capital, personificando o capitalista e o trabalhador, cada qual em sua posição. Esse novo tipo de mercadoria, a força de trabalho, assentada nas instâncias jurídicas vai ampliar a acumulação do capital resultando na “mais-valia absoluta”, a qual é obtida através da jornada de trabalho necessária à produção de mercadorias.

Outro ponto que deve ser explicitado é como se deu a constituição da jornada de trabalho, fator preponderante para entendimento das relações atuais de trabalho ao que se refere ao horário de trabalho flexível nos dias atuais, por exemplo. Para isso, remete-se à trajetória histórica com o estudo da jornada de trabalho e seus limites. Marx (1996, p. 169-306) parte do pressuposto que a força de trabalho é vendida e comprada pelo seu valor, decorrente do fato dessa mercadoria ser capaz de gerar mais valor do que o “trabalho cristalizado” na forma de “trabalho passado” no capital envolvido na produção. E “seu valor, como de qualquer outra mercadoria, é determinado

pelo tempo de trabalho, necessário à sua produção” (MARX, 1996, p. 345). Esse pressuposto possibilitou com que os capitalistas passassem a enxergar que poderiam obter a “mais-valia” através da proporção do tempo de “mais trabalho” sobre o tempo de “trabalho necessário”.

Com essa visão, a jornada de trabalho foi prolongada ao máximo, de maneira que pudesse gerar cada vez mais excedente ao capitalista. “Átomos de tempo são os elementos do lucro” (MARX, p. 357). Assim, Marx (1996) aponta que o empregador comprava o dia de 24 horas de trabalho do trabalhador. As jornadas podiam durar até 18 horas do dia, independente se mulheres ou crianças de até 6 anos de idade, uma vez que não existia um limite legal da exploração. Esse cenário demonstra que homens, crianças, mulheres estavam sujeitos a longas jornadas, independentemente da idade ou gênero. “O trabalhador não é mais que tempo de trabalho personificado. Todas as diferenças individuais reduzem-se às de “tempo integral” e no “meio tempo” (MARX, 1996, p. 357) sendo que o trabalhador era a personificação real do trabalho e o capitalista a personificação do capital. Como afirmou Marx (1996), não é segredo algum o interesse pela “mais-valia” por meio do “mais-trabalho” (MARX, 1996, p. 356). Essa é uma frase que refletiu a evolução histórica e pode muito bem ser compreendida através dos aspectos políticos e as lutas de classe que existiram no século XIX.

Apropriando da análise da jornada de trabalho, tem-se que as 24 horas de exploração são impossíveis fisicamente ao trabalhador. Marx (1996, p. 286) afirma que a instância jurídica, definida pela força política surge limitando a jornada de trabalho, uma vez que se entende que o trabalhador é um homem livre, de direitos iguais ao capitalista, em que um é possuidor do capital e o outro possuidor da força de trabalho. Para Marx (1996, p. 286), este entendimento de liberdade, instaurada pelo aparato jurídico, é devido ao homem não mais viver em condição de uma servidão, ou seja, o homem passa a ter direito de escolher para quem deseja vender a sua força de trabalho enquanto possuidor da mercadoria força de trabalho. Essa liberdade, expõe Marx (1996), foi o resultado de um movimento histórico, que transformou os produtores em trabalhadores assalariados. Aparecem como uma libertação da servidão e da coação corporativa, mas por outro lado, esses o homem teve que vender a si mesmo quando não tinha mais meios que garantissem sua existência, que outrora os senhores feudais ofereciam. Surgindo então a relação de subsunção ao capital, a qual pressupõe a separação entre os trabalhadores e a propriedade das condições da realização do trabalho.

Essa nova relação criou uma classe de trabalhadores assalariados. E é nela que se encontra uma das leis fundantes do capitalismo, demonstrada em O Capital, em que leva o capital a buscar a exploração máxima da força de trabalho. Pode-se entender que os trabalhadores estão subjugados ao capitalismo de maneira formal, é a expressão da subsunção formal do trabalho ao capital. Segundo Marx (1996, p. 411), a regulamentação da jornada de trabalho é o resultado de uma guerra civil de longa duração, mais ou menos oculta entre a classe capitalista e a classe trabalhadora. Como resultado dessa luta, conforme Marx (1996) a regulamentação da jornada de trabalho é introduzida. Por consequência, a obtenção de mais-valia absoluta fica comprometida, uma vez que com essa limitação restringe a extração do excedente de forma livre. Surge então, a necessidade de buscar outros meios para obtenção do excedente pelo capitalista. Essa limitação trouxe o conceito e um novo mecanismo de obter a mais-valia, surgindo a “mais-valia relativa”, na qual o trabalho necessário é comprimido em proporção ao trabalho excedente, ou seja, pode haver aumento da relação de exploração mesmo com uma retração da jornada de trabalho. É o momento da passagem da subsunção formal do trabalho para subsunção real do trabalho ao capital ou, em termos históricos, a constituição do modo de produção especificamente capitalista, conforme Marx (1996). Assim a partir deste ponto, é possível entender quais foram as práticas que surgiram com a contração da jornada.

É importante destacar que o início da produção capitalista, marcada pela manufatura, fundamenta-se em um capital individual investido, conforme destaca Marx (1996). A manufatura se baseia em uma maior quantidade de trabalhadores, ao mesmo tempo e no mesmo lugar para fornecer uma grande quantidade dos mesmos produtos, com um mínimo de eficiência no trabalho. Marx (1996) destaca que a sistematização do trabalho se deu a partir da manufatura, quando essa requer um trabalho “cooperado” para produção de maior quantidade de mercadoria. Assim, tem-se o produto social que sai das mãos de um trabalhador autônomo que fazia muitas coisas e

passa para combinação de várias tarefas executadas ao mesmo tempo por vários trabalhadores. Foi no período manufatureiro que segundo Marx (1996, vol. II. p. 9), aconteceram os primeiros desenvolvimentos dos elementos científicos e técnicos da grande indústria. Foi nesse período que o homem ganhou um novo papel, apenas de força motriz, deixando de movimentar a ferramenta para movimentar uma “máquina-ferramenta”. A máquina substituiu o trabalhador por um conjunto de ferramentas que faziam a mesma operação ao mesmo tempo, marcando esse período por uma produção mecanizada simples.

Pode-se entender, através da obra de Marx (1996), que esse novo modelo de produção se caracteriza por um “trabalho social”, um “trabalho cooperado”, em que os trabalhadores não são mais isolados e nem desempenham um trabalho de forma autônoma e sim por um trabalho conexo e planejado, mesmo em processo de produção diferente. Assim, o aumento da potência da força de trabalho, em um mesmo local de trabalho, com um aumento de diversas operações ao mesmo tempo e em menor tempo, de maneira que os trabalhadores estejam em um mesmo ritmo e a economia na operação de um meio utilizado por muitos cooperados provoca uma redução no tempo necessário para produzir uma mercadoria.

Dessa forma, a cooperação passou a proporcionar uma maior rapidez no trabalho individual e esse fará parte de um trabalho global findando na produção da mercadoria. Essa característica traduz em dois pilares desse processo, descrito por Marx (1996), já que cria condições para baixar o preço da mercadoria e, por conseguinte, uma vez essa com um menor custo, barateia a força de trabalho. A cooperação, segundo Marx (1996, p. 446) vai depender do grau de investimento que o capitalista possui para investir em grandes quantidades de trabalhadores. E essa cooperação aumentará a mais-valia para o capitalista. Esse novo modelo, trabalho cooperado, exige do capitalista um maior controle sobre a forma que se realiza a produção. Surge então, a necessidade de um direcionador, um supervisor, que vai conduzir, planejar e aumentar a valorização do capital através da cooperação (MARX, 1996, vol II. p. 57). Também confirma que essa é a maior produção de “mais-valia” possível. É o máximo de exploração da força de trabalho. Nesse formato, o capital mantém unido a unidade produtiva em um todo. Destaca-se que a vontade do trabalhador é subordinada ao planejamento de outrem. O trabalho é reificado, a concepção acontece não mais na mesma esfera, apenas a execução pertence ao possuidor da força de trabalho, surgindo dessa forma, o conceito de supervisão a qual surgiu para garantir o controle do trabalho, através de um sistema de supervisão.

Essa prática vai ser intensificada pela gerência científica, um dos pilares do Taylorismo, o qual será discutido adiante, por isso, se faz necessário, a sua discussão neste momento. A cooperação é realmente a primeira mudança real que ocorre na vida do trabalhador. O trabalho passou a pertencer ao capital, é o que se denomina “subsunção formal do trabalho ao capital”, de acordo com Marx (1996). Esse método de reunir vários trabalhadores em um mesmo local faz com que o capitalista busque um aumento da força produtiva para maior obtenção da “mais-valia”. Destarte, a manufatura evoluiu para uma divisão de produção de operações particulares desenvolvidas por trabalhadores especializados. A sua totalidade é a união parcial desses trabalhadores. Com a evolução da tecnologia, a produção passou por um novo processo, deixando de ser mecanizada simples para um aparelho de grandes proporções, como descreve Marx (1996). Agora é a máquina a força motriz para mover as demais máquinas. Dessa evolução, tem-se o momento da maquinaria, onde em um mesmo espaço físico tem-se um conjunto de máquinas cooperadas. Assim, surge a introdução da maquinaria para organizar esse processo, segundo Marx (1996, p.18). Esse novo formato das fábricas incrementou a produção de novos produtos, como, “por exemplo, a impressora moderna, o moderno tear a vapor e a moderna máquina de cardar” (MARX, 1996, VOL. II, p. 18). Na maquinaria a objetividade dos processos operacionais ganha espaço em substituição à subjetividade do processo social na manufatura.

Na manufatura, a articulação do processo social de trabalho é puramente subjetiva, combinação de trabalhadores parciais; no sistema de máquinas, a grande indústria tem um organismo de produção inteiramente objetivo, que o operário já encontra pronto, como condição de produção material. Na cooperação simples e mesmo na especificada pela divisão do trabalho, a supressão do trabalhador individual pelo socializado aparece ainda como sendo mais ou menos casual. A maquinaria, com algumas exceções a serem aventadas posteriormente, só funciona com base no trabalho imediatamente socializado ou coletivo. O caráter cooperativo do processo de

trabalho torna-se agora, portanto, uma necessidade técnica ditada pela natureza do próprio meio de trabalho (MARX, 1996, VOL. II, p. 20).

Verifica-se na obra de Marx (1996) que a característica fundamental da maquinaria se assenta em um caráter duplo, em que diversos trabalhadores de diversos ofícios diferentes, se reúnem em um mesmo local sob o comando de um capitalista. O trabalho desenvolvido por todos é um trabalho onde um produto passa nas mãos de todos até a produção da mercadoria final, através de uma cooperação social, conforme descrito anteriormente. Essa cooperação se fomenta por uma divisão do trabalho, em que cada trabalhador se torna unilateral, sem autonomia. Torna-se, portanto, parte de um processo parcial de uma mercadoria, que ao final, se produzirá em um todo a partir das conexões entre os demais trabalhadores. É a maquinaria que vai provocar a combinação dos ofícios isolados através de um processo ininterrupto, exigindo velocidade na produção do trabalhador, conforme Marx (1996, p. 461).

Assim, um trabalhador vai se ocupar do trabalho do outro, quando este recebe o produto inacabado daquele, “o resultado do trabalho de um constitui o ponto de partida para o trabalho do outro” (MARX, 1990, p. 461). Essa especificidade, para Marx (1996) só se torna vantajosa ao capitalista quando o número de trabalhadores ocupados for elevado em todos os grupos formais de trabalho. A maquinaria vai representar uma multiplicidade de trabalhadores individuais e unilaterais que resulta em um trabalho global, formado por conexões entre os indivíduos, um trabalhador coletivo. Há, portanto, uma estimulação para os trabalhos específicos, em que o trabalho parcial é aperfeiçoado e se torna exclusividade de um trabalhador. Assim, os trabalhadores são classificados de acordo com suas qualificações. A divisão do trabalho trouxe reflexos na sociedade, de acordo com Marx (1996). Da mesma forma que configurou mudanças dentro do ambiente fabril, provocou mudanças externas. O aumento da produção de mercadorias possibilitou um aumento no intercâmbio dessas entre cidades estranhas. A produção do trabalho é mediada pela compra e venda de mercadorias em diversas regiões. Marx (1996) explica que a divisão do trabalho é marcada pela divisão técnica nas funções da gerência, em que existe um grupo específico e determinado a controlar a produtividade do trabalhador, provocando um novo sistema de produção, o sistema de produção em massa e uma relação de assalariamento.

O aumento de produtividade abriu o processo de transformação do capital, no qual houve um aumento de máquinas e uma redução de trabalhadores, conforme Marx (1996). A máquina passou a nivelar os homens e abandonou toda destreza e habilidade construída na base técnica da manufatura refletindo em sua identidade. Marx (1996) destaca que o ritmo de trabalho antepôs ao homem. O trabalhador passou a servir a máquina, ao ritmo dessa de maneira desumanizada e fragmentada sem conseguir ou poder conceber o seu trabalho. Houve uma alienação do trabalhador, no qual o trabalhador não reconhece mais o seu trabalho, destaca Marx (1996), fato que marca a nova identidade desse trabalhador. Enfim, a partir dos dados históricos relatados, concluiu-se que o homem passou por um processo evolucionário a partir da entrada da tecnologia no processo produtivo. Todavia, a redução da jornada de trabalho mesmo baseada em uma regulamentação legal, não provocou mudança na personificação do capitalista, uma vez que esse continuou controlando ou buscando formas de controlar toda a fatia do tempo do trabalhador para obtenção de um excedente cada vez maior através da tecnologia e da gerência.

Diante desse conhecimento de como foi a evolução histórica do capitalismo ao que se refere as mudanças na forma de trabalho, após a regulamentação da jornada, pode-se compreender melhor como a lei geral do capitalismo se articula com a lei do trabalho. A origem das relações atuais de trabalho se assenta na evolução histórica do capitalismo à luz da teoria de Marx (1996). Viu-se até aqui, que essas mudanças não ocorreram de um dia para outro. Houve um movimento histórico dialético que traduziu nesse processo de mudança. Mudanças que ocorreram no capitalismo, as quais provocaram mudanças na sociedade, de maneira que elas se influenciavam mutuamente. Desde o surgimento do capitalismo, o trabalhador já era açambarcado pelas leis do capital, as quais traziam sérias consequências em sua vida. Marx (1996) já trazia esse conceito quando analisava o capital destacando a essência e a aparência do capitalismo. Assim, visualiza-se que as relações de trabalho desde a sociedade moderna capitalista, sempre esteve impregnada de artefatos utilizados pelos empregadores para explorar ao máximo essa força de trabalho, com vista para a produção do excedente. Reflexos do trabalho no corpo físico que se vê hoje, também podem ser vistos nessa

história, como por exemplo as doenças físicas e psicológicas já mencionadas por Marx (1996) na extensão da jornada de trabalho e na sequência, a alienação do trabalho quando surgiu a divisão do trabalho, em que a concepção e a execução passaram a andar separados. A precarização do trabalho, as relações trabalhistas frágeis para a classe trabalhadora como a terceirização são exemplos de como essa realidade se apresenta até os dias atuais.

A Gerência Científica como reflexo na identidade dos trabalhadores nos tempos atuais

O resgate histórico, fundamentado na obra de Marx (1996), proporciona um maior entendimento das raízes que sustentam as relações de trabalho atuais. A história mostra como as formas de acumulação financeira se transformaram no decorrer dos séculos XIX, XX e por fim chegando ao século XXI, com a inclusão de tecnologias, de novas formas de controle e da gerência científica no meio de produção para obtenção da mais valia. Passando assim, da subsunção formal à subsunção real do capitalismo. Assim, este tópico pretende demonstrar como foram essas transformações explanando sobre o processo da gerência científica e quais foram as consequências na formação cultural e científica dos trabalhadores nessa trajetória, tendo como norteador teórico Harry Braverman.

Destarte, apropriando-se das discussões de Braverman (1987) fundamentadas na obra de Marx, pode-se entender que o capitalismo sempre buscou novas formas de desenvolver o trabalho. Essas formas foram concebidas através do intercâmbio de relações entre mercadorias e de acordo com Marx (1996), pode-se compreender a passagem da “subsunção formal do trabalho ao capital” para “subsunção real”, como a passagem da primeira forma de subordinação que o modo de produção teve em relação ao capital para a segunda forma de subordinação, em que se obtém a “mais valia relativa”. A 1ª fase pressupõe o assalariamento, forma que se baseia na compra e na venda da força de trabalho, ligada ao tempo de trabalho dispendido (necessário e excedente), buscando a obtenção da “mais-valia absoluta”. Nessa forma, o trabalhador domina o processo produtivo. Já a 2ª forma, foi necessária, devido a contração do tempo de trabalho e por consequência, para se estabelecer uma maior sistematização da produção capitalista, e para gerar mais produtividade a partir do “sobretalho”, estipulou a divisão do trabalho, ou a chamada cooperação do trabalho, no qual o trabalhador executa apenas uma parte do trabalho, dependendo do outro para executar outra parte, para que o produto se concretize baseado em processos combinados. Essa nova subordinação foi marcada pela entrada da tecnologia no sistema produtivo capitalista produzindo assim, a “mais-valia relativa”. O homem passou a servir à máquina se tornando um apêndice da máquina ao seu ritmo, pois o ritmo de trabalho se antepôs ao trabalhador. Esse ritmo se apresenta de maneira desumanizada e fragmentada e assim, o trabalhador não consegue mais ou não pode conceber o seu trabalho. Dessa forma, o trabalhador não mais reconhece o seu trabalho. Tem-se nesse formato a separação da concepção e execução, traços marcantes do trabalho humano em sua totalidade. Separá-los significa desumanizar o trabalho e alienar o trabalhador. A maquinofatura rompe definitivamente esse processo de concepção (MARX, 1996).

O trabalho pode ser visto como algo peculiar em que se utiliza da inteligência e propósito para se adaptar as mais diversas circunstâncias. Assim, para usurpar com maior intensidade da força de trabalho, o capitalismo busca adaptar às diversas circunstâncias utilizando sempre de novos métodos, como a Gerência Científica, cuja teoria foi fundamentada em fins do século XIX e início do Século XX, momento histórico em que as empresas tiveram um grande aumento em seus tamanhos e era baseada em uma organização monopolística. Esse período foi marcado pela aplicação sistemática da ciência à produção, conforme descreve Braverman (1987) em sua obra. Essa sistematização da ciência mencionada anteriormente, pôde ser verificada no método do Taylorismo, criado por Frederick Winslow Taylor. no qual ele criou métodos para desenvolver e organizar o trabalho. Dessa forma, a ciência passou a fazer parte da rotina do trabalho para resolver situações complexas e de controle de empresas capitalistas. Braverman (1987) mostra em seus escritos, que essa ciência vem em prol dos interesses dos capitalistas, uma vez que seu foco era o controle e a adaptação ao trabalho às necessidades do capital.

O trabalho em si é organizado de acordo com os princípios tayloristas, enquanto o departamento de pessoal e acadêmicos têm-se ocupado com a seleção, adestramento e manipulação, pacificação e ajustamento da mão-deobra para adaptá-los aos processos de trabalho assim organizado (BRAVERMAN, 1987, p. 84).

Ainda para corroborar com a discussão, se traz o conceito de Gerência Científica defendido por Peter Drucker, citado por Braverman (1987) no qual ele ressalta que “A Gerência Científica focaliza o trabalho. Seu núcleo é o estudo organizado do trabalho e análise do trabalho nos seus elementos mais simples e a melhoria sistemática do desempenho de cada um de seus elementos pelo trabalhador” (DRUCKER apud BRAVERMAN, 1987, p. 84). É importante chamar atenção aqui, que Taylor não foi o criador da Gerência Científica, mas sim o sistematizador de um método cujas ideias já preexistiam. Braverman (1987, p. 85) aponta que Taylor utilizou bem da ciência para melhor controlar o trabalho alienado, força de trabalho vendida pertencente a outrem. Além do controle deste trabalho através de normas, da jornada dos trabalhadores, execução de uma produção em um mesmo local, mínimo de produção exigido, sob o controle da supervisão gerencial, Taylor elevou o conceito de controle quando defendia a ideia de uma necessidade rigorosa de definir como o trabalho deveria ser executado, sem permitir que o trabalhador controlasse qualquer fatia do trabalho.

Dessa forma, o controle passa a ser total, diferente do controle baseado apenas em regras e disciplinas. Assim, a Gerência passou a ganhar uma autoridade maior e ilimitada, responsável por decidir e controlar todas as tarefas executadas, das mais simples à mais complexa, sem confiar em qualquer iniciativa do trabalhador. Essa contribuição trouxe uma pioneira revolução na divisão do trabalho, considerando a fixação de tempo de trabalho o resultado ao final do dia, surgindo assim, o “dia-tarefa”, destaca Braverman (1987, p. 99). Dessa revolução, surgiu o termo “ótimo dia de trabalho” (Braverman, 1987, p. 89) designado por Taylor como todo o trabalho que um homem pode fazer em um dia, sem causar dano à sua saúde e em um ritmo mantido pela vida de trabalho, portanto, “a quantidade de trabalho necessário para acrescentar ao produto o valor igual ao da paga ao operário” (BRAVERMAN, 1987, p. 92).

A Gerência Científica, baseada nas premissas de Taylor, se sustenta a partir de três princípios, sendo que o primeiro destaca a administração/administrador como responsável por sistematizar todo conhecimento tradicional que outrora pertencia ao trabalhador, através de classificação, registros e tabulações de informações transformados em regras, normas e leis. A esse processo, denominou-se “dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores”, segundo Braverman (1987, p. 103) no qual as políticas gerenciais definiam as tarefas e não mais as habilidades dos trabalhadores, como anteriormente. Como exemplo ainda visto deste princípio, as empresas utilizam a descrição de cargos em que estão definidas, prescritas as atividades de cada função. Já o segundo princípio, conforme Braverman (1987, p. 87), parte da ideia que a concepção do trabalho deve ser de responsabilidade do setor de planejamento, enquanto, a área da oficina estaria apta apenas à execução, sem possibilidade alguma de criação de trabalho. A esse princípio se deu o nome de princípio de separação da concepção e execução, ou seja, separação do trabalho mental do braçal, separando os trabalhadores executores da supervisão, grupo restrito, “privilegiado” para pensar o trabalho. Esse tipo de trabalho pode ser percebido nos dias atuais nas grandes empresas, onde os departamentos estão divididos em planejamento e operação (execução). Assim, o setor de planejamento é composto pelos engenheiros, grupo de pessoas responsáveis pela concepção do trabalho, no qual definem a quantidade, o tempo, tipo de material extraído e como o processo deve ser executado. É a área que prescreve, cria os procedimentos e regulamenta os processos. Esse princípio será de grande fundamentação para análise do objeto empírico estudado.

E a operação, composta pelos operadores, responsáveis pela execução do processo operacional e devem seguir a orientação prescrita do planejamento. Portanto, de um lado se tem a concepção formada pelos engenheiros e por outro os executantes, os operadores. Braverman (1987) esclarece que o custo destes empregados se tornou baixo, uma vez que não são mais qualificados/especializados e assumem apenas operações simples e imutáveis. Também, pode ser objetivo nas empresas que têm um modelo de corporativo, onde se prescreve o que deve ser

feito para as unidades locais, como será discutido na análise da pesquisa realizada. O ritmo de trabalho intensificou a produção de mercadoria mesmo reduzindo a jornada de trabalho. Dessa forma, o custo que se tem com o trabalho foi reduzido. Assim, pode-se perceber que a ciência era desenvolvida para atender à gerência e não ao trabalhador, à qual além de controlar o trabalhador, barateia o processo de produção.

A dissociação do trabalho em planejamento e execução veio destruir/romper com toda definição de trabalho defendida por Marx (1996). A concepção do trabalho não mais pertence ao trabalhador, mas sim apenas um grupo restrito e o trabalhador se torna apenas um executor, não reconhecendo mais seu trabalho. Como já visto também em Marx (1996), pode-se dialogar com o estudo de Braverman (1987) entendendo que o trabalho o qual pertencia exclusivamente ao homem, se torna exclusivo de outrem. O “outro” detém o monopólio do conhecimento e o trabalhador sem a concepção do todo, passa pela hostilidade do capitalismo se tornando apenas uma “coisa” nessa relação executando o seu trabalho de maneira simples e automática, com uma experiência corpórea a parte. Assim sendo, todo o trabalho se torna trabalho passado, substituindo o trabalho vivo, o trabalho se torna alienado e o homem é coisificado.

Por fim, o terceiro princípio é a “utilização do monopólio de conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução” (BRAVERMAN, 1987, p. 109). Esse novo controle garante ao capitalista que a extração de excedente se torne inconsciente de maneira ampliada. Pode-se entender que o monopólio do conhecimento pertence ao setor de planejamento. Este setor detém o poder de prescrever o trabalho. Baseado em Braverman (1987, p. 110), a proposta do Taylorismo para extrair mais excedente nesse novo cenário, em que há uma redução da jornada, uma contração do tempo de trabalho, é a intensificação do ritmo de trabalho em um determinado espaço de tempo a qual vai gerar mais mercadorias mediante a introdução da gerência científica. Com essa contração do tempo se tem um maior dispêndio de trabalho em menos tempo possível aumentando a quantidade de produtos em um determinado intervalo. Exemplos de intensificação do ritmo podem ser observados no trabalho dos desossadores de frangos que trabalham em frigoríficos, onde a produção aumenta e o tempo se contrai. Esse exemplo pode ser acompanhado pela pesquisa realizada por Delwing (2007) no setor de frigorífico. Até aqui, foi demonstrado por Braverman (1987) como se deu o surgimento da Gerência Científica, também vista como gerência moderna, cujas características eram entendidas como racionalização da gerência. Também caracterizada por práticas sistematizadas advindas da ciência que objetivavam minimizar os problemas complexos e crescentes das empresas capitalistas em expansão. E identificada por maior controle do ritmo de trabalho, com uma maior produtividade em um menor tempo possível e concebendo o passo a passo do trabalhador. Assim, de acordo com Braverman (1987), se obteve um maior controle e organização do trabalho alienado, maximizando a separação da concepção da execução do processo de planejamento, organização e controle dos processos de produção e trabalho.

A Gerência Científica objetivava investigar a adaptação do trabalho às necessidades do capital, buscando baratear os processos produção. A concepção da produção passou a ser concentrada em grupos cada vez mais restritos, pelos engenheiros responsáveis pelo planejamento. Essa fragmentação provocou uma relação hostil ao trabalhador, tornando esse cada vez menos qualificado e coisificado uma vez que foi impedido de conceber o seu trabalho. O trabalhador deixou de ter o grau de importância, independente da sua habilidade, da sua destreza. Ele passou a ser totalmente desprovido de qualificação, como visto em Braverman (1987). Houve um efeito degradador sobre a capacidade técnica do trabalhador e inclusive sobre o conceito de qualificação. O trabalhador se tornou autômato, passou ser apenas uma ferramenta a ser utilizada pela gerência. O que importava era a fábrica, a unidade e o todo ganhou esse lugar.

Essa coisificação marcou a identidade do trabalhador, provocando mudanças no seu estilo de vida e de trabalho, imbricadas nas novas práticas culturais e sociais. A perda da identidade, da técnica pessoal dão lugar ao anonimato, também marcando o caráter desse sujeito trabalhador como um ser fragmentado ou apenas como mais um no processo produtivo. Destarte, para atender as necessidades do capital essas mudanças provocadas por condições sociais e econômicas geraram movimentos de lutas de classe o tempo todo provocando alterações nos comportamentos culturais e sociais.

E conforme Braverman (1987), “a transformação da humanidade trabalhadora em uma força de trabalho e em fator de produção, como instrumento do capital, é um processo incessante e interminável” (BRAVERMAN, 1987, p. 124). Para aprimorar a adaptação do homem ao trabalho, segundo Braverman (1987), as escolas de Psicologia e Sociologia Industrial tinham o objetivo de desenvolver técnicas para criar um novo hábito ao trabalhador, de maneira a ambientar-se com o novo ritmo de trabalho e de maneira que essa habituação trouxesse mais ganhos ao capitalista. A afirmação de Braverman (1987, p. 113) descreve o objetivo dessas escolas: “a habituação veio reforçar esse propósito e surgiu a partir das escolas de Psicologia Industrial e Sociologia Industrial”. A “habituação”, conforme Braverman (1987), pode ser entendida como o “ajustamento” do trabalhador às regras e normas que definem o trabalho de uma empresa. Assim sendo, essa prática buscava homens com qualidades mentais apropriadas para executar o trabalho, identificava condições psicológicas para obter o máximo de produção do trabalhador e como influenciar as mentes humanas para o interesse do negócio. Ainda hoje, vê-se empresas investindo em consultorias de recrutamento e seleção as quais utilizam de testes psicológicos com o mesmo fim. “O sistema de recrutamento e seleção segue a tendência atual de mercado de descentralizar e terceirizar a captação de profissionais” (CANÇADO; MORAES; SILVA, 2006).

Essa “habituação ocorreu”, mas apenas aparente como salientado por Braverman (1987, p. 133) e a grande massa de trabalhadores exprimia sarcasmos e repulsa por seu trabalho, reforçando continuamente um problema social. Quando se recorre à obra de Marx (1996), é possível identificar que essa “habituação” já era observada em uma menor intensidade quando com a introdução da maquinaria e com a divisão do trabalho, o trabalhador perdeu o controle do processo produtivo, tornando o trabalho independente do trabalhador. Meados do séc. XIX, o trabalhador teve que se habituar a uma nova forma de trabalho designada como cooperação, explicado no tópico anterior. Na cooperação cada um era responsável por partes específicas e que ao final se conectavam com os demais trabalhadores (MARX, 1996).

Destarte, o ritmo de trabalho se antepôs ao homem. O trabalhador passou também a servir a máquina, ao ritmo dessa, de maneira desumanizada e fragmentada sem conseguir ou poder conceber o seu trabalho. Dessa forma, o trabalhador deixou de reconhecer o seu trabalho e o que realmente importava era a exploração máxima do trabalhador para obtenção do excedente. Sendo então, a maquinaria, a cooperação e a divisão do trabalho variáveis, as quais fazem parte da grande equação que descreveriam a “habituação” do homem (BRAVERMAN, 1987). Assim, o homem se coisifica, tornando-se apenas um apêndice da máquina. Nota-se que nesse processo de coisificação, provocado pela “habituação”, nos dias atuais, o setor de Recursos Humanos (RH) tem um papel fundamental na inculcação dessas práticas no cotidiano dos trabalhadores. Utiliza-se de ferramenta desde a captação dos empregados de acordo com os interesses dos capitalistas, até a manutenção desses dentro das empresas, com técnicas de treinamentos comportamentais os quais irão fortalecer essa habituação. Veja essa prática realizada em uma pesquisa de programa trainees, conforme Cavazza et al (2014).

De um lado o interesse do capitalista detentor do capital e de outro o trabalhador detentor da força de trabalho. O que se pode analisar sobre a trajetória histórica do capitalismo, desde Marx até Taylor, é que a sua característica fundamental se manteve, a obtenção do excedente, através de novas técnicas e novos métodos. O conflito entre as classes se desenvolveu permanentemente, uma vez que a divergência de interesses se intensificou e se aprimorou através da introdução das novas técnicas. O capitalismo se transforma, mas o homem continua a servi-lo e a tecnologia tendo que se adaptar a esse. Pode-se refletir que o modo de produção taylorista afetou as condutas sociais do trabalhador, trazendo novas formas de vivenciar o trabalho e a vida, de uma maneira que o homem se viu coisificado a partir desse processo até os dias atuais.

O trabalhador contemporâneo regional do norte do Brasil

Para descrever quem é o trabalhador contemporâneo regional do norte do Brasil, este estudo se baseou na pesquisa qualitativa realizada na concessionária de energia elétrica do estado do Tocantins, Energisa – TO, proveniente da dissertação de mestrado do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional pela UFT. Essa pesquisa foi realizada no ano de 2016, na qual foram realizadas 12 (doze) entrevistas com o nível intermediário da empresa, mais um representante

do sindicato da empresa, nos quais aponta-se os cargos de diretoria, gerência, coordenação, supervisão, analistas, técnicos operacionais.

No primeiro momento, foi realizada uma pesquisa de sondagem com 3 (três) desses entrevistados e na sequência, 9 (nove) entrevistas de profundidade fundamentadas na investigação social (THIOLLENT, 1982; QUIVY, CAMPENHOUDT, 1992). Um Termo de Consentimento Livre foi entregue a cada entrevistado de maneira a apresentar a dinâmica do trabalho e a garantia do sigilo. Além das entrevistas, materiais como jornal, revistas entre outros foram coletados para corroborar na análise.

Após essa fase, a análise de todo material foi realizada, a partir da interpretação proposta por Thiollent (1982). A pesquisa se deu na empresa Energisa, localizada em Palmas – TO. O Grupo Energisa obteve o controle acionário da empresa no ano 2014, totalizando um quadro de empregados em 2016 de 1315 próprios e 1747 terceiros em todo estado do Tocantins, conforme Abreu (2016). Anterior a Energisa, a empresa era controlada pela Celtins, do Grupo Rede, no período de 1999 até 2012, ano em que a empresa passou por um processo de intervenção federal.

Como sujeito social dessa pesquisa, visou identificar quem são os agentes mobilizadores, os quais fomentam o processo de implantação de novas práticas organizacionais no ambiente interno de trabalho e como são construídas suas identidades. Dessa forma, o recorte dessa pesquisa se efetuou no nível intermediário da Energisa TO, o qual recebe as diretrizes do corporativo¹ da empresa. Partiu-se dessa premissa para analisar este nível, já que é este quem dissemina as informações e que visa fortalecer o engajamento dos trabalhadores operacionais.

A constituição das posições organizacionais dos agentes mobilizadores foi organizada em 3 grupos de análise: Grupo A (GA), Grupo B (GB) e Grupo C (GC). O GA representa a diretoria, gerência, coordenação, engenheiros e analistas. O GB representando a supervisão de campo, o apoio técnico operacional e o executor. Esse é o grupo que lida diretamente com a execução. E findando com o GC, o qual representa o sindicato. A proposta dessa divisão de grupos também teve por objetivo preservar o anonimato dos entrevistados e possibilitar uma análise social do perfil dos sujeitos entrevistados.

Abaixo no quadro 1, é demonstrado a apresentação do perfil social dos sujeitos investigados, além da classificação do grupo que foi criado neste trabalho, tempo de casa, formação, naturalidade e idade.

Quadro 1 - Perfil social dos entrevistados

QUADRO SOCIAL DOS ENTREVISTADOS					
Grupo	ENTREVISTADO	TEMPO DE CASA	FORMAÇÃO	NATURALIDADE	IDADE
Grupo A (GA)	GA 1	9 anos	Superior Completo	Minas Gerais	54
	GA 2	1 Ano	Superior Completo	Maranhão	56
	GA 3	22 Anos	Superior Completo	Minas Gerais	53
	GA 4	17 Anos	Superior Completo	Tocantins	40
	GA 5	18 Anos	Superior Completo	Minas Gerais	44
	GA 6	26 Anos	Superior Completo	Maranhão	46
	GA 7	16 Anos	Superior Completo	Tocantins	39
Grupo B (GB)	GB 1	18 Anos	Superior Completo	Tocantins	50
	GB 2	8 Anos	Técnico	Tocantins	32
	GB 3	1 e 1/2 Ano	Técnico	Tocantins	37
	GB 4	2 Anos	Superior Completo	Tocantins	26
Grupo C (GC)	GC 1	27 Anos	Superior Completo	São Paulo	52

* Entrou em 1998, mas foi desligado e retornou em 2015.

Fonte: Próprio autora, com base nos dados da pesquisa.

Assim, os grupos apresentados acima, GA e GB são os agentes mobilizadores para novas práticas organizacionais e também os agentes que viveram a transição das empresas Celtins para

¹ Corporativo da empresa representa um “nível da empresa, onde se define a estratégia da empresa como um todo” (PORTER, 1997). No caso da Celtins, esse corporativo ficava em São Paulo, conforme entrevistas levantadas e no caso da Energisa fica distribuída no sudeste e nordeste.

Energisa TO. Ressalta-se no GB, 2 (dois) sujeitos sociais entrevistados do nível operacional. os quais passaram a fazer parte do quadro da empresa após a transição da Celtins. Esses foram entrevistados com o objetivo de contrapor o olhar, o olhar de quem executa. Assim como o GC, grupo referente ao sindicato, também foi entrevistado para conjugar a contraposição do posicionamento do GA. A figura 1 contribui com a análise para elucidação da constituição social dos grupos mencionados:

Figura 1 - Classificação analítica do grupo social entrevistado

Classificação analítica do grupo social entrevistado	
Grupo A (GA)	Grupo que representa a diretoria, gerência, coordenação engenheiros e analistas
Grupo B (GB)	Grupo que representa a supervisão, técnico-operacionais e a operação
Grupo C (GC)	Grupo que representa o sindicato

Fonte: Próprio autora de acordo com dados da pesquisa realizada

Observou-se que os agentes pesquisados são empregados que têm em média 15 anos de empresa. Estes agentes entraram na empresa na época do controle acionário da Celtins, passaram pelo processo de intervenção federal e atualmente estão sob a direção da Energisa TO. A naturalidade se distribui da seguinte forma: GA - 2 agentes do Tocantins, 2 do Maranhão, 3 de Minas Gerais, GB - todos os 4 são do estado do Tocantins e no GC – de São Paulo. Apesar de alguns agentes do GA e GC terem origem externa ao estado do Tocantins, todos vivem em Palmas há cerca de quase 20 anos e podem ser considerados “Palmenses”, termo utilizado pelos próprios entrevistados, já que constituíram família na cidade, criando um laço social com a cidade e com o estado.

Não foi possível conseguir este dado referente ao total de empregados para efeito de contraponto. Porém, em relatos apresentados por alguns agentes, descrevem que a maioria de suas equipes é do estado do Tocantins. “Na minha equipe, a maioria é natural do Tocantins mesmo. Tem poucos de fora. Mas é da região. Nós pegamos as pessoas mais da localidade. Não desmerecendo os outros, nós pegamos” (GB1).

O que pôde-se constatar sobre o sujeito social investigado é que a grande maioria é ou está no estado do Tocantins há quase 20 anos com seus vínculos familiares e está na empresa há mais de 15 anos. Sua maioria tem curso superior, com pós-graduação. E têm uma história profissional marcada pela trajetória da organização, uma vez que apresentam um tempo de serviço considerável na empresa.

Pensar no tempo que os agentes pesquisados estão morando no Tocantins é rememorar a história da construção do estado e voltar as suas origens, entendendo quem era o antigo morador do norte do Goiás, o morador do sertão. Silva (2014, p. 1) corrobora com esta reflexão quando pontua que mesmo com a criação do estado do Tocantins, suas raízes do sertão não são abandonadas: Esse sertão, berço da “genuína cultura do povo”, não acabou com a criação do estado. Ele permanece representado como tradição, como lugar do sertanejo-brasileiro genuíno (SILVA, 2014, p. 9).

A partir desse encontro de trajetórias profissionais é possível apresentar um olhar para identidade destes sujeitos sociais. Silva (2014, p. 7) destaca que a identidade é algo em construção, algo inacabado, não completo. Esse conceito dialoga com o cenário que esses agentes vivenciaram, conforme descrito na seção anterior e vivenciam dentro da organização, já que até o momento as mudanças organizacionais ainda vêm ocorrendo. É possível refletir que a identidade desses sujeitos pesquisados também está em processo de construção juntamente com a história da empresa local e não se encerra com a chegada de um novo grupo acionário, a Energisa.

A chegada do novo grupo traz uma filosofia externa ou uma filosofia nacional, proveniente das raízes do grupo. Uma filosofia em que os seus valores são fortemente difundidos pelos meios de comunicação e práticas organizacionais através de uma doutrina de um “Jeito de Ser Energisa”,

termo difundido nos jornais e cartazes da empresa.

A gente tem 6 valores que a gente é instigado constantemente, pra poder praticá-los, né. Isso faz parte do DNA do grupo. Em fazendo parte do DNA do grupo, todas as unidades têm que ter esse mesmo alinhamento, né. Então, esse alinhamento estratégico, ele começa pela definição dos valores que tem e que são comuns a todas as empresas do grupo. Isso ajuda a gente. Dá foco (G5).

Essa disseminação dos valores sobrepõe a identidade local e a torna quase invisível, uma vez que há uma instigação, conforme relato acima, para um alinhamento a nível grupal. Esse alinhamento busca construir uma identidade nacional para todos os seus trabalhadores, de maneira a transportar a filosofia da sede para todas as unidades locais do grupo.

A partir do momento que entrou a Energisa, nós éramos todos novos, por mais que a gente tinha toda uma experiência, todo o conhecimento da empresa, eu já tava aí com 12, 13 anos de empresa, o tratamento era como se a gente tivesse sido contratado naquele momento, né, que era notório isso, né. Porque com certeza, eles vinham pra poder implantar a cultura dele e trazer o pessoal dele (GA7).

Ao mesmo tempo que a identidade local se constrói, ela se confronta com esses valores externos. Por um lado, um corporativo pensante, de raízes em Minas Gerais e Nordeste, detentor do monopólio do conhecimento, definidor das políticas e práticas da organização e por outro, uma estrutura local composta por agentes de raízes regionais, executores das ações definidas pelo corporativo.

É um norte, né e falando da parte especificamente da parte de gestão estratégica do grupo, tem uma área específica que cuida de toda essa parte, corporativa e que define alinhamento, a gente tem metas definidas anualmente, por coincidência ou não, hoje, neste dia, o presidente da Holding, o CEO da empresa está aqui. Tá aqui hoje e amanhã pra quê? Pra validar um documento que a gente faz todo ano que é o plano de negócio da empresa (GA5).

Há uma separação completa mesmo. Completa de não nos envolverem em atividades, entendeu, como se fosse outra empresa aqui dentro, né. Como se fosse outra empresa. É a forma da Energisa mesmo, áreas corporativas são áreas corporativas, e eu vejo isso em todas as empresas, entendeu. Áreas corporativas são áreas corporativas, áreas locais são áreas locais, diretoria local toma conta da diretoria local (GA7).

A governança corporativa, ela é bem forte, entendeu. O que eu te falei, é bom né, porque tem uma diretriz, a gente consegue ter isso aí. E sempre que é possível e onde cabe, onde há particularidade, a gente leva pra discutir, porque não dá pra tratar tudo. É, o pessoal é bem inteligente nesse aspecto. Eles não querem padronizar tudo, não querem engessar tudo (GA5).

O norte é muito forte e a gente tem que seguir. No entanto, são coisas, são orientações mesmo. Não chega no nível do detalhe, o detalhe a gente trata aqui conforme for o caso, né. Então, a gente tem essa liberdade, isso é bacana (GA5).

A partir dessa disseminação é possível olhar a identidade dos agentes locais a partir da discussão proposta por Braverman (1987) e Marx (1996) sobre a “coisificação” e alienação do trabalhador. O monopólio do conhecimento, a partir da divisão do trabalho entre planejamento e execução “coisifica” o trabalhador. Pensar nessa disseminação trazida pelo corporativo da empresa é pensar na “coisificação” do trabalhador da Energisa Tocantins, o qual se torna agente executor de uma filosofia nacional e grupal.

Quando a Energisa veio, ela tem esses valores muito bem definidos e clarificados na organização inteira e aí, eles conseguem fazer isso na forma de gestão, com que isso permeie todas as empresas do grupo de fato. Existe uma orientação pra padronização que é muito forte, né. E se tem algum ponto que eu posso falar pra você que é determinante, que é um divisor de águas é essa questão dessa cultura de valores (G5).

E para que essa execução proposta pelo corporativo ou a “coisificação” se torne efetiva, os agentes mobilizadores são fundamentais para engajar os trabalhadores nesse processo, conforme Boltanski e Chiapello (2009). Para isso, os agentes corporativos permitem aos agentes mobilizadores, uma aparente liberdade ou certa autonomia, conforme relatos anteriores.

A construção de uma nova identidade, pautada nos valores corporativos do grupo Energisa, se constrói a partir da “habituação” também discutida por Braverman (1987), quando a empresa utiliza de práticas para “ajustar” o trabalhador às regras e normas da organização. Assim, os agentes mobilizadores, juntamente com o setor de RH desenvolvem práticas que favorecem o ajustamento do trabalhador local às regras corporativas, ajustando ao “Jeito de Ser Energisa”.

A gente tem um programa de formação pra liderança específico, e nos ajuda nisso. O resultado vem das pessoas, né. Não vem do processo. O processo quem faz é a pessoa. O engajamento, comprometimento, quem se engaja e se compromete são as pessoas. Então, a gente espera, o segredo tá aí, nessa gestão de pessoas. Gerir as pessoas, entender que não é todo mundo igual, que as diferenças são grandes e que no final das contas, é isso que vai dar a liga, né. É o alinhamento pra agente conseguir os objetivos (G5).

Nós trabalhamos com a Setas Consultoria, Instituto Aquila que já fecha um pacote pra empresa. E toda a linguagem que nós temos aqui, outra do mesmo grupo também tem. Geralmente são consultorias de São Paulo que nos apoiam nesse trabalho, muito boas (G4).

(...) tem gestores com mais e outros com menos habilidades e aí entra o trabalho que é o desenvolvimento dos líderes que a gente também faz. É a academia de líderes, que são vários módulos em que a gente vai moldando as pessoas. Nós fazemos in company, a gente contrata a consultoria, montamos as turmas, isso em todas as empresas do grupo. Inclusive esses módulos são realizados, foram desenvolvidos já olhando pro valores, já pautando em clientes, resultados, pessoas (G4).

Através dos relatos, é possível entender que o grupo Energisa, de acordo com Braverman (1987) busca “ajustar” os seus empregados através da “habituação” pautada nas práticas de consultorias de “formação” de pessoas. Donadone (2010, p. 118) destaca que as consultorias legitimam as mudanças organizacionais através de um “ideário” proposto pelos consultores. Neste caso, observa-se que o “ideário” diz respeito às consultorias de desenvolvimento de pessoas. As consultorias favorecem a “modelagem” que a empresa busca de maneira a instigar a identidade dos agentes mobilizadores inculcando uma identidade a nível nacional. Esses agentes reproduzem à “habituação” aos demais agentes regionais/locais.

Sendo assim, é possível observar que a identidade dos agentes mobilizadores, apesar de registrar características regionais, registra fortes traços da “coisificação” e “habituação” do trabalhador, termos discutidos por Marx (1996) e Braverman (1987). Os traços são disseminados fortemente pela implantação da cultura do Grupo Energisa por meio de discursos e práticas aplicadas no cotidiano dos trabalhadores de um novo jeito de ser: “Jeito de Ser Energisa”.

Conclusão

O homem é um ser em constante movimento e em constante construção. Sua identidade faz parte desse movimento, se construindo com o movimento histórico dialético. O trabalhador carrega em si traço na sua subjetividade que o caracteriza como um ser social, o qual se define também, por suas relações com o trabalho.

Essa pesquisa contribuiu com o aprofundamento no entendimento de como os agentes de uma empresa privada no estado do Tocantins, constrói sua identidade regional em um cenário organizacional que passou por várias mudanças. A análise da concessionária de energia elétrica, Energisa TO, pôde demonstrar o processo de mudança organizacional dentro de uma empresa privada do estado do Tocantins, na cidade de Palmas e como estas mudanças refletem na identidade do seu trabalhador, já que esta passou por mudanças significativas durante os últimos 5 anos, passando por um período de intervenção federal na gestão Celtins - Grupo Rede, de 2012 a 2014 e passando o controle acionário para o Grupo Energisa a partir do ano de 2014.

Constatou-se que esse processo de mudança foi ancorado na presença da inculcação da marca do novo grupo acionário nos empregados da empresa, através de normas simbólicas disseminadas pelos agentes mobilizadores da organização. A entrada de um novo grupo acionário, com definição e orientações nacionais, reforça o conceito de “coisificação” e alienação do trabalhador, uma vez que a cultura externa sobrepõe a cultura regional/local. A “coisificação” faz parte das características de grandes grupos acionários, como o exemplo do Grupo Energisa, os quais levam suas culturas para as unidades locais, preterindo os traços regionais.

Este trabalho tem suas limitações, podendo abrir espaços para novas pesquisas no setor e na região. Esse é um campo que é pouco explorado no Tocantins, e existe uma diversidade de dados que podem ser trabalhados no futuro, podendo contribuir com o desenvolvimento regional e com o mundo científico.

Referências

ABREU, Silvana. **Informação pesquisa de mestrado: número de empregados próprios e terceiros Celtins e Energisa [mensagem pessoal]**. Mensagem recebida por <ruterias1@gmail.com> em 12 jul.2016.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. Le. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução IVONE C. BENEDETTI. Umf martinsfontes. São Paulo. 2009.

CANÇADO, Vera Lúcia. MORAES, Lúcio Flávio Renault. e SILVA, Edison Moura. Comprometimento organizacional e práticas de gestão de recursos humanos: o caso da empresa XSA. **Revista de Administração Mackenzie – RAM**. Volume 7, n. 3, p. 11-37. 2006. Disponível em: < http://

editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/103>. Acesso em: 28/11/2017.

CAVAZZA, Bruna Habib; FREITAS, Rodrigo Cassimiro de; ALCÂNTARA, Valderi de Castro; SOUTO, Cleverton Luiz; AQUINO, Magno Geraldo de; NEDER, Marco Antonio Villarta. O silêncio dos inquietos: análise de discurso crítica Teaser de um programa de Trainee. **VIII Encontro de Estudos organizacionais da ANPAD**. Gramado, RS. 2014. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnEO433.pdf>. Acesso: 10/10/2017.

DELWING, Eduardo Becker. Análise das condições de trabalho em uma empresa do setor frigorífico a partir de um enfoque macroeconômico. Eduardo Becker Delwing. **Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)** - 2007. 132 f. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre 2007. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/12569>>. Acesso em: 13/09/2017.

DONADONE, Julio César. Consultoria internacional em expansão e formas emergentes de globalização das trocas e contenciosos gerenciais. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 22, n. 1. Junho 2010. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ts/v22n1/v22n1a06.pdf> >. Acesso em: 27/11/2017.

MARX, Karl. **O capital: crítica da Economia Política**. Livro I, vol I e II. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PORTER, Michael E. Os caminhos da lucratividade: como implementar uma verdadeira vantagem competitiva. **HSM management**, v. 1, p. 88-94, 1997. Disponível em: < http://www.catho.com.br/curso/elearning/biblioteca/adm/porter_vantagem_competitiva.pdf>. Acesso em: 07/01/18.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Tradução de João Minhoto Marquese e Maria Mália Mendes. Editora: Grávida, 1992.

SILVA, Reijane Pinheiro da; O Sertão e suas possibilidades: problematizando a construção da identidade do Tocantins - In: **FREIRE, Juciley Evangelista; OLIVEIRA, Antônio Miranda de. (Org.). Educação, participação política e identidade cultural: uma contribuição multidisciplinar para a formação docente no Tocantins**. 01ed.Palmas, TO:2014, v. 01, p. 120-133.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. /M. Thiollent. Capítulo III: O processo de Entrevista. Editora Polis. São Paulo, 1982.

Recebido em 2 de agosto de 2018.

Aceito em 6 de agosto de 2018.