



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL

RUTE ANDRADE DOS SANTOS

**ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM UM MOMENTO DE
REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL: COMPOSIÇÕES E CONFRONTOS
ENTRE ORDENS SOCIAIS EM UMA CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA
ELÉTRICA**

PALMAS - TO

2017

RUTE ANDRADE DOS SANTOS

ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM UM MOMENTO DE
REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL: COMPOSIÇÕES E CONFRONTOS ENTRE
ORDENS SOCIAIS EM UMA CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins como parte do requisito para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Drº. Antônio José Pedroso Neto

PALMAS

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

- S237e Santos, Rute Andade dos.
ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM UM MOMENTO DE REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL: Composições e confrontos entre ordens sociais em uma concessionária de energia elétrica . / Rute Andade dos Santos. – Palmas, TO, 2017.
139 f.

Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado) em Desenvolvimento Regional, 2017.
Orientador: Dr. Antonio José Pedroso Neto

1. Capitalismo. 2. Acumulação Flexível. 3. Ordem Social/ Modelos de Mundos. 4. Energia Elétrica. I. Título

CDD 338.9

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

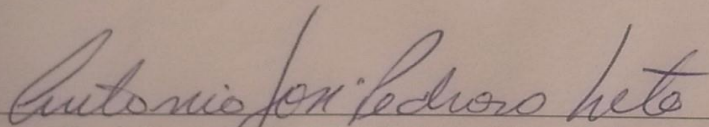
RUTE ANDRADE DOS SANTOS

“ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM UM MOMENTO DE REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL: COMPOSIÇÕES E CONFRONTOS ENTRE ORDENS SOCIAIS EM UMA CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA”.

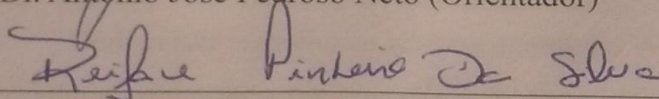
Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Universidade Federal do Tocantins para obtenção do título de mestre.
Orientador: Prof. Dr. Antônio José Pedroso Neto

Aprovada em 23/06/2017

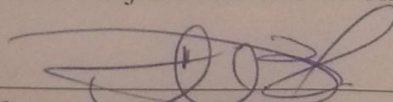
BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Antônio José Pedroso Neto (Orientador)



Prof. Dra. Reijane Pinheiro da Silva – UFT



Prof. Dra. Lilliam Deisy Ghizon – UFT

Dedico este trabalho ao meu companheiro Wellington Antenor, por partilhar da minha caminhada, por ter acreditado e me incentivado a realizar mais esse passo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço sempre e mais uma vez a Deus por estar sempre comigo na busca dos meus sonhos. Sonho este que há muito eu já buscava e não sabia por onde começar.

À memória do meu pai que não está presente, mas onde quer que esteja, sei que está vibrando por mim.

À minha mãe, mulher que não aprendeu a ler, mas teve a leitura como um sonho em todos os momentos da vida e lutou para que nós filhos pudéssemos então, realizar o sonho de cada vez mais aprender com o “mundo das letras”.

Agradeço ao meu companheiro Wellington Antenor por ter me incentivado, por ter me proporcionado este momento em minha vida e por ter acreditado em mim. Por ter estado sempre ao meu lado neste período, principalmente, quando parei tudo devido ao acidente que tive. Lá estava, continuou ao meu lado. Ainda, por ter me ajudado a refletir vários pontos que me inquietavam provenientes das questões sociais e econômicas.

À minha irmã mais velha “Deia” que, mesmo sem alguma formação acadêmica, traz uma inquietação em suas conversas a respeito do sistema socioeconômico, o que me incentivou desde o início.

Ao Pedroso, meu orientador, que merece meu aplauso pelo conhecimento e dedicação ao seu trabalho. Pelo profissional que é e pelo que busca desenvolver com seus alunos: a percepção apurada dos fatos. Pela capacidade de compartilhar seu conhecimento e incentivar seus alunos, principalmente os orientandos. É um grande exemplo de seriedade com o seu trabalho.

Ao professor DR. Célio Antônio Alcântara, o qual me ajudou a iniciar este trabalho e contribuiu por apresentar um lado que até então eu desconhecia sobre o funcionamento das “coisas”. Merece o meu respeito e admiração pela profundidade dos seus conhecimentos e por representar a ética profissional.

Às professoras da banca, prof^a. DRA Liliam Ghizoni e prof^a. DRA Reijane Pinheiro, ambas da UFT, pela análise criteriosa e sugestões de melhorias para este trabalho. Tenho certeza que a partir dos seus olhares, este ganhou outra dimensão.

Ao meu irmão Valdo e meu sobrinho Leandro que trocaram diversas vezes reflexões a respeito do meu tema proposto.

À concessionária de energia elétrica do estado do Tocantins, Energisa TO por me conceder um espaço para efetuar minha pesquisa de campo. À pessoa da Maria Tereza Rodrigues que foi o meu contato dentro da Energisa, apoiando e articulando com as pessoas que eu precisava conversar, meu muito obrigada.

Aos empregados entrevistados da Energisa TO que disponibilizaram seu tempo compartilhando suas histórias profissionais comigo.

Ao senhor Sérgio Fernandes, presidente do Sindicato dos Eletricitários do Estado do Tocantins (STEET), o qual se prontificou a fornecer as informações necessárias.

A UFT por oferecer este mestrado, que considero tão bom e tão amplo em suas visões. A todos os professores e professoras, funcionárias e coordenação do PGDR da UFT por oportunizarem 2 anos de profundo aprendizado em minha vida.

Aos colegas da turma 2015 do Mestrado em Desenvolvimento Regional por trocarem experiência nessa caminhada.

Por fim, agradeço a todos que puderem apreciar este trabalho, de maneira a contribuir para o mundo acadêmico e também para nossa sociedade.

A ditadura perfeita terá as aparências da democracia, uma prisão sem muros na qual os prisioneiros não sonharão sequer com a fuga. Um sistema de escravatura onde, graças ao consumo e ao divertimento, os escravos terão amor à sua escravidão.

Aldous Huxley

RESUMO

Um novo modelo de acumulação de capital surgiu a partir da década de 1970, a “acumulação flexível”, utilizado por Harvey (1996) para definir o regime econômico da década referida, em que se assenta a perpetuação do capitalismo. Se propõe a discutir que não houve mudanças na personificação do capitalismo, já que seu fulcro permaneceu. Surgiram novas formas de capturar os sujeitos para a obtenção dos lucros, o chamado “novo espírito do capitalismo”, assim como relata Boltanski e Chiapello (2009). A partir de novas práticas e novos discursos o “novo espírito” seduz os trabalhadores contemporâneos, imbricadas em novas formas de controles. Boltanski e Chiapello (2009) propõem a identificação destas novas práticas a partir de um modelo de “Ordem Social”, provenientes da Sociologia Pragmática. A partir dessa teoria, este estudo teve como objeto empírico a concessionária de energia elétrica do estado do Tocantins, Energisa TO. Este trabalho teve como seu norteador a pergunta de pesquisa: Qual é a ordem social utilizada pelos agentes mobilizadores da empresa Energisa TO para justificar o engajamento dos empregados no trabalho durante o período de implantação no Tocantins de 2014 a 2016. Como método de pesquisa, utilizou-se a investigação social. Foram realizadas 12 entrevistas nesta pesquisa, sendo que 1 foi realizada com o membro do Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários do Estado do Tocantins (STEET) e as demais com os empregados do nível intermediário da Energisa TO. Além das entrevistas de profundidade, foram coletados materiais internos que corroboraram na análise desta pesquisa. A análise dos dados foi realizada a partir da teoria do conceito de Mundos Sociais de Boltanski e Chiapello (2009). Para análise dos momentos críticos foram também utilizadas técnicas de visibilidade como árvore de associação de ideias. Como resultado chegou-se a identificação das normas norteadoras utilizadas pelos agentes mobilizadores da Energisa TO e a identificação dos momentos de crises surgidas a partir de tais ordens.

PALAVRAS-CHAVE: Capitalismo, Acumulação Flexível, Ordem Social/ Modelos de Mundos, Energia Elétrica e Momentos de Crises.

ABSTRACT

A new model of capital accumulation emerged from the 1970s, defined as "flexible accumulation". This term is used by Harvey (1996) to define the economic regime of the Seventies, which is based on the perpetuation of capitalism. This study proposes to discuss this new model and argues that there was no change in the personification of capitalism, per say, since its fulcrum has remained. Boltanski and Chiapello's (2009) report states that new forms are created to attract the subjects to obtain profits, in what the authors defined as the "new spirit of capitalism". From these new practices and new discourses, the "new spirit" seduces the present-day workers, intertwined in new forms of controls. Boltanski and Chiapello (2009) propose the identification of these new practices from a model of "Social Order" from Pragmatic Sociology. Based on this theory, this thesis investigated, as its empirical object, the electric power concessionaire of the state of Tocantins, Energisa TO, in Brazil. The argument of this study was: what is the social order used by the mobilizing agents of the company Energisa TO to justify the engagement of employees in the work during the implementation period in Tocantins during the period of 2014-2016? A social research was the method used. Twelve interviews were conducted in this research: one with the agent of the Union – Sindicato dos Eletricitários do Estado do Tocantins (STEET) and the others with the employees of the intermediate level of Energisa TO. In addition to the in-depth interviews, internal materials were collected that corroborated the analysis of this research. The analysis of the data was based on Boltanski and Chiapello's (2009) concept of Social Worlds. To analyze the critical moments, visibility techniques were used as a tree of association of ideas. As a result the identification of the direction standards used of the mobilizing agents of Energisa TO and the moments of crises from such orders.

KEYWORDS: Capitalism, Flexible Accumulation, Social Order and Models of Worlds, Electricity Energy, Crises' Moments.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Cronograma de trabalho	56
Quadro 2 - Organização dos dados.....	62
Quadro 3 - Guia referenciador de identificação das ordens.....	65
Quadro 4 - Perfil social dos entrevistados.....	76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Resumo dos mundos e suas provas.....	51
Figura 2 - Perfil institucional da Energisa.....	72
Figura 3 - Mapa de atuação do Grupo Energisa	73
Figura 4 - Estrutura societária do Grupo Energisa	74
Figura 5 - Classificação analítica do grupo social entrevistado	77
Figura 6 - Recorte do organograma Celtins	85
Figura 7 - Recorte do organograma Energisa TO	86
Figura 8 - Análise da comunicação para engajamento	96
Figura 9 - Análise de associação em momentos de crises: disputa de poder	103
Figura 10 - Análise de associação em momentos de crises: estabilidade versus instabilidade	104
Figura 11 - Análise de associação em momentos de crises: tempo de casa – pessoal local versus pioneiras	105
Figura 12 - Análise de associação em momentos de crises: terceirização versus primarização	106

Figura 13 - Análise de associação em momentos de crises: controle versus autocontrole	107
Figura 14 - Composição dos mundos	109
Figura 15 - Provas do mundo industrial	109
Figura 16 - Provas do mundo dos projetos	110
Figura 17 - Círculo de interações de poder	112

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRADEE - Associação Brasileira de Distribuidora de Energia

AMBEV - Anheuser-Busch Inbev

ANEEL - Agência Nacional de Energia Elétrica

BA - Bahia

CELG - Centrais Elétricas de Goiás S.A

CCOI - Comitê de Controle de Operações Interligadas

CELTINS - Companhia de Energia Elétrica do Estado do Tocantins

CEMAT - Centrais Elétricas Mato-grossenses

CEO - Chief Executive Officer

CFLO - Companhia Força e Luz do Oeste

CHSF - Companhia Hidroelétrica do São Francisco

CNEE - Companhia Nacional de Energia Elétrica

D - Dinheiro

EDEVP - Empresa de Distribuição de Energia Vale Paranapanema

ENERGISA - Empresa de Energia S.A.

ENERSUL - Empresa Energética de Mato Grosso do Sul

ELETROBRAS - Centrais Elétricas Brasileiras

ELETRONORTE - Centrais Elétricas do Norte do Brasil

ELETROSUL - Centrais Elétricas do Sul do Brasil

E-NOVA - Energisa Inova

EUA - Estados Unidos da América

FDC - Fundação Dom Cabral

FGV - Fundação Getúlio Vargas

FURNAS - Furnas Centrais Elétricas S.A

GA - Grupo A

GA1 - Entrevistado 1 do Grupo A

GA2 - Entrevistado 2 do Grupo A

GA3 - Entrevistado 3 do Grupo A

GA4 - Entrevistado 4 do Grupo A

GA5 - Entrevistado 5 do Grupo A

GA6 - Entrevistado 6 do Grupo A

GA7 - Entrevistado 7 do Grupo A

GB - Grupo B

GB1 - Entrevistado 1 do Grupo B

GB2 - Entrevistado 2 do Grupo B

GB4 - Entrevistado 4 do Grupo B

GC – Grupo C

GC1 - Entrevistado 1 do Grupo C

GCCOI – Grupo de Controle de Operações Interligadas

IASC - Índice ANEEL de Satisfação do Consumidor

LER - Lesão por Esforço Repetitivo

M - Mercadoria

M' - Nova Mercadoria

MEI - Microempreendedor Individual

MIP - Medição Individual de Performance

MME - Ministério de Minas e Energia

OS – Ordem de Serviço

PID - Programa Individual de Desenvolvimento

PJ - Pessoa Jurídica

RH - Recursos Humanos

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SÉC - Século

SEFAZ – TO - Secretaria da Fazenda do Estado do Tocantins

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

STEET - Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários do Estado do Tocantins

T1 - Tempo 1

T2 - Tempo 2

TO - Tocantins

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO - PERPETUAÇÃO DO CAPITALISMO E SUAS FORMAS DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO.....	1
CAPÍTULO I – FORMAS DE JUSTIFICATIVAS DO CAPITALISMO E SUA TRAJETÓRIA	5
1.1 Da lei geral da acumulação capitalista às leis do trabalho a partir da teoria de Marx	5
1.1.1. Da lei geral de acumulação	6
1.1.2. A trajetória histórica da jornada de trabalho	9
1.1.3. Cooperação, divisão do trabalho e maquinaria	12
1.1.4. Algumas considerações.....	17
1.2 Da Gerência Científica à Acumulação Flexível – entendendo a nova roupagem do capitalismo e as consequências culturais e sociais	18
1.2.1 Aprofundamentos sobre a Gerência Científica segundo Braverman.....	18
1.2.2 Transição da era moderna à pós-moderna do capitalismo. Entendendo o modelo de flexibilização econômica – nova forma de acumulação – acumulação flexível, segundo David Harvey	24
1.2.3 Uma contribuição para a compreensão do novo espírito do capitalismo sob o olhar de Boltanski e Chiapello	37
1.2.4 Algumas considerações	47
1.3. A Ordem Social – Modelos de Mundos	48
CAPÍTULO II - RECURSOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS	56
2.1 Pesquisa bibliográfica	58
2.2 A Pesquisa de campo e fonte de dados	58
2.3 Método de análise dos dados	62
CAPÍTULO III – ANÁLISE DAS JUSTIFICATIVAS EM UM MOMENTO DE REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL EM UMA CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA NO ESTADO DO TOCANTINS.....	64
3.1 Um panorama da concessão de energia no Brasil	67
3.2 Concessão de energia no estado do Tocantins	69
3.2.1 A concessionária de energia Celtins – Tempo 1 (T1) – A era do Grupo Rede	70
3.2.2 A concessionária de energia Energisa TO – Tempo 2 (T2) – Tempo de mudança.....	71

3.2.2.1	Quem é o sujeito social pesquisado.....	75
3.2.2.2	Estrutura organizacional	81
3.2.2.3	Mundo Industrial – Provas e dispositivos: controles, metas, avaliações	87
3.2.2.4	Mundo dos Projetos e suas provas: investimento, reputação, inovação, comunicação face a face, <i>management</i>	92
3.2.2.5	Confrontos entre as ordens sociais: momentos de crises	100
3.2.3	Considerações finais	109
CONCLUSÃO		112
REFERÊNCIAS		114

INTRODUÇÃO - PERPETUAÇÃO DO CAPITALISMO E SUAS FORMAS DE ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Nos últimos anos vem crescendo cada vez mais a discussão sobre modelos econômicos e sua relação com a vida do trabalhador, na sua identidade e suas condutas sociais. Para o senso comum, o modelo econômico vigente traz um ganho aparente para o trabalhador quando se trata de ter autonomia, liberdade, maiores ganhos econômicos e maior flexibilidade do seu tempo. Mas através de um estudo mais profundo pode-se perceber uma realidade bem diferente, uma vez que o trabalhador contemporâneo se mostra sobrecarregado, sem tempo, sem qualidade de vida e perdido em uma “modernidade” capaz de mexer com a sua identidade.

Um novo modelo de acumulação de capital surgiu a partir da década de 1970, a “acumulação flexível”, utilizado por Harvey (1996) para definir o regime econômico da década referida, em que se assenta a perpetuação do capitalismo. O que se percebe é que não houve mudanças na personificação do capitalismo, já que o seu fulcro permaneceu, a obtenção de lucros. Todavia, surge uma nova forma de capturar os sujeitos para esta obtenção dos lucros, o “novo espírito do capitalismo”, assim como relata Boltanski e Chiapello (2009), a partir de práticas novas e discursos os quais seduzem os trabalhadores contemporâneos, imbricados em novas formas de controles.

É sabido que as mudanças na sociedade não ocorreram de um dia para outro. Há um movimento histórico dialético que traduz esse processo de mudança. 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 (MARX, 1996). Demonstra que a essência ou o espírito do capitalismo se mantém e apenas aparece com uma nova aparência, como será discutido no primeiro capítulo por Boltanski e Chiapello (2009). Já David Harvey corrobora com esta afirmação ao dizer que “a acumulação flexível se mostra no mínimo, como uma nova configuração” (HARVEY, 1996, p. 176).

Retoma-se o conceito de Marx (1996) em um movimento histórico, quando retrata sobre a transformação do trabalho em mercadoria.

O produtor direto, o trabalhador, somente pôde dispor de sua pessoa depois que deixou de estar vinculado à gleba e de ser servo ou dependente de outra pessoa, para tornar-se livre vendedor de força de trabalho, que leva sua mercadoria a qualquer lugar onde houvesse mercado para ela (MARX, 1996, p. 341).

Marx (1996) expõe que na produção capitalista, a força de trabalho é colocada à venda se tornando uma mercadoria. Em busca de sua sobrevivência, o homem foi obrigado a vender a sua força de trabalho. Assim, conforme Marx (1996), os trabalhadores se “tornam vendedores de si mesmos depois que todos os seus meios de produção e todas as garantias de sua existência, oferecidas pelas velhas instituições feudais, lhes foram roubadas” (MARX, 1996, VOL. II. p. 341).

Os trabalhadores da sociedade contemporânea não são mais servos dos senhores feudais, mas ainda assim, permanecem cooptados pelo sistema capitalista. Cooptados por novos argumentos e sem saída para sua sobrevivência, os trabalhadores se habitam a esta forma de servidão disfarçada pelo “novo espírito do capitalista”. A história confirma a evolução do capitalismo e a “luta multissecular” da classe trabalhadora até os dias de hoje. Da “mais valia absoluta” à “mais valia relativa”, da “subsunção formal do trabalho ao capital” à “subsunção real” descrita por MARX (1996), do taylorismo ao Fordismo e finalmente à “acumulação flexível” com novas formas que caracterizam o “novo espírito do capitalismo” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

A “acumulação flexível” é a transformação que o capitalismo vivenciou desde a década de 70 até os dias atuais. Harvey (1996) aborda esse período como uma transição no regime de acumulação e no modo de regulação social e política a ele associado, marcada pela flexibilização completa cambial, pela especulação cambial e financeira, e pela ausência de limites para especulação financeira. Esse cenário criou um mercado de trabalho flexível em que o tempo é o senhor do trabalho, é ele quem dita as regras. É a era do ciclo de vida curtos dos produtos, da sociedade de consumo, da obsolescência compulsiva, das relações de trabalho ecléticas. Essas novas características socioeconômicas vão deixar marcas diretas na vida do sujeito social inserido nesta sociedade contemporânea.

O homem que outrora tinha valores estáveis como carreira, hierarquia, família e relações duradouras, agora se encontra em uma “perdição secular”, ou em um “moinho satânico”, conforme se referia Polanyi (2000). “O sistema econômico dispõe da força de trabalho cuja constituição é a entidade física, psicológica e moral do homem, provocando um conflito de identidade no trabalhador” (POLANYI, 2000, p. 95).

Sennet (2009) também traz contribuições para o reflexo da acumulação no caráter do trabalhador. Para o autor, o lema “Não há longo prazo” vai trazer mudanças significativas na concepção de trabalho: “Emprego” está sendo substituído por “projetos” e “campo de trabalho”. E esse novo significado do trabalho refletirá nas suas condutas sociais.

É a dimensão do tempo do novo capitalismo o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável. As condições de tempo no novo capitalismo criaram um conflito entre caráter e experiência, a experiência do tempo desconjuntado ameaçando a capacidade das pessoas transformar seus caracteres em narrativas sustentadas. O comportamento flexível que lhe trouxe o sucesso está enfraquecendo seu caráter de um modo para o qual não há remédio prático. Se ele é o Homem Comum de nossa época, sua universalidade pode estar em seu dilema (SENNETT, 2009, p. 22).

Boltanski e Chiapello (2009) tratam dessa matéria de maneira meticulosa no qual apontam que a acumulação flexível é perpetuada através do “novo espírito do capitalismo”. O engajamento é visto como a forma mais poderosa para atrair os trabalhadores para obtenção do lucro em todos os tempos do capitalismo. O engajamento estará sustentado nos modelos de “ordens” sociais existentes, conforme discutido por Boltanski e Chiapello (2009). Essas ordens serão apresentadas no capítulo 1 (um).

É a partir dessa reflexão, sobre as novas formas de capturar o sujeito trabalhador e os modelos de ordem social em que se sustenta o capitalismo, que este estudo se fundamenta, através de discussões que aprofundam esta questão. A justificativa da nova forma de vida e o ritmo de trabalho que o homem contemporâneo vivencia, traz cada vez mais discussões nas áreas de estudos sociais, econômicos e psicológicos. Essas ciências estão preocupadas com esse sujeito e busca analisar e entender como essa articulação se faz no dia a dia. Isto ratifica a importância do tema proposto. E diante dessa exposição, pensar em desenvolvimento regional é também olhar para a dinâmica que move as empresas e suas relações com os trabalhadores, de maneira a conhecer o que move esses sujeitos sociais que vão além dos contratos de trabalhos prescritos.

Pensando nisso, esse trabalho pretende entender como o modelo de “acumulação flexível” é realizado pelas organizações de trabalho. Assim sendo, justifica-se uma reflexão acerca das formas de relações de trabalhos existentes nas empresas privadas do Tocantins, de maneira a entender a dinâmica das relações de trabalho e contribuir com a região e com o mundo científico. Para isso, este estudo tem como objeto empírico a concessionária de energia elétrica do Tocantins, a Empresa de Energia S.A. (Energisa TO) e terá como seu norteador as perguntas

de pesquisa: Como se configuram as ordens sociais utilizadas pelos agentes mobilizadores da Energisa TO para engajar os empregados ao trabalho? Que ordem social direciona esses agentes?

Dessa forma, o objetivo geral deste trabalho visa identificar qual é a ordem social utilizada pelos agentes mobilizadores da empresa Energisa TO para justificar o engajamento dos empregados no trabalho durante o período de implantação no estado do Tocantins de 2014 a 2016 (este período de implantação será detalhado no capítulo 3 (três). Como objetivos específicos, visa conhecer e caracterizar quem é esse sujeito social da pesquisa, denominado agentes mobilizadores da empresa, com posições de engenheiros, gerentes e analistas. Também verificar quais os dispositivos de controle e de instigação são utilizados pelos os agentes mobilizadores para engajar os empregados e identificar momentos de crises e tensões vividas pelos agentes mobilizadores no processo de reestruturação da empresa.

Para atender a esses objetivos, esse estudo se sustenta no modelo de “Ordem Social” existente nas teorias de mudança organizacional a partir da Sociologia Pragmática tendo como referencial Boltanski e Chiapello (2009). A partir desse aporte teórico será possível entender quais “gramáticas” e “dispositivos” são utilizadas pelos agentes mobilizadores para engajar os trabalhadores a partir de mudanças ocorridas e qual a sua “Grandeza” que justifica os seus elos nas relações de trabalho e a identificação de momentos críticos.

CAPÍTULO I – FORMAS DE JUSTIFICATIVAS DO CAPITALISMO E SUA TRAJETÓRIA

O referencial teórico se apresenta a partir da trajetória da formação do sistema capitalista, perpassando pelas formas de obtenção de excedente da mais valia absoluta à mais valia relativa. As transformações ocorridas nas formas de justificativas para a perpetuação do engajamento desse sistema serão demonstradas e concomitantemente, as transformações ocorridas nas relações de trabalho e nos novos comportamentos sociais e culturais dos trabalhadores até os dias atuais.

Para efeito, recorre-se aos teóricos clássicos como Marx até os clássicos atuais que tratam da temática: capitalismo, a acumulação flexível, espíritos do capitalismo e ordem social. O referencial teórico se fundamenta prioritariamente nos autores a seguir: Braverman, Boltanski e Chiapello, Harvey e Marx.

1.1 Da lei geral da acumulação capitalista às leis do trabalho a partir da teoria de Marx

Para se falar em modelo econômico e comportamento dos trabalhadores é necessário que se percorra a história da transformação da sociedade, perpassando pelos caminhos da ruptura da sociedade feudal à sociedade moderna capitalista. A partir desse trajeto será 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 e que são vendidas.

Silva (2003) corrobora com a discussão atual trazendo a leitura que os números e estudos estatísticos fazem a respeito da mercadoria força de trabalho, ao comparar o trabalhador como apenas mais uma mercadoria ou com um dado numérico para fins de estudos econômicos ou políticos.

Para uma maior discussão e compreensão dessa trajetória da formação da mercadoria trabalho até as relações ecléticas de trabalho atuais, este tópico se assentará na obra de Marx, *O Capital*, no qual se obtém os fundamentos gerais do capitalismo desde a sua origem. É um capítulo de caráter analítico abordando a lei geral da acumulação capitalista, a trajetória

histórica do capitalismo desde a formação da jornada de trabalho, a cooperação, a divisão do trabalho e a maquinaria.

1.1.1. Da lei geral de acumulação

Sobre a lei geral do capitalismo, Marx (1996) iniciou o seu estudo a partir de uma análise da sociedade moderna da Inglaterra no período de 1846 a 1866. Esse país foi o exemplo mais clássico dessa sociedade, uma vez que ocupou o lugar de destaque na economia mundial em termos das transformações subjacentes à Revolução Industrial, e tendo esta, um modo de produção capitalista plenamente desenvolvido à época. Este estudo possibilitou a análise da dinâmica da acumulação do capital e suas consequências sobre a classe trabalhadora.

Para falar de acumulação, Marx (1996, vol I, p. 283) retoma críticas utilizada por Aristóteles à *Crematística*, no qual se referia a finalidade da produção de riquezas sem limites. Assim, descreve que a riqueza natural, aquela que deveria ser para o uso, para subsistência do indivíduo transmuta para a obtenção de ganhos excessivos, sem preocupar com os meios para proliferação da acumulação.

Trazendo a lei geral da acumulação, faz-se necessário remeter à concepção de dinheiro, entendendo como este surgiu. O surgimento desta mercadoria, ou mercadoria fictícia, como citada por Polanyi (2000, p. 89) pode ser visto como evolução histórica das trocas de mercadorias. O dinheiro se diferencia do próprio dinheiro e do capital através da sua forma diferenciada de circulação, afirma Marx (1996). É necessário, então, ter como entendimento que o ponto de partida do capitalismo é a circulação de mercadorias, segundo estudos de Marx (1996).

Tem-se como forma do ciclo de circulação de mercadoria, trazido por Marx (1996, p. 229-275) através da fórmula descrita como $M - D - M'$. Pode-se entender M igual a mercadoria, D igual ao dinheiro e M' uma nova mercadoria. Aqui nesse circuito o objetivo final é o valor de uso, o dinheiro é usado apenas para obtenção de uma nova mercadoria. Ao mesmo tempo, tem-se a 2ª (segunda) fórmula $D - M - D'$ no qual o dinheiro que irá circular e o objetivo final desse ciclo será o valor de troca e nesse ciclo o dinheiro retirado ao final será maior que o colocado no início. A esse valor maior do dinheiro retirado, ou seja, o incremento de mais dinheiro no final, Marx (1996, p. 271) denomina como a “mais-valia” e o capitalista é o detentor desse dinheiro nesse modo de circulação.

Assim, o dinheiro se torna capital em que é capaz de adquirir mercadoria e produzir mais dinheiro. Para exemplificar, Marx (1996, p. 283) traz a fórmula geral do capital: $D - M - D'$ e remete a crítica à *Crematística* feita por Aristóteles quando o dinheiro gera mais dinheiro, sem a mediação da mercadoria, ou seja: $D - D'$. Assim, tem-se o capital usurário, cujo objetivo do dinheiro é a troca por mais dinheiro, algo que contraria à ética e moral citada por Aristóteles (Aristóteles apud Marx, 1996). A fórmula geral do capital $D - M - D'$ será alimentada de maneira contínua para que se garanta a retransformação da “mais-valia” em capital através do processo de produção. Dessa forma, esse novo processo de produção vai personalizar a produção capitalista.

Toda acumulação torna-se meio de nova acumulação. Ela amplia, com a massa multiplicada da riqueza, que funciona como capital, sua concentração nas mãos de capitalistas individuais e, portanto, a base da produção em larga escala e dos métodos de produção especificamente capitalistas. O crescimento do capital social realiza-se no crescimento de muitos capitais individuais (MARX, 1996, VOL II, p. 256).

O trabalho sofreu grandes transformações trazendo uma série de modificações sociais e culturais que vão deste o rompimento da “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, todas, então ele vende a si mesmo, transforma-se de homem livre em um escravo, de possuidor de mercadoria em uma mercadoria. Como pessoa, ele tem de se relacionar com sua força de trabalho como sua propriedade e, portanto, sua própria mercadoria, e isso ele só pode na medida em que ele 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. 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).

A transação da compra da força de trabalho, citada por Marx (1996, p. 291) se efetua com o crédito que o vendedor repassa ao comprador, já que o pagamento desta mercadoria ocorre a posteriori à produção. E Marx (1996) descreve que

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 salário, Marx (1996, p. 327) o define como “capital variável” que o capitalista tem que investir na produção do produto, para que o trabalhador mantenha a sua subsistência.

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. Na próxima seção abordará o tema da jornada de trabalho que contribui com esta discussão.

1.1.2. A trajetória histórica da jornada de trabalho

A constituição da jornada de trabalho é fator preponderante para entendimento das relações atuais de trabalho ao que se refere ao horário de trabalho flexível nos dias atuais. 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.

A obra de Marx (1996, p. 338) faz uma crítica a teoria em voga no século XIX referente a “última hora” a qual se baseia na ideia de que a redução da jornada não poderia trazer prejuízos ao capitalista. Assim, Marx (1996, p. 338) descreve que o fabricante tinha todo o seu lucro na última hora do trabalho realizado e anterior a essa hora era somente trabalho necessário para produção da mercadoria. Na penúltima hora, o trabalhador produzia o seu salário. 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. Tendo o capitalista esse conhecimento, ele cria estratégia para explorar ao máximo as 24 horas do dia de trabalho, conforme descrito por Marx (1996, p. 370). Para isso, cria sistema de revezamento distribuindo o trabalho nos turnos diurno e noturno.

Esse sistema de revezamento é muito visto ainda nos dias de hoje, onde as empresas utilizam turnos de 24h de produção, com uma produção intensa, com o mínimo de intervalos de paradas, como por exemplo, os trabalhadores dos frigoríficos como mostra Delwing (2007). Dessa forma, *O Capital* mostra que as fábricas teriam a oportunidade de ter o seu processo produtivo ininterrupto, buscando avidamente o seu excedente. Porém, o que se reflete é uma degeneração moral e física do ser humano, muitas vezes levando até a morte por uma exaustão do trabalho. Aqui neste ponto, pode-se identificar, onde se iniciam os males físicos e psicológicos no trabalhador provocado pelo excesso de uma jornada, como trabalhadores que desenvolveram alguma doença advinda do trabalho nos dias de hoje, como a lesão por esforço repetitivo (LER), tendinites, estresse e até mesmo uma depressão.

Voltando ao movimento histórico em questão, pode-se verificar na obra de Marx (1996), que há interesses opostos baseados na lei do intercâmbio de mercadorias. Haja visto que há interesses distintos entre os capitalistas e os trabalhadores. De um lado a busca máxima de extração de excedente em menos tempo possível pelo capitalista e de outro lado o trabalhador, enquanto vendedor da força de trabalho busca limitar a sua jornada de trabalho. A busca contínua pela redução da jornada de trabalho provoca uma luta de classes multissecular por uma jornada normal de trabalho, já que o excesso de jornada provocava males irreparáveis na vida humana, como mencionado anteriormente.

Conforme Marx (1996), surgiram lutas e conquistas que regulamentaram o trabalho infantil e o trabalho das mulheres. Em 1844 surge a lei fabril, a primeira lei que controlava o trabalho noturno e o trabalho para maiores de 18 anos, regulamentando a jornada de trabalho de 12 horas. Em 1º de maio de 1848, a lei passa a regulamentar a jornada de 10 horas. Apesar dessas regulamentações, os interesses opostos continuavam e as conquistas regrediam.

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.

1.1.3. Cooperação, divisão do trabalho e maquinaria

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 este 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. Marx (1996) destaca, então que:

O volume de valor e a massa material dos meios de trabalho utilizados em comum não crescem na verdade na mesma medida que o número de trabalhadores empregados, mas crescem consideravelmente. A concentração de grandes quantidades de meios de produção em mãos de capitalistas individuais é, portanto, a condição material para a cooperação de trabalhadores assalariados, e a extensão da cooperação, ou a escala da produção, depende do grau dessa concentração (MARX, 1996, p. 446).

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, salienta 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 na próxima seção.

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, descreve 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, salienta Marx (1996).

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, salienta 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.

Como discutiu-se anteriormente, havia necessidade de um grande número de empregados para que a cooperação fosse vantajosa. Porém, com a divisão do trabalho, com a entrada de novas tecnologias, muda-se esse cenário quando a regra prescrita para o capitalista passa a ser o emprego de um menor número possível de trabalhadores capazes de operar a maquinaria. Esse novo modo de produção trouxe profundas transformações no mundo do trabalho, conforme salienta Marx (1996). Por consequência, o valor do salário para o trabalhador se manteve o mesmo, enquanto o custo da produção caiu, visto que o capitalista passou a utilizar uma escala de meios de produção em comum, em que o custo de trabalho foi reduzido.

A maquinaria trouxe um caráter técnico ao capitalismo, ou seja, houve um maior investimento em máquinas e um decréscimo na necessidade da força de trabalho e maior massa de consumo, no qual pode ser visto em um enriquecimento do trabalhador coletivo e um empobrecimento do trabalhador individual. As máquinas se tornam o regulador da produção social. E essa regulação trouxe o primeiro impulso para uma patologia industrial, segundo Marx (1996, p. 477) quando esta intensificou a divisão do espírito e do físico. A introdução da maquinaria veio produzir a “mais-valia relativa” baseando-se na contração do tempo de trabalho necessário e a extração do excedente passou a se assentar no aumento da produtividade, aumentando a taxa de exploração.

A maquinaria veio provocar interferência direta no processo produtivo e com essa nova forma de extração da mais valia, o trabalhador perdeu o controle do processo produtivo, se tornando um mero apêndice da máquina. O objetivo do capitalista era a maior massa possível de trabalho no menor tempo possível. Assim, pode-se compreender mais esse processo com a citação:

Se o senhor me permite’, disse-me um fabricante muito respeitável, ‘que eu deixe, diariamente, trabalhar apenas 10 minutos de tempo extra, o senhor colocará anualmente em meu bolso 1 000 libras esterlinas.’ ” “Átomos de tempo são os elementos do lucro.” Nada é nesse sentido mais característico do que a designação dada aos trabalhadores que trabalham todo o tempo, de full times, e às crianças de menos de 13 anos, que só podem trabalhar 6 horas, de

half times. O trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado. Todas as diferenças individuais reduzem-se às de “tempo integral” e “meio tempo (MARX, VOL I, 1996, p. 357).

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. 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).

Enfim, a partir dos dados históricos relatados, Marx (1996) 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.

Percebe-se alguns efeitos da mecanização na vida do trabalhador utilizadas naquela época como, por exemplo, a utilização de mão de obra feminina e infantil, o prolongamento da jornada e a intensificação do trabalho. Todos esses mecanismos são utilizados para obtenção da mais-valia. Marx (1996) destaca que mesmo que a maquinaria trouxesse facilidades para o empregado era também visto como um meio de tortura, já que o trabalhador fica livre apenas do conteúdo do trabalho. Destaca ainda, que as máquinas vieram para valorizar o capital e as condições de trabalho usam o trabalhador e não o contrário. O talento do trabalhador é descartado nesse novo formato de trabalho.

A máquina como meio de trabalho se torna ela própria um concorrente para o empregado. Na obra de Marx (1996) vê-se que a maquinaria produz uma população excedente de mão de obra ou supérflua, provocando um deslocamento dessa população para fora do mercado de trabalho. Assim, reduz-se o preço da força de trabalho. Essa condição provocou uma constante flutuação nos níveis dos salários. É um movimento cíclico, já que anualmente há uma redistribuição da mão-de-obra que estava ociosa, em lugar da população ativa até aquele momento, destaca Marx (1996). “Por isso, a produção capitalista só desenvolve a técnica e a combinação do processo de produção social ao minar simultaneamente as fontes de toda a riqueza: a terra e o trabalhador” (MARX, 1996, VOL. II, p. 131).

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.

1.1.4. Algumas considerações

Esse tópico é uma descrição da origem das relações atuais de trabalho com o que foi exposto sobre a 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 (MARX,1996). 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 trabalho¹, as relações trabalhistas frágeis para a classe trabalhadora como a terceirização são exemplos de como essa realidade se apresenta até os dias atuais. Esse ponto será melhor discutido quando for abordado o tópico da “acumulação flexível”.

Esse resgate histórico, fundamentado na obra de Marx (1996) proporciona um maior entendimento das raízes que sustentam as relações de trabalho atuais, cuja discussão ocorrerá no próximo tópico.

¹ Precarização do Trabalho: “Caracteriza-se pela falta de regulamentação e à perda de direitos trabalhistas e sociais, através do incentivo à legalização dos trabalhos temporários e da informalização do trabalho” (Pialarissi, R. Precarização do Trabalho, Rev. Adm. Saúde Vol. 17, Nº 66, Jan. – Mar. 2017).

1.2 Da Gerência Científica à Acumulação Flexível – entendendo a nova roupagem do capitalismo e as consequências culturais e sociais

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 capitalismo², chega-se ao modelo de “flexibilização” econômica adotado nos dias de hoje. Assim, este tópico pretende demonstrar como foram essas transformações explanando sobre o processo da gerência científica até a forma atual do capitalismo que se descreve na forma de uma “acumulação de capital flexível” e quais foram as consequências na formação cultural e científica dos trabalhadores nessa trajetória, tendo como referência Braverman, Harvey, Boltanski e Chiapello.

1.2.1 Aprofundamentos sobre a Gerência Científica segundo Braverman

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

² 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).

dinheiro, na compra e venda da força de trabalho a partir de um contrato jurídico entre o capitalista e o trabalhador em que o trabalhador necessita fazer esse contrato, já que só tem sua força de trabalho para sobreviver e em contrapartida, o capitalista detém uma unidade de capital, conforme cita Braverman (1987). O capitalista compra apenas uma fatia do tempo de trabalho do empregado e a sua força de trabalho, o que torna o trabalho uma força inalienável do trabalhador, expõe Braverman (1987, p. 104). 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-de-obra 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 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, 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 da 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.

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. 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.

Apropriando do conceito de Marx (1996) tem-se que:

o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. O homem se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho. Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem (...). No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador e, portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade (MARX, 1996, VOL. I, p. 297).

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

subjetividade 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 e 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 na seção 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.

1.2.2 Transição da era moderna à pós-moderna do capitalismo. Entendendo o modelo de flexibilização econômica – nova forma de acumulação – acumulação flexível, segundo David Harvey

A seção anterior mostrou a presença forte do taylorismo e a gerência científica na idade moderna do capitalismo. Nesta seção, a proposta é apresentar o rompimento com o modelo de

gerência científica para a absorção de um novo modelo de acumulação, o “modelo flexível” perpassando pelo Fordismo. Para compreender como ocorreu o processo de transformação econômica e o que representou esse processo, essa discussão se fundamenta na obra de David Harvey (1996), a qual expõe sobre o Fordismo e a condição pós-moderna do capitalismo.

Henry Ford trouxe para o mundo das organizações uma visão mais voltada para a população de maneira que essa tivesse acesso aos bens de consumo produzidos. Para Harvey (1996, p. 121), Ford foi além do taylorismo porque implantou as práticas tayloristas, mas também criou o sistema de produção em massa para que pudesse haver uma expansão do consumo, surgindo, dessa forma, o Fordismo por volta de 1914. Para Harvey (1996), o regime de acumulação ampliada no Fordismo é um modo de acumulação capitalista, o qual pôde ser verificado através da apropriação do excedente introduzindo a gerência articulada ao mercado de massa, às questões políticas e culturais.

Ford partiu de um princípio, segundo Harvey (1996), que os trabalhadores deveriam gozar de uma qualidade de vida, em que tivessem tempo e dinheiro para que usufríssem do lazer e que pudessem estar com seus familiares. A partir desse princípio para Ford, a produção seria estimulada a aumentar trazendo um maior consumo. Era um ciclo que se iniciava uma maior produção, que geraria maior consumo e na sequência geraria mais produção novamente.

Observa-se nesse regime que a necessidade de consumo não diz respeito ao trabalhador, mas sim a uma imposição da nova forma de acumulação de capital. Essa nova forma de acumulação provocou uma mudança no comportamento do trabalhador, criando uma sociedade de consumo, um novo jeito de viver através de um consumo padronizado e ditado pelo capitalismo. Cria-se a ideia de um “novo homem”. E conforme Harvey (1996, p. 122), um homem do mundo da produção marcado por valores familiares e elevada moral, incluindo a capacidade de lidar com o dinheiro. Nesse período, o trabalhador tinha como valores orientadores para sua vida a estabilidade no emprego, a visão de carreira, os benefícios sociais para si e para sua família.

Essa mudança na forma de viver passou por uma regulação social e política, salienta Harvey (1996, p. 171-228). Dessa forma, o Estado articulou-se a grupos de interesses comuns, estimulando um trabalho organizado e um capital organizado. Essas relações consensuais entre estes grupos legitimaram a dominação dos capitalistas, o qual define o seu interesse como o interesse geral. Para aumentar o processo de produção, Ford introduziu a esteira rolante no processo produtivo. A esteira rolante criou uma possibilidade de uma produção interrupta com uma parcela restrita de trabalhadores. Essa prática se estendeu às demais fábricas.

A mudança de paradigma foi além da esfera econômica, permeando todas as esferas sociais e culturais, legitimadas pela esfera política. Essa padronização de consumo se estendeu à esfera da cultura, “mercadificação” da cultura e surgiu a “espetacularização” da vida como valor social. Esses comportamentos de consumo são vividos até os dias de hoje pela sociedade atual.

Segundo Harvey (1996, p. 122), no período da Depressão, Ford provocou um aumento de salários para os trabalhadores, acreditando que isso aumentaria a demanda efetiva e o mercado restaurasse a confiança nos investidores. Então, o Estado criou políticas fiscais e monetárias gerando uma expansão monetária.

Já no final da década de 1960, início dos anos 1970, houve uma forte queda da produtividade fabril, segundo Harvey (1996), ao mesmo tempo que ocorria uma acentuação no problema fiscal associado à inflação. Também houve uma grande instabilidade financeira, provocada pela instabilidade no setor produtivo, já que a produção de bens se estagnou e, portanto, teve uma alta da inflação de preços. Nesta conjuntura, o Estado se enfraqueceu e adquiriu imensas dívidas externas. As políticas monetárias se tornaram restritas e o fortalecimento do dólar possibilitou o câmbio livre, como salienta Harvey (1996).

Como fator para minimizar a crise, as empresas atacaram os salários mais altos e os sindicatos. Por consequência desse cenário, as leis trabalhistas tiveram que se tornar mais flexíveis, uma vez que havia uma fraca garantia de emprego. Assim, os empregos se tornaram competitivos, provocando uma falta de consumo, já que a grande massa não tinha como comprar. Esse cenário fez com que o Fordismo se ruísse, como expõe Harvey (1996, p. 179). Com esse cenário, o capitalismo necessitou de uma nova forma de acumular, surgindo a era da “acumulação flexível” a partir da década de 70.

Harvey (1996, p. 179) chama atenção para perceber os sinais que demonstram esse processo de mudança radical como por exemplo: processos de trabalhos, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do Estado. Para detalhar e entender essas mudanças, Harvey (1996, p. 117) utiliza do termo da escola do pensamento conhecida como “Escola de Regulamentação”, em que propõe conhecer o significado dessa transformação no regime de acumulação e no modo de regulamentação social e política da época. Pode-se entender por “regime de acumulação”, segundo Harvey (1996, p. 177), como um longo período de estabilidade da alocação do produto líquido entre consumo e acumulação, juntamente com a transformação da produção e das condições de reprodução de assalariados. O que quer dizer que foi o período em que as indústrias produziram grandes produtos de consumo e os

trabalhadores em função das mudanças salariais tiveram acesso ao consumo. Esse momento, localiza-se no Fordismo, no qual a grande massa teve acesso aos bens de consumo.

Já a regulamentação pode-se definir, baseado em Harvey (1996, p. 117), como o modo que define as regras e processos sociais interiorizados a partir da consistência dos comportamentos individuais e esquemas de reprodução. A regulamentação foi a maneira articulada que o mercado e o Estado propiciaram para que a população pudesse usufruir dos produtos, como por exemplo, abertura de créditos, salários e um leque de benefícios oferecidos pelas empresas.

Para que o sistema capitalista se mantenha e se perpetue é necessário focar em dois pontos, demonstra Harvey (1996): na instabilidade da fixação de preços dos mercados e na necessidade de exercer suficiente controle sobre o emprego da força de trabalho para garantir a adição de valor na produção. O capitalismo sofre pressão direta por instituições que vão ditar as regras do mercado financeiro e do mercado de trabalho, como por exemplo, as indústrias petrolíferas, indústria de comunicação, a política interna e o dólar. Essas instituições exercem um controle direto nos salários e nos preços ou indireto na mercadoria. Já as comunicações, através das propagandas subliminares, vão incorporar novos conceitos de necessidade na sociedade.

Esse tipo de controle, relata Harvey (1996), define a trajetória do capitalismo e também as condutas do indivíduo/trabalhador. A partir de meados da década de 1970, tem-se como consequência uma nova sociedade. Uma sociedade em que prevalece o individualismo, a busca pela realização pessoal, busca pela segurança e identidade individual. Surge um modo de consumo padronizado, ditado pelas instituições, em que o consumo vai além de produtos concretos como carros, imóveis, mas também, um consumo de bens simbólicos como artes, viagens, eventos sociais entre outros.

Além das mudanças demonstradas no mercado consumidor, houveram mudanças também que afetaram o mercado de trabalho e a classe assalariada. Já descrito anteriormente, sabe-se que a produção de mercadorias em condições de trabalho assalariado é decidida e concebida por pessoas que estão fora do meio de quem executa o trabalho, salienta Harvey (1996). Para isso, Harvey (1996, p. 119) destaca que as empresas utilizam da disciplina da força do trabalho para acumulação de capital. Envolve a “repressão”, “familiarização”, “cooptação” e “cooperação” não só no trabalho, mas em todos os meios da sociedade que influenciarão o estilo de vida do trabalhador, desde as relações familiares até sua forma de consumo. São mecanismos que serão utilizados na educação e nos treinamentos através da persuasão e disseminação da nova ética do trabalho que irão fazer parte do novo pensamento social

refletindo na subjetividade humana. Assim, como dito no tópico anterior, o setor de RH, o setor de comunicação juntamente com os altos executivos de uma empresa, conforme Boltanski e Chiapello (2009), são responsáveis por essa disseminação.

A formação de ideologias dominantes é cultivada pelos meios de comunicação de massa e instituições religiosas e educacionais de maneira que inculque na população o orgulho de pertencer à nação. A identidade é baseada no trabalho através da iniciativa individual ou da solidariedade social, afirma Harvey (1996, p. 119). Identifica-se essa disseminação desses discursos nos cultos religiosos e na escola que vai da escola infantil até às universidades.

Harvey (1996, p. 133) expõe que o Fordismo-Keynesiano³ do período de 1945 a 1973, no qual prevaleceu o controle e a entrada de novas tecnologias, teve um colapso no início da década de 1970, provocando uma rápida mudança, fluidez e incerteza no sistema de acumulação, surgindo então, o novo regime de acumulação, conhecido como acumulação flexível. Para compreender melhor esse rompimento, Harvey (1996, p. 119) resgata-se as premissas do Taylorismo, Administração Científica. Essa está baseada na produtividade, na decomposição do trabalho, na organização de tarefas, na padronização rigorosa de tempo, na separação entre gerência e execução, concepção, controle e hierarquia. Está também no Fordismo, no aprofundamento da gerência científica, com uma visão de produção em massa para um consumo de massa, com uma visão de uma sociedade mais democrática, racionalizada, modernista e mais populista.

Essa nova visão de sociedade provocou um novo tipo de trabalhador, no qual o trabalho se imbricou ao estilo de vida do indivíduo, não mais dissociado. “Os novos métodos de trabalho “são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar e de sentir a vida” (HARVEY, 1996, p. 122). Assim, a empresa era vista como uma extensão da família. Grêmios recreativos, moradias em vila da empresa são alguns sinais que reforçavam essa ideia de família e empresa. A visão de Ford era uma visão corporativa, que buscava, além de adquirir a produtividade, dar tempo e lazer aos trabalhadores para que consumissem os produtos produzidos em massa. Porém nos estudos de Harvey (1996), ele verificou que a produção rotineira de produtos impossibilitava a qualidade de vida dos trabalhadores afetando diretamente seu estilo de vida.

Existia um discurso aparente de qualidade de vida, quando na prática, o ritmo de trabalho não criava tempo para usufruir desta. Algumas situações, de acordo com Harvey (1996,

³ “Fordismo-Keynesiano foi a capacidade que o Estado teve de proporcionar o bem-estar social coletivo garantindo que os benefícios do Fordismo fossem levados a todos, juntamente com a capacidade de levar assistência social, médica, habitação e serviços educacionais e grande escala (HARVEY, 1996).

p. 145) também contribuiu com a não qualidade de vida, como a não aceitação a um trabalho com longas horas, rotineiro, com exigência de poucas habilidades manuais e quase inexistência de controle do projeto pelo trabalhador provocando uma alta rotatividade nas fábricas.

Harvey (1996, p. 72) demonstra que o Estado também foi uma barreira que o modelo fordista vivenciou, contribuindo também para seu declínio, já que não conseguia manter leis regulamentares que defendessem o bem-estar social devido aos seus altos custos. Assim, o Fordismo se findou e esse momento de crise só foi superado em 1945, momento pós-guerra que ficou intacto até o início da década de 1970. A intervenção estatal foi necessária para que um novo modelo de regulamentação atendessem ao regime Fordista, atingido pelo quase colapso da depressão de 1930, aponta Harvey (1996, p. 161). Esse fracasso estimulou o Estado a criar atrativos para disciplinar os trabalhadores em novos sistemas de produção voltados para infraestrutura e gastos militares.

Arranjos políticos, institucionais e sociais foram estabelecidos para que trouxessem uma estabilidade ao capitalismo, salienta Harvey (1996, p. 124). O pós-guerra fez com que o Estado criasse novas formas de intervenções garantindo novos poderes institucionais e também fez com que o capital focasse em uma trilha mais segura, o que demandou um trabalho organizado que assumisse novos papéis de acordo com o desempenho do mercado de trabalho e do ritmo de produção. Esse cenário não foi uniforme, porém no Noroeste dos EUA permaneceu com algum poder sobre a questão de segurança, promoções e benefícios de seguridade social em troca de uma atitude cooperativa aos modelos de produção. “Não obstante, as organizações sindicais burocratizadas foram sendo cada vez mais acuadas[...] para trocar ganhos reais de salário pela cooperação na disciplina dos trabalhadores de acordo com o sistema fordista de produção” (HARVEY, 1996, p. 129).

Porém, problemas de rigidez nos contratos de trabalho, nos mercados, na alocação de recursos e nos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo no sistema de produção em massa impediam a flexibilidade do planejamento. Esse cenário provocou greves constantes, destaca Harvey (1996, p. 135) e a única resposta flexível a essa situação foi a política monetária geradora de uma inflação incontrolável, a qual afogou os países em fundos monetários na tentativa de frear a inflação. Essa nova década foi marcada por novos posicionamentos dos atores envolvidos nessa transformação, obrigando-os a entrar em um período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho, como mostra Harvey (1996):

A mudança tecnológica, a automação, a busca de novas linhas de produtos e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro de capital passaram ao primeiro plano das estratégias corporativas de sobrevivência em condições gerais de deflação (HARVEY, 1996, p. 140).

Assim, retoma-se as circunstâncias que provocaram a queda do regime fordista. O Fordismo passou uma série de fatos que culminaram na sua transição para “acumulação flexível”, novo momento econômico que será explicado mais adiante. O Estado criou políticas fiscais e monetárias gerando uma expansão monetária.

Já nos EUA no final da década de 60, início dos anos 70 houve uma forte queda da produtividade fabril, ao mesmo tempo que ocorreu uma acentuação no problema fiscal associado à inflação, segundo Harvey (1996). Houve uma grande instabilidade financeira, provocada pela instabilidade no setor produtivo, gerando uma forte estagnação de produção de bens e alta da inflação de preços. O Estado se enfraqueceu adquirindo imensas dívidas externas. As políticas monetárias se tornaram restritas e o fortalecimento do dólar possibilitou o câmbio livre.

Harvey (1996, p. 158) explana que houve um ataque aos salários mais altos e aos sindicatos e uma flexibilização nas leis trabalhistas. A crise foi confinada a negociação de salários de certos setores e nações. Houve uma fraca garantia de emprego. As desigualdades de emprego também ocorreram em função de etnia, por exemplo. Dessa forma, o início da década de 1970 foi marcado pelo estagflação na Europa e Estados Unidos, isto é, estagnação de produção de bens e alta da inflação de preços o que provocou um momento econômico conturbado e incerto nas décadas seguintes, com necessidades de reestruturação e reajuste social e político.

Harvey (1996, p. 139) denominou esse momento de confronto direto com a rigidez do Fordismo de “acumulação flexível”, a qual se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, do mercado de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. De acordo com Harvey (1996, p. 140), novas formas de trabalho, de consumo, de produção, de tecnologias e de organizações surgiram diante dessa nova circunstância econômica, criando nesse momento o setor de serviços, devido a rápida mudança desse novo cenário.

A evolução e a rapidez das formas de comunicação provocaram mudanças na noção de espaço e tempo, com uma visão de um tempo comprimido estendendo as decisões cruciais ao lucro do capitalista, a todo os espaços em um menor espaço de tempo possível, explana Harvey (1996). Exemplos dessa situação podem ser vistos no avanço tecnológico que acelerou a comunicação e processos de decisões a partir de qualquer parte do mundo e com todos os

envolvidos. Ferramentas como as teleconferências, e-mails entre outras contribuíram nesse avanço, possibilitando as empresas tomarem decisões a longa distância e em um menor tempo possível.

Todavia, essas mudanças rápidas também atingiram ao trabalhador. Pode-se confirmar isso, quando Harvey (1996) expõe que a força da flexibilização e a sua mobilidade provocou uma intensidade no controle da força de trabalho. O trabalho organizado foi rompido e a rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos de salários reais são características desse momento vivido pelo trabalhador da era flexível. Nota-se que o mercado de trabalho passou por uma radical reestruturação, em que houve um aumento da competição, do estreitamento das margens de lucro, enfraquecimento do poder sindical e uma grande mão de obra excedente gerando regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, conforme descrição de Harvey (1996).

A desorganização do trabalho fez com que novas leis trabalhistas surgissem nesse novo cenário como: contrato de trabalho por tempo determinado, terceirização e menores salário. Essas novas formas de acordo trabalhista se caracterizaram por um ecletismo nas práticas do trabalho, como denomina Harvey (1996). Por consequência, essas tendências provocaram uma precarização nas relações de trabalho, uma vez que o empregador é quem define as regras e o trabalhador não tem mais uma consciência de classe fortalecida.

Um retorno neste momento à obra de Marx se faz necessário para que se faça uma conexão com *O Capital* ao abordar sobre a questão dos homens juridicamente livres. Marx (1996) afirma que o homem é juridicamente livre no sentido de que o trabalhador pode vender sua força de trabalho e o capitalista ser o comprador desta força. Porém, sabe-se que essa liberdade é uma ilusão, visto que quem define a forma e o preço do trabalho é o capitalista, uma liberdade aparente. A nova forma de acumulação trouxe um enfraquecimento na classe dos trabalhadores e nos sindicatos, uma forte pressão sobre os salários e uma grande tendência ao desemprego. Atualmente, se observa situações dessa natureza refletida nas relações de trabalho dos operadores de telemarketing, os quais vivenciam uma alta rotatividade em seus postos de trabalho, salário baixo, alta concorrência e uma cobrança intensa por atingir suas metas.

Dessa forma, pode-se caracterizar essa transformação econômica, a partir de traços fundamentados no mercado de trabalho flexível, tais como: o crescimento do setor de serviços, a terceirização preventiva, a variedade dos produtos com preços baixos, a inovação tecnológica, a sociedade de consumo, o ciclo de vida curtos dos produtos, a compressão do capital, a obsolescência compulsiva, o tempo de rotação do capital se contraindo, a globalização, o trabalho desorganizado e enfraquecido e o sindicato enfraquecido.

Ao mesmo tempo, para Harvey (1996), os arranjos de empregos flexíveis poderiam ser entendidos como mutualmente benéfico. Não criam por si insatisfação e têm tendência a reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins. Porém, para o trabalhador enquanto classe foi muito negativa, uma vez que a classe se enfraqueceu e se desorganizou. Como consequência, ganhos coletivos são deixados em segundo plano. É o que Boltanski e Chiapello (2009) denominam como o enfraquecimento das defesas do mundo do trabalho” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 285). Isto pode ser entendido como exemplo, a precarização do trabalho, como exposto anteriormente, já que os trabalhadores perdem seus direitos trabalhistas sociais, tendo que recorrer somente a sua força de trabalho para sobreviver, já que perderam o amparo legal ou social.

Verifica-se também que a economia de grande escala foi substituída por variedade de bens e preços baixos em pequenos lotes e maciças fusões e diversificações corporativas. Exemplo de fusão ocorrido no Brasil no ano de 1999 foi a centenária Cervejaria Brahma e a Companhia Antártica, em que se juntaram e criaram a Companhia de Bebidas das Américas, Ambev, a qual atualmente é parte do maior grupo cervejeiro do mundo, o ABI - ANHEUSER-BUSCH INBEV N.V/S.A (AMBEV, 2014). A nova visão do capitalista passou a se fundamentar no princípio que “a tarefa da administração era fazer dinheiro e não aço” (HARVEY, 1996).

Assim, o tempo de giro diminuiu em função do *just in time* ou gerenciamento de estoques e novas tecnologias como automação, robôs entre outros. E o tempo de vida dos produtos caíram drasticamente. Verifica-se, conforme salienta Harvey (1996) que a “acumulação flexível” foi acompanhada na ponta do consumo, atenção às modas fugazes e mobilização de artifício de indução de necessidade e transformação cultural. A estética estável fordista foi substituída por instabilidade, por valores efêmeros, pela moda, e a mercadificação de formas culturais, em que o controle de fluxo de informação e veículos de propagação do gosto e cultura popular tornou se em arma competitiva nesse mercado, destaca Harvey (1996).

É o que se vê atualmente com os produtos de tecnologia que ganham mercado a cada instante. A cada ano, um novo modelo de computador ou seu sistema operacional se torna obsoleto por pequenas nuances, muitas vezes somente na aparência. Basta observar para edições do *Windows* que modifica a cada ano e é necessário comprar um novo equipamento ou um novo pacote com as atualizações disponíveis. Surge a era do imediato, do individualismo, da valorização do empreendedorismo, do fugaz, do efêmero. Tem-se uma contração do ciclo de produção, em que a obsolescência do produto é programada.

A nova forma de acumulação provocou grandes mudanças nas esferas sociais e culturais, uma vez que essa nova forma está articulada com o mercado de massa e mercado de consumo. Essa nova forma de consumir passou a refletir nos hábitos, normas e até mesmo na cultura, tornando a mercadológica. Esse mercado de consumo está ligado não somente o que consumir, mas o tempo, onde e quando consumir. O consumo tem a sua base no ciclo de vida de um produto, que praticamente é muito curto, tempo de vida contraído e esse é o fundamento dessa nova forma de acumulação. Os produtos se tornam obsoletos rapidamente, como é a exemplo dos *smartphones*. Essa obsolescência atinge as demais esferas sociais e culturais. O consumo desses novos produtos gera um status no indivíduo e uma exclusão naqueles não possuidores de tais produtos.

Os novos hábitos, as novas normas de conduta culturais e políticas, se dão pelo imediatismo, pelo individualismo, pela valorização do empreendedorismo, pelo fugaz e pelo efêmero. Além dos produtos tecnológicos, roupas, eletrodomésticos e até móveis passam a ser descartáveis. A cada ano, um novo modelo, com mudanças sutis que dominam o mercado e encantam o consumidor. Não somente os bens materiais passam por essa efemeridade, mas também as relações pessoais, sociais, amorosas e de trabalho tem um caráter fugaz. Tem-se uma dialética apresentada, a dialética da coerção e do consenso. O consumo tem uma aparência de que é criado a partir da necessidade do consumidor, quando na verdade, sua criação se dá a partir da necessidade do capital. O consumidor tem a ilusão de escolha e ser dono do seu desejo, quando através de uma coerção velada, acredita que a sua escolha e seus hábitos são definidos de maneira consensuais.

Dessa forma, segundo Harvey (1996), o Estado articula-se a grupos de interesses comuns, com um trabalho organizado e um capital organizado. Essas relações consensuais legitimam os interesses dos capitalistas, o qual define o seu interesse como o interesse geral. Utilizam de estratégia, para isso como por exemplo, o controle de fluxo de informação e veículos de propagação do gosto e cultura popular. Esses controles são utilizados de forma competitiva para definição dos produtos a serem consumidos de maneiras padronizadas. As informações tornam-se fontes de lucros quando são privilegiadas, precisas e atualizadas. Essas são mercadorias importantes e valorizadas, as quais são necessários o acesso e controle da informação para analisar dados essenciais a interesses corporativos descentralizados. E nesse novo regime até o saber vira uma vantagem competitiva, valorizando a área de pesquisa e desenvolvimento e a vida acadêmica, quando acontece da ciência não mais trabalhar para o bem comum e sim para interesses econômicos.

Outro setor que sofreu reorganização foi o setor financeiro, setor que passou a exercer a grande autonomia no mundo capitalista. Harvey (1996, p. 152) descreve que o que houve foi uma reorganização do sistema financeiro global, com a implantação de formação de corretores financeiros, criação de instrumentos inéditos que descentralizavam as atividades e fluxos financeiros. Dessa forma, a acumulação flexível procurou o capital financeiro como poder coordenador mais do que na era fordista. E como consequência, tiveram muito mais crises financeiras nesse novo modelo que antes, mesmo a “acumulação flexível” tendo um sistema que é capaz de antever os riscos, ressalta Harvey (1996). Isso devido ao fluxo de capital, da fixação do dólar em substituição ao padrão ouro.

Assim nos anos 70, com o enfraquecimento do Estado, os bancos passaram a operar no setor financeiro de forma desassociada do setor produtivo. Houve uma reorganização do sistema financeiro, mercantil e comercial regulamentada ao capital. Houve uma autonomia desses setores e o regime de acumulação flexível passou a ter como foco a esfera financeira. Os capitalistas passaram a investir no setor financeiro e este se tornou tão importante quanto o setor produtivo. Surgiu uma nova forma de extração do excedente, o rentismo, cuja obtenção de ganhos é a partir de investimento no setor financeiro e não no setor de produção, uma nova forma de acumulação. É a era dos investimentos em bolsas de valores, já que estes ganham uma maior importância e os profissionais da área financeira também ganham maior autonomia no mercado de trabalho.

É possível entender então, que o marco fundamental para essa passagem foi a mudança de foco da produção para o setor financeiro. O foco no setor financeiro abriu caminhos para especulação cambial e financeira, juntamente com a ausência de limites que estas direcionassem o mercado. Porém, essa forma de acumulação tem uma supremacia aparente, já que depende do setor produtivo para obter os seus ganhos, uma vez que o seu excedente está assentado no setor de produção. Isto significa que se o setor de produção estiver em crise, onde a necessidade de consumo não esteja articulada com a necessidade de produção, vai refletir concomitantemente no setor financeiro demonstrando o limite dessa supremacia.

Harvey (1996, p. 166) aponta características primordiais do capitalismo: orientação para o crescimento com a necessidade de obtenção de lucros para manter esse crescimento. Um crescimento real que seja apoiado na exploração do trabalho vivo na produção. Uma relação entre o capital e trabalho voltado para obtenção do lucro através do controle do trabalho. Considera Harvey (1996) que o trabalho vivo continua presente. O crescimento se apoia na exploração do trabalho vivo na produção. O lucro depende do controle do trabalho que é essencial. A dinâmica de luta de classe pelo controle do trabalho e pelo salário de mercado é

fundamental para a trajetória do desenvolvimento capitalista. Ou seja, para toda essa evolução, o homem é o motor dessa transformação, é ele quem concebe essas novas formas de articulação do trabalho. Retomando a obra de Marx, *O Capital*, tem-se a presença do trabalho vivo e trabalho passado e quer dizer que mesmo com a introdução da maquinaria, o homem se faz presente nesse trabalho e sempre explorado pelo capitalista para obtenção de excedente. A dinâmica da luta de classe permanece inalterada quando o interesse do detentor da força de trabalho é diferente do interesse do capitalista.

Ainda para Harvey (1996, p. 169), o capitalismo por necessidade é tecnológico e organizacionalmente dinâmico devido as leis coercitivas. Ou seja, o capitalismo tem estímulo para introduzir a tecnologia, estímulos provenientes dos arranjos institucionais estabelecidos por esse sistema. Esses estímulos servem para controlar o trabalho, base fundamental para obtenção de lucros. Tem-se a expulsão do trabalhador com a tecnologia e daí a precarização das relações de trabalho. Essas são as três premissas que norteiam o capitalismo, mesmo com as mudanças provocadas pela queda do regime fordista, as premissas se mantêm como no início do regime capitalista em meados do séc. XVIII.

Ainda salienta Harvey (1996), que mesmo que a lógica do capitalismo permaneça a mesma houve uma necessidade de adaptação ao novo regime que nasceu na década de 1970 para obtenção do excedente. A flexibilização é o termo que se refere ao conjunto de práticas, políticas como a terceirização, o empreendedorismo e o trabalho temporário. Estas práticas trouxeram um enfraquecimento da classe trabalhadora. Por consequência, criou-se sistemas alternativos de produção e de controle do trabalho abrindo caminho para alta remuneração de habilidades técnicas e gerenciais e de caráter empreendedor. Essas altas remunerações são vistas nos gerentes de grandes empresas e os cargos de gestão financeira que deram um alto salto nesse momento.

A partir desse sistema alternativo há um aumento das desigualdades de renda e uma formação de uma nova aristocracia do trabalho, uma subclasse mal remunerada e sem poder de decisão, participação e de consumo. Assim, em uma mesma empresa pode se observar essas disparidades, onde de um lado as áreas operacionais e demais cargos administrativos têm salários baixos enquanto de outro, está a aristocracia salarial vista nos quadros gerenciais detentores dos altos salários do mercado. Em pesquisa realizada em uma fábrica petrolífera em Camaçari - BA, observou-se esse sistema:

Apesar de sua formação técnica, os operadores de processo não desenvolvem uma autoimagem de "técnico", mas sim de "peão". As razões para isso só em

parte estão dadas pelo processo de trabalho, ao definir o desempenho de atividades pesadas, cansativas, enfadonhas e arriscadas, pois mesmo naquelas empresas, como a Dow Chemical, onde o processo se assemelha mais aos padrões de automação internacionais, que exigem menor intervenção individual, a gestão fabril não parece capaz de "integrar" os trabalhadores. As mesmas insatisfações com respeito a carreira, às práticas de gerências e às condições de trabalho estão presentes em todo o Pólo. Isso porque as relações sociais na produção, como vimos, não apenas reforçam a hierarquia decorrente da divisão técnica do trabalho, como subordinam o trabalhador, de modo a eliminar as suas formas de expressão política (GUIMARAES e CASTRO, 1988, p. 28).

Diferentemente de outros momentos, a partir de 1972, os mercados financeiros se transformaram e ganharam um grau de autonomia diante da produção real sem precedentes históricos. Assim, verifica-se que os aspectos financeiros e o crédito ganharam força no capitalismo e estabilidade a longo prazo. No atual regime de acumulação pôde se reescalonar a crise através de dívidas do terceiro mundo e de outras dívidas até o séc. XXI, ao mesmo tempo que uma diversidade de sistemas de controle do trabalho pôde prevalecer ao lado de novos produtos e padrões na divisão internacional do trabalho, observa Harvey (1996, p. 181).

O que se pode concluir, assim como Harvey (1996, p.166), é que a "acumulação flexível" tem sua orientação para o crescimento, através da obtenção de lucros seja pela obtenção do excedente no setor financeiro ou através das novas formas de trabalho como citadas aqui, como a terceirização, baixos salários, trabalho temporário, para obtenção da "mais-valia absoluta e relativa". O que há de novo são estratégias e transformações do capitalismo para obtenção dessas formas mais flexíveis que o favoreça e enfraqueça a classe do trabalhador. Essas estratégias estão assentadas nas formas de engajamento, as quais são discutidas no próximo tópico.

Harvey (1996) ratifica que as características apresentadas por Marx no *Capital*, se mantém presentes na acumulação flexível como por exemplo: a obtenção do lucro como objetivo primário, o aumento da pobreza relativa uma vez que os rendimentos do proletariado continuam não sendo proporcionais ao rendimento do capitalista, salários definidos pelos ciclos industriais, interesses antagônicos do detentor do capital e do detentor da força de trabalho, aumento de produção, mercado de trabalho e um mercado consumidor, subsumção formal e real do capital.

1.2.3 Uma contribuição para a compreensão do novo espírito do capitalismo sob o olhar de Boltanski e Chiapello

O tópico anterior trouxe a oportunidade de conhecer, conforme Harvey (1996), que no sistema capitalista são divulgadas ideologias através da educação, treinamentos e instituições, as quais se articulam através de arranjos políticos defendidos pelos interesses dos capitalistas. O caminho proposto neste estudo será caminhar da estrutura macro apresentada sob a ótica de Harvey (1996), para os detalhes, as nuances de como ocorreram esse processo. Tem-se aqui nesse novo tópico a oportunidade de aprofundar nessa discussão, a partir dos estudos de Boltanski e Chiapello (2009).

Estes autores visam as mudanças ideológicas ocorridas no processo de transformação econômica da década de 1960, especificamente o ano de maio de 1968 até a metade da década de 1990, culminando nas práticas advindas do modelo de “acumulação flexível”. O estudo dos autores citados foi realizado na França e para estes teóricos, esse foi capaz de representar as mudanças do capitalismo de uma forma globalizada, já que existem processos com características muito semelhantes em diversos outros países do mundo. Parte-se do conceito de capitalista e capitalismo utilizado pelo referencial teórico de Boltanski e Chiapello (2009) em que se observa:

Reservaremos prioritariamente a designação de "capitalistas" aos principais atores responsáveis pela acumulação e pelo crescimento do capital, aqueles que exercem pressão diretamente sobre as empresas para que estas produzam lucros máximos (...) Também caracterizaremos o capitalismo pelo trabalho assalariado. Marx, assim como Weber, põe essa forma de organização do trabalho no centro de sua definição do capitalismo. Consideraremos o trabalho assalariado independentemente das formas jurídicas contratuais que ele pode assumir: o que importa é que uma parte da população que não possui capital ou o possui em pequena quantidade, para a qual o sistema não é naturalmente orientado, extrai rendimentos da venda de sua força de trabalho (e não da venda dos produtos de seu trabalho), pois não dispõe de meios de produção e, para trabalhar, depende das decisões daqueles que os possuem (pois, em virtude do direito de propriedade, estes últimos podem recusar-lhe o uso de tais meios); enfim, que essa parcela lhes cede, no âmbito da relação salarial e em troca de remuneração, todo o direito de propriedade sobre o resultado de seu esforço, estando certo de que ele reverte totalmente para os donos do capital (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 37).

O ciclo do capitalismo só se perpetua a partir da movimentação da produção de mercadoria. O trabalho cria o seu valor a partir da produção da mercadoria, já que o trabalho se incorpora ao seu valor. Retomando o conceito de Marx (1996) descrito anteriormente, tem-se

o circuito $D - M - D'$, no qual D é igual a dinheiro, M é igual a mercadoria e D' é a soma de dinheiro adicionado ao primeiro dinheiro investido, igual ao excedente. Assim, para que esse ciclo se movimente, o trabalhador deverá estar engajado e como resultado vai proporcionar mais D' ao seu empregador, isto é, mais lucro ou um excedente maior ao empregador. Mas esse engajamento só funcionará se tiver fortes sentidos para os trabalhadores e para os capitalistas. Esse sentido pode ser entendido como o espírito de “justificação” ao capitalismo, termo utilizado por Boltanski e Chiapello (2009). Dessa forma, só é possível perpetuar esse ciclo quando o capitalista mobiliza os trabalhadores a se engajarem ao trabalho. O caminho para esse engajamento ocorre através das ideologias disseminadas e das representações simbólicas internalizadas pelos trabalhadores que justificam o capitalismo, segundo Boltanski e Chiapello (2009). Assim, faz-se necessário um espírito para perenizar o capitalismo.

Boltanski e Chiapello (2009) designam como espírito do capitalismo “a ideologia que justifica o engajamento no capitalismo” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 39).

O espírito do capitalismo é justamente o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela. Essas justificações, sejam elas gerais ou práticas, locais ou globais, expressas em termos de virtude ou em termos de justiça, dão respaldo ao cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e, de modo mais geral, à adesão a um estilo de vida, em sentido favorável à ordem capitalista. Nesse caso, pode-se falar *de ideologia dominante*, contanto que se renuncie a ver nela apenas um subterfúgio dos dominadores para garantir o consentimento dos dominados e que se reconheça que a maioria dos participantes no processo, tanto os fortes como os fracos, apoiam-se nos mesmos esquemas para representar o funcionamento, as vantagens e as servidões da ordem na qual estão mergulhados (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 42).

Para que o capitalismo se justificasse até os dias atuais, foi necessário que espíritos de engajamento no capitalismo fossem disseminados através de discursos de valorização que facilitassem à adesão a esse. Esses discursos têm sua fundamentação na ciência econômica, incorporando conceitos utilitários em seus argumentos de maneira a inculcar que as ações individuais trariam um bem comum. Percorrendo a história do capitalismo, verifica-se que este foi marcado por três espíritos, conforme Boltanski e Chiapello (2009). Uma breve explanação será dada sobre os 2 (dois) primeiros espíritos para prosseguir em uma análise mais profunda do terceiro espírito que será foco desse estudo.

Boltanski e Chiapello (2009, p. 49-51) contextualizam o momento em que surgiu o 1º (primeiro) espírito, sendo por volta do final do século XIX. Período marcado pela existência da figura do burguês empreendedor, com disseminação dos valores burgueses,

valores familiares marcados pela moral e a tradição. As justificativas desse espírito eram voltadas para o bem comum, para o desenvolvimento tecnológico atrelados à noção de progresso e um futuro melhor. Nessa época, as empresas tinham caráter de empresas familiares marcadas pela pessoalidade em suas relações de trabalho, a era do paternalismo, ressaltam Boltanski e Chiapello (2009, p. 51). O futuro de uma empresa dependia do futuro de uma família.

O 2º (segundo) espírito pôde ser visto a partir dos anos de 1930 a 1960, cuja visão era a justiça social, justiça solidária. O princípio neste espírito, demonstrado por Boltanski e Chiapello (2009, p. 51), era a grandeza das empresas marcada pela capacidade de aumentar a produção e o consumo em massa. A grandeza das empresas seria capaz de oferecer proteção aos trabalhadores e suas famílias, indo além do ambiente fabril até o seu cotidiano. Neste espírito, o burguês dá lugar à posição do diretor, que ganha espaço no mundo das organizações.

Os estudos de Boltanski e Chiapello (2009, p. 50-51) revelam que neste período, os executivos advinham das escolas de engenharias, mas obtinham ocupações muito restrita a papéis técnicos. Para engajar esses trabalhadores a “justificação” do capitalismo teria o seu discurso fundamentado no rompimento com o mundo doméstico, trazendo valores de justiça e racionalidade buscando um modelo mais objetivo de trabalho. A administração por objetivos, a gestão de desempenho, carreira e a meritocracia são parte da nova gramática desse espírito. A garantia e atrativos para os dirigentes assalariados e as categorias de técnicos, segundo Boltanski e Chiapello (2009, p. 50), era sustentada pela racionalização e planificação de longo prazo, possibilitando uma perspectiva de carreira. A carreira era a certeza de aumento de salários através da meritocracia. Também salientam Boltanski e Chiapello (2009), cresciam os direitos dos assalariados como moradias funcionais e centros recreativos e a valorização do diploma universitários para supervisores. O crédito faz parte desse ciclo possibilitando a dimensão do crédito imobiliário e crédito de consumo.

Boltanski e Chiapello (2009, p. 93) atentam que para estes executivos existia uma aparente autonomia. A autonomia se limitava às descrições de cargos e políticas da empresa. Com esses novos aparatos organizacionais os executivos passam a ser avaliados por seus resultados de maneira global e não mais por características pessoais ou familiar. É a entrada da sistematização, racionalização e objetividade dos processos. As empresas passam a ter um valor de justiça social, exercendo a solidariedade institucional. Tudo isso envolto em regras burocráticas, conforme se confirma na citação abaixo, de Boltanski e Chiapello (2009).

São muito "estimulantes" para os jovens diplomados as oportunidades oferecidas pelas organizações, no sentido de atingir posições de poder a partir das quais se possa mudar o mundo e - no caso da maioria - de obter a libertação de necessidades e a realização de desejos graças à produção em massa e a seu corolário, o consumo de massa (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 50).

Todas essas mudanças demonstram uma transformação profunda no capitalismo, alertam Boltanski e Chiapello (2009, p. 51), que provocaram a passagem do gerenciamento paternalista para tecnoestrutura baseado na luta de classes e na dissociação entre propriedade do capital e controle empresarial. Pode-se entender, com as contribuições de Boltanski e Chiapello (2009), que esse modelo tem o seu elemento central a burocratização de atividades, a valorização da profissão e a competência. Ao mesmo tempo que é marcado pela valorização da empresa.

Dispositivos de controle regular de distribuição do valor agregado entre o capital e o trabalho são implantados com a contabilidade nacional (Desrosieres, 1993, p. 383), o que é coerente com as análises marxistas. O funcionamento hierárquico em vigor nas grandes empresas planejadas, por sua vez, conservará durante muito tempo a marca de uma composição com os valores domésticos tradicionais, o que só podia tranquilizar a reação tradicionalista: respeito e deferência contra proteção e ajuda fazem parte do contrato hierárquico em suas formas tradicionais, bem mais do que a troca entre salário e trabalho, que expressa o modelo liberal anglo-saxão de pensar a relação de emprego (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 55).

Porém, esse espírito teve que ser desfeito devido as questões econômicas da década de 1960 e 1970, período que o mundo passava por grandes crises econômicas, visualizadas nas altas de inflação, dívidas internacionais e especulação cambial. Esse cenário provocou uma revisão dos capitalistas das práticas sociais oferecidas e nos formatos das empresas, já que representavam altos custos para esses, como exposto por Boltanski e Chiapello (2009). Houve uma mudança na forma do capitalismo, segundo por Boltanski e Chiapello (2009, p. 52), que veio romper com uma morfologia empresarial uniforme, com um foco de um modelo mais globalizado.

As coisas são diferentes nos anos 90. Encontram-se, no novo mapa-múndi, os "velhos países capitalistas" enfrentando a emergência de um terceiro polo capitalista na Ásia, com o Japão em primeiro lugar - cujo sucesso na penetração no mercado americano provocou um verdadeiro choque e alimentou grande quantidade de mudanças administrativas -, seguido pelos quatro dragões (Taiwan, Coreia do Sul, Cingapura e Hong Kong), e em meados dos anos 80 achava-se que durante muito tempo eles seriam os únicos emergentes. Durante os anos 90 se somarão os países do Terceiro Mundo (em nosso corpus são poucos os seus vestígios, pois este se detém em 1994), que

abandonaram a política de desenvolvimento com substituição das importações, adotando a política de concorrência dos países desenvolvidos e a política de exportação, à semelhança daquilo que constituiu o sucesso do Japão e dos quatro dragões (primeiro na Ásia, em seguida na América Latina e, depois da queda do muro de Berlim, nos ex países comunistas, aparentemente convertidos ao capitalismo); a África continuou não figurando na representação dominante. Assim, no corpus dos anos 90, a África negra e a América Latina também continuam ausentes (uma única menção ao Brasil) (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 101).

Essa mudança de cenário, da passagem dos investimentos locais para um nível global, provoca uma necessidade de uma nova forma de justificação ao capitalismo. Surge então, o terceiro espírito ou o “novo espírito” que vem romper com o mundo da grandeza das empresas. Esse “novo espírito” pode ser entendido como a nova ideologia que necessita ir além da motivação salarial e da coerção, já que não são mais suficientes para engajarem os trabalhadores, expõem Boltanski e Chiapello (2009, p. 47). O novo espírito do capitalismo, portanto, necessita caminhar para uma nova forma de capturar os trabalhadores de maneira que vai além de ofertas de bens materiais e da violência simbólica.

É o engajamento baseado nos ganhos não materiais, ganhos simbólicos que os trabalhadores da década de 1960 já aspiravam. Ganhos que iriam traduzir na liberdade, criatividade e autonomia, auto realização, exemplificados por Boltanski e Chiapello (2009, p. 93). O seu foco passa a ser os executivos já que tem no discurso empresarial a capacidade de engajar as pessoas. Entende-se a partir de Boltanski e Chiapello (2009, p. 97), que os executivos a partir da década de 1990, mesmo que assalariados, são porta-vozes do capitalismo trazendo o discurso de autonomia e “boas ações” para a obtenção dos lucros.

Esse novo modelo é marcado pela organização funcional, já que rompe com a hierarquia, vista como forma de coordenação sustentada na dominação, como é descrito na obra de Boltanski e Chiapello (2009, p. 99). Esse rompimento está ligado à questão moral social e o avanço da sociedade, já que os homens não mais aceitam ser comandados e nem comandar outros. Assim Boltanski e Chiapello (2009, p. 97), mostram que nascem novos modelos que prometem liberdade máxima e igualdade com um afastamento máximo dos princípios hierárquicos. A tecnologia e as rápidas mudanças ganham expressivos espaços, refletindo em novos comportamentos sociais. Surge a era da “organização flexível” marcada pela adaptação, pelo conhecimento e pela tecnologia. Reina a apologia à mudança, ao risco e à mobilidade.

Destarte, Boltanski e Chiapello (2009, p. 104) apontam que o modelo econômico passa a imperar não mais em extração de recursos naturais e nem na exploração de mão-de-obra fixa, mas sim na capacidade de tirar proveito dos conhecimentos mais diversificados de maneira que

ponham em circulação tal conhecimento. Conforme Boltanski e Chiapello (2009, p. 102), esse novo espírito foi caracterizado por empresas mais “enxutas”, onde o trabalho se opera em redes com uma participação de uma multidão de pessoas envolvidas, com uma organização de equipes ou de projetos visando a satisfação do cliente e a mobilidade dos trabalhadores. Alianças estratégicas são formadas como novas formas de investimentos e assim as empresas são compostas por uma rede que vai desde seus fornecedores até os prestadores de serviços.

Esse novo modelo trouxe como consequência, como visto em Harvey (1996) uma redução de empregos, aniquilando cargos e postos hierárquicos. Também fomentou a era da terceirização em que toda atividade a qual não estivesse envolvida com o fim da empresa, deveria ser terceirizada. No setor elétrico, este movimento foi forte na segunda metade dos anos de 1990. Pedroso (2011, p. 34) apresenta que empresas estatais em processo de privatização buscavam a sua “modernização” para uma maior valorização. Esse processo de “modernização” envolveu também o estudo e participação do alto escalão da empresa, porém em um segundo momento eles foram terceirizados ou desligados. É a prática de empresa enxuta disseminada pelo “novo espírito”.

No momento atual é visto no Brasil, alguns exemplos dessa consequência nas novas formas de trabalho, tais como terceirização, serviços prestados como Pessoa Jurídica (PJ), incentivo ao auto empreendedorismo através de políticas do governo, como o Microempreendedor Individual (MEI) e trabalhos por contratos temporários. Todas essas são novas formas de inserir o trabalhador no novo mercado de trabalho (ROSENFELD, 2015). O Sebrae é uma instituição que fomenta estas políticas do governo para engajar os microempreendedores à dinâmica do capitalismo com suas políticas de apoio, conforme Menchise (2014).

Para uma organização de entendimento do segundo e do novo espírito do capitalismo, apresenta-se a seguir, um resumo das características sociais de cada década, segundo Boltanski e Chiapello (2009). São utilizados 2 (dois) *corpus* de textos para designarem os momentos ocorridos em 1960 e 1990 de acordo com o espírito do capitalismo que regia cada época.

Corpus de 1960

Conforme Boltanski e Chiapello (2009), a administração da empresa se realizava pelos objetivos definidos pela alta administração. Dessa administração provinham as definições das políticas de carreira, as descrições dos cargos e a meritocracia. Todos os trabalhos tinham um padrão específico a ser seguido, de acordo com os procedimentos e regulamentos. É o modelo de homem racional, com relações de trabalho pautadas na objetividade.

Os trabalhadores da área de produção são denominados como operários. As equipes de trabalho eram organizadas em um mesmo local sob o controle da figura do chefe. A relação com o trabalho era algo duradouro e de longo prazo. Os trabalhadores faziam carreira em uma única empresa até se aposentar, demonstram Boltanski e Chiapello (2009). Os chefes tinham grande poder de decisão sobre a vida dos seus trabalhadores. Por consequência, uma grande valorização da hierarquia. Destacam Boltanski e Chiapello (2009) que a figura do “cadre”⁴ aparece, o qual representava a posição mais elevada da hierarquia. O chefe era o responsável pela avaliação de suas equipes.

Sobre as formas de controle, Boltanski e Chiapello (2009) apontam que estes se faziam através dos resultados. As equipes e as chefias eram avaliadas por metas e pelo resultado global, através de avaliações de desempenho e por sistema de punição e recompensas. É a era da produção em massa, voltada para um mercado de consumo em massa. O momento era voltado para o bem-estar social e as empresas ofereciam diversos benefícios que se estendiam até as famílias, tais como moradias funcionais, grêmios recreativos e assistência médica para toda família, como se observa na obra de Boltanski e Chiapello (2009).

Corpus de 1990

Para Boltanski e Chiapello (2009, p. 124), o trabalho organizado sofreu mudanças e as equipes passaram a ser organizadas de formas “pluridisciplinares”, no qual características como competência, inovação, capacidade de trabalhar com gente e flexibilidade são os novos comportamentos exigidos pelo mercado de trabalho. O profissional valorizado é aquele que sabe trabalhar com gente e em diferentes projetos, seja ele líder ou simples operador. Surge, segundo Boltanski e Chiapello (2009, p. 201), o modelo de auto-gestão, cada um será responsável por si mesmo, por seus resultados. Posições como coordenadores e líderes surgem para dar sentido ao trabalho e mobilizarem às equipes.

A orientação do trabalho é voltada para o cliente. É ele quem definirá regras, qualidade, quantidade de produtos e o tempo de trabalho. A tecnologia favorece o trabalho à distância, de acordo com Boltanski e Chiapello (2009, p. 113-229). É a era digital em que as empresas de tecnologias ganham força e reinam no mercado, possibilitando as pessoas trabalharem de onde estiverem, em qualquer parte do mundo, mas sem perder o controle, já que este se torna autogerido.

⁴ *Cadre*: termo amplo utilizado nos anos de 1960 pelos franceses “para indicar um princípio de unidade que transcenderia as divisões hierárquicas, associando quadros dirigentes ou diretores e quadros médios ou supervisão” (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 106).

Surge a figura do *manager*/gerente cujo papel é demonstrar excelência no gerenciamento de equipes e no tratamento com as pessoas, baseado na confiança das pessoas o que lhes garante uma autoridade, descrevem Boltanski e Chiapello (2009, p. 106-107). A confiança citada neste contexto, está ligada ao controle. Ter confiança significa ter o controle, unindo através dessa, a equipe para execução de um projeto. A confiança refere-se a cumprir os acordos estabelecidos no prazo determinado. Confiança é o novo nome dado a autocontrole. Destaca-se a citação de Boltanski e Chiapello (2009):

Do mesmo modo, a gestão empresarial (management) contrapõe-se a "administração", tal como a realização eficiente das capacidades presentes nos seres humanos se distingue do tratamento racional de objetos e números. Os autores franceses dos anos 90, assim, utilizam o termo *manager* em oposição ao termo *cadre* para demarcar as qualidades das pessoas mais ajustadas ao estado atual do capitalismo e ao ambiente feito de "incertezas" e "complexidade" no qual estão imersas as empresas. Os *managers* não procuram dirigir nem dar ordens; não esperam ordens da direção para aplicá-las. Entenderam que esses papéis estão superados. Tornam-se então "animadores de equipe" (*animateurs d'équipe*), "catalisadores" (*catalysateurs*), "visionários" (*visionnaires*), "coaches" (*coachs*), "inspiradores" (*dolneurs de souffie*) (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 107).

O *manager*, essa nova figura tem o estilo visionário, inspirador, generalista, criativo, flexível e pronto a assumir qualquer projeto em qualquer lugar, segundo Boltanski e Chiapello (2009, p. 107). Além da figura do *manager*, a figura do *coach*⁵ e do especialista técnico ganham espaço. O *coach* para desenvolver as competências dos membros da organização e o especialista para utilizar os conhecimentos específicos para lidar com a concorrência.

Neste novo regime, as empresas têm grande preocupações em como continuar controlando o trabalho, afirmam Boltanski e Chiapello (2009). Assim, os capitalistas buscam formas de engajamento que sustentarão o autocontrole. Além do autocontrole, os dirigentes de empresas vão trabalhar novas ideologias para que engaje seus empregados ao trabalho. Eles utilizarão de discursos e práticas que mobilizem as pessoas internamente através da inspiração de visão compartilhada pelo líder, como exemplificam Boltanski e Chiapello (2009, p. 110). Os trabalhadores têm esse espírito introjetado e sentem-se obrigados a produzir as 24h do dia. Caso não produza, surge um sentimento de culpa ou não merecimento do trabalho que faz. E são esses sentimentos que fazem mover o capitalismo, garantindo a sua sustentação.

⁵ “*Coach* é um mentor intencional que ajuda os liderados a se desenvolverem na carreira, a melhorarem seus desempenhos, a sistematizarem suas ideias, a fazerem escolhas cuidadosas, a se comprometerem com a empresa, a expandirem sua visão de mundo, a serem éticos” (VERGARA, 2007, p. 64).

Os trabalhadores da execução passam por uma nova nomenclatura, são denominados operadores, conforme Boltanski e Chiapello (2009). São estes trabalhadores que são responsáveis pelo controle da produção e da manutenção e dessa forma é possível garantir uma produção global de 24h por dia sem interrupção. Pode-se ratificar essa explicação na citação a seguir:

Em termos administrativos, isso se traduz especialmente pela busca da utilização máxima dos meios técnicos, vinte e quatro horas por dia, com um mínimo de inatividade e de avarias de peças, visto que estas constituem desperdício não só de material e de mão de obra, mas também de tempo-máquina. Portanto, passa a ser crucial formar os operadores, para que eles possam garantir uma manutenção de emergência, prever e diagnosticar avarias e recorrer rapidamente aos técnicos em caso de necessidade. A responsabilização dos operários quanto à "boa saúde" das máquinas tornou-se então economicamente importante (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 112).

Por conseguinte, nesse novo regime existe uma expectativa que as equipes sejam mais autônomas e mais qualificadas para que possam acompanhar e ter antecipação dos conhecimentos, destacam Boltanski e Chiapello (2009).

O princípio neste novo contexto é a sucessão de vários projetos e, portanto, se faz necessário estar preparado para assumi-los. Boltanski e Chiapello (2009) mostram que a ideia de carreira que criava a ideia de segurança nos anos de 1960 é criticada nos anos de 1990 e é substituída por projetos. Surge uma nova terminologia ligada a capacidade de estar no mercado, a empregabilidade, a qual designa que uma pessoa está preparada a recorrer a novos projetos, aumentando o seu capital pessoal que é constituído pela soma de competências mobilizáveis, descrevem Boltanski e Chiapello (2009, p. 126). Gamas de treinamentos oferecidos no mercado ganham força para atrair o profissional para uma qualificação que supostamente lhe dará uma maior empregabilidade, capacitando-o a estar apto a qualquer projeto. No caso do Brasil, pode-se verificar diversos centros de treinamento que reproduzem essas práticas como a Fundação Getúlio Vargas (FGV), Fundação Dom Cabral (FDC), SEBRAE, SENAI entre outros. Essas são algumas instituições que reforçam o conceito da qualificação para garantir a empregabilidade.

Outro ponto que ganha força nesse novo mundo globalizado, ressaltam Boltanski e Chiapello (2009, p. 116), são as relações pessoais, até então condenável no modelo anterior. As conexões reais e virtuais passam a fazer parte da vida cotidiana valorizando os vínculos pessoais. É o que o senso comum denomina de networking, valorização das redes de contatos de trabalho. No Brasil, mesmo nas empresas maiores, mesmo tendo um processo seletivo mais

objetivo, as redes, os contatos favorecem a primeira entrada dos trabalhadores nas empresas. É o mundo conexcionista, como cita Boltanski e Chiapello (2009).

Mesmo estando nesse mundo conexcionista, os comportamentos das pessoas devem estar ligados à uma ética dos negócios, afirmam Boltanski e Chiapello (2009). São as condutas éticas que vão garantir a segurança das pessoas e das empresas. Retoma-se o termo confiança aqui, atrelado ao autocontrole, garantindo o cumprimento acordado. Assim observa-se que:

(...) os atores do mundo dos negócios se policiarão e farão questão de não trabalhar com aqueles que não tenham respeitado as regras éticas elementares. Os efeitos da reputação desempenham aí papel primordial, pois, por um lado, estão no cerne da empregabilidade - a boa reputação é o melhor meio de estar sempre empregado - e, por outro, possibilitam exercer pressões normalizadoras muito eficazes, visto que as pessoas com as quais se faz negócio podem esforçar-se por destruir a reputação de alguém em caso de comportamentos julgados prejudiciais (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 128).

A era da flexibilidade ganha força e se perpetua até os dias de hoje, com características cada vez mais fortes de um mercado econômico flexível e com novos formatos de trabalho, a partir de relações trabalhistas ecléticas.

Diante do exposto, apresenta-se um resumo das palavras chave, as quais designam os comportamentos organizacionais das décadas de 1960 e 1990. A década de 1960, conforme Boltanski e Chiapello (2009), foi marcada pela administração por objetivos, focada em resultados, avaliação de desempenho, meritocracia, política de carreira, descentralização, foco no resultado global, autonomia baseada nas descrições de cargos, flexibilização da democracia, criação de regulamentos e procedimentos, figura do chefe e especialistas, permanência nas empresas por longos anos, controle de pessoal pelos chefes, resultados e equipes controlados pelos chefes, sistema de metas adequados a punição e recompensa, produção em massa, homem racional, segurança familiar.

Já a década de 1990, conforme Boltanski e Chiapello (2009), apresenta traços organizacionais como a administração por projetos, o *management*, a reengenharia, empresas em redes, organização funcional sem hierarquia, mudança constante, adaptação, concorrência, organização flexível, equipes pluridisciplinares, pessoal qualificado, equipes autônomas, autogestão, autocontrole, evolução tecnológica, foco no cliente, trabalho à distância, terceirização, *coach*, confiança, governança corporativa, operadores, homem criativo, pessoalidade.

A sociedade contemporânea tem como referenciador do engajamento o “novo espírito do capitalismo”. O discurso engajador refere-se à uma “promessa” de libertação do trabalho e de ser dono do seu próprio tempo, caso tenha comportamentos flexíveis, que implicam em uma série de comportamento desejáveis ou vistos como de excelência profissional, tais como: flexibilidade, autodisciplina, trabalho em equipe, resiliência, empreendedor, capaz de correr risco, criativo, dinâmico, bom comunicador, entrega de resultados, bom relacionamento, entre outros, conforme Sennett (2009).

Dessa forma, pode se concluir que os comportamentos sociais dos trabalhadores mudam de acordo com as mudanças que o capitalismo sofre. O espírito capitalista se fortalece para garantir sua manutenção através da inculcação das ideologias dominantes que se tornaram marcas no comportamento do trabalhador contemporâneo. Assim no 1º espírito, as condutas do trabalhador foram marcadas por traços de valores familiares que lhe garantiam laços duradouros. No 2º espírito, pela racionalização do trabalho e das relações e por fim, no 3º espírito, o trabalhador tem a flexibilidade e a mudança como marcas principais imbricadas em seus comportamentos.

1.2.4 Algumas considerações

Esse tópico contribuiu com a possibilidade de conhecer a trajetória do capitalismo perpassando pelo Gerência Científica até a “Acumulação Flexível” vista nos dias de hoje. O que se pode concluir com os tópicos apresentados é que se verifica que em todos os modelos econômicos, mesmo com as transformações sofridas, a necessidade de controle é o fulcro que move o capitalismo para obtenção do seu engajamento. De acordo com cada época, o espírito do capitalismo necessita de se ajustar e buscar novos mecanismos para controlar os trabalhadores afetando seus comportamentos, de maneira que se engajem à perpetuação do capitalismo. Diante disso, ratifica essa fala, o Taylorismo, a Gerência Científica, como forma de controle dos operários no 1º espírito, a administração por objetivos para enquadrar os executivos no 2º espírito e finalmente, nos dias atuais, a flexibilização do trabalho.

As crenças e valores dos homens são construídos de acordo a disseminação explícita ou implícita de interesses de uma classe dominante. Estes interesses influenciam na conduta moral e nos costumes dos sujeitos sociais, assim, como mostrado nesses escritos, garantindo a perpetuação do consumo disseminado pelo estilo do espírito capitalista vigente do momento.

Destarte, a sociedade passou pelo momento do consumo em massa, padronizado, disseminado pelo 2º espírito e hoje tem-se o consumo personalizado, definido pelos próprios clientes. É a nova cultura da obsolescência programada, do efêmero, do fugaz e do virtual. A sociedade sai da era da racionalidade e ressignifica a valorização da emoção, os sentimentos e a criatividade.

Por fim, pode-se afirmar que a essência do capitalismo não mudou, mas sim, passou por transformações que necessitaram que criassem novos dispositivos para sua sustentação através de crenças e valores. Foi necessário mudar a sua “roupagem” garantindo o seu objetivo primário de obtenção de excedente através das diferentes formas de controle do trabalho.

1.3. A Ordem Social – Modelos de Mundos

Na seção anterior foi possível conhecer os “espíritos” que legitimam o capitalismo segundo Boltanski e Chiapello (2009), perpassando pelo 1º até chegar ao 3º espírito ou o “novo espírito” do capitalismo. Neste tópico, a proposta é aprofundar nas discussões que retratam como os trabalhadores se engajam no trabalho de maneira que seja possível articular com o entendimento de como o capitalismo se “justifica” a partir desse “novo espírito”. Essa reflexão teórica vai respaldar na análise dos dados empíricos desta pesquisa, cujo objetivo visa identificar qual é a ordem social utilizada pelos agentes mobilizadores da empresa Energisa TO para justificar o engajamento dos empregados no trabalho, visto que esta empresa passa por processos de mudanças, como será citado adiante.

Para efeito, terá como principal aporte teórico Boltanski e Chiapello (2009) possibilitando entender o que vai além de um contrato prescrito de trabalho nas mais diferentes situações. Esses autores trabalham com modelos teóricos das “economias de grandeza” a partir da obra de Boltanski e Thévenot *De la justification* (1991), sendo possível entender como se dão os acordos nas diferentes esferas sociais possíveis e o que ocorre nas relações entre esses sujeitos acordantes, como possíveis, discórdias, disputas e conflitos entre si existentes em seu cotidiano.

Boltanski e Thévenot (BOLTANSKI e THÉVENOT, 2006, p. 74 *apud* KRIGIER e ANDION, 2014, p. 87) propõem um modelo teórico para explicar as “ordens de grandeza” mobilizadas na justificação do que é justo, denominados modelos de *cité* que, conforme Freire (2013, p. 723), teria como tradução mais próxima a palavra *ordre* e no português “ordem”. O modelo de *cité* proposto pelos autores supracitados é um modelo que propõe explicar como se

enquadram os tipos de acordos nas esferas sociais, a partir de um princípio de “bem comum”, princípio “justo” e uma “grandeza” que criam condições de “equivalência” entre as pessoas, o que não significam que essas ocupam as mesmas posições na sociedade, mas equivalência no sentido de todos serem seres humanos (FREIRE, 2013, p. 723).

Assim, o modelo de economia de grandeza visa o “bem comum” valorando as pessoas, objetos, situações, suas regras e normas os quais justificam o engajamento dos sujeitos nas ordens sociais inseridas. É de acordo com Dias (2013, p. 6), que se pode conferir que o formato desse regime propõe um “ordenamento” específico, no qual se legitima as relações de objetos/pessoas, os “dispositivos” utilizados e os momentos de “provas”, ou seja na realidade tensionada. A grandeza, então, significa a base moral dos sujeitos que orientarão suas atitudes.

Pensando nos tipos de “grandeza” existente, Boltanski e Thévenot (1991) buscaram investigar o que significa “ser grande” nas esferas sociais. Esses autores, segundo Boltanski e Chiapello (2009), propuseram a partir de seus estudos, um modelo teórico que abrangesse seis ordens sociais, porém, Jagd (2011) alerta que os modelos criados por estes autores, não encaixarão todos os tipos de condutas existentes. Dessa investigação surgiu o conceito das *cités* ou “ordens sociais”, ou ainda “mundo sociais”, os quais representam um mundo de significações os quais sustentam o engajamento nas tomadas de posições dos sujeitos no dia a dia e também em situações de crise ou mudança formando uma identidade grupal (JAGD, 2011, p. 346-346, tradução nossa).

Destarte, pode-se conhecer os seis modelos de mundos classificados como: “Inspirador”, “Doméstico”, “Opinião”, “Cívico”, “Mercantil” e “Industrial”, conforme Boltanski e Chiapello (2009). Esses mesmos autores descrevem a necessidade de mais um modelo em decorrência do “novo espírito” do capitalismo e propõem o sétimo mundo, o “Mundo Reticular” ou o “Mundo dos Projetos”. A seguir, apresenta-se uma descrição de como esses mundos foram desenhados pelos teóricos, explicitando suas grandezas, seus princípios superiores comuns, suas relações, suas provas e gramáticas específicas que identifiquem a “Grandeza” como referência de cada um:

“Mundo Inspirador”

Tem por princípio superior comum a inspiração e como grandeza a espontaneidade, vai além dos hábitos e do que é mundano (KRIEGER e ANDION, 2014, p. 88). O vocábulo presente é a graça, a imaginação, a criatividade e a inovação. Essas são marcas predominantes nessa ordem (Boltanski e Chiapello, 2009, p. 134).

Taupin (2015, p. 164) contribui com a noção de provas ou testagem nesse mundo, tais como a “paixão” e o “entusiasmo” marcadas por relações com envolvimento emocional com a “grandeza” (TAUPIN, 2015, p. 164, tradução nossa). Os objetos desse mundo fazem parte do simbólico, do sublime. É o mundo dos artistas, por exemplo.

“Mundo Doméstico”

O princípio superior são os laços domésticos. Como grandeza observa-se os “bons” costumes tradicionais e a “boa” educação, conforme Krieger e Andion (2014, p. 88).

Já de acordo com Boltanski e Chiapello (2009), as palavras de ordem são marcadas fundamentalmente pelas relações pessoais, pela confiança durante as relações de trabalho. As relações pessoais são atribuídas às propriedades das pessoas como exemplo, posição hierárquica, elos duradouros. As relações de trabalho são controladas por elos externos e se tem nessa ordem uma elevada informação sobre uns dos outros. E a testagem neste mundo será atribuída a essa confiança e as relações se darão pela autoridade (TAUPIN, 2015, p. 164, tradução nossa).

“Mundo da Opinião”

Krieger e Andion (2014, p. 88) descrevem como princípio superior deste mundo a opinião pública e como sua grandeza a “fama”, a “visibilidade” e o “reconhecimento” que traduzem em glória, o que também será visto como sua testagem (TAUPIN, 2015, p. 164, tradução nossa). As palavras utilizadas em sua gramática são a influência e a persuasão.

Boltanski e Chiapello (2009, p. 167) e Taupin (2015) contribuem com a explicação que este mundo tem por princípio a popularidade e a comunicação de massa. Os objetos que qualificam este mundo são a mídia e os símbolos. É o mundo das celebridades.

“Mundo cívico”

O princípio superior é o “bem público e coletivo”. Segundo Krieger e Andion (2014, p. 88), a grandeza é demonstrada pela “representatividade”, por aquilo que se apresenta como oficial. Marcado por regras que regulam os direitos civis.

O bem-estar coletivo, a justiça social e a socialização dos produtos, a igualdade são destaques neste mundo. Portanto, a legalidade e a solidariedade são marcas de “provas” como se pode observar em Boltanski e Chiapello (2009, p. 167) e Taupin (2015, p. 164, tradução nossa). Pode-se verificar esses princípios e grandezas no mundo dos sindicatos, nos governos ou figuras públicas que defendem uma causa maior, por exemplo.

“Mundo Mercantil”

Conforme Krieger e Andion (2014, p. 88), este mundo tem como princípio superior a competição e apresenta como grandeza o consumo dos bens materiais e a orientação pelo lucro.

Boltanski e Chiapello (2009, p. 153) descrevem a gramática utilizada neste mundo tais como preço, contabilidade, competição, relações pessoais reduzidas ao mínimo e qualidade do produto garantida por um padrão, mas ao mesmo tempo uma relação.

A forma que se apresenta este mundo é a monetária, segundo Taupin (2015, p. 164, tradução nossa), e sua testagem é conferida no mercado e na competitividade. Este mundo é marcado por uma infinidade de bens de serviços oferecidos em um mercado livre. É neste mundo que se observa as relações entre cliente e vendedor e as relações de consumo. Uma relação que se fundamenta no convencimento do cliente pelo vendedor. Para este feito, a simpatia é fundamental para manutenção da relação vendedor-cliente.

“Mundo Industrial”

Neste mundo, tem-se como princípio superior a eficiência e o desempenho. E de acordo com Krieger e Andion (2014, p. 88), a grandeza será vista através da produtividade e confiabilidade.

Para Boltanski e Chiapello (2009, p. 170), neste mundo a gramática utilizada são os vocábulos tais como a técnica, produtividade e eficiência, os quais serão desdobrados em organização, engenheiros, especialistas, instrumentos, métodos, medição, procedimentos e controles. A competência se apresenta neste mundo como teste e a medição capaz de mensurá-la através de critérios objetivos. É o mundo profissional, o mundo dos *CEOs*, o mundo dos engenheiros e dos especialistas (TAUPIN, 2015, p. 164, tradução nossa).

A partir da apresentação desses seis mundos ou ordens sociais, apropria-se da discussão de Taupin (2015, tradução nossa) ao trazer como reflexão que todos esses mundos têm características em comum, tais como a grandeza, a testagem, a prova, objetos qualificáveis, qualificação humana. A figura abaixo se apresenta como resumo desses pontos em comum:

Figura 1- Resumo dos mundos e suas provas

'Mondes communs'	Marché	Industrie	Civique	Domestique	Inspiré	Opinion
Mode d'évaluation (grandeur)	Le prix, le coût.	L'efficacité technique	Le bien-être collectif	Le respect, la réputation	La grâce, la singularité, la créativité	Le renom, la gloire,
Test	Le marché, la compétitivité	La compétence, la fiabilité	L'égalité, la solidarité	La confiance	La passion, l'enthousiasme	La popularité, le public, la reconnaissance
Format d'épreuve pertinent	Monétaire	Mesurable : critères, statistiques	Formel, officiel	Oral, exemplaire, garanti personnellement	Implication et expression émotionnelles	Sémiotique
Objets qualifiés	Des biens ou des services circulant dans un marché sans entraves	L'infrastructure, le projet, l'objet technique, la méthode, le plan	Les règles et régulations, les droits fondamentaux, les politiques de protection	Le patrimoine, local, l'héritage	Le corps ou l'article investi émotionnellement, le sublime	Le signe, le média
Êtres humains qualifiés	Le client, le consommateur, marchand, le vendeur	L'ingénieur, le professionnel, l'expert.	Les citoyens égaux, la solidarité, les syndicats	L'autorité	Les êtres créatifs, les artistes	Les célébrités

Fonte: TAUPIN, 2015, p. 164

Como dito anteriormente, Boltanski e Chiapello (2009) viram a necessidade de criar mais um mundo teórico, o "Mundo Reticular" ou o "Mundo dos Projetos".

“Mundo dos Projetos”

Articulando com o que foi visto na seção anterior, conforme Boltanski e Chiapello (2009), tem-se que o “mundo dos projetos” apresenta seus princípios assentados no “*corpus*” da década de 1990⁶ em que a marca principal desse mundo é a rede. Este mundo, é o que Boltanski e Chiapello (2009, p. 135) denominam mundo “conexionista” ou “reticular” e apontam que o mundo em rede é formado por projetos. Seus elos, como nos demais mundos, são formados e respeitados de acordo com os seus princípios e valores.

Assim, Krieger e Andion (2014, p. 88) apresentam como princípio superior desse mundo, os projetos e as conexões. Tem por grandeza os indivíduos flexíveis e pluridisciplinares capaz de se envolver em uma imensidade de projetos. É o mundo da confiança, da adaptação e da mudança constante.

No “Mundo Reticular”, as redes ou teias de relações socioeconômicas vão definir as formas de relações de trabalho e essa estarão desenhadas a partir da configuração dos projetos e das conexões, conforme exposição de Boltanski e Chiapello (2009).

Num mundo reticular, a atividade profissional passa a ser feita de uma multiplicidade de encontros e conexões temporárias, mas reativáveis, em grupos diversos, realizados em distâncias sociais, profissionais, geográficas e culturais eventualmente muito grandes. O projeto é a oportunidade e o pretexto para a conexão. Ele reúne temporariamente pessoas muito diferentes e apresenta -se como um segmento de rede fortemente ativado durante um período relativamente curto, mas que permite criar laços mais duradouros, que permanecerão adormecidos, mas sempre disponíveis. (...) O projeto é precisamente um amontoado de conexões ativas capazes de dar origem a formas, ou seja, dar existência a objetos e sujeitos, estabilizando e tomando irreversíveis os laços. Portanto, é um bolsão de acumulação temporário que, sendo criador de valor, dá fundamento à exigência de ampliar a rede, favorecendo conexões (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 135).

Pode-se entender que a relação de trabalho nesse novo mundo se assenta na rede de relações que interligam o trabalhador aos projetos. E o que diferencia essas relações é a forma de engajar as pessoas. Boltanski e Chiapello (2009, p. 143) referem-se ao engajamento como a capacidade de entusiasmar e depositar confiança naqueles com quem farão parte do

⁶ Na obra de Boltanski e Chiapello (2009) os autores trabalham com a definição de “*corpus*” das décadas de 1960 e 1990. Referem-se a essa terminologia ao sistematizar grupos de textos que pudessem justificar os “argumentos” e “dispositivos” da gestão empresarial em tais décadas específicas. O “*corpus*” de 1990 de maneira resumida, trazem traços organizacionais como: a administração por projetos, o *management*, a reengenharia, empresas em redes, organização funcional sem hierarquia, mudança constante, adaptação, concorrência, organização flexível, equipes pluridisciplinares, pessoal qualificado, equipes autônomas, autogestão, autocontrole, evolução tecnológica, foco no cliente, trabalho à distância, terceirização, *coach*, confiança, governança corporativa, operadores, homem criativo, pessoalidade.

desenvolvimento de um projeto. Boltanski e Chiapello (2009, p. 427) descrevem que a ideologia disseminada para o engajamento é pautada em um discurso de libertação, capaz de mobilizar os interesses do sujeito.

Assim, tem-se que “sob o império do capitalismo, a promessa de libertação a qual funcionaria como uma ideologia no sentido marxista do termo, possibilitando garantir a sujeição das pessoas à sua ordem” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 427). O vocábulo libertação é a “prova” desse novo mundo. A obtenção dos lucros no mundo dos projetos se faz agora por um maior engajamento do que antes através dos dispositivos empresariais citados no tópico anterior. Boltanski e Chiapello (2009) mostram que a nova dinâmica é engajar as pessoas para obtenção do lucro. E essa é a nova marca do espírito do capitalismo.

Apropriando do modelo teórico *De la justification* (1991), citado por Boltanski e Chiapello (2009), tem-se que este propõe uma referência norteadora de como os sujeitos sociais se comportam no seu dia a dia, suas regras, seus costumes, suas organizações e até mesmo objetos que justificam suas atitudes. Através desse modelo é possível verificar o engajamento nos posicionamentos desses sujeitos e quais são as justificativas para prosseguir com seus comportamentos e suas práticas ou como descrito por Boltanski e Chiapello (2009), os seus “modos de justificação”.

A proposta destes autores não se baseia apenas no olhar para as relações de consenso, pelo contrário, ela vai além, como mostram Martins e Amaral (2009). É na “ruptura da ordem” que deve se atentar também a análise. A ruptura pode ser percebida como o momento de crise, já que uma regra estabelecida sofre mudanças, deixando para trás o suposto equilíbrio existente (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991, p. 39 *apud* MARTINS e AMARAL, 2009, p. 103). Sobottka e Saavedra, (2012, p. 132) chamam atenção que o momento de crise é algo temporário e não pode perdurar *ad eternum* e as regras têm que ter aceitabilidade.

Martins e Amaral (2009, p. 103) esclarecem que a teoria da “justificação” pode ser apreendida na maneira como os discursos são utilizados pelas pessoas para defenderem suas atitudes. Esses discursos referem-se à gramática ou um tipo de vocábulo específico para “justificação”, possibilitando demonstrar um “esquema” de interiorização que formará o imaginário desses sujeitos (THÉVENOT, 2006 *apud* MARTINS e AMARAL, 2009, p. 103). Conforme Martins e Amaral (2009, p. 105) é no momento da “ruptura da ordem”, do desacordo ou do conflito que as pessoas buscam ser mais convincentes em seus argumentos para justificar suas ações. Essas justificativas são legitimadas por uma “ordem de grandeza”, termo utilizado por Thévenot (2006), conforme Martins e Amaral (2009), para designar o que é importante para

aquele sujeito, atuando como norma norteadora para justificar seus posicionamentos e suas atitudes.

As ordens de grandeza são entendidas como princípios de referência adotados por atores e atrizes no curso de suas ações. O uso do termo “grandeur” seria um modo de caracterizar princípios nos quais os indivíduos se apoiam para direcionar suas ações, enaltecendo determinadas práticas. A formulação de tais categorias analíticas constitui uma tentativa de desprender-se “da oposição entre o sujeito livre e o agente preso às práticas sociais coletivas [...]” (THÉVENOT, 2006, p. 216 *apud* MARTINS e AMARAL, 2009, p. 105).

Dessa forma, demonstrou-se até aqui, um parâmetro de “mundos sociais” ou “ordens sociais”, os quais possibilitam identificar os tipos de vínculos existentes dentro das organizações, por exemplo. Verifica-se que, de acordo com o tipo específico predominante, pode se conhecer o modelo de mundo orientador que as organizações seguem refletidas em suas práticas, discursos, por exemplo. A concepção dos mundos sociais demonstradas neste tópico, possibilita entender que as conexões estabelecidas em um mundo organizacional vão além dos contratos prescritos estabelecidos. Ainda, possibilita entender quais são as marcas das ordens sociais que favorecem tais conexões, como descrito por Boltanski e Chiapello (2009).

As conexões não se limitam a orientação de um único mundo. E conforme Krieger e Andion (2014, p. 89), é possível que haja compromisso em um encontro entre dois mundos, sem necessariamente ter que acabar com suas disparidades.

Um compromisso sugere a possibilidade de um princípio que pode tomar decisões baseando-se em objetos decorrentes de mundos diferentes e fazê-los compatíveis. Ele objetiva a um bem comum que transcende as duas diferentes formas de grandeza presentes através da inclusão de ambas. (BOLTANSKI e THÉVENOT, 2006, p. 278 *apud* KRIEGER e ANDION, 2014, p. 90)

As conexões vão fortalecer seus elos de acordo com os tipos de crenças que sua “ordem social” representa a partir de uma escala de valor. Seus elos se construirão de acordo com as formas de discursos e objetos utilizados, nos rituais implementados e nos tipos de relações estabelecidas. Assim, o mundo social tem “dispositivos” de inculcação de crenças orientadoras para uma manutenção do capitalismo assentado em formas personalizadas de engajamento. Dessa forma, a manutenção e o fortalecimento de uma instituição ou de um negócio financeiro ou um novo produto no mercado ou um novo estilo de vida vai depender dessa “ordem social”, a qual assenta seus elos e está inserida os indivíduos.

CAPÍTULO II - RECURSOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS

A proposta deste capítulo é apresentar a origem das fontes dos dados pesquisados e o método de análise desenvolvido. Dessa forma, se terá uma descrição dos passos metodológicos seguidos, os quais garantiram a consistência científica dessa pesquisa. O objetivo do presente trabalho é identificar qual é a ordem social utilizada pelos agentes mobilizadores da concessionária de energia elétrica do estado do Tocantins Energisa TO para justificar o engajamento dos empregados no trabalho durante o período de sua implantação no Tocantins de 2014 a 2016. E como objetivos específicos, conhecer e caracterizar quem é esse sujeito social da pesquisa, denominado agentes mobilizadores da empresa, com posições de engenheiros, gerentes e analistas. Verificar quais os dispositivos de controle e de instigação são utilizados pelos agentes mobilizadores para engajar os empregados e identificar momentos de crises e tensão vividas pelos agentes mobilizadores no processo de reestruturação da empresa. Baseada nestes objetivos, a pesquisa teve como seu referencial teórico a teoria da *Justificação* de Boltanski e Thévenot (1991) em que propõem *Modelos de Cités*, os quais representam modelos de ordens sociais, discutidos por Boltanski e Chiapello (2009).

Assim, para apreender o Modelo de *Cités* representado pela Energisa TO, foi necessário se aproximar do objeto de pesquisa, mas ao mesmo tempo estar fora da relação com esse, como define a investigação social proposta por Quivy e Campenhoudt (1992). Esse distanciamento permitiu à pesquisadora apreender o “como” os agentes da gestão da Energisa TO mobilizam os trabalhadores para atingir os resultados da empresa. Quivy e Campenhoudt (1992, p. 13) expõem que a investigação social é comparável às pesquisas em áreas exatas. Para esse autor, o investigador também vai se deparar com o real e para isso terá um método de trabalho com uma ordem lógica de procedimentos.

A partir dessa premissa, criou-se um cronograma de trabalho para realização dessa pesquisa, conforme descrição a seguir: pesquisa bibliográfica sobre o setor de energia elétrica no Brasil e sobre a empresa em questão, elaboração da carta de autorização de realização da pesquisa, solicitação de autorização da pesquisa via e-mail, contato com a empresa via e-mail e telefone para que descrevesse sobre como seria o trabalho, visita à empresa, levantamento de documentos internos e externos, entrevistas na empresa com seus empregados, entrevista com o membro do sindicato e análise dos dados.

Quadro 1- Cronograma de trabalho

ETAPAS DA PESQUISA		Local
1	Pesquisa bibliográfica sobre a empresa	Sites: Aneel, Celtins, Energisa, Scielo, Google acadêmico; Secretaria da Fazenda
2	Elaboração de carta de autorização da pesquisa	Palmas
3	Carta de solicitação de pesquisa à Empresa	E-mail
4	Contato com a empresa	Via email e Telefone
5	Visita à empresa	Energisa TO - Palmas
6	Coleta de material impresso	Energisa TO - Palmas
7	Entrevista com empregados	Energisa TO - Palmas
8	Entrevista com membro do sindicato	Steet - Palmas
9	Análise dos Dados	Palmas

Fonte: Próprio autora, a partir da teoria de Quivy e Campenhoudt (1992)

Este tipo de pesquisa também é conhecido como pesquisa qualitativa. Segundo Godoy (1995, p. 21), a pesquisa qualitativa pode ser melhor entendida como um fenômeno compreendido no contexto onde ocorre, sendo que faz parte e está inserido. Esta deve ser analisada de maneira integral, ou seja, devem-se considerar todos os campos de vista relevantes (GODOY, 1995, p. 21).

É importante salientar que essa ordem de trabalho foi flexível e em muitos momentos, a coleta de documentação sobre a empresa foi concomitante às demais etapas, mesmo existindo uma ordem cronológica de procedimentos proposta pela investigação social. Essa flexibilidade foi permitida baseada no conceito de Godoy (1995), ao afirmar que a proposta da pesquisa qualitativa não é uma estrutura rígida. Diante disso, a pesquisa de documentos é uma forma de caráter inovador, segundo Godoy (1995, p. 21), em que contribuiu de maneira importante em alguns temas, uma vez que os documentos constituem uma rica fonte de dados. Dessa feita, vários dados foram coletados de diferentes formas para que ao serem tratados, possibilitassem um entendimento sobre a dinâmica do fenômeno, conforme descritos nas seções a seguir.

2.1 Pesquisa bibliográfica

Como passo metodológico, após a contribuição dos referenciais teóricos citados, os quais abordam o capitalismo, a acumulação flexível, o engajamento e modelos de mundo, uma reflexão crítica pôde ser feita sobre a trajetória das relações de trabalho até os dias de hoje. Este referencial teórico pôde contribuir com a análise de uma empresa privada de fornecimento de energia elétrica instalada na capital do Tocantins, buscando conhecer como esta está inserida nesse modelo socioeconômico e quais estratégias são utilizadas por seus agentes mobilizadores para “justificar” as ações no trabalho perante os trabalhadores.

Como passo seguinte, seguiu-se da esfera da análise macrocósmica para realização de uma pesquisa mais delimitada, partindo para um entendimento do microcosmo do trabalho. Para isso, optou-se por trabalhar na pesquisa de campo com a teoria da Justificação de BOLTANSKI e THÉVENOT (1991), conforme discussão dos Modelos de Mundos ou Modelos *de Cités*, em Boltanski e Chiapello (2009), conforme explorado no capítulo 1 (um).

Após o entendimento e estudo profundo da teoria e dos resultados das produções encontradas, partiu-se para pesquisa de campo, onde se deu o contato com o microcosmo do trabalho na concessionária de energia elétrica do Tocantins, Energisa TO.

2.2 A Pesquisa de campo e fonte de dados

A coleta de dados foi realizada em diversas fontes a partir do conceito da pesquisa documental, trazido por Godoy (1995, p. 21), o qual pode ser entendido como o exame de materiais de natureza diversas buscando interpretações complementares. Estes documentos podem ser jornais, revistas, diários, obras literárias, científicas e técnicas, cartas, memorandos e relatórios as estatísticas e os elementos iconográficos. Se produzidos por quem está pesquisando, serão denominados como dados primários e se produzidos por pessoas que não estavam presentes na ocorrência do evento serão denominados secundários.

Assim, a pesquisa documental visou identificar o que existe produzido em livros, teses, artigos, leis, revistas, cartilhas entre outros, sobre os Modelos de Mundo ou Ordens Sociais, os temas da energia elétrica no Brasil e mais profundamente sobre a distribuidora de energia elétrica Celtins, sobre a Energisa, e na sequência sua instalação no Tocantins. Dessa forma, este trabalho teve como fonte de dados:

A) Documentação externa:

Essa etapa se deu pela busca de artigos, dissertações e teses nos sites como Scielo e Google Acadêmico, cujas pesquisas encontradas abordam os “Modelos de Mundo” ou “Ordens Sociais” e a energia elétrica no Brasil e no Tocantins. Dessa revisão literária encontrou-se diversas produções acadêmicas sobre as temáticas mencionadas. Mas se optou por trabalhar com os autores apresentados a seguir: “Modelos de Mundo” ou “Ordens Sociais” - Freire (2013) e Mossi (2012), Energia elétrica no Brasil - Hirota (2006), Pedroso (2005) e Xavier (2005). Sobre a Celtins especificamente, foi encontrada apenas uma dissertação de mestrado pela UFT, de Oliveira (2012). Porém, quanto ao tema específico da Energisa no Tocantins não obteve nenhum resultado.

Ainda na pesquisa documental, foi feita uma busca por informações via internet que traz informações sobre empresa estudada. No site da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) pode ser encontrado relatório de informações técnicas da empresa. O site da Secretaria da Fazenda do estado do Tocantins traz dados econômicos, como geração de riqueza para comunidade e região. No site do Grupo Energisa foi consultado o seu histórico, tipo de negócio, sua estrutura organizacional, sua Missão e Valores, Código de Ética e Conduta e onde está sua localização pelo Brasil.

B) Dados internos:

Essa etapa se deu pelo levantamento de informações a partir de documentos produzidos pela própria empresa:

B1 – Jornais:

O Grupo Energisa tem uma publicação mensal de jornal de circulação interna que é distribuído a todos os seus trabalhadores. Este jornal tem um formato padrão, em que apresenta notícias locais e notícias das demais unidades do grupo. Todas edições têm a “fala” do Diretor-Presidente da empresa no estado do Tocantins, matérias que abordam os valores do grupo e matérias sobre cultura local dos trabalhadores, conforme jornal da Energisa - Energisa Notícias Tocantins. Este jornal é publicado na empresa Energisa TO desde de 2014, quando o Grupo Energisa passou a ter o controle acionário da empresa no estado do Tocantins. Anterior a Energisa TO, a Celtins também tinha um jornal interno, porém não foi autorizada a disponibilização deste para pesquisa.

Além dos jornais, revistas como o Código de Ética e os Valores do Grupo Energisa foram disponibilizados pela empresa e analisados nesta pesquisa. Os jornais e as revistas que continham matérias pertinentes ao tema estudado foram digitalizados e arquivados.

B2 - Documentação interna:

Documentos da empresa tais como organograma, políticas de pessoal entre outros não foram autorizados a serem disponibilizados para pesquisa, apenas comentados em entrevistas e reforçados por e-mail. Conforme entrevista, esses documentos estavam sendo revisados e em fase de aprovação.

B3 - Entrevistas:

O procedimento utilizado para realização dessa fase foi a investigação social, proposta por Quivy e Campenhoudt (1992). Segundo estes autores, esta investigação se divide em 2 (duas) fases: entrevista exploratória ou de sondagem e entrevista em profundidade.

As entrevistas de sondagem ou exploração podem ser entendidas como um tipo de entrevista não diretiva que faz parte da etapa de exploração. Esse tipo de técnica deu o suporte para o aprofundamento da investigação, que segundo Quivy e Campenhoudt (1992, p. 67), é imprescindível para prosseguir com a pesquisa focando na problematização.

Nesta fase, pôde-se conhecer os cargos estratégicos da empresa e desenhar uma proposta sequencial de pessoas chaves a serem entrevistadas e ao mesmo tempo solicitar a indicação de próximos entrevistados, por esses que passaram pelas entrevistas. Assim, a busca por esses sujeitos entrevistados partiu da teoria da Bola de Neve (BALDIN; MUNHOZ, 2011), quando se trata da definição das pessoas chaves e posterior, o entrevistado indica outro entrevistado e esse outro indica mais outro e assim sucessivamente. Nesta etapa, 3 (três) entrevistas de sondagem foram realizadas.

O passo seguinte foi a entrevista de profundidade ou semi-dirigida, cujo objetivo, segundo Quivy e Campenhoudt (1992, p. 93), é analisar o sentido que os entrevistados dão à sua realidade cotidiana e confrontar com um sistema de crenças e valores em que estão inseridos esses sujeitos sociais pesquisados. Este tipo de entrevista também possibilita analisar os jogos e relações de uma organização e possibilita a reconstrução de fatos e acontecimentos. Dessa feita, este método possibilitou uma maior aproximação da investigação social.

Nas suas diferentes formas, distinguem-se pela aplicação dos processos fundamentais de comunicação e de interação humana. Corretamente valorizados, estes processos permitem ao investigador retirar das suas

entrevistas informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados. Ao contrário do inquérito por questionário, os métodos de entrevista caracterizam-se por um contato direto entre o investigador e os seus interlocutores e por uma fraca directividade por parte daquele (QUIVY, CAMPENHOUDT, 1992, p. 193).

Pode-se entender com essa afirmação de Quivy e Campenhoudt (1992) que a entrevista semi-dirigida ou de profundidade é uma troca entre o investigador e o interlocutor. Assim, as percepções podem ser colocadas nessa fase, a qual será de grande importância na análise dos dados. A partir desse aporte teórico da entrevista semi-dirigida, um roteiro norteador foi construído para apoio da pesquisadora, conforme Apêndices 4 e 5. Esse roteiro serviu para a pesquisadora se orientar quanto ao seu objetivo. Ao iniciar a entrevista, a pesquisadora apresentava ao entrevistado um panorama da pesquisa e o que gostaria de identificar naquela conversa como sua origem, estado civil, idade, cargo, como era a empresa na gestão Celtins e na Energisa Tocantins, quais eram os pontos que se assemelhavam e o que mudou, expectativas com a Energisa TO, formas de controle, valores que a empresa preza, por exemplo, e a colhia a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme Apêndice 3.

Nesta etapa, foram realizadas mais 9 (nove) entrevistas no período de junho a dezembro de 2016 com objetivo de aproximar da problemática da pesquisa. Dessas 9 (nove), 8 (oito) foram realizadas com os trabalhadores da distribuidora de energia, a Energisa TO e 1 (um) com um membro do Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários do Estado do Tocantins (STEET). Das 8 (oito) entrevistas com os empregados da empresa, 3 (três) representavam o nível operacional, sendo que 2 (dois) iniciaram sua carreira na empresa como empregado terceirizado. Para preservação da identidade dos entrevistados, esses foram identificados de acordo com o grupo que definia suas posições hierárquicas na estrutura organizacional. Esses grupos serão apresentados na organização da análise dos dados no capítulo a seguir. Dessa forma os entrevistados foram identificados como GA1, GA2, GB1, GB2 e assim sucessivamente.

Para se ter uma visão global, buscou-se contatar ex-empregados da empresa, os quais se desligaram nessa passagem de controle acionário para Energisa TO. Esses ex-empregados foram indicados pelo sindicato. Porém, dos 5 (cinco) contatos realizados, 2 (dois) não tiveram interesse, 1 (um) não deu retorno e 2 (dois) marcaram e não compareceram à entrevista.

Diante dessa situação, optou-se por finalizar as entrevistas somente com os empregados do quadro atual e o membro do sindicato, totalizando com a realização de 12 (doze) entrevistas durante todo este processo. Encerrou-se as entrevistas com o ponto de saturação, nas quais as informações dos entrevistados passaram a se repetir, sem conteúdo novo para ser acrescentado, conforme conceito de Baldin e Munhoz (2011).

2.3 Método de análise dos dados

A análise dos dados levantados foi o próximo passo a ser desenvolvido. Essa se efetuou a partir do método de investigação social, proposta por Quivy e Campenhoudt (1992) e pelo método de análise qualitativa das entrevistas em profundidade. Este método parte do pressuposto que todo conteúdo produzido em uma entrevista tem uma significação. Thiollent (1992, p. 202) afirma que “todo indivíduo é portador de cultura e subcultura às quais pertence e que é representativo dela”. As produções advindas de uma entrevista em profundidade são reveladoras de um conjunto de representação, tais como: símbolos, hábitos, valores que os representam.

Partindo dessa afirmação, este método tem por objetivo apreender o mundo produzido pelo sujeito entrevistado de maneira que o entrevistador possa reconstituir os mundos sociais existentes (THIOLLENT, 1992, p. 204). Como procedimento dessa análise, o material foi exaustivamente analisado, a partir de leituras e releituras do material produzido. Dessa forma, descreve Thiollent (1992), que com este método haverá uma “impregnação” dos sentidos do fato pesquisado, de maneira a buscar interações entre as entrevistas realizadas, possibilitando prosseguir para a interpretação dos sentidos.

Thiollent (1992, p. 204) orienta criar um esquema de análise, porém o mais simples possível. No caso desta pesquisa, este esquema foi construído nos “modelos de mundos” e “ordens sociais”, conforme quadro abaixo:

Quadro 2 - Organização dos dados

ORDEM	PROVA	RELATO	ENTREVISTADO
Industrial	controle	Então, a empresa, toda empresa tem suas metas, e imposta aos funcionários e cabe a cada um bater as metas, entendeu. Então, o que eu faço é tentar bater todas as metas que são direcionadas à minha equipe. Assim, fazer o melhor e é isso. Você sempre buscando fazer o melhor.	7

Fonte: Próprio autora, a partir de Boltanski e Chiapello (2009) e Thiollent, (1992).

As entrevistas foram transcritas e em seguida todos as produções dos entrevistados foram organizadas em uma planilha de maneira que a pesquisadora, após a “impregnação” dos dados, pudesse interpretá-los. A interpretação dos dados, proposta por Thiollent (1992), deve buscar relações entre si nas entrevistas e nos dados coletados. Dessa forma, a interpretação das

informações adquiridas buscou identificar as relações entre as “ordens sociais” através da “Grandeza, Dispositivo e Provas”⁷, a partir da teoria das “Ordens Sociais”, de Boltanski e Chiapello (2009) e Justificação de Boltanski e Thévenot (1991).

Para análise dos momentos de crises, além dos métodos citados anteriormente, também se utilizou a técnica da Árvore de Associação de Ideias (ROSA e BRITO, 2006, p. 50). Esta faz parte do aparato de técnicas de visibilidade, cujo recurso tem por objetivo “entender como um determinado argumento é construído” (ROSA e BRITO, 2006, p. 50). São técnicas que buscam dar sentido aos argumentos dos sujeitos sociais entrevistados. As técnicas de visibilidade fazem parte da abordagem do construcionismo social, de estudo teórico-metodológico da produção dos sentidos vinculada ao discurso. Tem como pressuposto o entendimento que o discurso é construído de acordo com as interações dos agentes envolvidos. O contexto sócio histórico, a cultura, o contexto imediato são elementos que constroem um discurso, segundo Rosa e Brito (2006, p. 46).

A técnica Árvore de Associação de Ideias é utilizada nas análises em que há uma composição de elementos constitutivos que direcionam um discurso, conforme Mossi (2012). Pode-se entender que no objeto de pesquisa apresentado, os elementos constitutivos são os discursos apresentados compostos pelas “ordens sociais”. A pluralidade das “ordens” demonstra a existência de situações de tensões, conflitos e limitações que podem ser analisadas. Neste estudo, essa técnica foi observada nos momentos que as “ordens” se confrontaram ou outras “ordens” não direcionadoras apareceram nos relatos.

O tratamento desses dados teve por objetivo chegar a problematização inicial da pesquisa e responder aos objetivos propostos, a partir do ferramental metodológico utilizado. Assim, foi possível conhecer as “justificações” propostas pelos agentes mobilizadores da concessionária de energia elétrica do Tocantins, a Energisa TO para engajarem os empregados e identificar os momentos de crise provocados a partir do direcionamento das “ordens” norteadoras.

⁷ O conceito de Grandeza, Dispositivos e Provas encontram-se no capítulo 1 – Ordem Social – Modelos de Mundos.

CAPÍTULO III – ANÁLISE DAS JUSTIFICATIVAS EM UM MOMENTO DE REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL EM UMA CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA NO ESTADO DO TOCANTINS

A proposta deste capítulo refere-se à descrição do processo de análise de investigação social, conforme Quivy e Campenhoudt (1992) e análise qualitativa das entrevistas de profundidade (THIOLLENT, 1992) dos dados levantados sob à luz da teoria da Justificação de Boltanski e Thévenot (1991) e Boltanski e Chiapello (2009). A interpretação dos dados se apoiou nos Modelos de *Cités* existentes, de acordo com as características apresentadas pelas “Ordens Sociais”, tais como dispositivos e gramática utilizados em cada uma. Resgatando aqui os Modelos existentes tem-se as 7 “Ordens” ou os 7 “Mundos”: “Inspirador”, “Doméstico”, “Cívico”, “Fama”, “Mercantil”, “Industrial” e “Projetos/Redes”, conforme Boltanski e Chiapello (2009).

Dessa forma, a análise desse tópico deu-se com a identificação de tais “ordens” que os agentes mobilizadores da Energisa TO se dispõem para justificar o engajamento no trabalho e a identificação de conflitos/tensão. O quadro abaixo serviu como norteador para identificação da “Ordem” ou “Ordens” estabelecidas pelos agentes mobilizadores da empresa.

Quadro 3 - Guia referenciador de identificação das ordens.

GUIA REFERENCIADOR PARA IDENTIFICAÇÃO DE ORDENS SOCIAIS OU MODELOS DE MUNDOS		
Modelos de Mundos	Grandeza	Provas
Mundo Inspirador	Inspiração e Espontaneidade	Criatividade
		Inovação
		Diferença
Mundo Doméstico	Laços Domésticos	Confiança
		Relações pessoais
		Fortalecimento dos vínculos familiares
		Elos familiares
Mundo da Fama	Fama e Visibilidade	Comunicação de massa
		Campanhas publicitárias
		Celebridades ignoram pequenos
Mundo Cívico	Bem Público e Justiça Social	Solidariedade institucional
		Justiça social
Mundo Industrial	Eficiência e Desempenho	Tempo de serviço/carreira
		Transparência
		Anonimato das relações pessoais
		Trabalho assalariado
		Posição hierarquizada
		Caráter funcional das pessoas
		Relações de trabalho prescritas em procedimentos
		Eficiência
Mundo Mercantil	Competição e Consumo	Qualidade do produto garantido por padrão
		Competição
		Relações pessoais reduzidas
Mundo dos Projetos ou Redes	Projetos e Conexão	Criatividade
		Inovação

	Diferença
	Confiança na reputação
	Relação face a face
	Elos duradouros
	Comunicação face a face
	Reputação boca a boca
	Investimento duradouro
	Informação só com conexão
	Personalização das relações
	Trabalho não salariado
	Desconfiança de qualquer estrutura
	Flexibilidade da personalidade
	Métodos em função dos projetos
	Confiança
	Projetos
	Governança corporativa
	Qualidade do produto garantido pelas relações
	Competição
	Valorização das relações pessoais

Fonte: Próprio autora, a partir de Boltanski e Chiapello (2009)

Como organização desse trabalho e atendimento aos objetivos propostos dessa pesquisa, a análise se fez em 2 (dois) momentos: Momento 1 - as justificações ou “ordens” direcionadoras de engajamento proposta pela empresa no período da Celtins - Grupo Rede, o qual denominou-se Tempo 1 (T1), e Momento 2, análise do período da implantação da Energisa TO, período denominado como Tempo (T2). O T2 foi caracterizado em 4 categorias de análise, além da contextualização histórica do objeto pesquisado. Dessa forma, a análise do T2 se organizou conforme a seguir: caracterização sujeito social pesquisado, estrutura organizacional, provas e dispositivos de controle e de instigação no mundo industrial e de projetos e identificação de momentos de crises, tensão e conflitos, em que se identificou os confrontos entre as ordens.

Dessa forma, segue-se para análise dos períodos citados T1 e T2, percorrendo a história da energia elétrica no Brasil e na sequência no Tocantins.

3.1 Um panorama da concessão de energia no Brasil

É importante percorrer o histórico da concessão de energia no Brasil de maneira a compreender a história do objeto a ser estudado. Pedroso (2005) esclarece que “desde o final do séc. XIX até a fundação da Eletrobrás em 1962, o Brasil teve duas subsidiárias que controlavam a geração, transmissão e distribuição de energia nos maiores centros urbanos do país: a Brazilian Traction Light and Power Company (Light), empresa canadense e a empresa norte-americana American & Foreign Power Company (Amporf)” (PEDROSO, 2005, p. 27).

Assim, ainda conforme Pedroso (2005, p. 27-28), diversos problemas encadearam em uma limitação da oferta da energia elétrica nos anos de 1950. Problemas como a própria concorrência e a carência de investimento resultaram em uma intervenção estatal. Em 1945 o governo criou a Companhia Hidroelétrica do São Francisco (CHSF) e na metade dos anos de 1950 teve a construção de Furnas Centrais Elétricas S.A. (FURNAS). Conseguiu criar o Imposto Único sobre Energia Elétrica e o Fundo Federal de Eletrificação para investimento no setor. No ano de 1960 foi criado o Ministério de Minas Energias (MME) e em 1962 a Eletrobrás (PEDROSO, 2005, p. 27-28).

As ações exemplificadas no parágrafo anterior, demonstram que este foi um período em que o governo passou a intervir gradativamente no setor de produção e transmissão de energia elétrica. Estatizou grande parte das empresas privadas do setor elétrico, tendo como marco para esta mudança a criação da Eletrobrás, conforme pontua Pedroso (2005, p. 28). Em

decorrência do controle acionário das empresas privadas de energia, houve uma reorganização no setor elétrico nacional, salienta Pedroso (2005, p. 32). As empresas privadas ou públicas estaduais passaram a se organizar em um mesmo grupo estadual controlado pelo governo do estado e pela Eletrobrás. O Estado passou a ter responsabilidade pelo serviço de distribuição, enquanto a transmissão e geração sob responsabilidade da Eletrobrás.

Já na década de 1960, buscando também a organização do setor elétrico, Xavier (2005) expõe que foi assinado por 9 (nove) concessionárias de energia, um acordo para criação de comitê de discussão do setor de energia elétrica do Sudeste, o Comitê de Controle de Operações Interligadas (CCOI). Este comitê surgiu com a disposição do Ministério de Minas e Energia (MME) que estipulou reuniões de coordenação para operação de energia elétrica interligada.

O governo federal passou a ter uma atuação nacional no controle de energia elétrica no Brasil a partir dos anos de 1970. Xavier (2005) aponta que gradativamente, a Eletrobrás “passou a deter participação, embora minoritária, no capital de numerosas concessionárias de energia elétrica, devido aos financiamentos concedidos via aportes de capital” (XAVIER, 2005, p. 256). Diversas pequenas empresas públicas ou privadas passaram a serem empresas estaduais. Foi nesse período que se criou a Centrais Elétricas do Sul do Brasil (Eletrosul) e a Centrais Elétricas do Norte do Brasil (Eletronorte), descreve Pedroso (2005, p. 32). Cada central era responsável pela expansão da capacidade de geração e transmissão de sua região.

Xavier (2005) aponta que em 1973, com a queda do preço do petróleo e a assinatura do Tratado de Itaipu o setor de energia elétrica no Brasil sofreu grandes impactos, surgindo a Lei n. 5.899 que definia a compra compulsória de energia de Itaipu pelas principais concessionárias do país (XAVIER, 2005, p. 67). Assim, houve a necessidade de reformular o CCOI criando o Grupo de Controle de Operações Interligadas (GCOI) ligados à Eletrobrás.

Na década de 1980, conforme Xavier (2005), o Brasil passou por uma série de crises econômico-financeira, tais como alto endividamento do país e do próprio setor elétrico, juros altos, inflação alta. Esses fatores impediram que a Eletrobrás investisse no setor elétrico ou adiasse os investimentos (XAVIER, 2005, p. 67-68). Essas crises e adiamento impactaram o setor elétrico na década seguinte.

Foi nos anos de 1990, iniciando no governo Collor, que no Brasil as empresas estatais passaram por um grande impacto, já que nessa década, o governo privatizou 66 empresas estatais federais, conforme citação de Pedroso (2005, p. 124). Especificamente quanto a esse processo no setor elétrico no Brasil, Pedroso (2005, p. 125) aponta que isso ocorreu na segunda metade dos anos de 1990. Novas leis e decretos governamentais modificaram o modelo institucional para o setor, criando o Sistema Nacional de Transmissão de Energia Elétrica para

que gerenciasse as redes de transmissão de energia elétrica. Também foi criada a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), para regular, controlar e fiscalizar o setor elétrico. Agência a qual pertence ao Ministério de Minas e Energia.

Hirota (2006) corrobora com a explicação de Pedroso (2005) e afirma que de acordo com a Lei nº 9427/1996 a partir de 1998, os serviços de distribuição de energia elétrica no Brasil passaram a ser prestados por empresas privadas, as quais participam de licitações e leilões promovidos pela ANEEL. A empresa vencedora obtém a concessão da energia⁸, cabendo ANEEL “regular e fiscalizar a produção, transmissão e comercialização de energia elétrica” (HIROTA, 2006, p. 20).

Essa explanação sobre o fornecimento de energia elétrica no cenário brasileiro fornece um suporte para entendimento de como esse fornecimento se deu no estado do Tocantins. Com essa apresentação desse histórico pode-se contextualizar o objeto desta pesquisa de acordo com os seus tempos de distribuição que compreende o período de 1989 a 2014 pela Companhia de Energia Elétrica do Tocantins (Celtins) e de 2014 até o momento pela Energisa Tocantins, a qual será nomeada nestes escritos por Energisa TO.

3.2 Concessão de energia no estado do Tocantins

Neste estudo o foco será somente na distribuição de energia elétrica a partir da criação do estado do Tocantins, 1989, até o momento. Este período coincide com a criação da Celtins e a privatização da empresa, conforme Castilho e Arrais (2012).

Para efeito de uma melhor organização desse trabalho dividiu este histórico em 2 períodos: Tempo 1 (T1), período de concessão controlado pela Celtins - Grupo Rede - 1989 a 2012 e o Tempo 2 (T2), concessão controlada pela Energisa TO - 2014 até o momento. Sobre o Tempo 1 (T1), esta pesquisa considerou apenas as informações dos dados secundários disponíveis na internet. Não foi possível obter e analisar documentos gerados pela Celtins, uma vez que a empresa atual não disponibilizou tais materiais. Entende-se que a análise pelas

⁸Conforme O Ministério de Minas e Energia, a concessão de energia “é o ato pelo qual a União autoriza uma empresa a exercer uma determinada atividade econômica do setor de energia elétrica de relevante interesse público, por meio de decreto condicionado a celebração de um contrato entre as partes. No caso das concessões de energia elétrica, ao final dos prazos para sua exploração, os bens vinculados à prestação do serviço reverterem para a União. Esta característica é que permite a captura dos benefícios dos ativos amortizados ou depreciados, propiciando uma redução significativa na tarifa do consumidor final de energia elétrica” (MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA, 2012, p. 5).

informações colhidas em entrevistas sobre o passado não traduz a realidade concreta. Como afirma Bourdieu (1989), não é possível falar do passado de uma maneira objetiva porque a estrutura vai além da história dita (BOURDIEU, 1989, p. 71).

Assim, não se pôde aprofundar nas informações advindas das entrevistas sobre o período Celtins, o T1, prosseguindo apenas com informações provenientes de dados secundários. Sendo assim, o foco da análise deste trabalho se fixará no Tempo 2 (T2), período de mudanças ocorridas no momento que a Energisa TO obteve a concessão.

3.2.1 A concessionária de energia Celtins – Tempo 1 (T1) – A era do Grupo Rede

A Celtins foi a concessionária que obteve o controle da distribuição de energia elétrica no estado do Tocantins no período compreendido ao ano de 1989 a 2014, sendo que de 2012 a 2014 passou por um processo de intervenção federal em todo o Grupo Rede por questões financeiras, segundo informações da ANEEL (2014).

De acordo com Castilho e Arrais (2012), a Celtins foi criada em 1989, período o qual o Brasil passava por um momento de desenvolvimento de privatização na história do setor de energia elétrica, conforme descrito na seção anterior⁹. Conforme Oliveira (2012, p. 77), a Celtins em 2010, era controlada pelo Governo e pelo Grupo Rede Empresas de Energia Elétrica S. A. (Rede S.A.), detendo respectivamente 49,14% e 50,86% do seu capital.

A distribuição de energia elétrica pela Celtins foi dividida em três polos regionais, Araguaína, Gurupi e Palmas. Com esses polos, a empresa atendia 139 municípios do estado em uma área de abrangência de 277.621km² e um total de 441.578 unidades consumidoras¹⁰ (OLIVEIRA, 2012, p. 77). O quadro de pessoal da Celtins no ano de 2010 era composto por

9 - Anterior a 1989, a distribuição de energia elétrica no estado do Tocantins era realizada pelas Centrais Elétricas de Goiás S.A - CELG. A CELG foi criada em 1955 e na década de 1970, novas linhas transmissoras foram instaladas na porção central e norte do estado do Goiás, atual Tocantins. (CASTILHO, D. ARRAIS, T. Eletrificação e modernização do território em Goiás-Brasil. Simpósio Internacional Globalizacion, Inovacion y construccion de redes técnicas urbanas em América y Europa, 1890-1930. Brazilian Traction, Barcelona traction y otros conglomerados financieros y técnicos. Universidad de Barcelona, Facultat de Geografia e Història 23-26 de enero de 2012).

10 - Conforme Rodrigues e Santos (2015) a população do estado do Tocantins em 1990 era de 537.563 habitantes e 50 municípios (Geografia Política do Estado do Tocantins: Análise da criação/emancipação de municípios tocantinense. Geographia Opportuno Tempore, Londrina, v. 2, n. 1, p. 21-35, jan./jul. 2015).

773 funcionários próprios e 618 terceirizados, totalizando em 1391 empregados diretos e indiretos, com um custo total de R\$73.598 milhões por ano (OLIVEIRA, 2012, p. 95-96).

Neste trabalho não foi possível apresentar uma estrutura organizacional deste período. Como dito anteriormente, materiais e documentação interna da Celtins não foram disponibilizados para esta pesquisa. Porém, foi encontrado na dissertação de Oliveira (2012) um organograma elaborado pela própria autora. Todavia, ao conciliar o organograma apresentado por Oliveira (2012) e as informações das entrevistas realizadas neste estudo, verificou-se que as informações estavam incompletas e não dialogavam com os relatos das entrevistas. Portanto, decidiu não expor o organograma elaborado por Oliveira (2012).

Informações técnicas advindas da ANEEL descrevem o quadro que a Celtins vivenciou no ano de 2012 a 2014. As distribuidoras do Grupo Rede sofreram intervenção da própria agência no ano de 2012, por endividamento que colocavam em risco os serviços fornecidos pelo grupo. “A Agência aprovou a transferência de controle societário de suas distribuidoras para a empresa Energisa S.A em 28/01/2014, após o processo de licitação realizado pela própria Agência. Assim passaram a ser controladas pela Energisa as distribuidoras de energia Celtins, Cemat, CFLO, Empresa Elétrica Bragantina, Caiuá Distribuição de Energia, CNEE, Enersul e EDEVP” (ANEEL, 2014). Dessa forma, além da Celtins, as demais empresas do Grupo Rede também passaram a ser controladas pelo Grupo Energisa.

3.2.2 A concessionária de energia Energisa TO – Tempo 2 (T2) – Tempo de mudança

O período de 2012 a 2014 foi um período que a empresa ficou sob a intervenção do governo federal, como já foi dito anteriormente. Somente a partir de 2014 que o Grupo Energisa obteve a concessão de energia elétrica no estado do Tocantins pela ANEEL. Sendo assim, o período T2 compreende ao ano de 2014 em diante.

Se faz necessário situar este momento com o histórico e a origem da nova distribuidora de energia elétrica no estado do Tocantins. A Energisa é uma empresa centenária que teve a sua construção no ano de 1905, originada da Companhia Força e Luz Cataguazes-Leopoldina. Sua sede é na cidade de Cataguases, localizada em Minas Gerais. Foi fundada pelos empreendedores José Monteiro Junqueira, João Duarte Ferreira e Norberto Custódio Ferreira. Foi a terceira

empresa brasileira a abrir capital na Bolsa de Valores e uma das primeiras empresas do mundo a oferecer a participação nos lucros para seus empregados (ENERGISA, 2014).

Desde 1908 vem estendendo os seus negócios e vem adquirindo diversas empresas em todas as regiões do Brasil. Foi no ano de 1990 que a empresa estendeu significativamente suas aquisições como exposto.

A Companhia de Eletricidade Nova Friburgo (Cenf, atual Energisa Nova Friburgo) e a Empresa Energética de Sergipe (Energipe, atual Energisa Sergipe) em 1997, a Companhia Energética da Borborema (Celb, atual Energisa Borborema) em 1999 e a Sociedade Anônima de Eletrificação da Paraíba (Saelpa, atual Energisa Paraíba) em 2000 passaram a integrar o portfólio do Grupo, que, assim, tornava-se um dos mais conceituados do país (ENERGISA, 2014, p. 08-09).

O perfil institucional da empresa (ENERGISA, 2014, p. 5-6) descreve que a Energisa S.A. atua na distribuição de energia em 13 estados do Brasil: Minas Gerais, Sergipe, Paraíba, Rio de Janeiro, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins, São Paulo e Paraná, com 6 milhões de clientes e representando 7% da distribuição da energia elétrica no país. As empresas que já estão no Grupo Energisa há mais tempo e que não foram adquiridas recentemente são denominadas como “pioneiras” pelos empregados da Energisa TO. Os sujeitos sociais pesquisados consideram as “pioneiras” as empresas de Minas Gerais e do Nordeste.

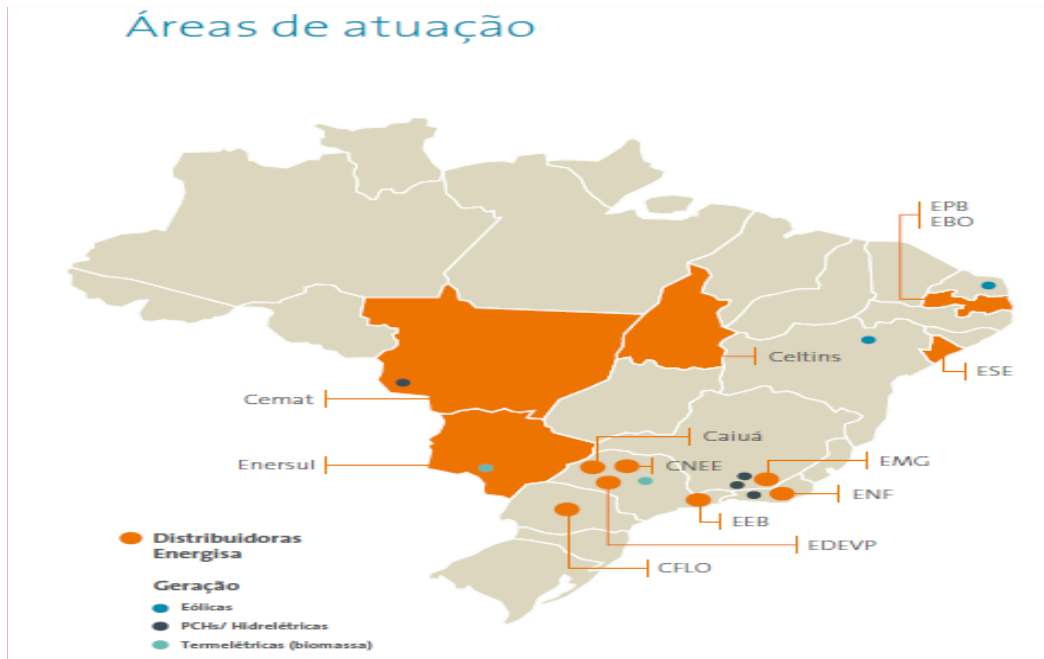
Os quadros abaixo demonstrados na figura 2 e 3, resumem as informações referentes à representação da Energisa no Brasil.

Figura 2 - Perfil Institucional da Energisa



Fonte: ENERGISA, 2014, p. 05-06.

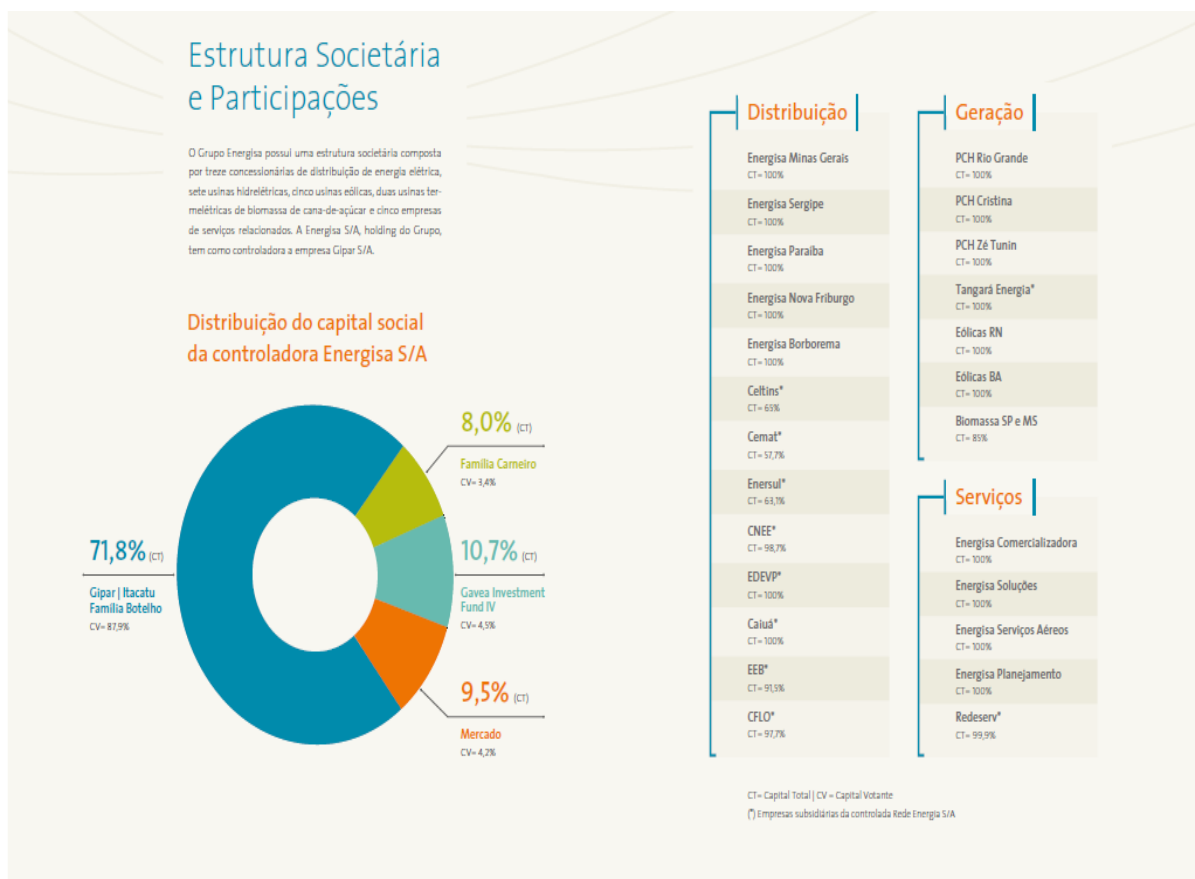
Figura 3 - Mapa de atuação do Grupo Energisa



Fonte: ENERGISA, 2014, p. 07-08.

Ainda com a Energisa (2014, p. 14-15), obtêm-se a informação sobre a composição societária da empresa. Esta é constituída por treze concessionárias de distribuição de energia elétrica, sete usinas hidrelétricas, cinco usinas eólicas, duas usinas termelétricas e de biomassa e cana-de-açúcar e cinco empresas de serviços relacionados. Essa informação está detalhada na figura a seguir.

Figura 4 - Estrutura societária do Grupo Energisa



Fonte: ENERGISA, 2014, p. 14-15.

O que foi exposto até o momento referiu-se a dados secundários obtidos através da pesquisa na internet, em sites como: Portal da Energisa e da Secretaria da Fazenda do Tocantins (SEFAZ – TO). A partir dos dados secundários provenientes de entrevistas e jornais internos pôde-se aproximar da realidade e conhecer como foram feitas reestruturações na empresa com a chegada do Grupo Energisa. A partir dessas mudanças foi possível conhecer qual o “Modelo de Mundo” direcionou e direciona os agentes mobilizadores da Energisa TO para suas ações voltadas para os seus processos organizacionais.

O tratamento dos dados levantados teve um olhar sob a luz da teoria da Justificação de Boltanski e Thévenot (1991), discutida por Boltanski e Chiapello (2009). Essa análise se apoiou nos Modelos de Cités existentes, de acordo com as características apresentadas pelas “Ordens Sociais”, tais como “dispositivos” e “gramáticas” utilizados em cada uma, conforme descritas no capítulo 1 (um) deste material. Dessa forma, a análise desse tópico deu-se com a identificação de tais “Ordens” que a empresa Energisa TO se dispõe para “justificar” o engajamento no trabalho e identificação de momentos de crises a partir das “ordens” norteadoras.

Foi possível descrever, conforme os dados obtidos em entrevistas, como foi a implantação da nova concessionária de distribuição de energia no estado do Tocantins, a Energisa TO. Com esta pesquisa, pôde-se verificar que no início da tomada de controle da concessionária pelo Grupo Energisa houve uma grande reestruturação organizacional que foi desde a sua estrutura de pessoal à mudança de processos. Esses podem ser vistos como alteração na estrutura de comando, primarização de alguns setores terceirizados, alteração e integração de processos e de sistema, aquisição de novas tecnologias nos processos administrativos, informacionais e operacionais, altos investimentos, centralização de setores operacionais, mudança na imagem interna e externa.

A concessionária Energisa TO, como apresentado no histórico da empresa, tem suas diretrizes no Grupo Energisa, por isso, muito se falará neste grupo como direcionador das ações locais da empresa. O Grupo Energisa rege o seu negócio a partir de 6 (seis) valores guias os quais definem as suas práticas e “justifica” suas ações. São eles: Segurança, Inovação, Clientes, Resultados, Pessoas e Compromisso. Estes valores podem ser vistos nesta sequência no Guia de Valores do Grupo Energisa ou no site da Energisa. Como forma de legitimação desses valores, o empregado deve assinar o Código de Ética e de Conduta do Grupo Energisa, o qual orienta ações cotidianas de acordo com os valores estabelecidos.

As práticas apresentadas a seguir vão permitir entender o porquê de tais ações, como os indicadores definidos, as alterações na sua estrutura, os controles, as metas entre outros. Estas práticas vão se “justificar” na forma que seus agentes buscam engajar os empregados.

3.2.2.1 Quem é o sujeito social pesquisado

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. Dessa forma, o recorte dessa pesquisa se efetuou no nível intermediário da Energisa TO, o qual recebe as diretrizes do corporativo¹¹ da empresa. Partiu-se dessa premissa para analisar este nível, já que é este quem dissemina as informações e que

¹¹ Corporativo da empresa, segundo Porter (1997) representa um “nível da empresa, onde se define a estratégia da empresa como um todo” (PORTER, Michael E. Os caminhos da lucratividade: como implementar uma verdadeira vantagem competitiva. HSM management, v. 1, 1997, p. 88-94). No caso da Celtins, esse corporativo ficava em São Paulo, conforme entrevistas levantadas e no caso da Energisa fica distribuída em 3 estados: Minas Gerais, Rio de Janeiro e na Paraíba.

visa fortalecer o engajamento dos trabalhadores operacionais. Portanto, esses agentes mobilizadores dizem respeito aos cargos-chaves da empresa compreendendo os cargos de diretores, gerentes, coordenadores, engenheiros e analistas e supervisores.

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. Este 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 4, 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 4 - Perfil 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 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. Estes foram entrevistados com o objetivo de contrapor o olhar, o olhar de quem executa. Assim como esses, o GC, grupo referente ao sindicato, também foi entrevistado para conjugar a

contraposição do posicionamento do GA. A figura a seguir contribui com a análise para elucidação da constituição social dos grupos mencionados:

Figura 5 - 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 desses 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, como será apresentado na próxima seção.

Assim, 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 estes 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” do trabalhador, tema discutido no capítulo 1 (um). 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 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 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). Traços disseminados fortemente pela implantação da cultura do Grupo Energisa através de discursos e práticas aplicadas no cotidiano dos trabalhadores de um novo jeito de ser: “Jeito de Ser Energisa”.

3.2.2.2 Estrutura organizacional

É importante destacar que quando a Energisa obteve a concessão, a empresa apresentava um quadro de 861 empregados próprios e 1750 terceiros aproximadamente no Tocantins e em junho de 2016 a Energisa TO apresentou um quadro de pessoal de 1315 empregados próprios e 1747 terceiros, conforme Abreu (2016).

Verificou-se que a Energisa TO, em seus 2 anos de concessão, primarizou¹² cerca de 500 postos de trabalho, conforme Abreu (2016). Estes postos referem-se às áreas ligadas à qualidade do serviço prestado, ou seja, áreas que lidam diretamente com o cliente, conforme informações advindas das entrevistas. Essas áreas são especificamente as áreas de Manutenção, Perdas, Serviços Técnicos e Comerciais. Todas essas áreas estão ligadas aos indicadores definidos pela ANEEL, os quais impactam na satisfação do cliente (ANEEL, 2015b).

Para fiscalizar a distribuição de energia elétrica, a própria ANEEL estabelece indicadores para medir o tempo de interrupção de distribuição de energia elétrica e a qualidade dos serviços prestados, tais como a Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (DEC) e a Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (FEC)¹³, os quais devem garantir a satisfação do cliente. Assim, verificou-se que a gestão da

¹² Na primarização, a empresa contratante passa a executar com efetivo próprio as atividades que eram executadas por terceiros de empresas contratadas”. (SANTOS, G. TEIXEIRAS, A. Primarização como Estratégia de Redução de Custos: uma Metodologia para Identificar e Mensurar os Fatores que Suportam a Decisão. Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, mai/ago 2015).

¹³ O Procedimentos de Distribuição - PRODIST define que: “Deverão ser apurados para cada conjunto de unidades consumidoras os indicadores de continuidade a seguir discriminados:

a) Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (DEC), utilizando a seguinte fórmula:

$$DEC = \frac{\sum_{i=1}^{Cc} DIC(i)}{Cc}$$

Energisa TO primarizou os postos que lidam diretamente com o cliente e que impactam diretamente nestes indicadores.

Internalizamos mais os eletricitas na parte de manutenção, parte comercial, mais na atividade mesmo direta com o cliente [...]. É mais a forma de trabalho da Energisa, eles estão até revisitando, olhando, compensa, olhando tudo, custos, qualidade, compensa internalizar mais? A leitura era terceira e passou a ser própria também (GA4).

Quanto ao processo de internalização, os grandes processos que foram primarizados, foram os que lidam diretamente com a qualidade. Processos da linha de frente com o cliente. Foram os eletricitas, primeiro foi com o pessoal que faz recuperação de energia. Aquele que faz inspeção pra ver se tem alguma coisa irregular na casa, se o cliente tá fazendo gato, são essas coisas (GA5).

Então, não tinha equipe de perda, a perda antigamente era feita por uma terceirizada, entendeu. Quando a Energisa chegou, ela primarizou, quase que de imediato, pensou assim, o que a gente tem que fazer primeiro, vamos trazer a perda, vamos fazer uma forma que isso afeta muito nós em termos de valores, em termos de comprar 100kw, ou seja, eu tô perdendo muito. Então, quando eles chegaram aqui, primarizaram o negócio e foi uma mudança muito grande, entendeu. Eles passaram pra mais de 40 veículos (GB2).

É importante analisar esse novo processo que a gestão da Energisa TO realizou, o de primarização, a fim de entender se este movimento está na contramão do que ocorre no Brasil ou qual ou quais os motivos a fizeram adotar tal prática. É importante trazer uma reflexão sobre este tema. A terceirização é um dispositivo o qual faz parte da flexibilização trabalhista, tema em que foi discutido aqui no capítulo 1 (um), por David Harvey (2012) e Boltanski e Chiapello (2009), os quais tratam dessa temática tanto como característica do “Modelo de Acumulação Flexível” quanto no “Novo Espírito do Capitalismo”.

b) Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (FEC), utilizando a seguinte fórmula:

$$FEC = \frac{\sum_{i=1}^{Cc} FIC(i)}{Cc}$$

Onde:

DEC = duração equivalente de interrupção por unidade consumidora, expressa em horas e centésimos de hora;

FEC = frequência equivalente de interrupção por unidade consumidora, expressa em número de interrupções e centésimos do número de interrupções;

I = índice de unidades consumidoras atendidas em BT ou MT faturadas do conjunto;

Cc = número total de unidades consumidoras faturadas do conjunto no período de apuração, atendidas em BT ou MT. ANEEL, 2015a. Disponível em: <http://www.ANEEL.gov.br/indicadores-coletivos-de-continuidade>.

No Brasil, Rosenfield (p. 118, 2015) discutiu esse movimento no país no ano de 2015 e apontou que houve uma pressão muito grande no Congresso brasileiro para regulamentar a flexibilização das relações de trabalho. Essa discussão que ocorreu fortemente neste período consolidou na Lei nº 13.429/2017, aprovada pelo atual presidente Temer em 31/03/2017 (BRASIL, 2017). Esta lei regulamenta atividades de terceirização e permissão, inclusive em atividades fins. A terceirização é uma marca forte da flexibilidade ou da era do “Mundo dos Projetos”.

Pode-se pensar à primeira vista, que o objetivo do corporativo da empresa Energisa é outro, uma vez que sua diretriz para o GA da empresa é a primarização de muitos postos de trabalhos que eram terceirizados. Porém, o que se observa com esse movimento, que vai na contramão das discussões das questões trabalhistas no Brasil, é um limite de “justificação” das ordens sociais do grupo de gestão da empresa. O corporativo, onde se define as diretrizes da empresa, orientado pela “Ordem dos Projetos” tem seus limites quando demonstra uma necessidade de recorrer a “Ordem Industrial” para garantir as especificações exigidas pela ANEEL. Esta diretriz pontual dessa gestão não significa que ela não busca a terceirização, até porque a Energisa TO apresentou em 2016 um quadro de pessoal de 1747 terceiros, conforme Abreu (2016).

Todavia, o corporativo direciona esse dispositivo da primarização para garantir a concessão da energia elétrica atendendo às exigências da ANEEL de qualidade dos serviços prestados, a partir do controle do trabalho direto o qual outrora era terceirizado e garantir o resultado aos seus acionistas garantindo a concessão da energia elétrica. Isso porquê a concessionária de energia elétrica, a qual obteve a concessão da ANEEL, deve cumprir acordos estabelecidos¹⁴, com penas em caso de descumprimento, podendo até mesmo chegar a perda desta concessão (ANEEL, 2015a). Para isso, o corporativo da Energisa estabelece a diretriz de primarizar áreas que lidam direto com às especificações da ANEEL. Dessa forma, se tem o controle direto da prestação do serviço para garantir o resultado exigido. Esse controle também visa tornar o negócio de energia elétrica rentável para os acionistas com menos custos e qualidade dos serviços prestados. Então, o primeiro ponto é atender as especificações da ANEEL para se manter no negócio e em seguida garantir a lucratividade do negócio.

Ainda sobre sua estrutura de pessoal, a partir das entrevistas pôde-se efetuar um comparativo entre a estrutura hierárquica da Celtins no ano início de 2014 e a estrutura

¹⁴ - As penas em caso de descumprimento do acordo estabelecido podem ser encontradas no contrato de concessão de Nº 052/1999, nos documentos de contrato de concessão e nos quarto e quinto termo aditivo do contrato estabelecido entre a ANEEL e Energisa. (ANEEL, 2015a).

hierárquica da Energisa TO em 2016. Como não foi possível obter os organogramas tanto da Celtins quanto da Energisa TO, já que este ainda não estava aprovado na fase da coleta de dados, uma análise foi feita apenas a nível de composição da diretoria e um setor específico, Contabilidade. Mesmo sendo um recorte, essa análise amostral contribui com o entendimento de qual “ordem” justifica sua estrutura de pessoal atual.

Com a reestruturação organizacional¹⁵, alguns postos de comando que existiam na Celtins foram eliminados, segundo informações provenientes das entrevistas. No início de 2014, a Celtins possuía quatro diretorias locais ligadas ao Presidente da unidade: Distribuição, Comercial, Administrativa e Financeira. O Presidente local respondia hierarquicamente ao corporativo da empresa. Na estrutura atual, manteve-se a posição do Presidente da unidade local, porém as quatro diretorias se fundiram em duas: Diretoria Técnico Comercial e Diretoria de Relações Institucionais.

Na área de contabilidade, conforme entrevista, existiam duas gerências e duas coordenações na estrutura anterior. No quadro atual, os dois gerentes de contabilidade e um coordenador da área foram desligados. As duas posições de gerência se fundiram em uma única posição e o coordenador passou a assumir tal posição, eliminando também as posições de coordenação. Ou seja, somente neste setor 3 (três) posições de comando foram canceladas e substituída por um profissional interno.

Minha equipe hoje nós estamos em 11, mas já fomos 22, eu acho. Com a migração do sistema, a gente teve toda uma reestruturação de quadro. A maior parte foi desligado. A maior parte foram os desligamentos que foram feitos mesmo, devido a reestruturação. Porque como são pessoas com conhecimentos muito específicos e como a gente é uma empresa de energia elétrica, uma coisa é eu ter técnico eletricista, outra coisa é eu ter um engenheiro que pode, a disponibilidade de vaga é muito maior, né. Porque pessoas muito específicas, de formação muito específica, aí a realocação é mais difícil dentro da própria empresa (GA7).

Além dessa diminuição de níveis, foi criado um nível intermediário de supervisão de campo, o qual lida diretamente com os processos de perda de energia. A posição de supervisão

¹⁵ A reestruturação organizacional é uma estratégia da empresa para alterar formas na operação de seus negócios e na sua estrutura financeira, podendo ater à estrutura de pessoal, o escopo do trabalho e às compras alavancadas. (HITT, M; IRELAND, R; HOKISSON; R, Administração estratégica: competitividade e globalização/ Michael A. Hitt, R. Duane Ireland, Robert E. Hoskisson ; [tradução All Tasks]. – 2. ed – São Paulo : Cengage Learning, 2011, p.197-198)

também foi feita por aproveitamento de pessoal interno, conforme entrevistas. Pode se observar que este nível foi criado para lidar justamente com a área que impacta os indicadores definidos pela ANEEL, a área de Perda de Energia.

Mesmo adicionando mais um nível na hierarquia, o nível de supervisão, observa-se que a reestruturação de pessoal realizada reflete em um enxugamento de posições na sua estrutura organizacional. A diminuição das diretorias e de algumas gerências e coordenações descrevem reduções de posições em seu quadro hierárquico. Este direcionamento do corporativo se justifica no modelo de flexibilização em que ocorre estratégia de redução de empregados do quadro de uma empresa, chamados *Downsing* (HITT; IRELAND; HOSKISSON, 2011). E segundo dados do sindicato no ano de 2016, de janeiro a setembro foram desligadas cerca de 70 pessoas substituídas por novos profissionais com salários menores. É a empresa enxuta, marca da flexibilização conforme Boltanski e Chiapello (2009).

Veja que nesses 2 anos e meio de gestão, eles praticamente desmontaram o quadro de gestão que tinha, não seria o termo adequado, mas vamos falar no 1º e 2º escalão da gestão da empresa, dispensaram. Então, aqueles trabalhadores que detinham conhecimento, que detinha os processos, que sabia por exemplo onde é que tava determinado chave fusível. Essas pessoas foram dispensadas, quase que na totalidade, e substituídos por outros que, início de carreira, e pior, vindo praticamente de fora (GC1).

Mas isso é comum (serviços compartilhados), hoje as maiores empresas, CPFL, Eletropaulo, todas elas já trabalham com centro de serviços compartilhados para os processos que são transacionais. Isso é algo que com certeza, a gente espera que vai acontecer, porque é ganho de eficiência, de produtividade. Os processos transacionais são os operacionais [...]. Esses outros processos que a gente chama de transacionais que são os que podem ser centralizados (GA7).

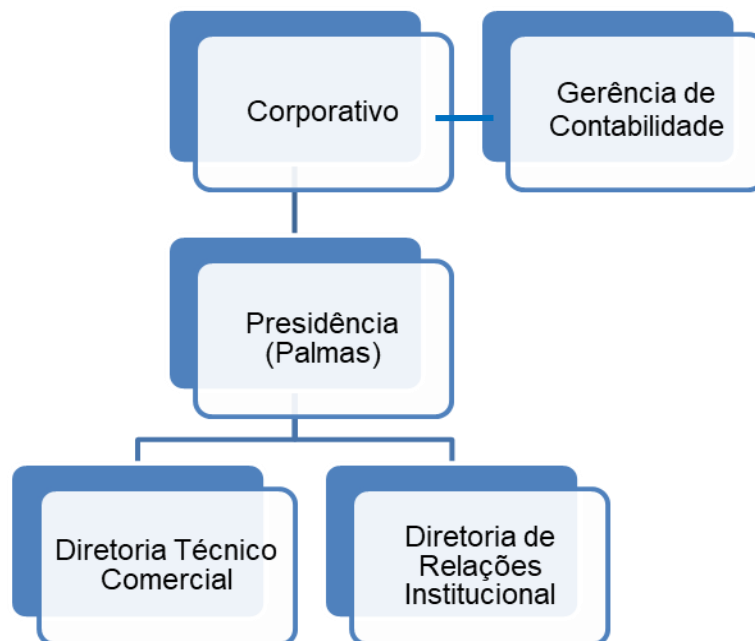
Para visualizar a mudança na estrutura, foi elaborado 2 (dois) recortes de organogramas baseados nos números de posições relatados nas entrevistas nos períodos Celtins e no período atual, a título de exemplificação conforme figura abaixo. Apesar de ser um recorte de um organograma se mostra próximo à realidade e contribui com um melhor entendimento da mudança ocorrida pós Celtins.

Figura 6 - Recorte do organograma Celtins



Fonte: Próprio autora, a partir de informações provenientes das entrevistas.

Figura 7 - Recorte do organograma Energisa TO



Fonte: Próprio autora, a partir de informações provenientes das entrevistas.

Verificou-se que houve um enxugamento nas posições de comando. O corporativo define uma diretriz para a Energisa TO em que ela tenha um quadro mais enxuto e suas atividades sejam compartilhadas nos centros corporativos que irão reduzir sua estrutura operacional. Este dispositivo, empresa enxuta, faz parte da proposta do “Ordem dos Projetos”. Segundo Boltanski e Chiapello (2009, p. 102), as empresas passam a operar de forma mais enxuta. Mesmo tendo um número alto de empregados que foram primarizados, com o dispositivo de empresa enxuta, observa-se que há um conflito entre ordens Industrial e Projetos, ao se tratar de primarizar e terceirizar. As diretrizes do corporativo são bem distintas, como explanado anteriormente. Manter uma empresa enxuta no seu nível intermediário, nível de comando, mas ao mesmo tempo primarizar as áreas operacionais de serviços que impactam na garantia da concessão de energia elétrica. É essa concessão que dá o retorno aos seus acionistas, é a lógica “comercial” orientando tal ação. Observa-se um conjunto de normas sociais operando na estrutura de pessoal, de acordo com suas justificativas: A “Industrial e Comercial” operando na primarização do nível operacional para garantirem a concessão e a “Ordem de Projetos” e novamente a “Comercial” atuando no nível de comando para obtenção de menos custos.

3.2.2.3 Mundo Industrial – Provas e dispositivos: controles, metas, avaliações

Outra mudança que ocorreu nestes 2 (dois) anos de concessão foi em relação aos processos e novos procedimentos implantados pela nova gestão da empresa, conforme informações provenientes das entrevistas. Houve unificação de processos tais como Compras e Call Center, por exemplo. Estes processos que ocorriam nas unidades locais, foram transferidos para um centro de serviços compartilhado, onde as operações de compras e call center de todas as unidades do Grupo Energisa passaram a ser operadas. A integração dos sistemas de gestão administrativos-financeiros, técnicos e comerciais estão previstos para ocorrerem até 2018, conforme entrevista concedida em jornal pelo executivo da empresa Ferreira (2015, p. 3).

Conforme observação in loco, o espaço físico da Energisa TO foi fortemente fomentado por campanhas com cartazes, murais, fotos sobre a implantação dos novos processos e a marca de um “Novo Jeito de Ser”, Jeito de Ser Energisa, termo utilizado pelos empregados e pelos agentes mobilizadores da organização. A gestão da empresa apresentou como agentes para esta mudança, uma equipe de trabalho que se organizou em uma sala denominada pelos

agentes mobilizadores como “sala de guerra”, segundo informações provenientes das entrevistas, a qual teve por finalidade implantar essas mudanças.

Além desta prática, em meados de maio de 2016, a Energisa TO recebeu em sua estrutura física, cerca de 200 empregados de outras unidades do Brasil durante uma semana para apoiar nesse processo de “mudança”. Neste período, esta equipe de 200 pessoas foi responsável para alterar a mudança de software de gestão da empresa, o qual envolvia todos os processos operacionais e de gestão. Migraram para um sistema de gestão próprio. O sistema de gestão que a empresa utilizava anteriormente era o *SAP*, tipo de software internacionalmente utilizado por grandes empresas e implantado pela Celtins no ano de 2012. Esta equipe mencionada anteriormente, foi responsável pela implantação deste novo software, pelo treinamento e monitoramento desse sistema. Muitos processos que anteriormente não eram automatizados passaram a ser, a partir deste novo sistema. Por exemplo, o controle de perdas de energia elétrica passou a ser monitorado a distância por este sistema. Técnicos Eletricistas passaram a utilizar *smartphones* no campo para monitorar as ordens serviços a serem executadas. Nesse processo de mudança, a gestão da empresa alterou todos os sistemas de gestão e operação, conforme relato abaixo. Esta informatização do sistema é um traço do “Mundo Industrial”, discutido por Boltanski e Chiapello (2009), sistematização dos processos.

Então, veio toda uma mudança de processo, de procedimento, entendeu. A gente tava com o *SAP* e hoje é o sistema próprio da Energisa. A Tocantins migrou agora, dia 01 de maio. Todos os sistemas, a gente deixou de usar todos os sistemas que a gente usava e passou os sistemas Energisa que são deles mesmo, né. Migrou tudo. A partir daí, com certeza, realmente implanta-se procedimentos e processos e internaliza a cultura e o signo, porque até então, era como se fosse adquirida. A empresa adquirida que tudo tinha que fazer consolidação diferente, tudo tinha que ter um tratamento diferente (GA7).

Essa mudança de sistema possibilitou inserir indicadores e novos dispositivos de controle que o Grupo Energisa utiliza em outras unidades. Assim, através da intranet, as metas e seus status passam a ser geridos pelo setor de Projetos. Nota-se que esses novos dispositivos eletrônicos possibilitam um controle maior dos processos.

E esse controle acontece mensalmente, nos indicadores. A gente tem um ciclo de gestão que a gente vai desde a apuração do indicador, inserção do indicador, análise do que tá ruim, tá bom, meta por meta, reflexão do indicador, elaboração de um plano de ação pra poder ver. Então, tem um ciclo do PDCA que roda todo mês aqui. E a gente aqui da área é responsável por isso, por essa visibilidade e fazer essa gestão do sistema, né (GA5).

Os acidentes na empresa aumentou muito [...] hoje, se eu for sair daqui, e torcer o pé, é um acidente, antigamente, ah passa no médico, o médico dá uma olhadinha e tal, abria a CAT e não tinha nada, e hoje não, vão apurar, conversar, fazer o DSS – diálogo de segurança, vamos ouvir, ver o risco, saber o que aconteceu, porque que aconteceu, o quê que eu poderia ter feito e não fiz. Então, o nosso acidente aumentou pelo fato de nossas tratativas, eu acredito que os acidentes já existiam. Agora nós trabalhamos ele (GB1).

O nosso próprio sistema de gestão é um controle. É uma forma de controlar, além do sistema, por exemplo, a área (GA3).

Conforme relatos das entrevistas, esse novo sistema trouxe uma característica do Grupo Energisa, o controle. Os controles são “dispositivos” provenientes do Mundo Industrial como se observa em Boltanski e Chiapello (2009, p. 170) e são fortemente utilizados nas atividades diárias pelos agentes do GA e GB para atingir os resultados almejados. Esses “dispositivos” de controle abarcam desde o controle de comportamentos pessoais até os resultados financeiros, tais como o Programa de Desenvolvimento Individual (PDI), metas de satisfação dos clientes, investimentos e imagem. O controle e as formas de mensurar marcam o “Mundo Industrial”. É a valorização da competência e da técnica, conforme Boltanski e Chiapello (2009).

Alguns relatos contribuem com a explanação de como ocorre este tipo de controle. Conforme informações provenientes das entrevistas, anteriormente o trabalho nas áreas operacionais era definido pela figura do chefe imediato. Este era responsável por definir em que atuar e quem conduziria o serviço. Com este novo sistema informatizado, os serviços são definidos pela Ordem de Serviço (OS). O empregado entra no sistema e coleta a OS, a qual já tem o serviço a ser prestado e o tempo previsto de execução. Ao término do serviço, o próprio empregado insere no sistema a situação do serviço prestado. Não é o gestor quem define o quê o empregado faz e este não é mais avaliado somente pelo gestor, mas também pelo resultado indicado no sistema de operação.

O próprio sistema dela (Energisa) já nos cobra. Tenho produtividade, que tem que tá dentro dos parâmetros da empresa. Tem efetividade e tem a utilização, são todos os que vão medir a minha média individual de produtividade (GB1).

A gente tem ordem de serviço que mede isso. Essa ordem de serviço tem o tempo estipulado certinho, como tem que ser feito (GB2).

Outro controle é visto nas reuniões mensais, onde o grupo de gerentes, coordenadores e analistas responsáveis pelas áreas apresentam os seus resultados para todos. Ali é explanado

se atingiu a sua meta, senão, planos para que se atinjam. Os resultados ficam disponíveis no próprio sistema de gestão e operação onde todos têm acesso.

Além do cumprimento das ordens de serviço, os comportamentos dos empregados são avaliados através de avaliação de desempenho que ocorre entre seus pares e sua chefia imediata e também por si, é a chamada avaliação 360º graus informada pelo setor de Recursos Humanos (RH). Todo empregado possui metas de desenvolvimento pessoal controladas pelo dispositivo de avaliação de pessoal, Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que também está inserido no sistema de gerenciamento do Grupo Energisa. O resultado dessa avaliação estará atrelado a alguns benefícios, como bolsa de estudo, seleção interna/posições internas. É um caminho para a implantação do dispositivo da meritocracia, conforme visto na referência abaixo.

E além disso, essa classificação, na nota da avaliação de desempenho, ela começa a te dar um mapeamento da empresa, quem são esses destaques com entregas diferenciadas, comportamentos diferenciados. A partir daí a gente tá entrando com uma nova ferramenta, a gente tá começando agora que é o mapeamento de sucessão. Aquela pessoa que tem uma entrega diferenciada, essa pessoa tem uma qualidade, um comportamento, um compromisso com a empresa, então a partir dali a gente começa a olhar essas pessoas no sentido, não que a gente queira dar tratativas diferentes, é esse o nosso objetivo, mas a gente começa a mapear, aquelas pessoas com potenciais diferenciados no sentido da gente trabalhar de alguma forma, para uma possível sucessão ou desenvolver em determinadas ações específicas. Então, também fortalece no sentido, na hora de avaliar essas pessoas e ainda está se desenhando algo atrelado ao desenvolvimento por meritocracia. Essa parte, não temos ainda, olha já é certo que os 10 melhores, ou os 20 melhores automaticamente, terão uma meritocracia. Isso ainda está se desenhando no grupo e é lógico que essa avaliação é o norte de tudo. Mas a gente ainda não implantou de forma automática (GA4).

O próprio sistema dela já nos cobra. Tenho produtividade, que tem que tá dentro dos parâmetros da empresa. Tem efetividade e tem a utilização, são todos os que vão medir a minha média individual de produtividade. Então, é o nosso MIP, então, eu tenho que tá com a minha produtividade dentro do esperado, tenho que tá com minha efetividade dentro do esperado e tenho que tá com a minha utilização dentro do esperado, porque senão, eu vou ficar com o meu índice de produtividade baixo e no antigo grupo Rede não existia. Não existia essa cobrança individual por profissional. É onde vai medir a minha capacidade técnica, a minha capacidade de trabalho. Então, não é o meu gestor que vai dizer se eu sou bom, ou ruim, ou menos bom, né. É minha produtividade, minha eficiência que vai dizer se estou sendo bom (GB1).

Boltanski e Chiapello (2009) aportam esta análise ao descreverem que o sistema de avaliação se dá através de recompensas ou punições. Descrevem que as equipes e chefias são avaliadas por seus resultados de uma maneira global que vai desde a avaliação de desempenho até o resultado final da empresa. Além do controle de desempenho de pessoal através do

Programa Individual de Desenvolvimento (PID) e a Medição Individual de Performance (MIP), os agentes do GA e GB utilizam o dispositivo de controle dos resultados através das metas da empresa tais como custos, investimentos e perdas, por exemplo.

E essa meta, esse plano da empresa, ele começa digamos agora. Em julho, agosto, nós já vamos pensar 2017 e 2018, então já faço ali todo o meu orçamento e também nesse período, até o final, início do ano são definidas as metas pra vários indicadores. Nós temos os principais (indicadores) do negócio da empresa e tem os indicadores das áreas. (GA4)

Então, tem o processo de acompanhamento, por exemplo, pessoal, que é hora-extra, absenteísmo, você tem na área técnica, o DEC, os indicadores de qualidade, o DEC e o FEC, no Call Center, por exemplo, o tempo médio de atendimento ao cliente, a quantidade de clientes atendidos. Se cumpriu ou não a meta ANEEL. Perdas, perdas de energia elétrica, então todos esses índices são acompanhados e mensalmente tem uma reunião mensal de operação que os gestores apresentam para a diretoria local os resultados. E aí tem que explicar porque que não cumpriu. Então existe este trabalho (GA2).

Aí a gente tem indicador de Opex que é de quanto gasta, indicador de qualidade da fatura que emite, tem indicador de inadimplência. Esses indicadores vêm daquela cesta que falei corporativa. Cesta mesmo de indicadores que são definidos (GA5).

As metas são da empresa, e começa com o diretor-presidente que já passa todo ano, todo ano programa pro ano que vem, quais são as suas metas. Nós já temos as nossas metas pra 2017, já estão todas lançadas, certo. Aí, ele passa pro vice-presidente que é cobrado, aí a cadeia vai. É cadeia, né, vai passando pro nosso gerente, o nosso gerente vai passando pro nosso coordenador e os coordenadores passa pra nós. E todo mês tem a reunião mensal com todos os gestores, e isso é, cada área vai mostrar o seu resultado, bom, sendo bom ou não, tem que mostrar o resultado, porque que chegou aquele resultado e por que não chegou (GB1).

Outro dispositivo de controle a ser analisado refere-se aos indicadores de prestação e qualidade de serviço ofertado ao cliente. A própria ANEEL define metas para a empresa, de maneira que estas garantam a sua concessão. Essas metas podem ser identificadas na redução tarifária, no tempo que o consumidor fica sem energia e quantas vezes falta energia para o consumidor. Essas metas provocam na gestão da empresa uma revisão de seus processos internos para que não tenha perdas financeiras e mantenham a concessão do negócio, como o próprio processo de primarização, já discutido aqui.

Então, por exemplo, nós temos uma revisão tarifária, o que que a ANEEL faz, ela chega dentro da empresa e ela faz uma revisão geral de todos os custos da empresa. Os ganhos de produtividade que houveram entre uma revisão e outra são divididos com o cliente. Aí, a ANEEL fala, a Energisa pra funcionar ela tem que ter estrutura, que eles chamam de empresa de referência. Então,

adequa a empresa a estrutura de referência. Aquilo que ela conseguir nesse ciclo de 4 anos otimizar, durante esses 4 anos é dela, depois ela devolve, então, você tá sempre trabalhando em melhoria contínua, em redução de custos, sabe. É um modelo de negócios e ganha também o consumidor (GA2).

A própria ANEEL fala assim, você tem que ter essa meta, é esse número. Então, por exemplo, vou falar pra você um indicador aqui. O DEC e o FEC, DEC é a duração, mede quanto tempo a gente fica sem energia e o FEC é quantas vezes falta. A gente é medido por isso pela ANEEL. No nosso contrato de concessão, a gente tem normas lá, tem esses indicadores e tem metas de qualidade. Então, não pode ser pior que tem a meta. Então, a meta tá dada (GA5).

Todos estes controles fazem parte das provas e dispositivos do mundo industrial: controle, metas, resultados, procedimentos. O controle referente ao indicador do cliente pode ser entendido como fazendo parte de uma composição de mundos, isto é, se apresenta com característica de 2 (duas) ordens ao mesmo tempo. Nesta situação, mais uma vez os agentes do GA e GB recorrem a lógica “Industrial” através do seu controle para garantir uma prova da “Ordem de Projetos”, o seu cliente.

3.2.2.4 Mundo dos Projetos e suas provas: investimento, reputação, inovação, comunicação face a face, *management*

Um traço forte que a nova gestão apresenta é o dispositivo do investimento. Ela chegou com a implantação de ferramentas tecnológicas e investimento na ampliação da sua cartela de clientes/consumidor no estado do Tocantins. Este investimento de cerca de 350 milhões de reais, segundo entrevistado abaixo, teve por objetivo ampliar a sua quantidade de consumidores, já que no estado do Tocantins nem todas as regiões tinham energia elétrica. Também como investimento objetivava a substituição da sua frota de veículos. Segundo a entrevista abaixo, pode se entender que este investimento buscava agilidade e controle maior dos seus processos internos e controle à distância.

Então, assim, o foco hoje da Energisa é melhoria da qualidade e pra isso, ela investiu pesado. Ano passado, ela investiu 350 milhões de Reais em obras, estrutura, atendimento no Luz pra Todos¹⁶ e obras pra cumprir os indicadores

¹⁶ “Art. 1º - Fica instituído o Programa Nacional de Universalização do Acesso e Uso da Energia Elétrica - "LUZ PARA TODOS", destinado a propiciar, até o ano de 2008, o atendimento em energia elétrica à

de qualidade que a própria ANEEL exige [...] A própria expansão da eletrificação rural que você saía de 3500 clientes e pra hoje com mais de 40 mil clientes rurais e até 2018 mais 15 mil clientes novos, ou seja vamos universalizar a energia na área rural. Nas áreas urbanas hoje ela é universalizada. Na área urbana o foco é a qualidade do fornecimento, aí sim, a automação, o pessoal precisa trabalhar com automação. Com o sistema você não precisa mandar uma equipe, você comanda a religação pelo sistema (GA2).

Eles fizeram um aporte financeiro significativo aí, ampliaram o sistema de distribuição, construíram subestações, linhas de transmissões, rede de distribuição, é, isso a gente tem que destacar (GC1).

Aqui você vem, pega o seu smartphone e pega o carro pra trabalhar. Aqui você não faz quase nada, é em campo que você executa os trabalhos que é inspeção, a gente vai na unidade consumidora inspecionar, pra ver como que tá aquela unidade consumidora (GB2).

Toda essa gama de investimento de longo prazo é um dispositivo que reflete na imagem da empresa. Os agentes do GA trabalham fortemente no fortalecimento da reputação da Energisa TO. Como prova de reputação, a empresa participa de avaliações nacionais e internas, tais como a avaliação externa a satisfação do cliente pela Associação Brasileira de Distribuidora de Energia (ABRADEE), no indicador que avalia o índice ANEEL de satisfação do consumidor (IASC) e também participa de pesquisa interna de clima organizacional.

No ano de 2015, a Energisa TO ganhou o prêmio ABRADEE conquistando o 1º lugar no Brasil. Obteve uma satisfação de 79% dos seus empregados na pesquisa de clima organizacional recebendo a melhor nota das 13 distribuidoras do grupo, conforme Energisa (2015b, p. 5). Além de fomentar a participação nestas pesquisas, os agentes do GA e GB promovem rituais de celebração destes momentos com seus empregados. As celebrações são dispositivos para reforçar essa ordem social:

Nós tivemos campanha de engajamento das pessoas primeiro, que se chama Juntos, o que fez com que as pessoas se sentissem muito bem, muito engajadas, bem aceitas. Hoje ela está em outra fase, mas a gente continua trabalhando essa campanha porque a gente não pode se considerar hoje, ainda completamente integrados. A gente tá na fase de integração, adiantados, porém, estamos nos integrando, né. Você veja que agora estamos trabalhando sistemas e processos, então é uma parte extremamente importante (GA1).

A Energisa só em imagem, endomarketing, o marketing pro público externo, ela aumentou mais em 10 vezes o recurso que a Celtins investia. Realmente, eles investem bastante [...] (GA2).

parcela da população do meio rural brasileiro que ainda não possui acesso a esse serviço público”. (BRASIL. Decreto 4.873 de 11/11/2003)

Particularmente, na minha família todo mundo tem orgulho de trabalhar aqui. Inclusive, até quando eu entrei pro grupo, tanto a minha mãe, o meu irmão, a minha esposa, tem orgulho de participar de grupo desse tamanho da Energisa, né (GB4).

Eles investem em tudo quanto é tipo de mídia. Veja que nos últimos 2 anos, existe uma pesquisa a nível nacional pra rankiar o prestígio da empresa perante os consumidores. Isso já faz alguns anos que se dá esse concurso. Ele é promovido pela Abradee,, é uma Associação Brasileira de Distribuidora de Energia, e como eu disse acontece rankiando as empresas no país todo. Isso por região. Jamais o Tocantins tinha alcançado esse prêmio de melhor empresa. E eu falo empresa, o ranking que nós participamos do Tocantins, é das empresas da região do centro oeste e norte do país. Nós tamos falando de vários estados, né. Nunca o Tocantins tinha conseguido esse prêmio de melhor empresa. E já há 2 anos que a Energisa conquista o título, né, inclusive eles estampam isso na faixa, IASC – índice de satisfação do consumidor. Então, por 2 anos. Tudo isso, graças a essa publicidade constante que eles fazem. É uma empresa que é uma gestão super profissional, focada para o resultado do negócio. E esse é foco deles, então, comparando com o que era anteriormente, quando a gente tinha o controle acionário do grupo Rede, a gente consegue distinguir esse comportamento, o grupo Rede fazia, mas não externava isso pra fora, não externava isso pro público, para comunidade, pra sociedade, pro consumidores (GC1).

O investimento alto em reputação da empresa é prova da “Ordem dos Projetos”. Os agentes do GA têm essa prática bastante presente no seu cotidiano tanto interno quanto com o seu público externo, conforme observação das entrevistas.

Outra “prova” que os agentes do GA e GB utilizam para mobilizar os empregados a desenvolverem a criatividade no seu cotidiano é a valorização da inovação. O Grupo Energisa possui um programa denominado E-nova (Energisa Inova), que visa incentivar a inovação através de premiação para os projetos que trarão competitividade e reconhecimento no mercado, de acordo com as orientações do programa (E-NOVA, 2016). Boltansky e Chiapello (2009) afirmam que a tecnologia e as rápidas mudanças são traços fortes do “Mundo dos Projetos”, incentivando a adaptação e abertura para mudanças.

Justifica-se o engajamento do trabalhador neste projeto através de visibilidade e reconhecimento financeiro para o empregado. Utiliza-se símbolos que favorecem a adesão ao programa através de linguagens do mundo virtual, como a utilização da moeda virtual do programa, denominada “LUX” que serão transformadas em moeda real caso o projeto seja reconhecido (E-NOVA, 2016).

Até este ponto da pesquisa, nota-se que os agentes do GA e GB utilizam os seis valores do Grupo Energisa disseminados como forma de controle da organização. Retomando os 6 valores: Cliente, Resultado, Segurança, Inovação, Criatividade, Compromisso e Pessoas. Grande parte deles teve algum mecanismo de mensuração para validação e acompanhamento

de sua “eficiência”. Todos se traduzem em resultado, já que estão atrelados às metas do negócio da empresa e a garantia da concessão. É possível compreender que a “justificativa” das mudanças ocorridas e praticadas desde 2014 até o momento é ancorada nos discursos e símbolos disseminados pelo grupo de valores da Energisa. Existe uma linguagem escrita e verbalizada no dia a dia dos agentes do GA e GB que cooptam os trabalhadores a seguirem os seis valores ditos anteriormente, designados pelo “Jeito de Ser Energisa”. Bourdieu (1989, p. 94-96) descreve que o processo de cooptação se faz por um conjunto de mecanismos de vocação-cooptação que favorecem a adaptação do trabalhador. Mas essa adaptação não é totalmente inconsciente, existe uma colaboração consciente de certos agentes e uma certa cumplicidade inconscientes resultando em acordos tácitos.

Símbolos e imagens se fazem presentes para este fim. Há uma linguagem formalizada nos jornais, nos cartazes, como também as cores da empresa, as mensagens na intranet que reforçam esta ideia no cotidiano. Como exemplo, há uma exibição mensal de jornal interno distribuído para todos os empregados, o qual segue uma certa ordem lógica: Seção de Carta ao colaborador, assinada pelo diretor - presidente¹⁷, seção boas ideias, seção os valores da empresa, seção para valorização do pessoal da região, seção para informações de outros estados e finaliza com uma orientação da sua estratégia. Diversos cartazes sobre os valores estão distribuídos por toda sua estrutura física desde a sua recepção.

Uma análise sobre a forma de inculcação dos valores do Grupo Energisa pelos meios de comunicação pode ser vista na figura 8. São frases estampadas em títulos de jornais os quais contribuem para essa mobilização e inculcação nos empregados.

17 - Diretor – Presidente: Maior posição local. Maior autoridade local.

Figura 8 - Quadro de Comunicação para o Engajamento

CHAMADA	VEÍCULO DE COMUNICAÇÃO	EDIÇÃO	SEÇÃO	PROVA / VOCÁBULO	REFERÊNCIA DE MUNDO
Mudamos para melhor	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 1. N 2. dez 2014	Capa	<i>Mudança</i>	Projetos
Tecnologia a serviço do cliente - investimento em tecnologia da informação em busca de excelência	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 1. N 8. junho 2015	Boa Ideia	<i>Tecnologia / Excelência</i>	Projetos
Sua excelência, o cliente	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 1. N 8. junho 2015	Capa	<i>Cliente</i>	Projetos
Integrados pelo Jeito de Ser Energisa	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 1. N 8. junho 2015	Panorama	<i>Confiança</i>	Projetos
Nosso primeiro ano juntos	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 1. N 9. Edição Especial 1 ano de integração	Capa	Confiança	Projetos
Disciplina é a chave para alcançar resultados	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 1. N 9. Edição Especial 1 ano de integração	Resultado	<i>Disciplina</i>	Projetos
Energia eficiente chega ao Tocantins	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 1. N 11. Agosto 2015	Boa Ideia	<i>Eficiência</i>	Industrial
[...] juntos, possamos construir a mais segura e melhor empresa do Brasil	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 1. N 12. 2015	Carta ao Colaborador- assinada pelo diretor-presidente	<i>Confiança</i>	Projetos
Energia Tocantins entre as melhores do país	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N 14. 2015	Capa	<i>Imagem/Identidade</i>	Projetos

Energisa investe para melhoria dos serviços	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N 15. dez 2015	Capa	<i>Investimento</i>	Projetos
A evolução começa em você	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N 15. dez 2015	Panorama	<i>Autodisciplina /autocontrole</i>	Projetos
Educar para crescer, ser produtivo e feliz	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N 16. jan 2016	Capa	<i>Autodisciplina /autocontrole</i>	Projetos
...que você seja o protagonista dessa obra! Que você se dedique a construí-lo junto conosco a partir do seu entusiasmo e comprometimento. Para isso, espero que você se arrisque mais, se atreva mais, se incomode mais com tudo aquilo que entenda que possa ser melhorado e não tenha medo de errar. Atue fortemente para permitir a transformação que queremos para nossa empresa e para toda sociedade que nos cerca.	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N 16. jan 2016	Carta ao Colaborador- assinada pelo diretor-presidente	<i>Autodisciplina /autocontrole</i>	Projetos
Antes a gente fazia só o que o líder da Unidade de Serviço nos encaminhava. Agora temos autonomia e não precisamos esperar por ninguém para resolver um problema na rede...	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N 16. jan 2016	Boa Ideia	<i>Autodisciplina /autocontrole</i>	Projetos
Juntos navegamos em qualquer cenário. Todos na mesma direção	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N 18. Mar 2016	Capa	<i>Confiança</i>	Projetos

Energisa Tocantins inicia a unificação de processos e sistemas	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N18. Mar 2016	Boa Ideia	<i>Processos</i>	Industrial
Eletricista indígena	Jornal Energisa Notícias Tocantins	Ano 2. N 14. 2015	Nossa Gente	<i>Imagem/Identidade</i>	Projetos
Há 110 anos e sempre se renovando. A mudança na identidade visual com a unificação da marca sinaliza um novo momento na história da Energisa	Encarte Especial			<i>Imagem/Identidade</i>	Projetos

Fonte: Próprio autora, apoiada em Boltanski e Chiapello (2009).

A prova de investimento em endomarketing pode ser percebida com a sequência de reportagens apresentadas no quadro acima. Todas estas com chamadas de vocábulos chaves referentes ao “Mundo dos Projetos”. Estes vocábulos traduzem em “justificativas” para o empregado a aderir aos valores propostos pelos gestores da Energisa provocando uma mobilização para o engajamento no trabalho.

Outro dispositivo é a presença de alguns rituais que reforçam tais valores. Como o evento “Bússola” e a condução das reuniões mensais. O evento “Bússola” é um encontro anual que ocorre no início do ano para comunicação das estratégias da empresa para todos os trabalhadores. É dividido em duas etapas sendo que a primeira é direcionada aos agentes mobilizadores, recebendo o nome de “Bússola Gestores”, no segundo momento “Bússola Colaboradores”, em que busca atingir 100% dos empregados (ENERGISA, 2015a, p. 8).

É na segunda fase deste ritual que se observa a utilização da comunicação face a face, prova da “Ordem dos Projetos”. O diretor-presidente da unidade local circula pelo estado do Tocantins com seus gestores, em todas as unidades da empresa no estado, disseminando as estratégias definidas. É esta presença da alta direção, juntamente com um tipo de comunicação face a face, que fomenta o engajamento no trabalho que vai ao encontro do objetivo almejado pela direção. O diretor e os gestores são fundamentais nesse processo de engajamento, ou seja, o GA e GB. São eles que são os porta-vozes da manutenção do negócio. O mote que justifica esse ritual é a campanha de engajamento denominada “Juntos”. “Juntos chegaremos lá”, conforme informações das entrevistas. Boltanski e Chiapello (2009, p. 97) apontam que os executivos, os *managements* são os porta-vozes do capitalismo para o engajamento necessário.

Tem uma coisa interessante. Todo ano tem o planejamento. No ano passado teve o projeto chamado Bússola em que nesse projeto chamado bússola, a diretoria faz uma análise do cenário. O ano passado, o Bússola que aconteceu em fevereiro, tem a tempestade perfeita. No ano passado já se falava, já estava desenhando aí uma tempestade perfeita por conta dos problemas econômicos que acabaram acontecendo. E aí esse processo envolve, que já é logo após o planejamento, ele envolve em que se define todas as metas e cenários já pro próximo ciclo. Depois a diretoria em todas as localidades, todas as linhas reunir com os funcionários. Aqui mesmo teve uma, onde tem uma palavra do presidente do grupo e todos os vice-presidentes gravadas em vídeo explicando o cenário, explicando o posicionamento do grupo em relação à sobrevivência. Desse ano a temática já foi: sobrevivendo a tempestade. (GA5)
E o mote é juntos a gente vai conseguir chegar lá. Todo mundo tem que dá essa participação. Então, essa é uma forma muito interessante de engajamento, em que ninguém fica alheio ao que está acontecendo. Cada uma das pecinhas sabe da importância do seu trabalho. E se você olhar vai ver que aquilo ali está atrelado a alguma meta. O leitorista de metas de leituras, metas de erros de faturamento, essas metas chegam aos gestores e eles compartilham com seus comandados, né (GA5).

A reunião é outro ritual que reforça o engajamento. É neste espaço onde se apresentam todas as metas definidas de acordo com o a estratégia da empresa. As reuniões acontecem mensalmente e cada gestor tem o papel de expor o seu resultado, tendo que explicar o porquê não atingiu a sua meta e traçar estratégias para superar aquele estágio. Essa é uma característica do autocontrole, em que a exposição favorece ao próprio gestor a se cobrar. Este é o autocontrole dos agentes do GA e GB, observados nas explicações de Boltanski e Chiapello (2009, p.201). É o modelo da autogestão, descrito por Boltanski e Chiapello (2009), em que o próprio trabalhador é responsável por seus resultados. Mais uma prova do Mundo de Projetos conforme explicação a seguir: “é o exemplo típico da equipe ideal, inovadora por definição, múltipla, aberta para fora e focalizada nos desejos do cliente. As equipes são o lugar da autogestão e do autocontrole” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 103).

Os agentes do GA e GB “justificam” suas ações para efetuar as mudanças necessárias através do “Jeito de Ser Energisa” na unidade do Tocantins. Eles buscam trabalhar com a imagem da empresa, com a profissionalização, com os altos investimentos, com a tecnologia nos processos, afim de que haja uma identificação dos empregados de todos os níveis hierárquicos com esta nova proposta de trabalho, conforme discutido na seção que define quem é o sujeito social pesquisado. Eles justificam a cobrança maior e mais intensa com novos controles para se chegar nesse “Jeito de Ser”. O trabalhador é cooptado por todas esses dispositivos simbólicos, culturais e operacionais disseminados pela nova gestão. Esta identificação pode trazer uma ideia de pertencimento e de evolução de acordo com a nova imagem disseminada. Porém, observa-se que esse processo não é retilíneo e que resistências e conflitos surgem nesse caminho, como apresentado a seguir.

3.2.2.5 Confrontos entre as ordens sociais: momentos de crises

Esta seção trata de revelar as “ordens” as quais foram menos mobilizadas e os momentos de crises surgidos entres essas. Pode-se afirmar, de acordo com Boltanski e Chiapello (2009) que as “ordens sociais” se relacionam entre si. Porém, devido ao imperativo das “ordens” dominantes surge um conflito entre “ordens sociais” latentes, já que a dominante não é capaz de romper com determinados comportamentos e ou práticas. Revela-se assim, a presença de outras “ordens” menos explícitas no dia a dia dos agentes mobilizadores, por

exemplo, aparecendo outras ordens sociais nos bastidores do cotidiano. Mas o conflito não se limita somente entre as “ordens” latentes e as norteadoras. Esse aparece também muitas vezes em confronto entre si.

As “ordens” menos explícitas estão relacionadas aos momentos de tensão/crise que ocorre entre as posições dos agentes do GA, GB e GC e o corporativo da empresa. Boltanski e Chiapello (2009) afirmam que as “ordens sociais” passam por momentos de crises, os quais podem ser identificados através do surgimento de disputas, embates, resistência, contradição e o rompimento com a “ordem social” estabelecida. Esse rompimento legitima determinadas ações do sujeito, a partir de uma “ordem social” diferente daquela direcionadora anteriormente.

O momento de crise entre os agentes ocorre a partir de uma relação dinâmica entre as “ordens sociais”. Ao que diz respeito ao objeto empírico pesquisado, esta dinâmica ocorre entre disputas dos agentes direcionados pelas “Ordens Doméstica, Industrial, Projetos e Comercial”. As provas de cada “ordem social” mencionada se fazem presentes nas práticas e discursos dos agentes para lutar por sua permanência, sua legitimação para “justificar” sua existência.

Neste estudo, será mencionado apenas o confronto entre as ordens sociais mencionadas. As demais “ordens Inspiração, Cívica e Fama” não serão tratadas aqui, já que conforme dados levantados não foram mobilizados neste espaço, se tornando invisível. Além dos métodos de análise utilizados, estes momentos de crise/conflito também foram analisados pela técnica da Árvore de Associação de Ideias.

Momentos de crises:

A disputa entre os agentes mobilizadores é vista nos momentos de crises nos direcionamentos de diferentes “ordens sociais”. De acordo com Lemieux (2017), estas crises podem ser identificadas nos “dispositivos organizacionais, regras práticas, tabus, rituais e técnicas escriturais, orais ou gestuais que caracterizam essa cultura e seus modos de transmissão” (LEMIEUX, 2017, p. 163).

Como uma das ordens menos mobilizada, esta pesquisa identificou a “Ordem Doméstica” como ainda presente nos mecanismos de mobilização social utilizada por seus agentes. Observa-se que a gestão da empresa caminha para uma legitimação da “Ordem Industrial” juntamente com a “Ordem dos Projetos”. Mas dispositivos e provas da “Ordem Doméstica” surgiram em confronto com essas ordens norteadoras no decorrer dessa pesquisa. Nota-se que ainda assim aparecem forças antagônicas que “justificam” a presença de algumas “provas” de outras ordens existentes.

Para um melhor entendimento da análise dessa “ordem” menos mobilizada, buscou-se orientar a partir da premissa de que toda análise deve considerar a origem da empresa para maior entendimento de sua “Grandeza”. Assim, tem-se que desde a sua privatização em 1989, a empresa vem de um grupo familiar, primeiro Grupo Rede/Celtins e atualmente o Grupo Energisa, cuja origem também é familiar. Nestes casos, os agentes mobilizadores em alguns momentos recorrem à ordem doméstica como descrito a seguir, instigando a cultura familiar, a cultura doméstica.

Então assim, até agosto de 2012, eu tenho uma cultura, né. A cultura Rede, tanto a Rede quanto a Energisa, elas são empresas familiares. Então assim, se você olhar a forma de cultura, elas são muito, de certa forma, é voltada pra aquilo, é diferente quando a gente vê uma multinacional, que é muito mais bem formatada (GA7).

Então, o grupo Rede também, ele se assemelha muito ao Energisa no sentido de tempo, 100 anos, mais de 100 anos. São grupos que iniciaram no meio familiar (GA4).

Além do relato anterior de origem da empresa, origem familiar, “provas” do “Mundo Doméstica”, observa-se a intensificação das relações pessoais, dos laços domésticos, ocorrendo em diversos níveis. Esta é uma prova da “Grandeza” do mundo doméstico. O ambiente de trabalho é visto com características de ambiente doméstico e familiar. Isso foi percebido em relatos, conforme a seguir.

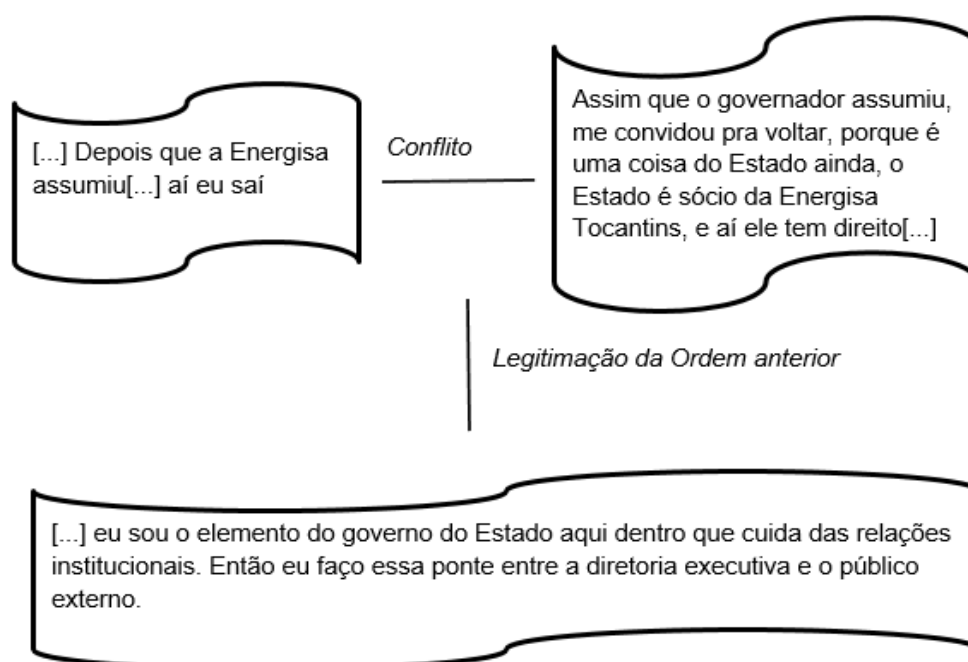
Aqui é muito de pessoa, o que o gestor que é mais próximo determina. Então, é muito notório nos 2 grupos, como era a forma de definição de processos, priorização de processos, esse tipo de coisa, era muito focado pro, como era um grupo familiar, quem tava mais próximo, entendeu (GA7).

A disputa entre os agentes direcionados pelas “Ordens Doméstica e Projetos” se faz presente de maneira explícita conforme apresentado na figura 9. Evidencia um embate entre os poderes de tais ordens, em que o corporativo da empresa apresenta uma prática da “Ordem dos Projetos”, quando indica alguém da sua “confiança” por acreditar que quem estava na gestão local não era capaz de entregar resultados conforme estabelecido, uma vez que essa gestão passou por um processo de intervenção federal. Então, demite os diretores locais e traz pessoas de outras unidades do Grupo Energisa. Em confronto, o Estado com uma força maior, um poder legitimado, retorna um desses profissionais demitido para empresa. Nesta situação da decisão do Estado, esta prática se apresenta como uma “prova” da relação de personalidade, característica da “Ordem Doméstica”. Há neste momento um antagonismo entre as forças das

“ordens”. É uma luta entre as forças de poder do corporativo versus o Estado, uma disputa de poder.

Recorrendo-se a técnica de visibilidade (MOSSI, 2012), a figura 9 - Árvore de Associação de Ideias em momentos de crise: Disputa de Poder, esta situação é apresentada de maneira elucidativa para entendimento de um conflito identificado relacionado às disputas simbólicas entre as ordens.

Figura 9 - Árvore de associação de ideias em momentos de crise: disputa de poder



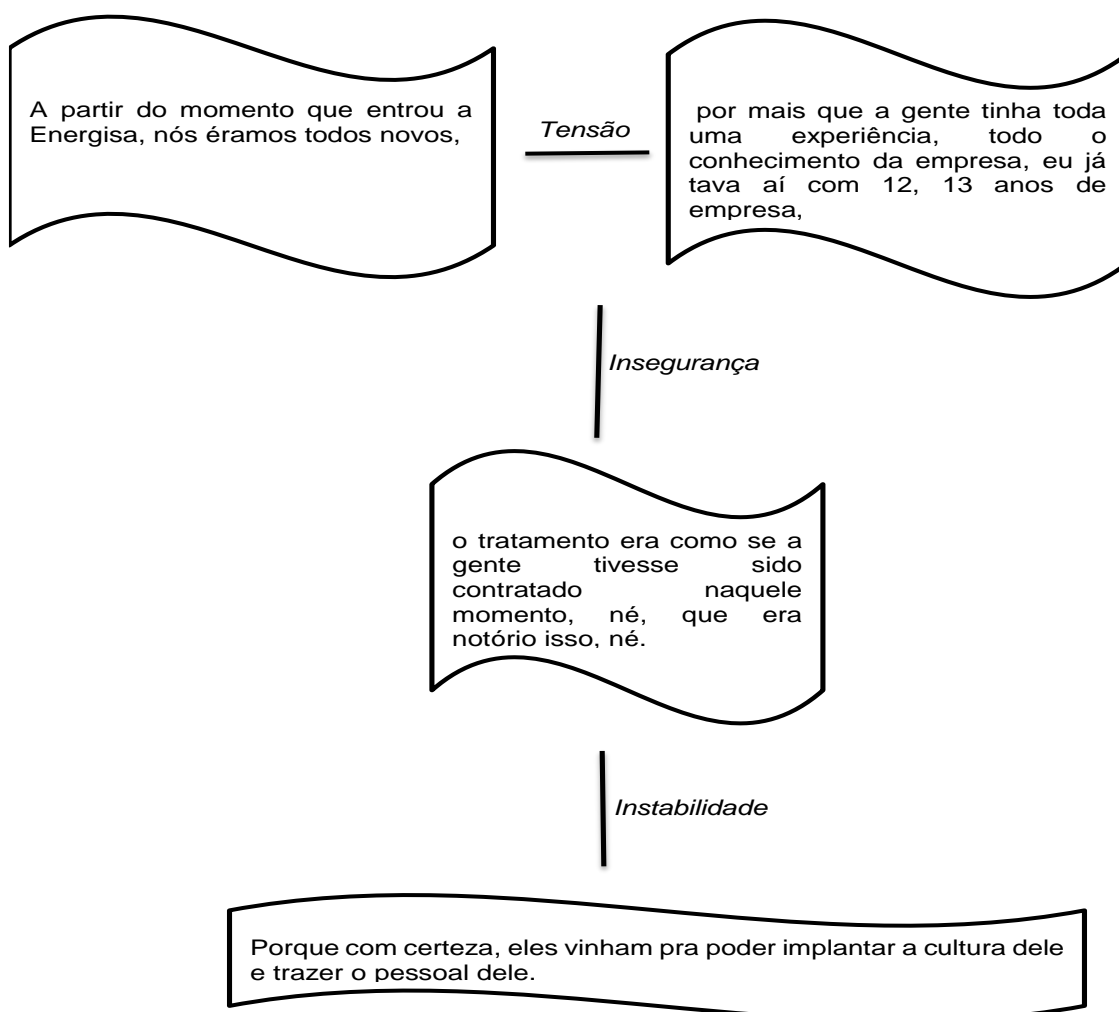
Fonte: Próprio autora, a partir do relato do GA2 e do modelo da Árvore de Associação de Ideias - Mossi (2012).

Na representação acima é possível verificar um apelo do agente do GA para o poder público, governador do estado recém empossado em 2015, quando o entrevistado afirma ser o elemento do Estado dentro da empresa. Sobottka e Saavedra (2012) corroboram com esta análise quando se referem a este tipo de disputa afirmando que “em disputas as partes envolvidas sempre procuram diminuir ou engrandecer pessoas” (SOBOTTKA, SAAVEDRA, 2012, p. 132). Também afirmam que este indivíduo necessita ter agilidade e habilidade para lidar nestas situações de disputas para legitimar sua posição na estrutura de pessoal da empresa. Lemieux (2017) revela que em alguns momentos, os agentes recorrem ao poder público para uma tomada de decisão arbitrária, como exposto acima, “para decidir autoritariamente sobre a disputa, ou a procurar o apoio dos leigos, sob o risco, em ambos os casos, de minar a autonomia

institucional, e, portanto, a autoridade da sentença específica da qual eles gozavam” (LEMIEUX, 2017, p. 159).

Outra prova de conflito evidenciada diz respeito ao tempo de casa, certa estabilidade que os trabalhadores da empresa possuíam, prova da “Ordem Industrial”, e a possibilidade de demissão com a chegada de uma nova gestão. Este conflito pode ser verificado na figura a seguir: *Árvore de Associação de Ideias em momentos de crise – Estabilidade versus Instabilidade.*

Figura 10 - *Árvore de associação de ideias em momentos de crise: estabilidade versus instabilidade*

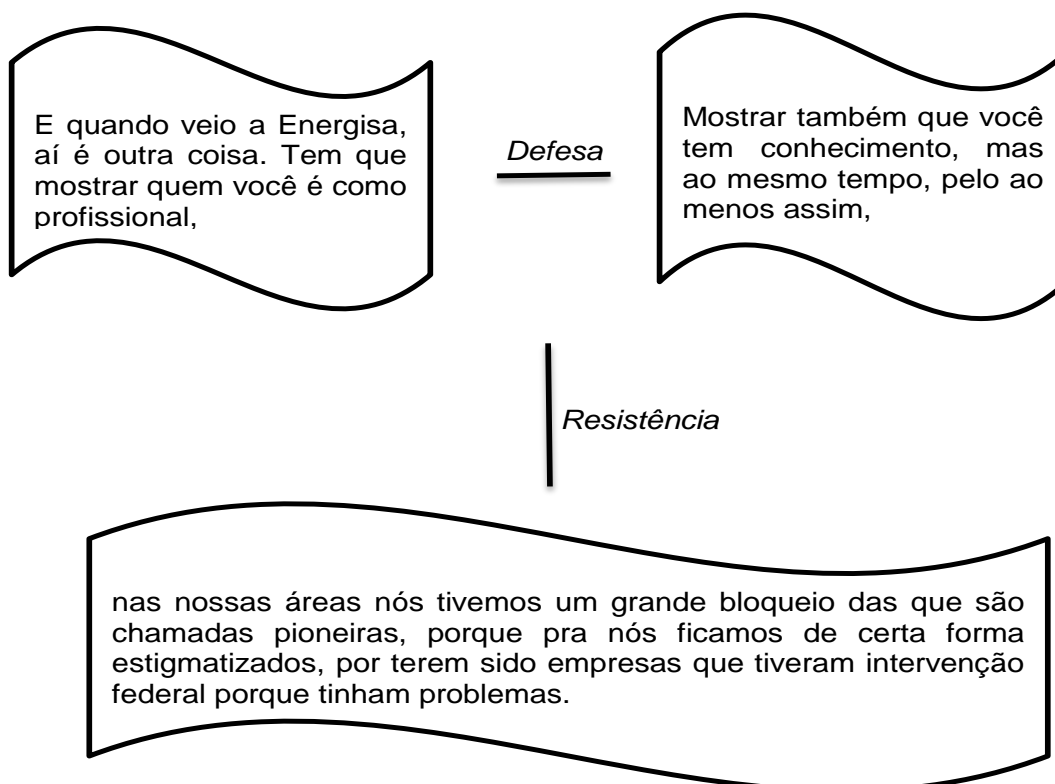


Fonte: Próprio autora, a partir do relato do GA7 e do modelo da *Árvore de Associação de Ideias* - Mossi (2012).

Na exposição acima, observa-se que há uma tensão entre o agente do GA e o corporativo. A tensão para o empregado de garantir o seu emprego, de ter uma estabilidade no trabalho. O tempo de serviço, a experiência, o conhecimento adquirido não é mais capaz de estabelecer uma garantia no emprego. Tudo se torna novo e o passado invisível. O conflito que surge neste momento é entre agentes orientados pela “Ordem Industrial” e agentes orientados pela “Ordem de Projeto”. A estabilidade, a visão de carreira prevista na “Ordem Industrial” desaparece e dá lugar a instabilidade do “Mundo dos Projetos”.

Ainda contribuindo com a análise acima, destaca-se a presença do conflito entre o agente do GA e outros membros externos do grupo, de acordo com o relato citado, conforme a ilustração da figura 11 sobre o Tempo de Casa – Pessoal Local versus Resistência das Pioneiras.

Figura 11 - Árvore de associação de ideias em momentos de crise: tempo de casa – pessoal local versus resistência pioneiras



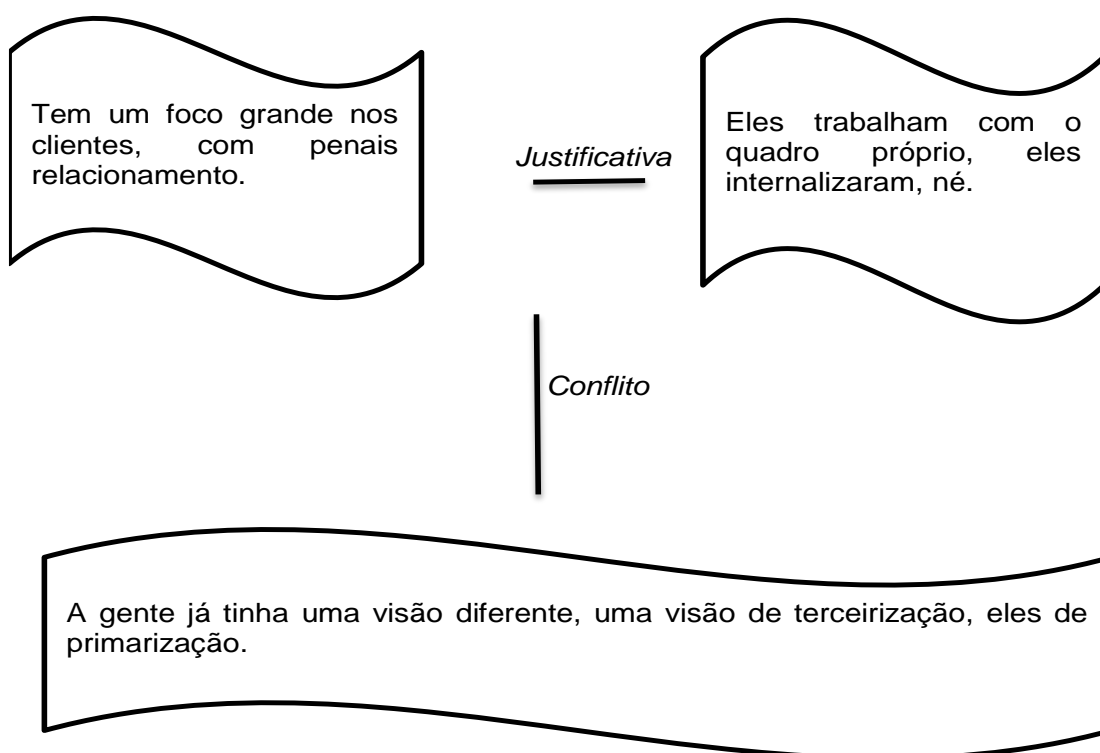
Fonte: Próprio autora, a partir do relato GA8 e do modelo da Árvore de Associação de Ideias - Mossi (2012).

O conflito acima se dá entre o agente do GA e a gestão das “pioneiras”. Reforça a disputa das ordens de “Projetos” e “Industrial” ao revelar o estigma apresentado à gestão local.

O estigma vem da história da empresa de ter sofrido intervenção federal. Este se traduz como “prova” de não “confiança”, traço da “Ordem dos Projetos”. A “confiança” nessa “ordem” pode ser entendida como mencionado anteriormente, como capacidade de cumprir acordos combinados nos seus prazos, conforme Boltanski e Chiapello (2009). Há um embate aqui pelos profissionais se manterem e defenderem o seu lugar na organização recorrendo às provas da “Ordem Industrial”, tais como eficiência, resultado, tempo de serviço.

Outro ponto de conflito que se observou diz respeito à visão em relação à prática de primarização e terceirização da gestão atual e de quem era gestão anterior – Celtins e ainda permanece. Como já discutido anteriormente, a primarização é uma prática da “Ordem Industrial” e a terceirização da “Ordem dos Projetos”. Há uma discordância por parte da direção de implantar a primarização. Observa-se a figura Árvore de Associação de Ideias em momentos de crise – Terceirização versus Primarização.

Figura 12 - Árvore de associação de ideias em momentos de crise: terceirização versus primarização

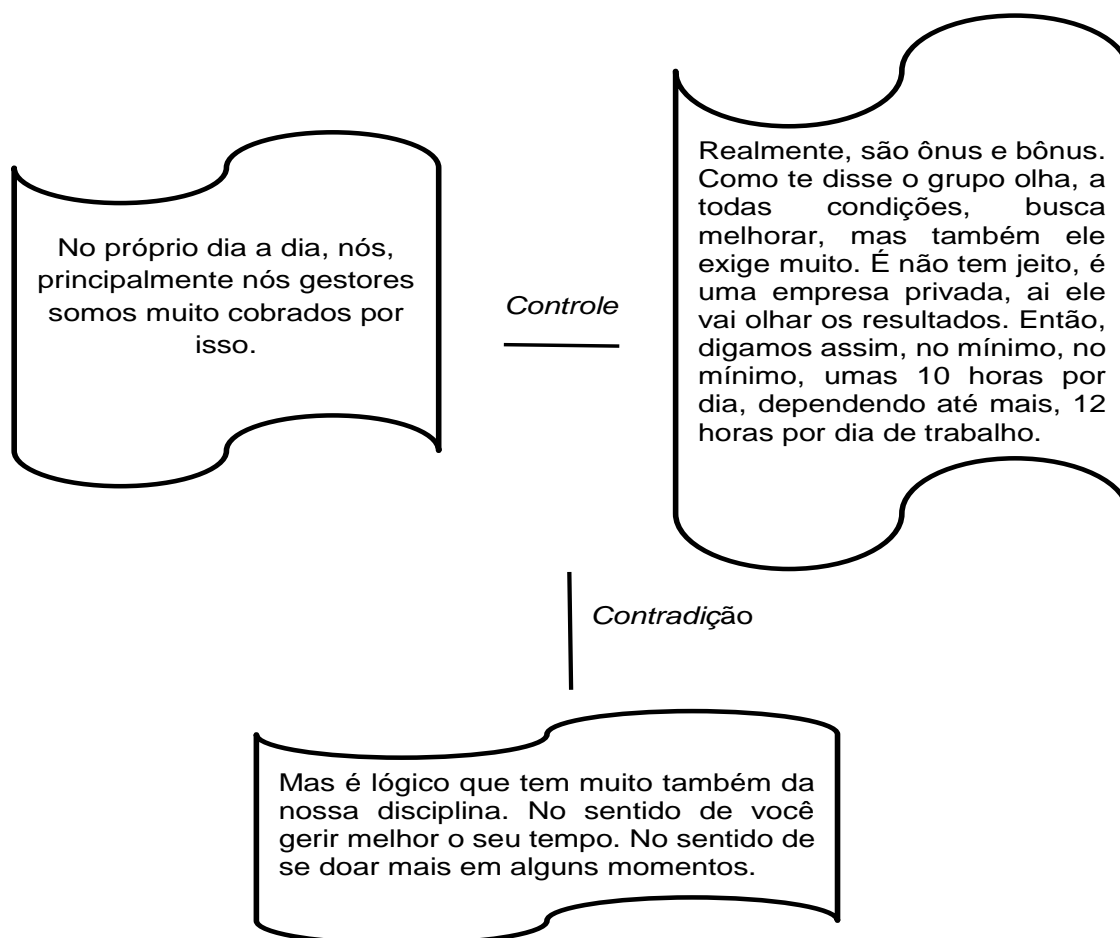


Fonte: Próprio autora, a partir do relato do GA2 e do modelo da Árvore de Associação de Ideias - Mossi (2012).

Ao analisar o relato acima, observa-se que o agente do GA demonstrou uma discordância em relação ao tema da primarização/terceirização já que descreve que tinham uma visão diferente da praticada. Há um conflito revelado nas frases quando utiliza o termo “eles trabalham com o quadro próprio” e “a gente já tinha uma visão diferente, uma visão de terceirização, eles de primarização”. Estas frases denotam que não houve um compartilhamento desta visão. A expressão “a gente” utilizada na frase citada, traduz um sentimento de pertencimento ao grupo anterior diferente do sentimento em relação ao grupo atual ao se referir a gestão como “eles” na frase seguinte também citada.

Ainda demonstrando mais um tipo de conflito, apresenta-se exemplos de resistência à prova dos controles e busca por resultados pela gestão da empresa. Este é um conflito que o agente do GA tem em relação às cobranças existentes pela norma social direcionadora da empresa. É declarado pelo agente que a “ordem social” traz impactos na sua pessoa, mas ao mesmo tempo busca se convencer que estas cobranças dependem do seu autocontrole da sua disciplina. A figura abaixo expõe este conflito.

Figura 13 - Árvore de associação de ideias em momentos de crise: controle versus autocontrole



Fonte: Próprio autora, a partir do relato do GA4 e do modelo da Árvore de Associação de Ideias - Mossi (2012).

Na figura 13 apresentada, observa-se no relato do agente mencionado que há uma afirmação do controle exigido pela Grupo Energisa. Porém, ao mesmo tempo que esta prática é reconhecida, apresenta-se uma contradição para explicá-la recorrendo a uma “justificativa” de um comportamento individual, o autocontrole, para responder a estas cobranças. É o agente direcionado pela “Ordem Industrial” recorrendo à “Ordem de Projetos”. É o discurso do autocontrole presente no “novo espírito do capitalismo”. Lemieux (2017, p. 160) descreve que o conflito pode ser percebido através de práticas explícitas que o enfatiza, mas também pode aparecer ao inverso, a partir de ações dissimuladas e ocultadas, motivadas por uma ética, de que se tornem menos visíveis aos olhos daqueles que estão fora da instituição. Nesta crise, quando este agente do GA descreve a expressão, “mas é lógico que também tem muito da nossa disciplina”, nota-se que há por parte deste agente uma preservação da orientação da gestão da empresa, para que a empresa não seja exposta à entrevistadora, conforme explicado por Lemieux (2017).

As situações reveladas nas situações de conflitos expostas acima demonstram que mesmo que o corpo de gestão da Energisa TO tende para as duas “ordens sociais” norteadoras, “Industrial” e “Projetos”, este não é capaz de mobilizar todas as pessoas da organização. Este fato ocorre já que existe uma diversidade de interesses envolvidos, surgindo daí os conflitos. Apesar de existir uma estrutura por detrás dos valores da Energisa, há interesses e expectativas individuais e da cultura local que impedem de seguir a “ordem social” direcionadora da empresa a todo momento. Martins e Amaral (2009) apontam que “não é possível sustentar que as estruturas determinam as práticas, transformando-se em disposições mais ou menos duradouras que as pessoas obedeceriam em todas as situações da vida cotidiana (MARTINS, AMARAL, 2009, p. 107).

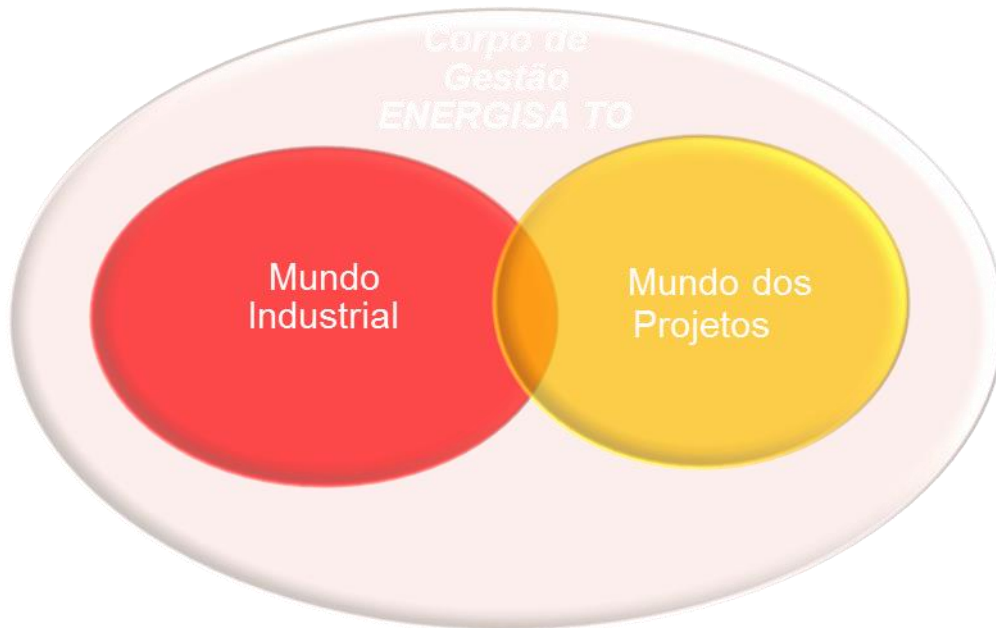
3.2.3 Considerações finais

Apropriando da análise realizada no período T2, conclui-se que os agentes mobilizadores da Energisa TO têm o seu ordenamento para o engajamento no trabalho justificado não somente baseado em uma única “ordem”, mas sim em uma composição de “Mundos: Industrial & Projetos”. Um “Mundo Industrial” regido por suas “provas” tais como eficiência, controle, mensuração, resultados, metas, indicadores, competências e um “Mundo de Projetos” definido por seus dispositivos como: foco no cliente, reputação, inovação, investimentos, projetos, menos hierarquia.

Boltanski e Chiapello (2009, p. 506) trazem a possibilidade de composição entre os “mundos” quando os “objetos” e as “provas” se limitam e se “justificam” em dois modelos de *cités*. A composição dos “mundos” nas orientações desse grupo de mobilizadores, Industrial e Projetos, é representada nas justificativas dos seus agentes quando estes operam na estrutura da empresa nas formas de controle, buscando eficiência e resultado direcionadas por uma “Ordem Industrial”, mas que ao mesmo tempo, “justificam” o seu negócio em um modelo de estrutura de pessoal enxuta, menos robusta, mais barata, mais inovadora, mais moderna e mais flexível, ou seja, “Ordem de Projetos”.

Para reforçar esse entendimento, apresenta-se a figura abaixo, afim de que possa representar este período, em que se desenha esta composição e a interação entre os mundos.

Figura 14 - Composição de mundos



Fonte: Próprio autora, provenientes das entrevistas e Teoria da Justificação.

Figura 15 - Provas mundo industrial



Fonte: Próprio autora, provenientes das entrevistas e apoiadas e Boltanski e Chiapello (2009)

Figura 16 - Provas do mundo dos projetos



Fonte: Próprio autora, provenientes das entrevistas e apoiadas e Boltanski e Chiapello (2009)

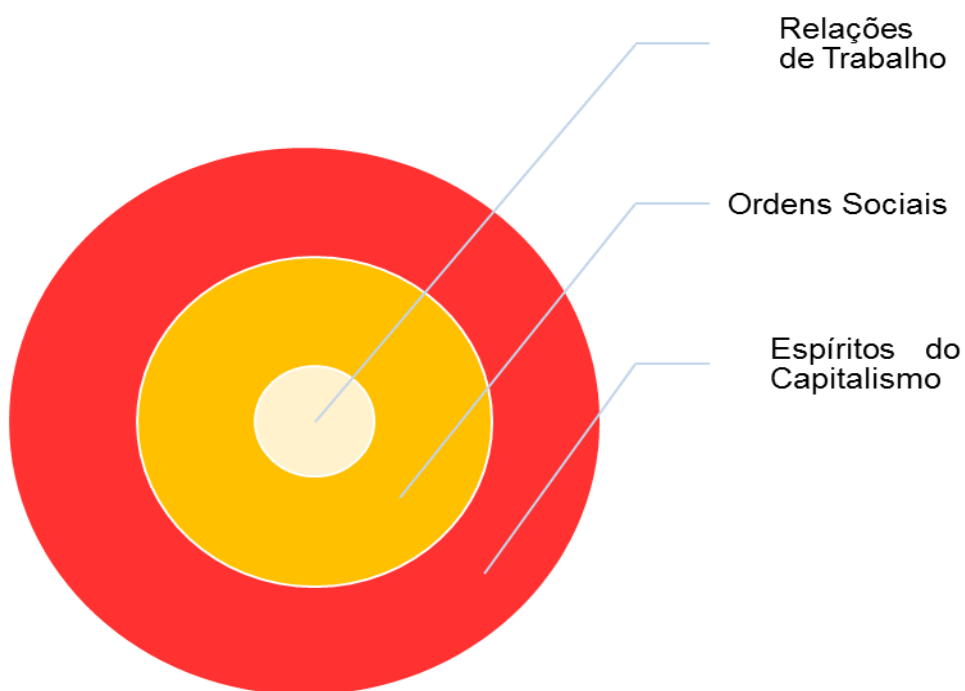
Assim, conclui-se que a gestão da Energisa TO, mesmo tendo poucos anos de sua implantação no estado do Tocantins, demonstrou a partir de diversos dispositivos que tem sua orientação bem definida nas ordens Industrial e Projetos assentadas nas raízes da empresa, na origem do Grupo Energisa cuja história é centenária e que se faz instituída na Energisa TO convergindo sua estrutura para um modelo de orientação nacionalmente existente, através dos seus agentes mobilizadores. Este modelo de cultura do grupo Energisa revelou a identidade dos agentes locais marcada pela coisificação e habituação do trabalhador a partir da cultura do “Jeito de Ser Energisa”.

A história instituída, conforme afirma Bourdieu (1989) vence as resistências que surgem no meio do seu percurso, prevalecendo sua “grandeza”. Pode-se entender que a história do Grupo Energisa se faz presente na unidade do Tocantins. Todavia, não se pode negar que resistências/conflitos surgem nesse caminho pelos seus agentes mobilizadores, em que demonstra o limite de cada “ordem social”. Estes limites “justificam” a necessidade desses agentes recorrerem à outras “ordens” e formar um “mundo social” composto. São estes limites que revelam a existência de uma luta simbólica entre alguns agentes do GA e o corporativo do Grupo Energisa. Uma luta por manutenção por partes dos agentes mobilizadores e por mudança do *status quo* pelo corporativo. Assim, ora as ordens norteadoras se compõem e ora se confrontam.

CONCLUSÃO

As relações de trabalho em uma organização vão muito além de um contrato de trabalho prescrito. A realização desta pesquisa contribuiu para o entendimento de um olhar sistêmico para relações do mundo do trabalho, o mundo organizacional. Um olhar que capta a lógica de uma realidade social a partir de fatos históricos e sociais macro e a posteriori um olhar no microcosmo do trabalho. Nesse sentido, a trajetória do “espírito do capitalismo” foi fundamental para compreensão das “ordens sociais” norteadoras de uma organização. A figura abaixo exemplifica esse entendimento, no qual é possível compreender as interações destas categorias:

Figura 17 - Círculo de interações de poder



Fonte: Próprio autora, a partir de Boltanski e Chiapello (2009)

Dessa forma, essa pesquisa contribuiu com o aprofundamento no entendimento de como os agentes de uma empresa privada no estado do Tocantins, “justificam” o engajamento dos trabalhadores na implantação de novas práticas organizacionais, a partir de quais “ordens sociais” direcionam agentes justificando suas ações. Sendo assim, responde às perguntas de

pesquisa: Como se configuram as ordens sociais utilizadas pelos agentes mobilizadores da Energisa TO para engajar os empregados ao trabalho? Que ordem social direciona esses agentes?

Como trabalho de campo, 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. 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 dos “espíritos do capitalismo”. As transformações ocorridas na gestão do Grupo Energisa foram realizadas por seus agentes mobilizadores, os quais se orientaram pelas normas sociais do “Mundo Industrial” e “Projetos”. Utilizaram de “dispositivos”, “gramáticas”, simbolismos e rituais dos referidos “mundos”, inculcando a marca do novo grupo acionário nos empregados da empresa. É a disseminação do “novo espírito do capitalismo” para cooptar o trabalhador. Boltanski e Chiapello (2009) revelam que muitos são conscientes desse processo. Porém, observou-se que nem todos estão de acordo com estas mudanças e mesmo seus agentes mobilizadores demonstraram resistências e tensões nestes momentos. Interesses individuais apareceram, buscando permanecer uma ordem diferente da proposta.

Para efeito, o resultado desta pesquisa possibilitou o entendimento de que existe uma ou mais “ordem” normativa que rege o mundo organizacional. A gestão de uma empresa se direciona por uma composição de “ordens”, podendo uma prevalecer entre as demais. Nenhuma “ordem” é capaz de imperar isoladamente, uma vez que essa apresenta suas limitações ao deparar com os diferentes interesses dos agentes envolvidos. Ao mesmo tempo que estas ordens se compõem, também elas podem se contrapor em certos momentos.

Por fim, constatou-se que além de identificar as “ordens” norteadoras, foi possível identificar os objetivos propostos neste trabalho, conhecendo o sujeito social pesquisado, identificando os dispositivos de controle e de instigação para o engajamento no trabalho, reconhecendo os momentos de crises existentes entre os agentes envolvidos. Foi possível concluir que além do contrato de trabalho prescrito, os trabalhadores são movidos por um conjunto de normas simbólicas disseminadas por agentes da organização.

Finda-se este trabalho aqui, mas não significa que a análise se exaure neste material. Este 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 <ruterast1@gmail.com> em 12 jul.2016.

AMBEV. **Nossa história**. Disponível em :<<http://www.ambev.com.br/nossa-historia/>>. Acesso em 13/04/2016.

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA. ANEEL. **Contrato de concessão – contrato de distribuição**. Novembro de 2015. Disponível em: <<http://www.aneel.gov.br/contratos1>>. Acesso em: 15/03/2017.

_____. **Indicadores**. Disponível em: < <http://www.aneel.gov.br/indicadores>>. Novembro de 2015. Acesso em: 15/03/2017.

_____. **Informações Técnicas**. Janeiro de 2014. Disponível em: <<http://www.aneel.gov.br/informacoes-tecnicas>>. Acesso em: 06/05/2016.

BALDIN, Nelma. MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. Snowball (Bola de Neve): Uma Técnica Metodológica para Pesquisa em Educação Ambiental Comunitaria. **I Seminário Internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação - SIRSSE 2011**. PUC – Curitiba, 2011.

BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução IVONE C. BENEDETTI. Uf martinsfontes. São Paulo. 2009.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. trad. Fernando Tomaz. Rio de Janeiro, 1989. Editora Bertrand Brasil S.A. Rio de Janeiro. 1989.

BRASIL. **DECRETO 4.873 de 11/11/2003**. Luz para Todos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4873.htm>. Acesso em 07/05/17.

BRASIL. **LEI 13.429 DE 31/03/2017**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 26/06/2017.

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

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: 28/10/2016.

CASTILHO, Denis. ARRAIS, Tadeu Alencar. Eletrificação e modernização do território em Goiás-Brasil. **Simpósio Internacional Globalizacion, Inovacion y construccion de redes técnicas urbanas em América y Europa, 1890-1930**. Brazilian Traction, Barcelona traction y otros conglomerados financieros y técnicos. Universidad de Barcelona, Facultat de Geografia e Història 23-26 de enero de 2012. Disponível em: <http://www.ub.edu/geocrit/Simposio/cCastilho_Electrificacao.pdf>. Acesso em: 20/04/2016.

CAVAZZA, Bruna Habib; FREITAS, Rodrigo Cassimiro de; ALCÂNTARA, Valderí 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: 10/03/2016

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: 13/09/2015.

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: 27/11/2016.

E-NOVA. **Energisa Inova**. 2016.

ENERGISA NOTÍCIAS. **Encontro Bússola 2015**. Panorama. Ano 2, n.5, 2015.

_____. **Energia Tocantins entre as melhores do país**. Capa. Ano 2, n.14, 2015.

ENERGISA. **Perfil institucional. 2014**. Disponível em: <http://holding.grupoenergisa.com.br/Documents/Energisa_Perfil%20Institucional%2001%2007.pdf>. Acesso em 29/04/2016.

FERREIRA, C. Boa Ideia: Planejar faz bem. **Jornal Energisa Notícias – Especial 1 ano de integração**. Entrevista concedida ao setor de Gerência Corporativa e Marketing do Grupo Energisa. Junho de 2015.

FREIRE, Jussara. Uma caixa de ferramentas para a compreensão de públicos possíveis: um arranjo de sociologias pragmatistas. **RBSE – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, v. 12, n. 36, dez. 2013. Disponível em: < <http://www.cchla.ufpb.br/rbse/FreireDos.pdf>>. Acesso em 18/05/2016.

GUIMARAES Antônio Sérgio Alfredo; CASTRO, Nády Araújo. Reestruturação urbana: tendências e desafios. **ISA/UPERJ**, Rio de Janeiro, setembro de 1988. Disponível em: < <http://www.repositorio.ufba.br:8080/ri/bitstream/ri/2469/1/CadCRH-2007-432%20s.pdf>>. Acesso em 08/05/2016.

GODOY, Arilda. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. **Revista de administração de empresas**, São Paulo – SP, 1995.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1996.

HIROTA, Heitor Hiroaki. **O Mercado de concessão e transmissão de energia elétrica no Brasil**. Heitor Hiroaki Hirota. Ribeirão Preto. 2006. 132 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96131/tde-26042007-114337/pt-br.php>>. Acesso em: 04/03/2016.

HITT, Michael A.; IRELAND, R. Duane e HOSKISSON, Robert. **Administração estratégica: competitividade e globalização** / Michael A. Hitt, R. Duane Ireland, Robert E. Hoskisson ; [tradução All Tasks]. – 2. ed – São Paulo : Cengage Learning, 2011. Disponível em: <http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_12373livbo_-_admi_estbategica_michael_a_hitt,_y_duane_ibeland,_yobebt_e_hoskisson_pdf.Livro_-_Admi_Estrategica_Michael_A._Hitt,_R._Duane_Ireland,_Robert_E._Hoskisson.pdf>. Acesso em: 10/05/2017.

JAGD, Søren. Pragmatic sociology and competing orders of worth in organizations. **European Journal of Social Theory**. 14(3), 343-359. 2011. Downloaded from est.sagepub.com at GEORGETOWN UNIV LIBRARY on May 6, 2016.

KRIEGER, Morgana G. Martins. e ANDION, Carolina. Legitimidade das organizações da sociedade civil: análise de conteúdo à luz da teoria da capacidade crítica. **Revista Administração Pública** — Rio de Janeiro 48(1):83-110, jan. /fev. 2014. Disponível em: <<http://www.readcube.com/articles/10.1590/S0034-76122014000100004>>. Acesso em 18/05/2016.

LEMIEUX, Cyril. Para que serve a análise de controvérsias? Tradu. Rodrigo Cantu. **Teoria e Cultura**. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais - UFJF v. 11 n. 3 abril. 2017.

MARTINS, Guilherme Paiva de Carvalho. AMARAL, Marcela Carvalho Martins. O habitus em Bourdieu e a teoria da justificação de Boltanski e Thévenot. **Latitude**, vol. 3, nº 2, pp. 96-108, 2009. Disponível em: <http://www.seer.ufal.br/index.php/latitude/article/view/535/pdf_53>. Acesso em 18/05/2016.

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

MENCHISE, Rose. Sebrae entre a foice e o martelo: uma discussão sobre a metamorfose dos trabalhadores em empresários. **Coninter 3 - Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades**. Salvador BA: UCSal, 8 a 10 de Outubro de 2014, ISSN 2316 - 266X, n.3, v. 2, p. 697 – 717. Disponível em: <<http://aninter.com.br/Anais%20CONINTER%203/GT%2002/44.%20MENCHISE.pdf>>. Acesso em: 15/05/2017.

MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA, **Concessões de Geração, Transmissão e Distribuição de Energia Elétrica: Perguntas e Respostas**. 2012. Disponível em: <http://www.mme.gov.br/documents/10584/1256596/Perguntas_e_respostas_-_Concessoes.pdf/57c8080d-eb1b-4052-9c3e-d3c4c010e974>. Acesso em: 18/09/2016.

MOSSI, Thays Wolfarth. **A falácia da aventura**. A relação dos quadros superiores de TI com a dimensão moral do trabalho. Thaís Wolfarth Mossi, Porto Alegre, 2012. 134 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/5607>>. Acesso em: 15/03/2016.

OLIVEIRA, Rita. **A responsabilidade socioambiental e a sustentabilidade corporativa: estudo de caso da Celtins**. Rita Cassia Alves Oliveira. Palmas - 2012, 139 f. Dissertação (Mestrado em Ciências do Ambiente), Universidade Federal do Tocantins. Programa de Pós-Graduação em Ciências do Ambiente, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11612/86>>. Acesso em: 20/04/2016.

PEDROSO, Antonio José Pedroso Neto. **A privatização do setor elétrico paulista: suicídio de um grupo**. Antônio José Pedroso Neto. – São Carlos: UFScar, 2006. 385 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) Universidade Federal de São Carlos, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/1394/TeseAJPN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 08/03/2016.

_____. As organizações do trabalho diante de mudanças organizacionais e privatização. **TOMO. São Cristóvão SE. N° 18** jan./jun. 2011.

PIALARISSI, Renata. Precarização do Trabalho, **Rev. Adm. Saúde Vol. 17, N° 66**, Jan. – Mar. 2017. Disponível em: < <http://www.cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/11>>. Acesso: 05/05/2017.

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: 07/05/17.

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

RODRIGUES, Jean Carlos; SANTOS, Robson Francisco Barros dos. Geografia Política do Estado do Tocantins: Análise da criação/emancipação de municípios tocantinense. **Geographia Opportuno Tempore, Londrina, v. 2, n. 1, p. 21-35**, jan./jul. 2015. Disponível em: < www.uel.br/revistas/uel/index.php/Geographia/article/download/22694/17328>. Acesso em 04/05/2017.

ROSA, Alexandre Reis; TURETA, César; BRITO, Mozar José de. Práticas Discursivas e Produção de Sentido organizacionais: A contribuição do construcionismo social. **Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão. Vol.4 - N° 1 - jan/jun/2006 (41-52)**. Disponível em: <<http://periodicos.ufc.br/index.php/contextus/article/viewFile/589/571>>. Acesso em: 03/04/2017.

ROSENFELD, Cinara. Autoempreendedorismo Forma emergente de inserção social pelo trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais – Vol. 30. N° 89. Outubro/2015**.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo** / Richard Sennett: tradução Marcos Santarrita, - 14º ed. – Rio de Janeiro: Record. 2009.

SILVA, Josué Pereira da. Trabalho e integração social. **Cemarx**. IFCH – UNICAMP – São Paulo, 2003.

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.

SOBOTKA, Emil A. SAAVEDRA, Giovani A. Justificação, reconhecimento e justiça: Tecendo pontes entre Boltanski, Honneth e Walzer. **Civitas**, Porto Alegre. V.12, n1. 2012. Disponível em:<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/11151/7635>>. Acesso em 18/05/2016.

TAUPIN, Benjamin. L'apport de la sociologie pragmatique française aux études critiques en management. **RAE. Revista de Administração de Empresas**. FGV – EAESP. Vol 55 – n. 2. Mar-abr 2015. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v55n2/0034-7590-rae-55-02-0162.pdf> >. Acesso em 10/05/2016.

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

VERGARA, Sylvia Constant. Liderança aprendida. **FGV. EBAPE**. Vol.6 • Nº1 • JAN./FEV. 2007. Disponível em: < <http://rae.fgv.br/gv-executivo/vol6-num1-2007/lideranca-aprendida>>. Acesso:05/12/2015.

XAVIER, Welington Cezar. **Trajatória e avaliação do marco regulatório do setor elétrico a partir dos anos de 1990 do século XX**. 2005. 261 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Mestrado em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais/Fundação Dom Cabral. Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <<https://docslide.org/embed/welington-cezar-xavier-trajetoria-e-avaliacao-do-marco-regulatorio-do-setor-eletrico-a-partir-dos-anos-1990-do-seculo-xx>>. Acesso em: 26/04/2017.

APÊNDICES
APÊNDICE 1
CARTA DE SOLICITAÇÃO DE PESQUISA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
 PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
 MESTRADO ACADÊMICO EM
 DESENVOLVIMENTO REGIONAL



Avenida NS 15, Quadra 109 Norte | Plano Diretor Norte
 Campus de Palmas | 77001-090 | Palmas/TO
 (63) 3232-8224 | pgdra@uft.edu.br

CARTA DE SOLICITAÇÃO DE PESQUISA

Ao Grupo Energisa,

O PPGDR – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Federal do Tocantins – vem através desta, solicitar ao Grupo Energisa, a autorização para realização de pesquisa de mestrado em sua distribuidora de energia, localizada na cidade de Palmas – TO, pela mestrandia, Rute Andrade dos Santos. Essa pesquisa tem por objetivo conhecer as atuais estratégias de engajamento utilizadas pelas empresas para atingir seus resultados. E como método necessita acesso às informações disponíveis na empresa os quais tratam do assunto, tais como jornais e informes internos, bem como entrevistar e aplicar questionários em uma amostragem de seus empregados. A pesquisa só será realizada com a aprovação e consentimento livre dos participantes.

Palmas, 21 de março de 2016.

Rute Andrade dos Santos
 Pesquisadora do PPGDR
 Telefone: (63) 9215- 8920
 E-mail: rutas1@gmail.com

Prof. Dr. Antônio José Pedroso Neto
 Orientador da Pesquisa
 Telefone: (63) 3225- 3560
 E-mail: ajpedrosoneto@uol.com.br

Prof. Dr. Airton Cardoso Cançado
 Coordenador do PPGDR
 Telefone: (63) 3232-8224
 E-mail: pgdra@mail.uft.edu.br

APÊNDICE 2

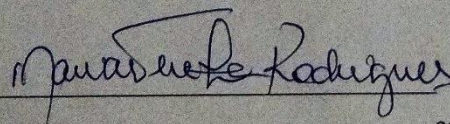
TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA

A Energisa Tocantins, Razão Social: Energisa Tocantins Distribuidora de Energia S/A, inscrita no CNPJ: 25.086.034/0001-71, no endereço 104 Norte Av. LO 04, Conjunto 04, Lote 12 A, Palmas, autoriza Rute Andrade dos Santos, mestranda no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da UFT- Universidade Federal do Tocantins, a realizar a sua pesquisa de mestrado que visa conhecer as atuais estratégias de engajamento utilizadas pelas empresas para atingir seus resultados. A pesquisa só se realizará com o consentimento livre e esclarecido dos participantes.

Data: 29 / 03 / 2016

Assinatura do representante da empresa:



Maria Tereza L. Rodrigues
Analista de Resp. Socioambiental
Energisa TO Distrib. de Energia S/A

Autorizo a identificação da empresa: (X) SIM () NÃO

Documento em duas vias:

1ª via da empresa

2ª via da pesquisadora

Contatos da empresa:

Nome: Maria Tereza Loureiro Rodrigues

Setor: Gerência de Comunicação

E-mail: tereza.rodrigues@energisa.com.br

Telefone: 3219-5025

APÊNDICE 3**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM DESENVOLVIMENTO
REGIONAL
CÂMPUS DE PALMAS**

Av: NS 15 ALCNO 14, Bloco III, Sala 33, Palmas – TO|77020-210.

Fone: (63) 3232-8224 | E-mail: pgdra@uft.edu.br



Convidamos o (a) Sr (a) _____ para participar da pesquisa de Mestrado em Desenvolvimento Regional – UFT, sob o tema Modelo econômico flexível das atuais empresas do Brasil cujo objetivo é identificar as formas de estratégias utilizadas para engajamento dos seus empregados à obtenção dos seus resultados. A pesquisa será desenvolvida pela mestrandia Rute Andrade dos Santos, sob a orientação do Dr. Antônio Pedroso.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de entrevista e ou questionário.

Sua participação será no sentido de contribuir com informações a respeito da empresa Energisa, localizada na cidade de Palmas – TO.

Quanto aos riscos decorrentes de sua participação na presente pesquisa, esclarecemos que poderá haver pequeno desconforto ao responder alguns itens, por levar o trabalhador a refletir sobre seu trabalho, levando-se em conta que é uma pesquisa, e os resultados positivos ou negativos somente serão obtidos após a sua realização.

Sua privacidade será respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, lhe identificar, será mantido em sigilo. Você poderá se recusar a participar do estudo, ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e de, por desejar sair da pesquisa, e não sofrerá qualquer prejuízo.

É garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que queira saber antes, durante e depois da sua participação.

O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração.

Para obtenção de qualquer tipo de informação sobre os seus dados, esclarecimentos, ou críticas, em qualquer fase do estudo, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisadores: Mestranda Rute – tel - (63) 9215 8920; email: ruterias1@gmail.com e Dr. Pedroso – tel- (63) 3225- 3560 email: ajpedrososneto@uol.com.br

Enfim, tendo sido orientado(a) quanto ao teor de todo o aqui mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do já referido estudo, manifesta o seu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação.

Em caso de reclamação ou qualquer tipo de denúncia sobre este estudo pode ligar para o Programa de Pós- Graduação em Desenvolvimento Regional – tel:(63) 3232-8224 ou mandar um email para pgdra@mail.uft.edu.br.

Palmas , de de 2016.

Nome e assinatura do sujeito da pesquisa

Nome(s) e assinatura(s) do(s) pesquisador(es) responsável(responsáveis)

APÊNDICE 4

ROTEIRO NORTEADOR DE ENTREVISTA

- 1 Dados pessoais: Nome, cargo que ocupa, formação escolar, idade, naturalidade, estado civil, e há quanto tempo vive em Palmas.
- 2 Quanto tempo você trabalha nessa empresa?
- 3 Conte-me sobre sua trajetória profissional na empresa desde quando foi admitido.
- 4 Você tem parentes que trabalham na empresa?
- 5 Tem expectativas que seus parentes trabalhem na empresa?
- 6 Você passou pelo processo de mudança de Celtins para Energisa? Como foi essa mudança? E como ficou o seu ritmo de trabalho?
- 7 Quem repassa as informações ou diretrizes da empresa para você e para os demais empregados?
- 8 Como vocês são envolvidos para atingir os resultados proposto pela gestão da empresa?
- 9 Quantas horas você trabalha por dia?
- 10 O que mais lhe impulsiona a trabalhar nesta empresa?
- 11 O que dificulta o seu trabalho nessa empresa?
- 12 Quais comportamentos são valorizadas/premiados nesta empresa?
- 13 Quais foram as maiores dificuldades que você percebeu com a chegada da Energisa?

APÊNDICE 5

ROTEIRO NORTEADOR DE ENTREVISTA COM SINDICATO

1. Dados pessoais: Nome, idade, formação escolar, estado civil, tempo que vive em Palmas, naturalidade.
2. Quanto tempo o sindicato foi fundado?
3. Quais são as empresas que este sindicato representa, além da Energisa TO?
4. Quanto tempo o SR. É presidente do sindicato?
5. Como foi sua trajetória profissional até chegar à presidência do sindicato?
6. Como é a relação do sindicato com a empresa?
7. Como é a relação do sindicato com os empregados?
8. Quantos empregados são afiliados ao sindicato?
9. Como são as negociações coletivas com a nova gestão da Energisa TO? Teve uma greve dos empregados da Energisa TO no início de 2016, o que motivou esta greve?
10. Quais são as mudanças que o SR percebeu com a chegada da Energisa?
11. O que a Energisa TO mais busca ou valoriza nos empregados