


UNESP  UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
Faculdade de Ciências e Letras  
Campus de Araraquara - SP

THIAGO ALENCAR DA ROCHA

**O culto da performance:**

As percepções do trabalho contemporâneo e a saúde mental dos trabalhadores na cidade de Araraquara-SP



ARARAQUARA – SP  
2020

THIAGO ALENCAR DA ROCHA

**O culto da performance:**

As percepções do trabalho contemporâneo e a saúde mental dos trabalhadores na cidade de Araraquara-SP

Dissertação de Mestrado, apresentada ao Conselho, Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais. Exemplar apresentado para exame de defesa.

**Linha de pesquisa: Trabalho e Movimentos Sociais**

**Orientador: Prof. Dr. João Carlos Soares Zuin**

**Bolsa: CNPq**

ARARAQUARA – SP  
2020

Rocha, Thiago Alencar da  
O culto da performance: As percepções do trabalho contemporâneo e a saúde mental dos trabalhadores na cidade de Araraquara-SP / Thiago Alencar da Rocha - 2020  
136 f.

- Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Ciências e Letras (Campus Araraquara)

Orientador: João Carlos Soares Zuin

1. Sociologia Contemporânea. 2. Sociologia do Trabalho. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada pelo sistema automatizado com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

THIAGO ALENCAR DA ROCHA

**O culto da performance:**

As percepções do trabalho contemporâneo e a saúde mental dos trabalhadores na cidade de Araraquara-SP

Dissertação de Mestrado, apresentada ao Conselho, Programa de Pós em Ciências Sociais da Faculdade de Ciências e Letras – UNESP/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais. Exemplar apresentado para exame de defesa.

**Linha de pesquisa: Trabalho e movimentos sociais**

**Orientador: Prof. Dr. João Carlos Soares Zuin**

**Bolsa: CNPq**

Data da defesa: 23/03/2020

**MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:**

Profª Drª. Maria Chaves Jardim

Prof Dr. Sávio Machado Cavalcante

---

**Presidente e Orientador: Prof. Dr. João Carlos Soares Zuin**

Universidade. UNESP/FCLAr

---

**Membro Titular: Prof. Dr. Sávio Machado Cavalcante**  
UNICAMP.

---

**Membro Titular: Profª Drª Maria Chaves Jardim**  
Universidade UNESP/FCLAr.

**Local:** Universidade Estadual Paulista  
Faculdade de Ciências e Letras  
UNESP – Campus de Araraquara

*Àqueles que acreditam que o trabalho não precisa ser algo penoso, mas sim um instrumento de realização individual.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por ter me concedido energia para viabilizar os meus estudos através de sua redescoberta durante o percurso do mestrado.

À minha família, por ter me incentivado a não desistir dos estudos e me ensinado o valor do trabalho. Agradeço, em particular, ao meu irmão, o qual, através de conversas despreziosas, conseguiu contribuir ativamente na construção deste trabalho.

À Aline, por ter sido minha parceira de produtivas discussões e reflexões sobre o meu tema de pesquisa. Além disso, por ter despertado em mim uma crença na possibilidade que até então desconhecia. Em momentos cruciais de descrença, ela teve papel fundamental para uma retomada de direção mais forte, mais resiliente.

Ao meu orientador, pelas conversas sempre frutíferas e inspiradoras. Certamente levarei os seus ensinamentos para além da minha trajetória acadêmica.

Aos amigos e professores que conheci na UNESP/FCLAr durante a graduação e a pós-graduação.

O presente trabalho foi realizado com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa é mostrar as transformações ocorridas no mundo do trabalho no início do século XXI e quais os seus efeitos sobre os trabalhadores. Para isso, parte-se do conceito de “culto da performance” desenvolvido por Alain Ehrenberg (2010), o qual diz respeito à necessidade de produção e de resultados como meio de valoração social, e às problemáticas da “sociedade do cansaço” discutidas por Byung Chul-Han (2015), caracterizada pelo esgotamento físico e psíquico advindo da busca constante por desempenho, excesso de positividade e liberdade negativa. Em diálogo com as principais teses da sociologia contemporânea a respeito das características da modernidade, pretende-se mostrar como os conceitos de Ehrenberg (2010) e Han (2015) são importantes para explicar a atual realidade social do mundo do trabalho. A hipótese desta pesquisa é a de que a busca incessante por produtividade tem levado os trabalhadores a um profundo esgotamento mental, além de influenciar na maneira como se percebem na sociedade: indivíduos que almejam se destacar essencialmente por meio da performance pessoal. Por meio de triagem realizada por um questionário (survey) e entrevistas semiestruturadas com trabalhadores de diferentes segmentos (indústria, serviços e comércio) realizadas na cidade de Araraquara-SP, captamos empiricamente suas percepções sobre o mundo do trabalho contemporâneo e, sobretudo, acerca da presença do culto da performance no cotidiano laboral. Analisamos se tais percepções se alinham às mudanças contemporâneas do trabalho diagnosticadas pela literatura. Além disso, apontamos como a gestão de pessoas baseada no “culto da performance” e a responsabilização do trabalhador pelo seu sucesso (pessoal e profissional) têm afetado a formação da individualidade no mundo contemporâneo a um alto preço através da proliferação de patologias psíquicas.

**Palavras-chave:** Culto da performance. Sociologia do trabalho. Sociologia contemporânea. Pós-modernidade.

## ABSTRACT

The objective of this research is to show the changes that have occurred in the world of work at the beginning of the 21st century and what have been their effects on workers. To that end, the concept of "performance cult" developed by Alain Ehrenberg (2010), which refers to the need for production and results as a means of social valuation, and the problems of the "society of fatigue" discussed by Han (2015), characterized by individual exhaustion arising from the constant search for performance, excess of positivity and freedom. In dialogue with the main theses of contemporary sociology regarding the characteristics of modernity, it is intended to show how the concepts of Ehrenberg (2010) and Han (2015) are important to explain the current social reality of the world of work. The hypothesis of this research is that the incessant search for productivity has led the workers to a deep mental exhaustion, in addition to influencing the way they perceive themselves in society: individuals who strive to excel essentially through personal performance. Through screened screening and semi-structured interviews with workers from different segments (industry, services and commerce) held in the city of Araraquara, we empirically captured their perceptions about the world of contemporary work and, above all, about the presence of the cult of performance in everyday work. We analyze if these perceptions are in agreement with the contemporary changes of the work diagnosed in the literature. In addition, we point out how the management of people based on the "performance cult" and the worker's responsibility for their success (personal and professional) have affected the formation of individuality in the contemporary world at a high price: proliferation of psychic pathologies. Through a questionnaire (survey) and semi-structured interviews with workers from different segments (industry, services and commerce) carried out in the city of Araraquara-SP, we empirically captured their perceptions about the world of contemporary work and, above all, about the presence of the performance cult in daily work. We analyze if these perceptions are in agreement with the contemporary changes of the work diagnosed in the literature. In addition, we point out how the management of people based on the "performance cult" and the worker's responsibility for their success (personal and professional) has affected the formation of individuality in the contemporary world at a high price through the proliferation of psychic pathologies.

**Keywords:** Cult of performance. Sociology of work. Contemporary sociology. Postmodernity.



## LISTA DE FOTOS

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Figura 1</b> | Tony Robbins (coach) em uma apresentação | 71 |
| <b>Figura 2</b> | Capa do livro Poder e Alta Performance   | 72 |
| <b>Figura 3</b> | Capa do livro A era do eu S/A            | 72 |

## LISTA DE GRÁFICOS

|                   |     |
|-------------------|-----|
| <b>Gráfico 1</b>  | 92  |
| <b>Gráfico 2</b>  | 93  |
| <b>Gráfico 3</b>  | 93  |
| <b>Gráfico 4</b>  | 94  |
| <b>Gráfico 5</b>  | 94  |
| <b>Gráfico 6</b>  | 95  |
| <b>Gráfico 7</b>  | 95  |
| <b>Gráfico 8</b>  | 96  |
| <b>Gráfico 9</b>  | 96  |
| <b>Gráfico 10</b> | 97  |
| <b>Gráfico 11</b> | 97  |
| <b>Gráfico 12</b> | 98  |
| <b>Gráfico 13</b> | 98  |
| <b>Gráfico 14</b> | 99  |
| <b>Gráfico 15</b> | 99  |
| <b>Gráfico 16</b> | 100 |
| <b>Gráfico 17</b> | 100 |
| <b>Gráfico 18</b> | 101 |
| <b>Gráfico 19</b> | 101 |
| <b>Gráfico 20</b> | 102 |
| <b>Gráfico 21</b> | 102 |
| <b>Gráfico 22</b> | 103 |
| <b>Gráfico 23</b> | 103 |
| <b>Gráfico 24</b> | 104 |
| <b>Gráfico 25</b> | 104 |
| <b>Gráfico 26</b> | 105 |
| <b>Gráfico 27</b> | 105 |
| <b>Gráfico 28</b> | 106 |
| <b>Gráfico 29</b> | 106 |
| <b>Gráfico 30</b> | 107 |
| <b>Gráfico 31</b> | 107 |

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- E1** Entrevistado n° 1 (segmento comércio)  
**E2** Entrevistado n° 2 (segmento indústria)  
**E3** Entrevistado n°3 (segmento serviços)

## SUMÁRIO

|   |            |
|---|------------|
| <b>1. INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>11</b>  |
| <b>2. UM MUNDO EM TRANSIÇÃO.....</b>  | <b>13</b>  |
| <b>2.1. O novo espírito do capitalismo.....</b>   | <b>13</b>  |
| <b>2.2. A globalização: reflexões acerca de um período em transição.....</b>              | <b>19</b>  |
| <b>2.2.1. A política na era global.....</b>   | <b>23</b>  |
| <b>2.2.2. A aceleração do tempo.....</b>  | <b>26</b>  |
| <b>2.2.2. O medo, o risco e a complexidade da globalização.....</b>                       | <b>28</b>  |
| <b>2.3. O individualismo.....</b>   | <b>32</b>  |
| <b>2.3.1 As novas identidades.....</b>  | <b>34</b>  |
| <br>  |            |
| <b>2. O MUNDO DO TRABALHO.....</b>  | <b>39</b>  |
| <b>2.1. O mundo do trabalho flexível e precário.....</b>                                  | <b>49</b>  |
| <b>2.2. O culto da performance e o adoecimento psíquico no trabalho contemporâneo... </b> | <b>61</b>  |
| <b>2.3. A cura vem do mercado para o mercado.....</b>                                     | <b>69</b>  |
| <br>  |            |
| <b>3. A PESQUISA EMPÍRICA: OBJETO E METODOLOGIA.....</b>                                  | <b>74</b>  |
| <b>3.1. Questionário (Survey).....</b>  | <b>75</b>  |
| <b>3.2. Entrevistas Semiestruturadas.....</b>   | <b>80</b>  |
| <br>  |            |
| <b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>82</b>  |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>  | <b>86</b>  |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>92</b>  |
| <b>ANEXO 1 .....</b>  | <b>92</b>  |
| <b>ANEXO 2.....</b>   | <b>108</b> |

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende investigar algumas das principais alterações subjetivas que têm se manifestado no mundo do trabalho a partir do final do século XX. Através dos inúmeros eventos decorrentes deste tempo histórico, em que destacamos o avanço acentuado do neoliberalismo em escala global, acompanhamos mudanças importantes na esfera laboral, o que notadamente propiciou o desenvolvimento de um indivíduo inserido em um ritmo de trabalho e de vida jamais visto antes. A localização histórica e sociológica desse indivíduo, dotado de novas habilidades (e incapacidades) para lidar com a gradativa aceleração das relações sociais e alteração dos sentidos políticos e econômicos do século XX e XXI, transformou-se em nosso ponto de investigação científica.

Como meio de análise dessa transformação social, utilizamo-nos de renomadas contribuições dadas por historiadores, psicólogos e, principalmente, sociólogos que se dedicaram às problemáticas do mundo globalizado. Baseamos tal investigação em conceitos explicativos acerca dessa nova realidade que nos é apresentada dia após dia, buscando averiguar como alguns elementos se manifestam dentro do mundo do trabalho do século XXI, ambientado dentro da realidade brasileira e, mais especificamente, em uma cidade de porte médio do Estado de São Paulo. Objetivamos, principalmente, analisar o conceito de “culto da performance”, desenvolvido pelo sociólogo francês Alain Ehrenberg (2010), para entendermos como essa ocorrência se dá em cenário local, tendo em vista todas as especificidades culturais, econômicas, políticas e sociais do Brasil.

Mediante a crise estrutural do trabalho presente no século XXI, para sobreviver em meio à alta competitividade profissional, o trabalhador deverá tornar-se uma mão de obra capaz de alta performance, de criatividade e de iniciativa própria. A posição gerencial requisita de seus trabalhadores mais resultados, maiores metas e, acima de tudo, uma postura resiliente de seus “colaboradores”, partindo de métricas altamente exigentes, cujo limite de superação tornou-se um caminho contínuo e sem fim.

No curso formativo do processo de desenvolvimento da força trabalhadora, ao contrário de tempos pretéritos, quando uma pirâmide hierárquica era visível e constantemente reforçada, o trabalhador do século XXI tornou-se seu próprio chefe, empreendedor de seu destino profissional (e pessoal) o que logicamente cria novos desafios dentro desses ambientes. Por meio de cobranças de desempenho externas e próprias de discursos motivacionais, a condição de trabalhador insatisfeito com os seus próprios resultados parece ter se tornado uma tendência comum na esfera laboral. Diante disso, os trabalhadores negam a derrota, a

incompetência e a queda de seu desempenho (HAN, 2015) para dar aos sentimentos negativos um novo significado. Através das narrativas advindas do mundo do esporte, ressignificam suas ações, suas percepções, sentidos e emoções para superar as adversidades características do sistema capitalista de modo heroico (EHRENBERG, 2010).

A partir desse cenário estabelecido, este trabalho procurou olhar atentamente a forma como esse discurso de alta performance é absorvido pelos trabalhadores e como eles lidam com as constantes exigências do mercado laboral. Preocupamo-nos em caracterizar suas percepções subjetivas das narrativas empregadas no âmbito do trabalho e quais têm sido seus efeitos na vida profissional, na vida particular e na coletiva.

Não obstante as inúmeras obras já produzidas sobre o mundo do trabalho, ainda faltam significativas contribuições acerca do impacto da mudança, muitas vezes sutil, das formas de gestão de equipe de trabalhadores na era da globalização econômica e política. Tais mudanças vão além de mecanismos de controle, administração de funções e gerenciamento de projetos, pois estão contidas nas entrelinhas, nos impactos físicos e mentais causados pelos discursos motivacionais, nos exemplos de superação e na criação de um trabalhador ideal, performático e em desenvolvimento contínuo.

Conforme à verificação acerca do aumento de doenças psíquicas relacionadas ao mundo do trabalho no século XXI, buscamos ligar esses índices ao culto da performance a fim de vislumbrar o quadro de “sociedade do cansaço”, leitura realizada pelo filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2015). O autor contempla as obscuras consequências de uma vida pautada nesse ritmo de modelagem realizado pelo mundo do trabalho do século XXI e que é imposição direta do neoliberalismo. A depressão, a ansiedade, a insônia, a insatisfação e, em última instância, a Síndrome de Burnout, ilustrativamente demonstram como o mundo do trabalho tem se comportado a fim de manter sua mão de obra altamente qualificada e, acima de tudo, produtiva. Desse modo, para compreender todo o caminho analítico do culto da performance, fez-se necessário realizar uma análise conjuntural da realidade.

No primeiro capítulo, realizamos uma breve leitura do período histórico que se inicia no final dos anos 1980 para localizarmos temporal e sociologicamente como a globalização estrutura o desenvolvimento de novas dinâmicas sociais que foram responsáveis por novos anseios e abdições individuais, ou melhor, pela ascensão do hiperindividualismo, da hipercompetitividade e por significativas mudanças dos nexos e sentidos dos processos de trabalho e de produção.

No segundo capítulo, descrevemos como os reflexos dos valores da sociedade capitalista contemporânea recaem sobre o mundo do trabalho. Nesse ponto, buscamos

apresentar mais detalhadamente os conceitos de culto da performance e da sociedade do cansaço, teorias cruciais para a reflexão sobre as transformações no mundo do trabalho e sobre quais têm sido as suas principais consequências na vida pessoal e coletiva dos trabalhadores no século XXI.

No terceiro capítulo, partimos para a pesquisa empírica a fim de evidenciar como o culto da performance se manifesta em realidade local. Apresentamos os resultados do questionário (survey) e de entrevistas semiestruturadas realizadas na cidade de Araraquara-SP com trabalhadores de distintas organizações e posições hierárquicas, tendo como norte três segmentos laborais: indústria, comércio e serviço. A investigação e a análise dos dados obtidos procuraram demonstrar empiricamente como os trabalhadores têm recebido o discurso de alta performance propagado pelas empresas e, não menos importante, por diversos meios (livros, internet, TV, cinema, etc.) e como eles o administram, de modo positivo ou negativo. Através desses resultados, avaliamos quais os impactos que tais narrativas têm sobre a saúde mental do trabalhador.

No quarto e último capítulo deste trabalho, realizamos as considerações acerca dos fundamentos postulados pela literatura especializada e, em seguida, cotejamos esses conceitos com os resultados da pesquisa empírica, a fim de apresentar panoramicamente as principais implicâncias provenientes desses novos modelos de gestão.

De modo geral, a presente pesquisa não procurou esgotar o tema proposto, tendo em vista que as subjetividades são propensas a constantes alterações e torna-se improvável uma equação definitiva sobre o problema. No entanto, demos passos em direção a futuras pesquisas que queiram se aprofundar sobre os caminhos pelos quais o mundo do trabalho tem seguido e talvez averiguar se tais caminhos são os mais saudáveis e capazes de satisfazer os interesses das organizações e dos trabalhadores.

## **2. UM MUNDO EM TRANSIÇÃO**

### **2.1. O NOVO ESPÍRITO DO CAPITALISMO**

É impossível dissociar o mundo do trabalho do contexto histórico, econômico, político e cultural no qual está inserido. É necessário um trajeto analítico que contemple uma compreensão ampla do capitalismo contemporâneo, da influência da globalização econômica e política nas condutas de vida das pessoas e de como esses elementos modificaram profundamente a realidade social. Desse modo, a fim de colaborar para uma análise mais rica do objeto aqui investigado, o “culto da performance”, elencaremos antes as principais questões

sociais que ajudam a compreender o trabalho e as radicais transformações ocorridas nas últimas décadas do século XX.

Quando Weber escreveu que “[...] o capitalismo atual, que veio para dominar a vida econômica, educa e seleciona os sujeitos de quem precisa, mediante o processo de sobrevivência econômica do mais apto” (WEBER, 2000, p. 52), não era capaz de prever a proporção que o mercado global e os valores capitalistas tomariam na vida racional e emocional dos indivíduos. Distante dos juízos religiosos e metafísicos por ele inicialmente analisados, a acumulação de bens tornou-se algo maior do que previra.

Boltanski e Chapello (2009) nos dão um direcionamento acerca das modificações estruturais e ideológicas desse novo capitalismo que ascendeu no decorrer do século XX. Antes de explorar esse período inédito, os autores retomam a conceituação do capitalismo industrial (fase pretérita), cujas características eram

[...] a exigência de acumulação ilimitada do capital por meios formalmente pacíficos [...] repor perpetuamente em jogo o capital no circuito econômico com o objetivo de extrair lucro, ou seja, aumentar o capital que será, novamente, reinvestido, sendo esta a principal marca do capitalismo, aquilo que lhe confere a dinâmica e a força de transformação que fascinaram seus observadores, mesmo os mais hostis. (BOLTANSKI e CHAPELLO, 2009, p. 35)

O capitalismo não consiste apenas no acúmulo de riqueza, mas também na troca e na transição entre moeda e produto, investimento e lucro, etc. Além disso, os autores reforçam a importância da justificação do capitalismo para a sua manutenção e, principalmente, da mutabilidade em prol do seu próprio sustento como sistema econômico hegemônico (BOLTANSKI e CHAPELLO, 2009). A aliança entre sociedade e capitalismo está intrinsecamente ligada às razões morais que resultam num engajamento e subsequente movimento circular do seu funcionamento. Deve-se acreditar no sistema e justificá-lo permanentemente.

Isso nos ajuda a pensar em que, se as organizações e os Estados medem o seu bem-estar pelo índice de lucro e retorno monetário, por que seria diferente em escala microssocial? Os indivíduos enxergam no poder de consumo e de compra e venda de bens um caminho – talvez o único – que lhes traga sucesso, liberdade e bem-estar de modo geral.

Sobre o conjunto de possibilidades que o capitalismo permite,



[...] em termos de categorias mais numerosas, a aventura capitalista encarna-se na libertação, sobretudo espacial ou geográfica, possibilitada pelo desenvolvimento dos meios de comunicação e do trabalho assalariado, o que permite que os jovens se emancipem das comunidades locais, da ligação à terra e do arraigamento familiar, que fujam, da cidadezinha, do gueto e das formas tradicionais de dependência pessoal. (BOTALSKI e CHAPELLO, 2009, p. 49)

Desse modo, o enfoque da libertação promovida pelo capitalismo dissolve o encadeamento das antigas sociedades estamentais. Ao menos, a proposta capitalista põe em questão, novamente, o quão benéfica pode ser a todos a vida reduzida ao individualismo, uma vez que os coloca num patamar de “igualdade” sobre as diferentes escolhas e oportunidades futuras. Esse quadro característico não se expirou ao longo de seu caminho, pelo contrário, deu forças à sua perpetuação.

Os impactos ideológicos que ecoaram na Europa do século XIX foram fundamentais para alicerçar, principalmente, uma vontade ardil contra os poderes dominantes. No caso do retorno ao imperialismo francês intencionado por Luís Bonaparte, este demonstrou o quanto a sociedade civil e, mais precisamente, a alta burguesia ancorada nos valores liberais, lutou contra a instituição de um governo autoritário (RÉMOND, 2010), retrógrado aos ideais que estavam fervilhando. Esse passado histórico construiu gradativamente a essência do capitalismo, tanto em sua fase constitutiva (WEBER, 2000), quanto na contemporaneidade em sua forma espiritual secundária, que é a capacidade de se reinventar política e economicamente.

Sobre essa formulação,

[...] o primeiro espírito do capitalismo, associado, como se viu, à figura do burguês, estava sintonizado com as formas do capitalismo essencialmente familiar de uma época em que o gigantismo ainda não era buscado, salvo em raríssimos casos. Os proprietários e patrões eram conhecidos pessoalmente por seus empregados; o destino e a vida da empresa estavam fortemente associados aos destinos de uma família. Por sua vez, o ‘segundo’ espírito, que se organiza em torno da figura central do diretor (ou dirigente assalariado) e dos executivos, está ligado a um capitalismo de empresas já bastante considerável para que seu elemento central seja a burocratização e a utilização

de um quadro de supervisores cada vez mais qualificados por diploma universitário. (BOLTANKSI e CHIAPELLO, 2009, p. 35)

Principalmente após a Segunda Guerra Mundial, observamos o quanto o capitalismo soube aproveitar oportunidades propagandísticas para lançar-se como um possível caminho benéfico à humanidade. O conflito iniciado após a derrocada das potências do Eixo suscitou um novo embate, mais calcado em batalhas narrativas ideológicas do que em guerras efetivas. Logo, o século XX foi um misto de culpabilização dos conflitos internacionais e de estabilização de uma paz entre as nações. No entanto, as visões de mundo antagônicas dividiram a história em caminhos distintos.

Mais adiante, Hobsbawm, no livro *A era dos extremos*, procurando efetuar uma síntese historiográfica das relações de força entre o capitalismo e o comunismo, afirma que

A peculiaridade da Guerra Fria era a de que, em termos objetivos, não existia perigo iminente de guerra mundial. Mais que isso: apesar da retórica apocalíptica de ambos os lados, mas sobretudo do lado americano, os governos das duas superpotências aceitaram a distribuição global de forças no fim da Segunda Guerra Mundial, que equivalia a um equilíbrio de poder desigual, mas não contestado em sua essência. A URSS controlava uma parte do globo, ou sobre ela exercia predominante influência e não tentava ampliá-la com o uso de força militar. Os Estados Unidos exerciam controle e predominância sobre o resto do mundo capitalista, além do hemisfério norte e oceanos, assumindo o que restava da velha hegemonia imperial das antigas potências. Em troca, não intervinha na zona aceita de hegemonia. (HOBSBAWM, 1995, p. 224)

Não bastou a bandeira erigida pelas ideias soviéticas para manter os milhares de pessoas que fugiam de seus limites territoriais para se afugentarem nas amplas possibilidades oferecidas pelo regime capitalista (HOBSBAWN, 2007). O discurso predominante de liberdade de expressão, além de econômica e política fez sentido para muitos indivíduos que não mais se identificavam com o discurso da URSS ou da Alemanha Oriental. Enquanto o embate inflamou-se, a busca entre a imagem exemplar capitalista ou a socialista tomava as propagandas na grande mídia. Margareth Thatcher e Ronald Reagan travaram essa batalha ideológica e elevaram a situação histórica a uma jornada em busca de ocultar quaisquer “vestígios vermelhos” em seus territórios.

No entanto, “[...] quando caiu o muro de Berlim, um americano incauto anunciou o fim da história” (HOBSBAWN, 2007, p. 36). Aquele momento simbólico representou a vitória indiscutível do neoliberalismo e pôs fim aos sonhos de expansão do poderio soviético e, acima de tudo, das conquistas históricas dos direitos sociais e econômicos do Estado Social. Essa sucessão de eventos colaborou para a construção de uma posição valorativa frente ao mercado, principal instituição que sairia vitoriosa dos embates ideológicos a partir daquele momento.

Esse novo espírito começa a tomar forma simultaneamente à evolução do liberalismo (teórico e prático) e do capital global. A expansão do mercado atravessou diversas fronteiras físicas (alfandegárias, protecionistas, nacionais) e axiológicas (a proteção da nação, os limites religiosos e políticos para aquilo que poderia ser transformado em mercadoria e valor), para transformar-se numa instituição respeitada, prestigiada. Somente quando refletimos que “a mercadoria é, antes de mais nada, um objeto externo, uma coisa que, por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenham do estômago ou da fantasia” (MARX, 1968, p. 41), podemos compreender a dimensão do quanto essa nova realidade social alimentou uma força inédita do capital.

A nova fase e o novo formato do capitalismo são enfáticos sobre a mensagem de libertação plena das forças econômicas e do indivíduo com relação ao controle político das forças sociais e do Estado-nação e, sobretudo do Estado social, elevando o nível de movimentação e atuação da sua fase histórica pretérita. Porém a realidade material é mais cruel do que qualquer ideologia (SENNETT, 2008). Essa liberdade não contempla todos os seus indivíduos, seja pela sua estrutura naturalmente impossibilitada de abraçar toda a sociedade, seja pelos seus interesses genuínos. O sistema é, em essência, possuidor de dois lados: enquanto gera oportunidades, exclui outros indivíduos para que o sistema flua em sua ordenação. Por essa razão, vender a sua imagem como algo infalível faz parte do seu quadro de reafirmações constantes.

Sobre o aspecto da globalização ocorrida entre o final do século XX e início do século XXI, destacamos ainda o quanto ela modificou radicalmente as raízes do capitalismo pretérito. As empresas privadas e transnacionais diversificaram seus investimentos e alocaram sua força produtiva em locais onde lhes são dados maiores benefícios fiscais, ou seja, um maior retorno lucrativo. Essa dinâmica autônoma cresceu de modo horizontal e com grande expressividade, o que impediu um controle assíduo do Estado nacional sobre esse movimento (HOBSBAWN, 2007). O aceleração destas migrações reduziu drasticamente o custo de produção, elevando em sequência o saldo positivo nesses capitais. A mão de obra mais barata, a localização privilegiada e determinadas concessões taxativas permitem a reprodução e a venda

de mercadorias com alcance global. Nesse ínterim, ao descrevermos a globalização e o seu movimento, assumimos resumidamente que ela é a passagem das identidades modernas para uma nova etapa civilizacional, aqui classificada como pós-moderna (CANCLINI, 1995) e, além disso, que “[...] ela não é firme nem segura, mas repleta de ansiedades, bem como marcada por profundas divisões” (GIDDENS, 2007).

O capitalismo e a globalização estão intrinsecamente ligados e reforçam-se mutuamente, conforme interesses comuns. A globalização, que urge por novas oportunidades de expansão e novos capitais, reproduz esse modelo indefinidamente para um maior alcance de seu poder. Não obstante, despreza as antigas instituições, os seus Estados de origem e, sobretudo, quaisquer limites e fronteiras (BAUMAN, 2008). Os limites são agressivamente solapados para um passado histórico que parece não mais existir. Essa fragmentação generalizada que não se limita apenas à esfera econômica, sobrepõe a sociedade disciplinar (HAN, 2015) através de um inovador processo de transformação civilizatório (IANNI, 2001).

A era do globalismo é o ponto histórico que alterou a dimensão política, social e econômica da humanidade. A conexão entre os povos mediada pelo mercado erigiu imposições comportamentais cuja aderência às leis do mercado torna-se mais agressiva conforme aumenta também o nível concorrencial. Enquanto isso o Estado de bem-estar social é questionado pela lógica neoliberal (IANNI, 2001). A questão primária desse conjunto de radical capilaridade é que a profusão do sistema capitalista se infiltrou também nas subjetividades humanas, nos sentimentos que envolvem os bens de consumo e no poder proporcionado pela alta renda, um contexto de distinção social autofágico que se reproduz indefinidamente.

Todos os elementos aqui apresentados possuem como finalidade expor as singularidades econômicas, políticas e culturais do capitalismo no século XXI. Assim, o debate travado é uma análise das características do mundo globalizado, que é o denominador comum para as principais mudanças ocorridas neste século e que, sobretudo, irá repercutir progressivamente na esfera laboral, norte deste estudo.

## **2.2. A GLOBALIZAÇÃO: REFLEXÕES ACERCA DE UM PERÍODO EM TRANSIÇÃO.**

As profundas transformações do capitalismo e o alcance da globalização obrigaram os cientistas sociais a dotar de significado e sentido as especificidades do espaço social e do tempo histórico no século XXI. Diferentes terminologias foram formuladas para classificar a

contemporaneidade e, numa abstração ampla, denominam o mesmo plano contextual. Modernidade radicalizada (GIDDENS, 2007), modernidade líquida (BAUMAN, 2011), modernidade reflexiva (GIDDENS, BECK & LASH, 1997), era global (IANNI, 2001) são tentativas categóricas de expressar um período caracterizado temporalmente no curso dos anos 1980, no qual “[...] é razoável prever que o ano de 1989 vai ficar na história como a data simbólica que marca o fim de uma época” (GIDDENS, BECK e LASH, 1997, p. 11), quando se deu o “[...] triunfo do liberalismo, do capitalismo, das democracias ocidentais sobre as vãs esperanças do marxismo” (LATOURE, 2000, p. 13).

Novas problemáticas sociais, políticas e econômicas nunca vistas antes na história são resultados dos problemas criados pela modernidade, mesmo sem um rompimento histórico claro entre ela e a suposta pós-modernidade (LATOURE, 2000), ou era global. Nesse sentido, há um desalinhamento sobre o que seria esse período histórico tão complexo. Para quem o vivencia, “[...] a leitura do jornal diário é a reza do homem moderno, quão estranho é o homem que hoje reza lendo estes assuntos confusos. Toda a cultura e toda a natureza são diariamente reviradas” (LATOURE, 2000). Essa hibridez entre cultura e naturalização dos problemas construiu um indivíduo fragmentado entre o que já se foi e o que ainda está por vir. Esse vir a ser torna-se então uma tônica dilacerante, uma vez que é desse cenário incerto que aparecerão os primeiros elementos constituintes dessa revolução histórica.

O pensamento moderno surge a partir de uma visão de separação do mundo, ou melhor, quando o indivíduo se conscientizou do seu papel frente às demais entidades de poder. Se por um lado isso lhe concedeu autonomia, por outro colocou-o numa linha de isolamento referencial que impactou diretamente a sua noção de segurança (BAUMAN, 2008) e de perspectivas positivas e negativas acerca do futuro (BECK, 2011).

O agravante do século XXI, segundo Bauman (2008), está justamente na apresentação liquefeita do cenário mundial. A solidez pretérita do Estado-nação, o imaculado papel da igreja ou até mesmo a importância da instituição familiar em alguma medida se derreteram<sup>1</sup> ao longo das décadas, sendo improvável atribuir valores concretos aos seus preceitos. Giddens (1997) complementa:

[...] em virtude do seu inerente dinamismo, a sociedade moderna está acabando com suas formações de classe, camadas sociais, ocupação, papéis

---

<sup>1</sup> Essas mudanças acontecem em maior ou em menor escala, dependendo de fatores culturais, geográficos, sociais, políticos e econômicos. Não que as antigas instituições tenham desaparecido, porém nota-se que no século XXI possuem novas apresentações, novas configurações (HOCHSCHILD, 2004).

dos sexos, família nuclear, agricultura, setores empresariais e, é claro, também com os pré-requisitos e as formas contínuas do progresso técnico-econômico. (GIDDENS, BECK e LASH, 1997, p. 12)

Concomitantemente ao cenário estabelecido, o papel da globalização transmutou-se numa ideia poderosa. Ela não é apenas um fenômeno econômico, pois também atinge a esfera política, tecnológica e cultural (GIDDENS, 2007). O estabelecimento de um modelo de cidadão global, a constituição permanente do multiculturalismo e, principalmente, o quadro representativo dos debates acerca da pluralidade proporcionam uma ávida e plena representação do que é o mundo globalizado.

Desse modo, salientamos que o mundo como o conhecemos no século XXI, é produto das transformações transcorridas entre o final dos anos 80 e início dos anos 90 e, não menos importante, a ciência ainda busca terminologias que deem conta de explicar a existência dessas novas dinâmicas, processos culturais, instituições, manifestações políticas e econômicas.

Para Octavio Ianni,

A globalização do mundo expressa um novo ciclo de expansão do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório de alcance mundial. Um processo de amplas proporções envolvendo nações e nacionalidades, regimes políticos e projetos nacionais, grupos e classes sociais, economias e sociedades, culturas e civilizações. (IANNI, 2001, p. 11)

A era global foi capaz de alterar a realidade espaço-tempo, ou seja, deslocou o indivíduo do colonialismo, do imperialismo, da tradição local e jogou-o frente às arbitrariedades do capitalismo globalizado (GALLINO, 2013). A globalização como fenômeno político, econômico e social é um projeto arquitetado pelas classes dominantes, ou melhor, trata-se de uma vontade genuína dessas classes de recuperar espaços perdidos, principalmente após a crise na qual as nações se envolveram após o fim da Segunda Guerra Mundial. Em suma, as classes dominantes estruturam um mecanismo que, em última instância, serve de manutenção do seu próprio poder. Para tanto, utilizar-se-ão de atividades agressivas para conquistar seus objetivos. Os trabalhadores perderão direitos; buscar-se-á reduzir os custos do capital; suprimir a possibilidade de ação do Estado de bem-estar social, entre outros pontos fundamentais para a sua perpetuação. A globalização representa, acima de tudo, a atividade mundial do capital sobre os indivíduos (GALLINO, 2013) que rendem-se às lógicas econômicas, políticas e culturais

implantadas. Trata-se de um esquema difícil de ser questionado, criticado, pois a sua onipresença não dá margem para se pensar em alternativas para outros modelos econômicos.

Assim, no século XXI,

Está em curso o novo surto de universalização do capitalismo, como modo de produção, em forma extensiva e intensiva, adquire outro impulso, com base em novas tecnologias, criação de novos produtos, recriação da divisão internacional do trabalho e mundialização dos mercados. As forças produtivas básicas, compreendendo o capital, a tecnologia, a força de trabalho e a divisão transnacional do trabalho, ultrapassam fronteiras geográficas, históricas e culturais, multiplicando-se assim as suas formas de articulação e contradição. Esse é um processo simultaneamente civilizatório, já que desafia, rompe, subordina, mutila, destrói ou recria outras formas sociais de vida e trabalho, compreendendo modos de ser, pensar, agir e imaginar. (IANNI, 2001, p. 13)

Uma das unidades fundamentais da era global é a presença das organizações transnacionais. Muito além da transferência de mão de obra para locais onde os lucros se tornarão maiores, a mudança na localidade altera também o sentido dos produtos, pois estes acenam, em meio a narrativas sedutoras, uma ode subjetiva em veneração de seus bens de consumo, da “financeirização” da vida e, mais precisamente, obscurece a cultura local para dar lugar à cultura de massa, ou seja, global (GALLINO, 2013).

Para que o capitalismo globalizado consiga galgar passos mais altivos, outro ponto determinante é a sua capacidade de especulação:

O capital se lançou freneticamente na especulação e encontrou aí o remédio para a baixa rentabilidade que foi forçado a suportar durante a década de 1970. Assim, a especulação não foi um desvio do sistema, um defeito seu, mas uma tentativa de solução, um remédio para a enfermidade estrutural do capitalismo: a tendência à queda da taxa de lucro. (CARCANHOLO, 2013, p.137)

Uma sociedade capitalista também se baseia na interação entre produção e troca de seus indivíduos. O estudo do capitalismo jamais deve ser feito unicamente sob a ótica econômica, pois isso fragmentaria a sua totalidade. Para tanto, o viés social de sua atuação é o

ponto nodal que nos encaminha em direção à era global (STREECK, 20013). A troca de dinheiro pelos bens de consumo se dá por meio de interesse utilitário entre as organizações e a figura do indivíduo (STREECK, 20013). Se o sucesso do neoliberalismo se faz presente, é devido à sua capacidade ímpar de relacionamento “benéfico” entre os membros participantes. Em suma, caracteriza-se dentro do contexto do século XXI que

[...] o objetivo é a mundialização do capital e a sua consolidação como único sujeito político livre. A principal ideologia que oferece guarida a esse intento é a “globalização neoliberal”, vista como processo irrevogável de abertura de mercados, flexibilização da proteção ao trabalho e privatização da esfera pública, mas cuja implicação é a nova colonização das zonas periféricas do almejado império. (DEL ROIO, 2004, s/p)

Independentemente da alcunha forjada para classificação didática, a complexidade com que o século XXI se revela representa um dificultoso trato aos olhos das ciências sociais, uma vez que as dinâmicas sociais nunca estiveram tão aceleradas. Esse mundo em transição preconiza o senso de liberdade e “[...] sentir-se livre significa não experimentar dificuldade, obstáculo, resistência ou qualquer outro impedimento aos movimentos pretendidos ou concebíveis” (BAUMAN, 2001 p. 23). Com o gradual esfacelamento das instituições tradicionais para dar espaço às novas configurações sociais<sup>2</sup>, a liquidez se destaca frente às certezas e tradicionalismos, ou seja, aquilo que se desfaz e não tem uma forma definida parece ser um elemento comum (BAUMAN, 2001). Em outras palavras, o mundo globalizado se apresenta como um processo de liquefação das antigas e “sólidas” instituições, aquelas que norteavam os indivíduos em seus valores. Essa transição modifica percepções frente ao mundo e às relações sociais, uma vez que cria desesperadamente uma urgência por previsibilidades, estabilidades.

Assim, como consequência direta do processo de ação do capital global, a política, a aceleração do tempo e a hipervalorização do individualismo trarão severos reflexos no que tange uma nova etapa civilizatória com reverberações ao mundo laboral (IANNI, 2001), do que trata especificamente o enfoque reflexivo desta pesquisa.

---

<sup>2</sup> Citamos o caso das igrejas neopentecostais que surgiram através da igreja tradicional, porém possuem um forte apelo aos interesses econômicos, uma vez que gozam amplamente da vida material, dos prazeres “deste mundo”, além de costumes que beneficiam elas mesmas e seus fiéis (MARIANO, 2005).



### **2.2.1. A POLÍTICA NA ERA GLOBAL**

A política também foi abalada na era global (STREECK, 2011) e a democracia atual representa também o espírito dessa época. Primeiramente, segundo Brown (2015), há uma grande dificuldade na definição conceitual da democracia. Até mesmo na Grécia Antiga a questão democrática não era acessível para todos os cidadãos. A sua proposta investigativa sobre a desconstrução da democracia na contemporaneidade está amparada em profundas reflexões sobre como as ideias de governo formuladas na Grécia Antiga hoje estão distantes, temporal e conceitualmente. O esvaziamento da coisa pública está atravessado pela métrica do mercado, elemento crucial para entendermos a dinâmica da vida contemporânea, seja nas pequenas manifestações individuais, seja no comportamento das demais instituições (BROWN, 2015). Diante da potência do atual mercado, a lógica neoliberal gradualmente fez migrar o senso de bem-estar coletivo para uma busca incessante de reafirmações requisitadas pelo espírito mercadológico, ou seja, a sensação de não pertencimento e não identificação para quaisquer pronunciamentos políticos que estejam distantes da configuração técnica orientada pela lucratividade.

Segundo Brown (2015), podemos verificar a vertiginosa queda da democracia por quatro argumentações. Sua análise é ligada aos fatores que compõem a era global, por isso justificam-se para decretar a falência das clássicas instituições para o surgimento de novas, estas abraçadas pelo sistema neoliberal.

Primeiramente, no decorrer das últimas quatro décadas, houve uma violenta substituição da coisa pública (em total desprestígio social) pelo bem privado. Esse processo fez com que os cidadãos perdessem qualquer tipo de identificação para com o Estado. A política foi transposta para uma categoria distante da realidade das ditas “pessoas comuns”, sendo essas mais afáveis às coisas do mercado, aos produtos e discursos que condizem com suas realidades cotidianas, que naturalmente divergem da política clássica. Desse modo, notamos gradativamente novos sujeitos da política que representam a imagem do “não político”, ou seja, que representam o novo diante daquele cenário degenerado pelo político tradicional de tempos pretéritos.

Ainda para Brown (2015), outro fator importante que determina como a democracia é manifestada dentro da globalização, diz respeito a como o pensamento neoliberal conseguiu atingir os campos políticos, econômicos e sociais. Assim, para o bom entendimento de sua justificativa, Brown destaca que o neoliberalismo é

[...] entendido como a execução de um conjunto de políticas econômicas de acordo com o princípio básico de afirmação de mercados livres. Teses incluem desregulamentação de indústrias e fluxos de capital; redução radical nas provisões e proteções do estado de bem-estar social para os vulneráveis; bens públicos privatizados e terceirizados, que vão desde educação, parques, serviços postais, estradas e assistência social até prisões e forças armadas, substituição de esquemas progressivos e regressivos de impostos e tarifas; o fim da redistribuição da riqueza como política econômica ou política social; a conversão de todas as necessidades ou desejos humanos em um empreendimento rentável, da preparação de admissões em faculdades a transplantes de órgãos humanos, de adoções de bebês a direitos de poluição. (BROWN, 2015, p. 28, tradução nossa)

A grande inovação do neoliberalismo está em sua capacidade de penetração tanto nos mais diversos espaços sociais e políticos, quanto no corpo e na mente humana. Dos discursos empresariais às medidas políticas, das narrativas cotidianas às exigências do mercado, torna-se complexa uma precisão limítrofe de onde se inicia a sua presença até onde ela se encerra. De modo geral, reconhecemos que a ideologia neoliberal está tão enraizada nas vidas das pessoas do século XXI, que se tornou extremamente difícil haver uma separação entre influência intrínseca e extrínseca de seus ditames<sup>3</sup>.

Em um terceiro momento, os sujeitos começaram a ser configurados pelas métricas do mercado, transformando-se finalmente em capitais humanos.

[...] o capital humano é obrigado a investir em formas que contribuam para sua valorização ou, pelo menos, evitem sua depreciação; isso inclui a titulação de insumos, como educação, previsão e adaptação aos mercados em mudança de vocações, moradia, saúde e aposentadoria, e a organização de suas práticas de namoro, acasalamento, criatividade e lazer de maneiras que valorizem o valor. O capital humano não se preocupa em adquirir o conhecimento e a experiência necessários para uma cidadania democrática inteligente. (BROWN, 2015, p. 177, tradução nossa)

---

<sup>3</sup> As consequências dessa invasão na vida (particular e pública) dos indivíduos serão mais bem explanadas nos capítulos seguintes, pois neste momento pretendemos discutir somente suas características.

Em seu quarto ponto, Brown (2015) nos traz uma significativa reflexão acerca de como a capacitação, o treinamento e, em última instância, o pensamento humano do século XXI estão orientados à contribuição do capital. No campo da educação, por exemplo, é difícil ocorrer um aprendizado genuíno, sem fins mercadológicos. Hoje a métrica está regulada conforme o “retorno do investimento”. Assim, as ações modeladas exclusivamente aos interesses do neoliberalismo criam uma única finalidade para as relações sociais e isso tem transformado profundamente o significado da vida humana.

A democracia deve estar pautada num equilíbrio, porém como alcançá-lo observando que todos estes elementos constituem a era global? Com a democracia em constante desmantelamento (BROWN, 2015), parece-nos problemático determinar sob qual instância a promoção de justiça se dará. Até mesmo a linguagem sofre incríveis percalços dentro da globalização, os quais influenciam sorrateiramente a esfera política. Com o advento das mídias de massa, o discurso político tornou-se gradativamente simplificado para que pudesse atingir as diferentes camadas sociais e resumir os copiosos problemas ambientais, sociais e políticos numa dialética reducionista, que proporcione um entendimento coletivo de suas propostas. Essa redução não consegue abarcar a complexidade da administração pública, porém parece ser mais digerível aos cidadãos, cada vez mais avessos aos tradicionalismos políticos pretéritos. A ambivalência se faz presente novamente, pois a língua pós-moderna irá separar, desaprovar e limitar as fronteiras. Se não pensamos apenas em uma língua, mas sim a língua que pensa conosco (ZAGREBELSKY, 2010), torna-se clara a visão de que os indivíduos sofrem dessa transformação quase infantilizada dos discursos.

Não podemos afirmar de modo infalível que foi essa política pós-moderna que transformou os indivíduos, muito menos que foram exclusivamente os indivíduos que erigiram essa política composta de palavras comuns, facilitadas. A ordem desses fatores só nos indica o resultado de que se trata de um novo tempo para a linguagem (ZAGREBELSKY, 2010). Podemos afirmar que o sentido de algumas palavras mudou e, junto com ele, o discurso político migrou para locais inimagináveis. Logo, essa transposição remodelou o senso das palavras, deu valor e sentido banhados por sentimentos que propositalmente eram mantidos distantes do logos.

Logicamente, o reflexo dessa mudança se fez sentir na criação de novos seres políticos, personagens dotados de uma dita nova proposta de governo. A assimilação dessas novas proposições atomizou gradativamente a força pretérita dos partidos políticos para dar lugar aos personagens (ou celebridades) neopopulistas (BAQUERO, 2010) nas urnas. Esse fenômeno implicou um grande custo à democracia, pois tal movimento político, claramente

amparado pela lógica do mercado neoliberal, configura-se muitas vezes por medidas que negam as demandas coletivas e privilegiam uma vontade meramente instrumental para a manipulação das massas (BAQUERO, 2010). Trata-se de um mecanismo manipulativo de uma sociedade sem grandes referenciais e, acima de tudo, que obtém livre acesso à opinião pública a qual aprova sem grandes titubeios as vontades do mercado, do presenteísmo e da linguagem com alta carga emotiva (ZAGREBELSKY, 2010). O terreno político então torna-se fértil para a propagação de discursos de ódio, preconceito e negação do outro, ou seja, o conceito e a proposta de política entram em processo de falência (ARENDR, 1997).

Em suma, a era global não parece estar afável às antigas considerações democráticas, das quais se distingue, o que nos leva outra vez a refletir sobre o novo, o que é incerto, o que está em contínuo processo metamórfico. De modo geral, o esvaziamento da democracia revela a migração arrebatadora de indivíduos em direção aos “benefícios” proporcionados pelo mercado, através do consumo ou da produção, o que parece justificar o esfacelamento das antigas instituições.

### **2.2.2. A ACELERAÇÃO DO TEMPO**

Outro ponto nodal dentro da era global é o tempo, sobre o qual apresentaremos aqui algumas considerações devido à sua importância em nossa contextualização. Geograficamente não há mais limites para a migração humana e, tratando de uma situação ainda mais cotidiana, não há barreiras diárias para a comunicação global. A facilidade das mídias digitais e o avanço da internet parecem ter forjado um novo padrão comunicativo moldado pela velocidade, instantaneidade, técnica e precisão, o que naturalmente influencia também na percepção do tempo. Se antes o rádio e a TV eram os grandes responsáveis pela difusão de informações e formação de opinião, a partir do século XX a internet

[...] é uma inovação que traz rupturas nesse esquema, as quais podem ser o início de uma grande mudança social: sendo interativa, sua estrutura é muito mais democrática que as TVs abertas comerciais, pelo fato de haver uma relação muito mais equilibrada entre o número de pessoas que se manifesta e o número de pessoas que vê/lê/ouve e que pode inverter os papéis a qualquer momento sem problemas. (TASCHNER, p. 46, 2000)

Esse cotidiano recurso tecnológico, hoje tão trivial quanto qualquer outra tecnologia, é apenas mais um fator que veio modificar a percepção humana quanto à velocidade das coisas, à agilidade dos processos, à facilidade das transações e, por fim, como símbolo do espírito da nossa época: a alta velocidade.

Hartmut Rosa (2015) deu importantes passos para teorizar sobre o quanto a dinâmica do tempo tem se alterado mediante as inovações tecnológicas e suas cargas valorativas para agilidade e/ou vagarosidade das coisas. O ponto levantado por Rosa nos conduz a reflexões importantes acerca de mais um elemento da contemporaneidade, ou seja, sob quais perspectivas essa suposta alteração temporal modificou o senso da vida dos indivíduos e, aliada aos interesses neoliberais, pode avançar indiscriminadamente num ritmo acelerado jamais visto em outro período histórico. A burguesia contribuiu efetivamente para que esse ritmo fosse alterado, uma vez que os negócios gradativamente exigiam elevada presteza para a obtenção mais eficaz dos lucros e a expansão de seu poder mercadológico.

A fim de melhor classificar em que ponto essa aceleração do tempo se manifesta (ROSA, 1965), assinalamos: a) aceleração intencional das máquinas/tecnologias; b) aceleração das mudanças sociais; c) intensificação do ritmo de vida. A conjunção desses elementos compõe a *aceleração social* discutida por Rosa (2015), quadro geral no qual os indivíduos envolveram-se sem muita consciência de tais processos.

A aceleração intencional das máquinas, principalmente promulgada pelo capitalismo em ascensão, foi necessária para um ganho de desempenho produtivo. Por exemplo, o uso da telecomunicação trouxe inúmeros benefícios, aproximou as pessoas e encurtou longos períodos de espera para a transmissão de mensagens. Logo, as máquinas de transporte foram sendo reformuladas para agilizar o envio e recebimento de mercadorias; também modificaram o senso de distância entre as cidades, os estados e os países. Quando pensamos no apogeu da globalização, tal função é intensificada para chegar aos mais recônditos lugares, atingir novos capitais e beneficiar os negócios. Esse tipo de aceleração “comprime” e “encolhe” o espaço, e simultaneamente viabiliza uma nova percepção de tempo. Segundo Rosa (1965), podemos considerar essa questão técnica como o motor do processo produtivo, pois a partir do momento em que se travou uma batalha contra a escassez das coisas (da força produtiva, da matéria-prima, etc.), o capitalismo iniciou um árduo trabalho para aniquilar suas frágeis relações com o tempo de espera, o tempo da natureza. Para alimentar sua fonte primária, o neoliberalismo exige

acelerar seus processos, mesmo que de modo artificial, a fim de manter a sua hegemonia sem o obstáculo do tempo tardio de maturação natural<sup>4</sup>.

Sobre a aceleração no ritmo de vida das pessoas, verificamos uma grande amplificação nas taxas de mudanças. Ressaltamos o quanto as relações sociais se fragmentaram no século XX e XXI. As formas pretéritas de organização tornaram-se atomizadas, naturalmente influenciadas pelo aumento da velocidade das máquinas. O casamento, os partidos políticos, as associações de bairro, as junções sociais, etc., são outros, provenientes desse novo período histórico no qual estamos inseridos. Enquanto “[...] as taxas de aceleração ficarem atrás das taxas de crescimento, maior será a escassez de tempo; por outro lado, quanto mais o primeiro exceder o segundo, mais tempo os recursos serão libertados, o tempo menos escasso se tornará” (ROSA, 2015, p. 68). Da dimensão particular às esferas públicas, um senso de não firmamento tornou-se um mandamento facilmente assimilado. Desse modo, faltam garantias de que uma união estável entre os indivíduos seja uma visão harmonizada perante a vasta gama de possibilidades ofertadas pela globalização. Esse senso de não enraizamento é o que dá base e acelera as relações, o processo de mudança contínuo.

Em um último ponto, fundamental para compreendermos essa nova dinâmica do tempo, Rosa (2015) nos alerta quanto à intensificação do ritmo de vida como um todo, ou seja, todos os indivíduos rumo à escassez de tempo. Para o autor,

[...] as sociedades modernas são reguladas, coordenadas e dominadas por um regime temporal fechado e estrito que não é articulado em termos éticos. Assim, os sujeitos modernos podem ser descritos como minimamente restringidos por regras e constrangimentos éticos, e, portanto, como “livres”, enquanto são restritamente regulados, dominados e suprimidos por um regime temporal largamente invisível, despolitizado, indiscutido, debilmente teorizado e inarticulado. Esse regime temporal pode, de fato, ser analisado sob um único conceito unificado: a lógica da aceleração social. (ROSA, 2010, p. 6)

O crescimento exponencial da aceleração do tempo, “[...] o aumento do *ritmo de vida*, a escassez temporal da modernidade, surgem não porque, mas sim, embora tenham sido registrados enormes ganhos de tempo por meio da aceleração em quase todas as áreas da vida

---

<sup>4</sup> Aqui destacamos o quanto o tempo histórico pré-capitalista era moldado pelo tempo da natureza, pelo tempo do arado da terra, pela presença ou não da chuva, ou seja, pela velocidade particular das coisas sem a intervenção de tecnologias que pudessem acelerá-las indiscriminadamente.

social” (ROSA, 2015). Essa nova condição, simultaneamente objetiva e subjetiva, remodela as operações interpretativas da realidade. Os indivíduos inseridos nesse contexto automaticamente absorvem a aceleração da técnica, das máquinas, como partes constitutivas de suas vidas ordinárias. Essa fantástica transformação tem causado uma nova configuração histórica. O atual ritmo de vida que tem se estabelecido, principalmente se observarmos a intensidade de sua causalidade neoliberal, passou a ser um ritmo naturalizado pelo mercado, pelas instituições e, principalmente, pelas vidas individuais. O indivíduo que corre atrás de um tempo fragmentado, diluído em elementos hiperconectados, obrigatoriamente obedece a essa nova temporalidade sem grandes questionamentos, fator que moldará mais à frente uma pessoa em constante busca de uma performance de difícil acesso e manutenção.

### **2.2.3. O MEDO, O RISCO E A COMPLEXIDADE DA GLOBALIZAÇÃO**

De modo geral, destacamos que o século XXI é complexo. Essa afirmação nos dá diferentes caminhos analíticos, principalmente por se tratar de uma asserção generalista. Não é que mudamos radicalmente, todos os antigos valores entraram em colapso ou, sobretudo, iniciamos um novo tipo de sociedade. De acordo com Giddens, Lesh e Beck (1997), estamos apenas intensificando os elementos constituintes da modernidade da era industrial. Segundo os autores, “[...] a transição do período industrial para o período de risco da modernidade ocorre de forma indesejada, despercebida e compulsiva no despertar do dinamismo autônomo da modernização, seguindo o padrão dos efeitos colaterais latentes” (GIDDENS, LESH e BECK, 1997, p. 16).

Acentuadamente, a *modernidade reflexiva* ainda possui uma característica indispensável ao debate aqui proposto: o risco. Entramos num período em que os problemas (econômicos, políticos e sociais) não são mais de ordem (passíveis de soluções), mas sim ambivalentes. Uma ação pode ter variadas consequências, então produzindo uma sensação permanente de risco. Assim, com o processo de modernização em pleno curso, tragédias e forças destrutivas são desencadeadas e possuem impactos muitas vezes irreversíveis (BECK, 2010).

Quando nos atemos à ação industrial, por exemplo, um determinado produto possui uma produção muito maior do que a sua proporção de consumo. O descarte desse produto exemplar pode vir a contaminar o meio ambiente e trazer consequências nocivas à vida como um todo. Espera-se o controle pelo instrumental racional, mas isso não ocorre na sociedade de risco. De acordo com Giddens, Lesh e Beck (1997), estamos inseridos numa realidade pautada

pelo risco em benefício do suposto progresso e essa dinâmica estrutural “[...] implica inseguranças de toda uma sociedade, difíceis de delimitar, com lutas entre facções em todos os níveis, igualmente difíceis de delimitar” (GIDDENS, LESH e BECK, p. 14. 1997).

Sobre o conceito determinado pelos autores, o termo reflexão (reflexibilidade) não vem da possibilidade de “se auto refletir sobre”, mas sim de *autoconfrontação*. Essa modernidade está intensamente imbuída do processo de individualização e destradicionalização, o que nos revela certamente um período histórico incomparável com qualquer outro tempo pretérito. Essa incerteza provocada pelos elementos da sociedade de risco propicia um terreno caudaloso, no qual a previsibilidade do amanhã torna-se uma tarefa impossível de ser delimitada. O risco de não se ter mais o emprego atual, o risco do desmanche da instituição familiar, a ruptura com vínculos partidários e a não identificação para com o Estado-nação (ORTIZ, 1998), representam um contexto complexo e, logicamente, vivenciado pelos indivíduos com as mais variadas expectativas e demandas sociais, políticas e econômicas.

Logo, continuamos

[...] a falar da nação, da família, do trabalho, da tradição, da natureza, como se todos continuassem iguais ao que foram no passado. Não continuam. A casca permanece, mas por dentro eles mudaram [...] São o que chamamos de “instituições-casca” – instituições que se tornaram inadequadas para as funções que são chamadas a desempenhar. (GIDDENS, 2007, p. 28)

O fato é que, em tal realidade social inaudita e complexa, “[...] é verdade que as categorias e os métodos da ciência social falham diante da vastidão e da ambivalência dos fatos que devem ser apresentados e considerados” (GIDDENS, LESH e BECK, p. 22). Ou seja, as análises da sociologia contemporânea nos dão pistas para uma interpretação da contemporaneidade, porém ainda estão muito próximas temporalmente para uma precisão dos elementos que a compõem.

De modo geral, não há como dissociar qualquer formulação teórica acerca da pós-modernidade dos princípios aqui debatidos. Observamos transformações que possuem, em seu cerne, o novo e formulações que se distanciam cultural, política e economicamente de outros tempos históricos. A nova forma de fazer política, a insurgência de neologismos particulares, a mudança perceptiva do tempo e, sobretudo, esses elementos assentados num cenário de instabilidades, de fraturas e incertezas, constroem o quadro basilar que determinará a figura do indivíduo do século XXI (BAUMAN, 2008). Tais argumentos são reformulados conforme a



vontade do mercado e do novo espírito do capitalismo, por isso não há até o momento um limite de suas ações, uma vez que são recriadas ciclicamente a partir de um molde mais forte, mais implacável<sup>5</sup>.

Diante disso, a nossa reflexão alavancou rumos analíticos na busca de entender como surgiu o indivíduo como o conhecemos hoje. Um olhar menos atento da realidade seria capaz de desvincular esse indivíduo da conjuntura pós-moderna do capitalismo globalizado, porém ambos estão intrinsecamente relacionados, sendo criatura e criador numa ordem de impossível delimitação. Os apontamentos nos direcionam a essa complexidade que é dada e vivenciada pelas sociedades pós-modernas e neles há uma genuína tentativa conceitual em âmbito acadêmico para uma compreensão total do fenômeno. O reflexo conjuntural nos leva ao individualismo, ou seja, o microelemento que em seu coletivo denuncia o espírito da época, o movimento em direção a algo que ainda os cientistas sociais tateiam em descobrir.

### 2.3. O INDIVIDUALISMO

O elemento nodal que constitui a sociedade capitalista contemporânea é o hiperindividualismo. Quando retornamos ao passado, vemos que a figura do ser humano sempre se manifestou por grupos, sendo indispensável tal condição para o seu desenvolvimento emotivo e cognitivo. Outras condições adversas, tais como a apresentada pelo caso de Kaspar Hauser<sup>6</sup> (uma misteriosa criança que vivera até a sua fase de mocidade em confinamento, sem afeto ou contato com seus semelhantes), revela notadamente a perda de capacidades ‘humanas’ quando comparadas às pessoas em liberdade, próximas aos seus semelhantes. Logo, o ser humano sendo um ser social, está sujeito a que qualquer alteração dentro da cadência das etapas do crescimento e desenvolvimento, ou privação ao contato do outro de sua mesma espécie,

---

<sup>5</sup> A análise desse discurso primariamente crítico não despreza o lado profícuo da nossa realidade pós-moderna. Os inventos, as aberturas de oportunidades individuais e a expansão dos mercados também possuem um lado positivo, caso contrário estariam ao lado de entidades diabólicas que visam exclusivamente à extinção da raça humana. Notadamente trata-se de um movimento ambivalente e, através desse trabalho, reforçamos o olhar crítico perante a dita evolução social e suas instituições. Até mesmo o mercado pode ser encarado perante uma perspectiva dual, entre o céu e o inferno de seus pontos positivos e negativos (ABRAMOVAY, 2004).

<sup>6</sup> Este enigmático caso retrata a trajetória de um ser humano que fora criado isolado da sociedade e de seus semelhantes. Tal experiência traduz a importância do contato com o outro para a construção cultural daquele sujeito e revela como o fator social é imprescindível para o desenvolvimento da humanidade, da linguagem e suas alianças. Qualquer movimento contrário a este desenvolverá apenas características animais no indivíduo (BLIKSTEIN, 1998).

possa lhe retirar toda a sua condição social. Estabelece-se então esta relação homem-grupo como ponto determinante ao progresso humano e ao desenvolvimento técnico e teórico.

Precisamente, conforme indicado por Elias (1994), muitas vezes o estudo do indivíduo e da sociedade parecem disciplinas antagonistas, formando assim um abismo intransponível de análise. Elias (1994), em seu livro *A sociedade dos indivíduos*, evidencia que se deve entender a sociedade como um conjunto de pessoas, no entanto, essas pessoas têm assumido um perfil em ascendência após o século XVIII. O Iluminismo abriu um cosmo que ainda hoje possui reflexos incomensuráveis. A partir do momento em que o homem viu em si mesmo a possibilidade e o caminho para o descobrimento do mundo à sua volta, sem a intervenção dos dogmas religiosos, perdeu-se uma fenda histórica determinista para o surgimento de um universo de possibilidades, ou seja, a formação de um indivíduo que “pode” tornar-se senhor de si mesmo. Principalmente na célebre frase “penso, logo existo” de Descartes, identificamos historicamente um sujeito atomizado em pré-constituição. A própria atividade do pensar torna-se crucial para a existência do ser, conforme postulou Descartes (DESCARTES, 1939).

No entanto, Elias (1994) apoia-se na impossibilidade de esse ser autônomo existir livre de vínculos externos, uma vez que até mesmo Descartes esteve ligado à sua língua, ao seu tempo histórico e grupo social, a seu país de origem e aos seus laços intelectuais que irremediavelmente foram construídos coletivamente, não apenas advindos de um sujeito isolado espacial e temporalmente. Em suma, por mais idealista que tenha se tornado a questão do imperativo do sujeito, da égide do individualismo, não se pode negar que há um entrelaçamento social que constrói também este sujeito.

As ideias iluministas, juntamente com o início embrionário do capitalismo, suscitaram uma dimensão antes não explorada pelos indivíduos menos abastados. Enquanto os burgueses detinham a capacidade ímpar de comercialização de bens e serviços, mostrou-se então a ruptura do sistema servo-contratual, emergindo então oportunidades de ascensão social que se tornariam uma fonte atrativa de realização pessoal. Dumont complementa que o “[...] o individualismo subentende, ao mesmo tempo, igualdade e liberdade” (DUMONT, 1985, p. 91).

Com esse espectro de oportunidades, segundo Enriquez (2006), o homem não necessitaria mais de grandes transcendentais e instituições para conduzir a sua própria vida. Ao longo dos séculos, então, pode-se perceber a evolução da condução da vida orientada pelo individualismo, uma faceta que se autoconcebe como principal fonte norteadora do destino. Assim, “[...] a partir do momento em que não mais o grupo, mas o indivíduo é concebido como

o ser real, a hierarquia desaparece e, com ela, a atribuição imediata da autoridade a um agente de governo” (ENRIQUEZ, 2006, p. 92).

A transformação do indivíduo em um ser autônomo está muito além de algo espontâneo. A autonomização tornou-se algo fundamental, como se fosse impossível de viver, no sentido mais amplo de sua conceituação, sem a prática diária inserida nas diferentes esferas da vida, em prol de um desligamento individual frente ao externo. O voltar-se para si parece ditar o significado atual de estar no mundo, sobretudo no mundo contemporâneo.

Elias enfatiza que

[...] atualmente a função primordial do termo ‘indivíduo’ consiste em expressar a ideia de que todo ser humano do mundo é ou deve ser uma entidade autônoma e, ao mesmo tempo, de que cada ser humano é, em certos aspectos, diferente de todos os demais, e talvez deva sê-lo. (ELIAS, 1994, p. 130)

Acerca do passado, Elias (1994) afirma que, nas sociedades mais desenvolvidas, há mais valor na “identidade-eu” do que na “identidade-nós”. O contraponto entre o *ethos* público e o indivíduo voltado somente para suas práticas privadas revela um plano macro de desinteresse pelo coletivo. Conforme mencionamos, se o indivíduo se reconhece indivíduo por estar em grupo, como pode negar discursivamente a sua vivência para com o coletivo? As ciências sociais, principalmente no que tange à Sociologia, devem se preocupar com tamanha transformação social, sabendo previamente das dificuldades provenientes do seu campo, como bem destacou Elias (1994),

[...] ao contrário das sociedades de animais, que são específicas de cada espécie e, salvo ligeiras variações, só se modificam quando o equipamento genético de seus representantes se altera, as sociedades humanas estão em permanente fluxo; são sujeitas a mudanças constantes numa ou noutra direção. (ELIAS, 1994, p. 145)

Não se pode pensar em progresso coletivo numa sociedade caracterizada somente pelo viés particular, conforme apontamos anteriormente. Nesse caso, a estabilidade da balança “eu-nós” significa a deliberação dos direitos individuais, respeitando-os como pontos fundamentais do bem viver, mas também o respeito, os direitos e a identificação com o coletivo. Seria talvez o esgotamento do poder público, a decadência do nós, a principal tônica que dita a

contemporaneidade? Elias (1994), através de seus estudos, possibilitou-nos a revisitação da importância do indivíduo e da sociedade, dissociando-os, e mostrando que talvez o fio condutor da estabilidade esteja naturalmente no cerne desse equilíbrio. Não desprezamos a importância dessa reflexão, porém nos ateremos apenas a uma visão panorâmica das ideias de Elias (1994), para que possamos dar continuidade à problematização do individualismo.

### 2.3.1 NOVAS IDENTIDADES

Destacamos a importância de um embate constante em nosso tempo, fruto desse indivíduo dotado de acentuado interesse particular e das mais variadas demandas: a questão da luta por reconhecimento. Nesse cosmo de indivíduos distintos, um dos grandes obstáculos, quando analisamos pelo viés da política de Estado, na gestão de interesses e na boa convivência, é o florescimento de identidades que são constituídas de interesses singulares, inúmeras lutas identitárias que divergem da grande massa populacional. O espírito do indivíduo livre trouxe consigo benefícios, como o aumento de força representativa dos grupos minoritários, bem como imbrólios ao interesse coletivo. No caso dos interesses e das demandas distintas, progressivamente evidenciados, como reconhecer os que merecem a devida atenção? Como o Estado pode ser justo e assertivo e evitar os conflitos sociais advindos desse novo espírito de época?

No campo das teorias sociais, Alex Honneth (2003) contribuiu reflexivamente com esse embate através do livro *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. A preocupação de Honneth (2003) em delimitar uma teoria do reconhecimento se faz fundamental para o entendimento dos conflitos sociais, uma vez que a base para a sua origem está no desrespeito e na vexação alheia. O autor afirma que “[...] delineia-se assim a ideia de uma teoria crítica da sociedade na qual os processos de mudança social devem ser explicados com referências às pretensões normativas estruturalmente inscritas na relação de reconhecimento recíproco” (HONNETH, 2003, p. 23).

O não reconhecimento do indivíduo produzirá um cenário de não afirmação, o que ocasionalmente tenderá a unir os sujeitos desrespeitados para que busquem soluções, através de movimentos sociais ou de revoltas, em busca de direitos e olhares generosos para com a sua existência. O amor, os direitos e a estima social passam pelo crivo da intersubjetividade, porém ocorrem somente de modo externo e só assim geram sentido ao sujeito. O amor acolhe, dá base emocional ao indivíduo que ama e se sente amado, querido entre os seus semelhantes numa dimensão micro. Os direitos asseguram ao indivíduo a possibilidade de estarem amparados

pelas leis, protegidos dos infortúnios e de terem um senso de previsibilidade que somente tais direitos podem proporcionar. A estima social proporciona o ar de pertencimento, unificando os sujeitos perante as suas semelhanças ideológicas, culturais ou políticas, por exemplo, enquanto o “sentimento de desrespeito” age de forma negativa, já que constitui

[...] o cerne de experiências morais, inseridas na estrutura das interações sociais porque os sujeitos humanos se deparam com expectativas de reconhecimento às quais se ligam as condições de sua integridade psíquica; esses sentimentos de injustiça podem levar a ações coletivas, na medida em que são experienciadas por um círculo inteiro de sujeitos como típicos da própria situação social. (HONNETH, 2003, p. 260)

Honneth (2003) traça o perfil normativo que conduz à estabilidade de conflitos e pontua que o desrespeito a esses elementos inevitavelmente produziu efeitos danosos à sociedade como um todo. Um sujeito que não se sinta amado, circunscrito em uma gramática moral ultrapassada e ignorado socialmente, estará fadado à revolta e a sua sensação de não pertencimento será de tal modo angustiante, que produzirá uma não identificação e até mesmo uma não humanização desse indivíduo que em essência é social. A estrutura formada por Honneth (2003) visa identificar, além do cenário estabelecido, a possibilidade de atendimento às mais variadas demandas num campo político, pois uma vez que se reconhecem tais implicações, deve-se fazer o máximo esforço para tentar cumpri-las satisfatoriamente a fim de evitar possíveis conflitos futuros.

Porém, reforçamos o quanto a luta pelo reconhecimento pode ser dolorosa quando circunscrita à era do capitalismo globalizado. O problema das novas dinâmicas sociais que estimulam a individualização é que

[...] a contemporaneidade se revela como uma fonte permanente de surpresa para o sujeito, que não consegue se regular nem se antecipar aos acontecimentos, que como turbilhões jorram de maneira disseminada ao seu redor. Onde quase tudo se revela de maneira imprevisível e intempestiva, o efeito mais evidente disso, no sujeito, é a vertigem e a ameaça do abismo. Como o improvável acaba quase sempre por acontecer, subvertendo-nos, isso nos faz vacilar em nossas certezas. (BIRMAN, 2012, p. 7)

As dinâmicas de fragmentação do tecido social, que se tornaram sempre mais potentes desde as duas últimas décadas do século XX, liquefizeram as identidades dos grupos secundários e, sobretudo, das classes sociais. A vida do indivíduo passa a ser centrada em si mesma, de modo que, a atomização social se torna uma condição no século XXI. As contradições sociais tornam-se fatores frequentes em sua rotina. O excesso de estimulação identitária, a luta pelas demandas (muitas vezes reforçadas pelo mercado) esquadriham um senso de impermanência total. Essa agressiva mudança dentro do individualismo alcança paulatinamente novos agravantes, pois observamos, ao longo das últimas quatro décadas, o quanto o poder midiático tem relação direta com as narrativas de afirmação, de identidade. Em aceno a este aparelhamento, vemos um retrato mimético assimilado pelos indivíduos da era global a fim de buscarem um local seguro diante de tamanha anomia social.

Para alcançar esse reforço individual (e social) de sua própria imagem, observamos o surgimento de diversos fenômenos que denunciam a fragilidade desse sujeito. Verifica-se, assim, a busca desenfreada em exhibir-se para que ocorra, de um modo ou de outro, uma aceitação alheia de seu poder de liberdade, de expressão, ao lado do narcisismo digital, do egocentrismo, da ausência de consciência histórica, da ruptura com os valores comuns que existiam nas gerações passadas. Na nova dinâmica de individualização criada pelo neoliberalismo e objetivada pelo capital globalizado, é preciso observar que

[...] se a condição de ser ao mesmo tempo pausada e reflexiva delineava o estilo de ser na modernidade, não obstante as descontinuidades e as rupturas intempestivas que o marcaram e caracterizaram, a aceleração do sujeito é o que se destaca na contemporaneidade. O ser interiorizado no registro do pensamento se transforma no ser exteriorizado e performático, que quer agir, antes de mais nada. (BIRMAN, 2012, p. 82)

A dinâmica aqui apresentada configura a base modelar para o indivíduo que habita e vivencia o século XXI. Suas marcas são acentuadas, agravadas e profundamente transformadas de acordo com a realidade complexa na qual está inserido, conforme previamente delimitamos. Os matizes delineadores desse indivíduo denunciam a formulação recente do sujeito aqui classificado como psíquico (ENRIQUEZ, 2006). Portanto,

É à psicanálise que o homem moderno deve não apenas a descoberta crucial do inconsciente e, portanto, de sua divisão estrutural, mas sobretudo do reconhecimento em si de uma atividade intensa e contínua (que não se reduz

às faculdades cognitivas), outorgando um grande lugar ao jogo das pulsões, dos sentimentos, dos desejos, das fantasias e dos processos de recalque, de idealização, de projeção, etc., que animam tanto a vida dos indivíduos como a do *socius*. (ENRIQUEZ, 2006, p. 24)

Chegamos então a um processo de emancipação dos indivíduos na era global, frutos de uma temporalidade que estimula a dissociação dos antigos referenciais, das antigas formas de sociabilidade. É na era da segunda modernidade que vemos nascer os *filhos da liberdade* (BECK e BECK-GERNSHEIM, 2003), frutos, por um lado, da ampliação da liberdade pessoal e, por outro, de profundos estímulos hedonistas e narcisistas. Esse quadro parece se reforçar mediante as forças do mercado que criam progressivamente um indivíduo modelar, um indivíduo autônomo que dê conta do tempo ambivalente em que vive. Sem raízes históricas e políticas, o indivíduo na sociedade capitalista contemporânea exerce suas ações sob a égide do *eu*, e ultrapassa fronteiras objetivas e subjetivas (BECK e BECK-GERNSHEIM, 2014) para dar continuidade aos seus anseios de autorrealização e de reconhecimento pessoal. A grande problemática aqui levantada é sobre o limite dessa condição, uma vez que se trata de uma linha pouco clara entre o condicionamento de liberdade e a sua real efetividade.

Vemos uma gradativa hipertrofia da liberdade negativa que é estimulada pelo contexto no qual estamos inseridos. O campo político, econômico e social integra-se em suas características para forjar esse indivíduo autônomo, que irá percorrer o nosso tempo em busca de afirmações (muitas vezes ambivalentes), para manter os ditos benefícios de desempenhar o individualismo e, não menos importante, reforçar a lógica neoliberal. Esse indivíduo sem limites, sem restrições, não possui outro caminho a não ser o de apresentar-se como indivíduo autônomo, caso contrário perderá o seu espaço neste cenário concorrencial planejado pelo sistema econômico vigente.

Logo, na era do capital globalizado

[...] os indivíduos estão sempre em situação de prova, em estado de estresse, sentem queimaduras internas, tomam excitantes ou tranquilizantes para dar conta da situação, para ter bom desempenho, para mostrar sua “excelência” (entramos numa civilização de doping); e, quando esses indivíduos não são mais úteis, eles são descartados apesar de todos os esforços despendidos. (HENRIQUEZ, 2006, p. 5)

Quando pensamos no mundo do trabalho, o destino analítico final de nossas reflexões anteriores, torna-se pertinente observar os caminhos que as sociedades têm seguido em direção a essa autorrealização e autonomização, condicionamentos do século XXI. Segundo os apontamentos de Ehrenberg (2010), identificamos significativas transformações a partir do início da década de 1990 e aqui ressaltamos o norte do nosso trabalho: a busca constante pela performance, pelo alto desempenho dos indivíduos tanto profissional quanto pessoal. A estima social do trabalhador que não possui uma jornada fixa de trabalho ou ainda, que não tira suas férias para literalmente descansar, parece estar num patamar de prestígio maior que a do sujeito regrado e que sabe dividir a sua dimensão particular (família, descanso, prática de hobbies) da dimensão do trabalho. Esse fenômeno vem demonstrar a singularidade do sujeito performático que hoje se assenta num modo de reforço positivo constante, uma vez que o sinônimo de sucesso está ligado diretamente ao seu próprio esforço atribuído, ao desgaste físico e mental.

Mesmo que a ideia central de Honneth (2003) seja quanto à reflexão dos conflitos sociais e das novas identidades, podemos avançar através de sua contribuição para pensarmos esse novo modelo de trabalhador. Amparado pelos estudos de Ehrenberg (2010), infere-se que um dos meios de o indivíduo contemporâneo se ver realizado, prestigiado e vangloriado socialmente é através do seu desempenho na atuação profissional e o seu subsequente acúmulo financeiro.

Para Honneth (2003), “[...] os indivíduos se constituem como pessoas unicamente porque, da perspectiva dos outros que assentem ou encorajam, aprendem a se referir a si mesmos como seres a que cabem determinadas propriedades e capacidades” (p. 272), e sendo eles orientados pela liberdade negativa, estimulados ao dito sucesso econômico, encontram no mercado o caminho para aferir suas potencialidades. A partir de um olhar atento pelo mundo do trabalho poderemos ver que essa lógica estará também presente nesse âmbito. Pela busca de seu espaço de manifestação do hiperindividualismo, o mundo do trabalho torna-se um excelente recorte analítico para a sociologia, uma vez que poderemos lá observar como o alto desempenho e a performance são naturalmente reflexos do contexto global, na vida do trabalhador do século XXI.

### **3. O MUNDO DO TRABALHO**

O trabalho em si é uma atividade que reflete o tempo histórico e o espírito da época. Assim, após a visão panorâmica explanada nos tópicos anteriores, podemos avançar para o foco desta pesquisa. Fez-se necessário olhar para elementos constituintes da globalização para que



finalmente pudéssemos prosseguir em direção ao objeto da nossa pesquisa, uma vez que, sem tal consciência dos fatos contextuais, dificilmente faríamos uma análise mais precisa das transformações do mundo do trabalho.

É preciso algumas observações iniciais antes de adentrarmos no trabalho do século XXI. Em primeiro lugar,

A tese conhecida como “centralidade do trabalho” mostra que o trabalho desempenha um papel essencial de formação do espaço público, pois trabalhar não é tão só produzir: trabalhar é ainda viver junto. Ora, viver junto não é produto de geração espontânea; pressupõe uma atenção em relação ao outro, um respeito pelo outro e contribuições extremamente complexas por parte de todos, na luta contra o poder dos interesses privados. O trabalho é mesmo, certamente, o *locus* principal em que se realiza o aprendizado da democracia. (DEJOURS, 2004, p. 18)

O trabalho, sem dúvida, é uma atividade essencialmente importante para o desenvolvimento social. É nele que os indivíduos conquistam novos espaços, obtêm meios de subsistência e realizam trocas imprescindíveis para a sua trajetória individual e coletiva. Assim,

[...] privar, portanto, uma pessoa do trabalho, além, de tudo, arrisca sua sobrevivência física, pois, mesmo no caso de esta ser assegurada fora das condições normais de cooperação no trabalho, a ausência de reconhecimento da própria identidade, decorrente desse processo, promove grande sofrimento e leva a distorções na percepção e no comportamento dos indivíduos a ele submetidos. (PINTO, 2013, p. 10)

O trabalho consiste numa das atividades mais longínquas da história humana, não como o reconhecemos no século XXI, mas sob formatos e propósitos distintos. Na pré-história, cerca de 10.000 anos atrás, a figura obtusa do homínido utilizava-se de instrumentos por ele confeccionados para obter alimentos (caçar, pescar) e abrigo, além de estabelecer a primeira divisão do trabalho quando se organizava entre gênero e condições físicas para delegar tarefas (GOSDEN, 2019). A forma como a atividade do trabalho se manifesta nesse cenário está ligada à questão da sobrevivência, porém isso não anula algumas características que envolvem o modelo convencional de trabalho.

Com o decorrer de milhares de anos, o trabalho foi fonte simultânea de satisfação e sofrimento. Weber (2001), ao estudar os preceitos protestantes, enxergou no trabalho a condição ideal para a obtenção de dádivas divinas e, não menos importante, assegurar um lugar confortável em um plano astral. A crença estabelecida numa possível redenção individual fez do trabalho (e do lucro obtido por ele) uma meta justificável para longas jornadas de ofício e, assim, o protestantismo tornou-se, segundo os estudos weberianos, um caminho destinado à recompensa espiritual, amparado pelo trabalho árduo (2001).

Após o século XV, o trabalho ganha novos sentidos e ganha também a perspectiva de carreira. Logo, a

[...] ideia tão peculiar do dever do indivíduo em relação à carreira, que atualmente nos é tão familiar, mas na realidade tão pouco óbvia, é o que há de mais característico na ética social da cultura capitalista e, em certo sentido, constitui sua base fundamental. É uma obrigação que se supõe que o indivíduo sinta, e de fato sente, em relação ao conteúdo de sua atividade profissional, não importa qual seja, particularmente se ela se manifesta como uma utilização de suas capacidades pessoais ou apenas de suas posses materiais (capital). (WEBER, 2011, p. 52)

A produção local, executada timidamente em pequenas oficinas espalhadas no Continente Europeu veio depois a se tornar um local de aperfeiçoamento técnico e, acima de tudo, demonstrar a capacidade de expansão da burguesia, a qual se fortificou como classe após o século XV, estimulada pelo contexto econômico que lhe deu possibilidades de ascensão jamais vistas na História Antiga. Em suma,

[...] a certa altura da década de 1780, e pela primeira vez na história da humanidade, foram retirados os grilhões do poder produtivo das sociedades humanas, que daí em diante tornaram capazes da multiplicação rápida, constante, e até o presente ilimitada, de homens, mercadorias e serviços. (HOBSBAWM, 2019, p. 59)

Com o aumento gradual das oficinas e o aporte financeiro, aliados à revolução industrial que permeou o século XVIII, o trabalho também se transformou em direção aos objetivos e possibilidades da época. A burguesia utilizou-se da ausência de direitos e da ampla necessidade de renda das camadas pobres da sociedade para usufruir de sua mão de obra por

baixíssimos salários e condições precárias de trabalho. As novas fábricas que surgiram colocaram lado a lado o capital e os meios de produção numa convivência que, cedo ou tarde, viria a ser conflituosa. Assim

[...] a grande indústria criou o mercado mundial, preparado pela descoberta da América. O mercado mundial acelerou enormemente o desenvolvimento do comércio, da navegação, dos meios de comunicação. Este desenvolvimento reagiu por sua vez sobre a expansão da indústria, o comércio, a navegação, as vias férreas se desenvolviam, crescia a burguesia, multiplicando seus capitais e colocando num segundo plano todas as classes legadas pela Idade Média. (MARX & ENGELS, 1998, p. 41)

A classe proletária, diante da necessidade de renda e sobrevivência, sujeitou-se a condições sub-humanas. As más condições de higiene, os baixos salários e uma organização administrativa orientada a extrair o lucro dessa relação desigual repercutiu no descontentamento dos trabalhadores, que passaram a reivindicar seus direitos e remunerações mais justas. As ideologias que se formaram, a partir desse contexto, suprimiram a demanda de desconforto que envolvia grande parte da classe trabalhadora. Os embates que se seguiram ao longo das décadas posteriores geraram rupturas e questionamentos acerca do trabalho e do valor da mercadoria produzida, “um objeto externo, uma coisa que, por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenham do estômago ou da fantasia” (MARX, 1968, p. 41).

Muito além da remuneração reclamada, as reflexões despertadas a partir desse momento colocaram em evidência a condição de alienação do trabalhador, subjugado dentro de sua realidade e condicionado, dentro e fora do ambiente laboral, a comportamentos questionáveis, perniciosos à sua saúde física e mental.

As dinâmicas do trabalho não devem manter em sua essência a centralidade dos efeitos negativos, assim como observado pela classe trabalhadora do século XVIII. Primeiramente, o ato do trabalho pressupõe a realização de operações que geram um senso de coletividade (SENNETT, 2015). O senso de troca, de doação e aprendizado técnico entrelaçam os indivíduos por meio de tarefas que necessitam de ajuda mútua para que possam ser executadas. Mesmo na primeira fase do capitalismo, o trabalho do artesão dava ao profissional uma visão ampla do negócio, das peças envolvidas e dos resultados nessa obtenção. Assim, o

trabalho deve envolver operações individuais e coletivas que gerem um senso de pertencimento e cooperativismo genuíno.

Para Sennett (2015), a importância da colaboração dentro do ambiente laboral é fundamental para que o trabalho tenha coesão em sua estrutura e para que todos os indivíduos usufruam dos benefícios dessa atividade em seu cotidiano. Por conceituação,

A cooperação pode ser definida, sucintamente, como uma troca em que as partes se beneficiam. Esse comportamento é imediatamente identificável nos chimpanzés cuidando uns dos outros, em crianças construindo um castelo de areia ou em homens e mulheres juntando sacos de areia para impedir uma inundação. Imediatamente identificável porque o apoio recíproco está nos genes de todos os animais sociais; eles cooperam para conseguir o que não podem alcançar sozinhos. (SENNETT, 2015, p. 15)

A colaboração dentro do ambiente de trabalho pode vir agregada às amizades adquiridas nesse espaço. Trata-se de relações afetuosas entre trabalhadores que, quando estão alinhadas, facilitam o cotidiano laboral, tornando esses espaços menos conflitivos. A humanidade se desenvolveu através da colaboração entre seus semelhantes e não seria diferente dentro da estrutura do trabalho que essa questão, encarada de modo objetivo e subjetivo, (SENNETT, 2015) seja imprescindível para o bom funcionamento desse organismo.

Notadamente, o idealismo que recobre a esfera do trabalho entende que uma centena de preceitos deveria vigorar para que ela funcione perfeitamente, sem atritos ou interesses das partes envolvidas. Esse modelo bem-acabado de organização, todavia, parece requerer elementos empíricos, uma vez que os interesses econômicos ganham voz ativa na relação *chefe/subordinado*. A superioridade do patrão sobre os trabalhadores remonta às primeiras organizações de trabalho e foi a partir desse cenário pré-estabelecido que as contestações encabeçadas pelas ideias marxistas (MARX, ENGELS, 1998) caminharam para tornar a relação entre os envolvidos menos desigual. As conflagrações que se seguiram alimentaram uma consciência de classe adormecida<sup>7</sup>, sedenta por reconhecimento, mas que fora suplantada seguidos anos pelos interesses econômicos do capitalismo.

---

<sup>7</sup> Segundo Hobsbawm (2000), as sociedades pré-capitalistas eram independentes entre si e possuíam uma interdependência econômica bem reduzida, se comparadas ao capitalismo do século XIX. Porém, quanto maior o papel da troca de mercadorias em uma economia, maior será a probabilidade de essa consciência de classe ficar mais evidente.

Nesse sentido, Sennett (2015) ressalta que, com o avanço da modernidade, o nível de cooperação entre os agentes do trabalho tende a desaparecer. A complexificação do capitalismo e seus modelos de organização gradativamente suprimem o incentivo à cooperação, realidade que faz parte da grade de problemas a serem resolvidos no mundo do trabalho contemporâneo.

Se olharmos para as melhorias no mundo do trabalho, posteriores aos séculos XIX e XX, dificilmente poderemos avaliar o nível de importância dos escritos de Marx e Engels (1998), mas decerto as transformações por eles permitidas foram inúmeras. Apesar do viés ideológico, entende-se que a implementação de direitos, a redução da jornada de trabalho e a melhor remuneração tenham tido influência direta nesse cenário. O aperfeiçoamento da gestão do trabalho, então, reestruturou-se para atender a tais demandas, vindas tanto das exigências do patronato quanto do trabalhador. Sabendo disso, atentamo-nos sobre como esse conjunto de elementos tem se modificado ao longo da história.

No mundo após a Segunda Guerra Mundial, as transformações começaram a ficar gradativamente mais evidentes, até o ponto alto que coincidiu com os conflitos ideológicos presentes naquele momento. Enquanto a Alemanha voltou-se para um regime concentrado em sua reestruturação, a Inglaterra de Margaret Thatcher esquadrinhou uma política de ‘livre mercado’ que a diferenciou dos demais países europeus, medida que influenciou freneticamente o mundo do trabalho (ANTUNES, 2009).

O conjunto de ações promovido pelo ideal de Thatcher compõe uma agenda inovadora e impactante: flexibilizações, privatizações e rupturas com as ações sindicais (ANTUNES, 2009). As significativas mudanças romperam com antigas lógicas preexistentes, por isso o seu impacto desbravou novos horizontes e abriu espaço para que surgisse o que conhecemos hoje como cultura empresarial. Logo, tais políticas neoliberais tornaram o mundo do trabalho:

[...] menos industrializante e mais voltado para os serviços, menos orientado para a produção e mais financeiro, menos coletivista e mais individualizado, mais desregulamentado e menos contratualista, mais flexibilizado e menos ‘rígido’ nas relações entre capital e trabalho, mais fundamentado no *laissez-faire*, no monetarismo, e totalmente contrário ao estatismo nacionalizante da fase trabalhista. (ANTUNES, 2009, p. 69)

Na segunda metade do século XX, foram criadas diferentes formas de organização do trabalho. A sistematização de estratégias em busca de maior rendimento e produção

transformou práticas defasadas em mecanismos orgânicos com diferentes postos e funções para suprir a demanda industrial. À medida que se tornou necessária a maior velocidade de produção, mais tais práticas tiveram que ser reinventadas para acompanhar o ritmo do mercado. A partir do *americanismo* e do *fordismo* no mundo pós-guerras, observamos como a organização do trabalho transmutou-se do velho individualismo econômico para um intento de larga escala, programático em sua estrutura e em suas metas (GRAMSCI, 2001).

A inovação de Henry Ford se deu por meio da sua conhecida linha de produção. As esteiras começaram a ditar a velocidade do trabalho e, distante do tempo do trabalhador pretérito, agora as máquinas remodelaram o tempo, organizaram a indústria em blocos de atividades específicas dentro da linha de montagem e, em suma, aumentaram freneticamente a produção industrial (PINTO, 2013). Assim, esse modelo leva seu idealizador à conclusão de que

se subdividisse ao extremo diferentes atividades em tarefas tão simples quanto esboços de gestos, passando então a medir a duração de cada movimento com um cronômetro, o resultado seria a determinação do tempo “real” gasto para se realizar cada operação. (PINTO, 2013, p. 26)

Nesse momento, o homem tornou-se um “apêndice” da máquina, orientado a atender a uma programação de atividades que jamais seriam alcançadas apenas com as mãos naturalmente limitadas dos seres humanos. O capitalismo exigia algo além da capacidade artesanal, da velocidade ordinária a qual definiu por tanto tempo a atividade do trabalho. O âmbito americano contribuiu com esse desenvolvimento por possuir grandes grupos úteis, diferentemente das classes parasitárias (ricos, cleros, intelectuais) que se em muito se distanciavam daquele propósito produtivo (GRAMSCI, 2001).

Foi também com o fordismo que os salários aumentaram, trazendo novas oportunidades financeiras aos trabalhadores (PINTO, 2013). Agora, com maior possibilidade de consumo, os trabalhadores começaram a participar mais ativamente da economia local, ocasionando assim uma participação mais efetiva dentro da lógica capitalista. Apesar dos poucos direitos trabalhistas adquiridos nesse período (meados da década de 1940), os trabalhadores ainda sofriam com a alta carga horária de trabalho e, acima de tudo, com o esforço repetitivo promovido pela especialização de sua tarefa (PINTO, 2013).

No entanto, quando nos aproximamos temporalmente da contemporaneidade, fica nítido que as antigas e estáveis formas de emprego, presentes principalmente no modelo

fordista, foram desmontadas gradativamente. Novas formas de trabalho começam a ser erigidas, flexibilizadas e terceirizadas, resultantes de um mundo do trabalho totalmente desregulamentado, com um desemprego maciço, além da implantação de reformas legislativas nas relações entre capital e trabalho (ANTUNES, 2009, p. 78).

As mudanças na esfera laboral ficam mais evidentes a partir da reestruturação produtiva ocorrida nos anos 1970 (PINTO, 2013). A internacionalização do capital tornou-se o ponto nodal para uma mudança agressiva nos mecanismos do trabalho, principalmente por conter em seu aporte o incentivo do capital financeiro. Com o novo regime de acumulação de capital internacional, a acumulação tornou-se flexível, possibilitando poderes de difícil mensuração. Esse contexto também trouxe consigo um aperfeiçoamento da mão de obra, cada vez mais escolarizada para atender às demandas do capitalismo global. A velocidade crescente dessas mudanças também fez os sindicatos se dilacerarem frente às medidas neoliberais ofensivas. Nessa dinâmica, o campo político observou a alternância de poderes aliada às tendências econômicas do livre comércio.

Enquanto os antigos modelos de produção se tornaram formatos obsoletos para o crescimento, um grande volume de indústrias adotou os preceitos da empresa japonesa automobilística Toyota Motor Corporation. Segundo sua lógica produtiva, um dos pontos altos de sua inovação foi a proposta da desverticalização e subcontratação de empresas. Desse modo, ao invés de produzir massivamente todos os componentes de seus veículos, a Toyota subdividiu suas tarefas com organizações menores, controlando apenas a compra individual de peças para montá-las em seus carros somente numa etapa final. Desse modo, “[...] fazia-se necessário um aumento simultâneo, tanto da produtividade – nos limites de uma produção que não se baseasse na grande escala –, quanto da capacidade de se produzir pequenas quantidades de diversos modelos de produtos” (PINTO, 2013, p.62).

As práticas adotadas pelo modelo japonês de produção se tornaram um padrão a ser observado no século posterior, aperfeiçoando suas regras a fim de aumentar a produtividade. Parte integrante desse aumento de produção, as indústrias passaram por um processo transformador com o advento da quarta revolução industrial. Esta fez com que a tecnologia computacional assumisse posturas mecânicas antes exercidas por trabalhadores em movimentos repetitivos em sua jornada laboral. As máquinas aceleraram toda a cadeia produtiva e, acima de tudo, ocuparam espaços de seres humanos, pois sua agilidade é mais interessante para o capitalismo do que o indivíduo assalariado.

Mesmo o trabalhador que conseguiu se manter na organização moderna atualmente passa por diversos treinamentos para dominar a programação dos computadores e dos

movimentos mecânicos controlados por telas e softwares. Ao final, o modelo de polarização de qualificações<sup>8</sup> é substituído pelo modelo de competência, no qual “a qualificação real dos trabalhadores passa a constituir-se a partir de características tais como o conjunto de competências implementado no trabalho, articulando vários saberes, que seriam advindos de múltiplas esferas” (SANTANA, RAMANHO, 2010, p. 24).

O molde toyotista também aplicou o conceito de descentralização de seus trabalhadores. Através de diversos ajustes dentro da hierarquia, subdivisões foram criadas a fim de se estabelecerem subchefias e, acima de tudo, proporcionar um senso de maior autonomia ao trabalhador (PINTO, 2013). O conceito de "celularização" rompeu com as antigas barreiras de especialização dos setores, nos quais anteriormente o trabalho técnico era realizado por uma equipe isolada, sem qualquer dimensão da cadeia produtiva. A lógica toyotista observa que, ao dar maior consciência dos processos produtivos ao trabalhador, este terá uma visão global do negócio, envolvendo-se objetiva e subjetivamente mais com a organização. Ver os demais grupos de trabalho incorre assim numa maior aproximação da sensação de chefiar o trabalho dos colegas e, acima de tudo, ter noção de seu ritmo de produção, aqui caracterizado como flexível. Além disso,

A chamada ‘lean production’ (produção flexível) fundamentava-se precisamente na não necessidade de pessoal hierárquico para o controle e disciplina do trabalho, permitindo cortes substanciais dos custos de produção e possibilitando contar apenas com os trabalhadores diretamente produtivos. A secular luta de classes dentro da fábrica, que exigia gastos crescentes com controle, vigilância e repressão do trabalho, aumentando os custos de produção e diminuindo a produtividade do trabalho, deveria ser substituída pela completa mobilização dos trabalhadores em favor do engrandecimento e maior lucro possível da empresa. O que está em jogo no ‘capitalismo flexível’ é transformar a rebeldia secular da força de trabalho em completa obediência ou, mais ainda, em ativa mobilização total do exército de soldados do capital. O Toyotismo pós-fordista permitia não apenas cortar gastos com controle e vigilância, mas, mais importante ainda, ganhar corações e mentes dos próprios trabalhadores. (SOUZA, 2010, p. 36-37)

Por meio de constatação ocular imediata, os membros desse modelo organizacional se sentem parte ativa e fiscalizatória dentro da cadeia produtiva. Ele revolucionou, assim, a relação entre os trabalhadores e seus chefes, uma vez que se sentem (tanto os chefes quanto os

---

<sup>8</sup> Os trabalhadores do século XIX majoritariamente possuíam um conhecimento técnico, especializado, e isso era determinante em sua posição e no cargo exercido na organização.



trabalhadores) como sócios proprietários da empresa, ou seja, adquirem um senso de propriedade do negócio, extinguindo as antigas formas de controle das indústrias pretéritas.

Segundo Antunes (2009), foi o avanço desse novo modelo de trabalho que delineou o que conhecemos hoje como cultura organizacional. O autor acentua também a importância da Nissan, indústria automobilística, nesse contexto. O sucesso daquele modelo foi ancorado em três princípios: flexibilidade, controle da qualidade e *team work*<sup>9</sup>. Além disso, dependem de outros três elementos: a responsabilidade da produção recai sobre o próprio trabalhador (individualizado); os conhecimentos pretéritos de cada trabalhador devem ser utilizados dentro da cadeia produtiva e a ocorrência do incentivo da organização para que o trabalhador esteja motivado a trabalhar em equipe.

A essas transformações dentro do cotidiano laboral somam-se as novas tecnologias que serão amplamente disseminadas como recurso essencial dentro da cadeia produtiva. Com a aceleração do tempo (promovido principalmente pelas tecnologias), o processo exagerado de individualização, o desenraizamento de antigos referenciais norteadores e, acima de tudo, tendo as empresas se tornado uma instituição inquestionável, os reflexos desses elementos somados serão a base medular para o trabalho do século XXI.

Como Simmel afirmou,

Os problemas mais profundos da vida moderna brotam da pretensão do indivíduo de preservar a autonomia e a peculiaridade de sua existência frente à superioridade da sociedade, da herança histórica, da cultura exterior e da técnica da vida – a última reconfiguração da luta com a natureza que o homem primitivo levou adiante em favor de sua existência corporal. (SIMMEL, 2005, p. 577)

Quando, diante de todo o panorama apresentado, com lutas, avanços e retrocessos históricos ocorridos no mundo do trabalho, presenciamos o crescente sentimento de autonomia dos trabalhadores e, acima de tudo, uma ascensão exacerbada da hiperindividualização desses sujeitos (BIRMAN, 2012), vislumbramos as transformações ocorridas nesse ambiente. Tudo nos leva a constatar que os acordos políticos, sindicais e econômicos baseados no capitalismo global moldaram esse novo mundo do trabalho que se apresenta entre o final do século XX e

---

<sup>9</sup> Esse modelo organizacional se baseia na criação de equipes dentro do ambiente laboral para a realização de tarefas e cumprimento de metas. As equipes, mesmo que trabalhando com um mesmo produto, competem entre si para agilizar a velocidade dentro da cadeia produtiva, ou seja, criam uma cultura competitiva entre os próprios trabalhadores. Tal dinâmica é utilizada como forma de atrair o interesse de todos os trabalhadores da organização, tendo em vista que a competição é algo que pode despertar a participação coletiva da equipe (ANTUNES, 2009).

início do século XXI. A tradição é questionada, a vida é acelerada e as relações políticas colocadas em estado permanente de risco.

Isso abre espaços críticos num jogo dialético entre o local e o global, entre o trabalho que visa apenas à remuneração e o trabalho que serve como exposição de um estilo de vida, forçando o trabalhador a escolhê-lo como vitrine de uma vida pessoal e financeiramente bem-sucedida. As opções desse cenário são incontáveis (GIDDENS, 2002), e denunciam o quanto a modernidade nos causa o vacilo de nossas certezas (BIRMAN, 2012).

Dentro da conjuntura política, social e econômica, a partir da análise metamórfica da esfera do trabalho, observamos o consequente aumento do estresse, das doenças advindas do ambiente laboral e, acima de tudo, de um quadro banhado de insegurança, frutos diretos da liquidez pós-moderna (BAUMAN, 2008).

## 2.1.O MUNDO DO TRABALHO FLEXÍVEL E PRECÁRIO

No mundo do trabalho contemporâneo, as barreiras que impediam um trabalhador inserido na mais baixa hierarquia organizacional de subir de cargo, aumentar a sua remuneração, obter incentivo à especialização técnica e, talvez gerenciar uma equipe, estão menos intransponíveis<sup>10</sup> do que no passado. Através da visão “operário-empresário”, “trabalhador-empreendedor” assimilada nas organizações, tudo se torna possível de ser realizado, por isso cultivar a própria performance profissional se tornou tão imprescindível. Após a reestruturação das organizações do trabalho, tais como as que ocorreram na gestão toyotista (PINTO, 2013), houve também uma crescente reviravolta nas condições de trabalho. Como a atividade laboral se encontra imersa nas instabilidades do mercado neoliberal, observam-se pontos cruciais que produziram um mundo do trabalho flexível e, em última instância, precário. Assim, os trabalhadores se reinventam, trabalham como se fossem seus próprios chefes, cobram-se para atender às expectativas desse contexto. Em suma,

Foi nessa contextualidade que começou a se gestar uma trípole profundamente destrutiva. Esparramaram-se, como praga da pior espécie, a pragmática neoliberal e a reestruturação produtiva global, ambas sob o comando hegemônico do mundo das finanças. É bom recordar que essa hegemonia significou não somente a expansão do capital fictício, mas uma complexa simbiose entre o capital diretamente produtivo e o bancário, com o qual se funde de início, criando um monstro de novo tipo, uma espécie de Frankenstein horripilante e desprovido de qualquer sentimento minimamente anímico. (ANTUNES, 2018, p. 234)

Para De Masi (2000), até meados do século XX, o trabalho possuía um conjunto de elementos que caracterizavam a sociedade industrial. Nesse modelo de sociedade, o trabalho alienava os operários em movimentos repetitivos e a competição era facilmente identificável, local. O cotidiano desse modelo gerava trabalhadores fisicamente fatigados, cansados da rotina extenuante num ambiente certamente controlado pelo relógio. Aqui verificava-se principalmente que o trabalho, um meio de sustento para a grande maioria dos indivíduos, era um lugar que poderia fornecer certa estabilidade e um senso de futuro, apesar do estado de

---

<sup>10</sup> Não afirmamos aqui que a ausência de desigualdade social ou informacional não existam, porém destacamos que na esfera do trabalho os incentivos à ascensão profissional se acentuaram nas últimas décadas.

exploração que rodeava a classe do proletariado. Os valores organizacionais traziam níveis consideráveis de previsibilidade, planejamento e controle das atividades de trabalho.

No contraponto, De Masi (2000) expõe a sociedade pós-industrial, temporalmente localizada entre o final do século XX e início do século XXI. Aqui verificamos a influência do capitalismo global, principalmente em relação aos reflexos no modelo organizacional. No lugar da exploração na figura de terceiros, observamos o trabalhador no papel de seu próprio patrão, controlado por ordens vindas de posições diferentes, dentro de uma hierarquia pouco clara. A estrutura do trabalho na sociedade pós-industrial gerou amplo desemprego, jornadas de trabalho flexibilizadas, assim como constantes revisões nos direitos dos trabalhadores. Apesar dos fatores que dramatizam a vida dos trabalhadores contemporâneos, neste ínterim, as organizações proporcionam aos seus trabalhadores

[...] o conceito de participação no quadro de referência do toyotismo, no qual o envolvimento no trabalho pressupõe o vestir a camisa da empresa e aceitar uma cultura empresarial na qual autonomia, confiança, trabalho em equipe e autogestão controlada, constituem-se em valores disseminados e utilizados como forma de aumentar a competitividade empresarial (LIMA, 2010, p. 160)

Embora haja valorização do trabalho em equipe, a ênfase no empreendimento individual é o que predomina (EHRENBERG, 2010). Por mais benéfico que tal cenário de infinitas possibilidades aparente ser, para chegar aos resultados esperados (reconhecimento, valorização, excelência e superação), há uma constante provação à qual o trabalhador se submete para manter seu nível de empregabilidade elevado.

Para Santana e Ramalho (2010), “a partir do momento em que se coloca sobre os ombros do desempregado a responsabilidade de se tornar empregável, acaba-se por justificar sua exclusão do mercado de trabalho pelo fato de ser inadequado quanto às demandas de qualificação exigidas” (SANTANA, RAMALHO, 2010, p. 26). Ou seja, se antes atribuía-se a falta de emprego a problemas predominantemente estruturais (ausência de políticas de Estado, por exemplo), manter a empregabilidade e a permanência no mercado de trabalho atual tornou-se reponsabilidade direta do próprio trabalhador. Nitidamente, os efeitos dessa conjuntura atingem primordialmente a dimensão psíquica dos trabalhadores sobrecarregados pela imposição da produtividade, no trabalho pós-industrial (DE MASI, 2000).

Em face disso, surge um discurso empresarial que é disseminado pelas organizações ao redor do capitalismo global. Ele destaca que o trabalhador deve estar atento às mudanças do

meio no qual está inserido e investir diariamente em sua formação, já que somente essa formação atualizada de modo frenético poderia predizer uma garantia de emprego frente aos desafios da contemporaneidade (LIMA, 2010). A questão da empregabilidade está intrinsecamente ligada ao perfil desse novo profissional, descolado de ideais coletivos, porém muito próximo de uma jornada individualizada calcada no seu sucesso profissional (LIMA, 2010).

No mundo do trabalho contemporâneo, também podemos identificar formas de produção que retornam sob outros formatos, “reincorporadas a uma lógica de acumulação que enfatiza a competitividade e a qualidade” (SANTANA, RAMALHO, 2010, p.8). Principalmente após as inovações tecnológicas que surgiram a partir da década de 1980, o resultado dessas ações aumentou os índices de produtividade simultaneamente ao esforço contínuo dos trabalhadores na manutenção de seus empregos. O conceito de empregabilidade torna-se um elemento muito comum, uma vez que se entende que, para o indivíduo acompanhar as demandas do mercado de trabalho, deve-se atender às exigências de qualificação como sendo o novo paradigma produtivo (SANTANA, RAMALHO, 2010).

Segundo Stampa e Lole (2018), fica evidente a modificação morfológica pela qual passa a atividade do trabalho. De forma elementar, os autores desvinculam o conceito *emprego* do conceito *trabalho*, sendo que o último possui características, motivações e recompensas subjetivas e objetivas que se mantêm ao longo dos séculos. A grande reflexão está na forma como o emprego tem se alterado na História. O quadro de flexibilização dos empregos, a crise estrutural do trabalho e o excesso de mão de obra pouco qualificada constituem o capitalismo global (STAMPA & LOLE, 2018). Sob essa equação, a oferta de emprego tenderá à redução, ao passo que a procura aumentará. Assim, seja pelo incremento do trabalho oriundo das máquinas, seja pelas políticas de redução de custos nas organizações, a conjuntura geral representa um futuro de perspectivas dúbias para o trabalhador.

Além do mais, a dúvida que acomete o trabalhador contemporâneo não está circunscrita apenas à manutenção de seu emprego, mas também sobre quando ele irá entrar no mercado de trabalho e quando sairá dele. Com o ingresso de indivíduos que preferem finalizar o ensino superior (acima de 24 anos de idade) e a saída estipulada para os 70 anos aproximadamente (POSCHMANN, 2011), a dinâmica da força produtiva muda agressivamente quando comparada ao início da era fordista. Com entrada e saída tardias do indivíduo no universo do labor formal, resta-lhe muitas vezes a opção do trabalho autônomo, da prestação de serviços sem vínculo empregatício, como caminho à remuneração. Assim,

A flexibilidade ou flexibilização constitui hoje uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural. (ANTUNES, 2018, p. 127)

Desde a crise global de 2008, realidade que demonstrou como o poder na contemporaneidade está nas mãos das organizações, os reflexos no mundo do trabalho são igualmente alarmantes a todos os países do mundo. De modo geral, podemos perceber que a economia não é ditada apenas pelo protagonismo dos países centrais, mas também por alguns países periféricos, como Índia, China e Brasil (POCHMANN, 2010).

Desde os anos 1990, percebemos o avanço desmedido do neoliberalismo. Antunes (2018) pontua que houve, a partir desse período, a intensificação da presença de empresas transnacionais, mediadas pela acumulação de capital flexível. Essas organizações serviram de modelo para que o trabalho no Brasil se adequasse às exigências vindas de fora, ou seja, às necessidades competitivas do capitalismo global.

Como visão geral podemos resumir que

Ocorreu uma simbiose entre elementos herdeiros do fordismo (que ainda encontram vigência em vários ramos e setores produtivos) e novos instrumentos próprios das formas de acumulação flexível (lean production). A combinação entre padrões produtivos tecnologicamente mais avançados, busca pela melhor qualificação da força de trabalho e prática da intensificação da exploração da força de trabalho se tornou característica do capitalismo no Brasil. (ANTUNES, 2018, p. 106)

O Brasil também sofre sistematicamente com o problema do desemprego estrutural. Segundo pesquisa do IBGE 2019 (AGÊNCIA BRASIL, 2019), 41,4% da força trabalhadora no país está em empregos informais e a taxa de desemprego está em 11,8% em território nacional. Dentre os trabalhadores que mantêm sua empregabilidade, percebem-se os reflexos do modelo

toyotista em suas dinâmicas de trabalho, ou seja, uma cobrança exacerbada por resultados, sistemas de cumprimento de metas (kanban) e gestões orientadas à concessão de autonomia desse trabalhador.

A precarização do trabalho, os novos modelos de gestão e, em última instância, a presença aterrorizante do desemprego, compõem o quadro do trabalho na era global. Os indivíduos são colocados numa condição de alerta perante os inúmeros desafios conjunturais. Assim, como deverá ser o perfil desse trabalhador que lida constantemente com a possibilidade de se tornar descartável para o mercado?

Ocorre uma cisão na estrutura da classe operária, entre seu núcleo produtivo, constituído pelos operários ‘polivalentes’, com capacidade de autonomia, de iniciativa e de renovação contínua de seus conhecimentos, e os demais operários industriais, o subproletariado tardio, que são incorporados à periferia da produção, em sua maioria com empregos precários, temporários e com níveis de salários inferiores. (ALVES, 2000, p. 70)

Dentro da classe de trabalhadores, irá se destacar o sujeito que se voltará para o aperfeiçoamento contínuo, para um posicionamento de liderança frente o ambiente de labor, assim como ditam os preceitos toyotistas. Os demais trabalhadores que não se reinventarem para essa lógica competitiva, naturalmente estarão fadados à precarização.

Notadamente, enquanto o proletariado luta para adequar-se a essa nova realidade, as organizações também se reinventam a fim de tornarem-se atraentes para a economia global (ALVES, 2000) e, não menos importante, reterem essa mão de obra polivalente, tão estimada e capaz de administrar esse panteão de adversidades.

Para dar impulso a essa condição, o novo espírito do capitalismo<sup>11</sup> trouxe uma ferramenta de gestão que se espalha rapidamente em todo o mundo do trabalho. Segundo o sociólogo francês Alain Ehrenberg (2010), o fenômeno do “culto da performance”, um fetiche de hipervalorização da produtividade e da constante busca por melhores desempenhos laborais,

---

<sup>11</sup> O novo espírito do capitalismo impõe novos requisitos ao trabalhador, tais como flexibilidade, aperfeiçoamento contínuo, busca pela empregabilidade, promoções, etc., e reconhece que o Estado é um elemento de atraso ao desenvolvimento social e econômico (LIMA, 2010). Para tanto, a gestão de pessoas tem se atualizado constantemente uma vez que vê como saída aos impasses relacionados à produção fomentar o desenvolvimento individual.

parece ter se naturalizado na cultura do trabalho. Como objeto, o culto da performance é caracterizado pela somatória de três discursos contemporâneos: o esportivo, o do consumo<sup>12</sup> e o empresarial. (BENDASSOLLI, 2010). Em detalhes,

Ele emerge nos anos 1980 com a rápida ascensão do individualismo e com a celebração generalizada da figura do empreendedor. O esporte caracteriza um regime de justa competição na qual apenas os “melhores vencem. No consumo, o indivíduo aprende a desfrutar de si mesmo, alimentando a crença de que suas necessidades devem ser satisfeitas e de que seu mote deve ser a autorrealização. (BENDASSOLLI, 2010)

Os exemplos abordados por Ehrenberg (2010) acerca do culto da performance podem ser evidenciados em toda parte do mundo. No caso do Brasil,

A partir do início dos anos noventa, nós também passamos por uma mudança de humor, que consolidou a performance como um valor sociocultural. A eleição de Fernando Collor – o presidente-herói, caçador de marajás, símbolo do homem arrojado, bem-sucedido e empreendedor – pode ser vista como a manifestação vívida de como o culto da performance passou a povoar o imaginário popular. (WOOD & PAULA, p. 198)

Revistas como *Você S.A.* e *Caras*, que apresentam figuras de sucesso em suas capas, contribuem para a popularização de jovens gênios da tecnologia vindos do vale do silício norte-americano, esportistas de alto rendimento, entre outros exemplos, geralmente trajando vestimenta social e exibindo uma posição de poder. Tais personalidades, que simbolizam a cultura do empreendedorismo, por serem líderes que estão mais próximos de astros de rock do que de gerentes organizacionais, também povoaram a mente brasileira desde a década de 1990. (WOOD & PAULA, 2010)

A partir da busca pela alta performance, os indivíduos sedentos por agir e realizarem-se profissionalmente acreditam em que o prestígio social e a estabilidade profissional só podem ser alcançados pela superação de si mesmos ininterruptamente.

---

<sup>12</sup> Para Wood e Paula (2010) o consumo presente dentro da lógica do culto da performance deixou de ser apenas um mecanismo de compra alienado para se transformar em caminho de excelência. O consumo então se torna uma forma de exibição pessoal e profissional a ser idealizada na era global.



O mercado e o universo organizacional transformaram-se na era global e, conseqüentemente, as características médias do trabalhador também mudaram. Porém, para forjar uma nova aliança entre empresa e trabalhador, buscou-se estrategicamente a renovação dos antigos discursos praticados no mundo do trabalho. Ehrenberg (2010) investigou como esse discurso de alta performance foi criado e isso é relevante para entendermos as razões pelas quais tantos trabalhadores são seduzidos diariamente pela busca dessa alta performance.

Ehrenberg (2010) inicia sua análise destacando o fenômeno do esporte de alto rendimento e o esporte de aventura na vida dos indivíduos e, mais precisamente, como essa ascensão impactará as culturas organizacionais. De modo geral, entendemos que “o esporte é uma técnica de fabricação da autonomia, uma aprendizagem do governo de si mesmo que se desenrola tanto na vida privada quanto na vida pública” (EHRENBURG, p. 20). E será desse molde que novas formas surgirão através de um apelo mais intenso. Subjetivamente, os desportistas deixaram de ser figuras que representam o atraso popular, a falta de cultura erudita, para se transformarem em símbolos de excelência que inspirarão o mundo social, econômico e político (WOOD e PAULA, 2010).

O esporte de aventura, conceito esportivo dissecado na teoria de Ehrenberg (2010), ascendeu na década de 1980 como uma prática alternativa aos esportes tradicionais. Esse modelo afastou-se das quadras, dos campos e dos ambientes fechados para libertar-se em cenários arriscados e que pudessem variar conforme as intempéries da natureza e o ânimo do praticante. Um exemplo importante é o Rali Dakar, prova na qual os participantes atravessam longuíssimas distâncias, aproximadamente 10.000 km, isolados em seus veículos (carros, caminhões e motos), arriscando a sua própria vida em prol da vitória em pleno deserto (EHRENBURG, 2010). Aqui destacamos o alpinismo, o rapel, o paraquedismo e o balonismo como outros exemplos de esportes de aventura. As regras, apesar de existirem, não parecem valer à risca como nos esportes tradicionais (EHRENBURG, 2010), e isso naturalmente coloca-os em estado permanente de tensão e risco. Segundo o sociólogo,

A competição esportiva depende de um regime do progresso em situações estáveis, ao passo que a aventura depende de um regime da mudança em situações instáveis. Se a competição esportiva é um ideal social de justiça meritocrática, a aventura é uma forma de viver a mudança, quando o futuro é dificilmente previsível e quando a complexidade crescente do mundo embaralha as referências estabelecidas. (EHRENBURG, 2010, p. 42)

A aventura está ligada a uma determinante fundamental: superar adversidades, correr riscos e conseguir manter a sobrevivência (literal ou não). Para sobreviver nos esportes de aventura, o participante da competição terá que se utilizar de todas as forças possíveis (e impossíveis) para se manter competitivo. Qualquer deslize numa das provas comprometerá o seu rendimento, o seu resultado positivo. O discurso que rege tal segmento esportivo faz alusão à capacidade imperativa da persistência e, na grande maioria dos casos, à negligência perante a derrota. Assim, o esporte de aventura é o motor de sua nova popularidade, pois trabalha *conjuntamente* a dimensão da justa desigualdade, que se encontra na competição esportiva tradicional, e a da imprevisibilidade e do risco, que é essencial à aventura (EHRENBERG, 2010, p. 16).

Ehrenberg (2010, p.10) sustenta a tese de que esse novo espírito reinante no universo esportivo migrou também para as organizações do século XXI.

Há algumas décadas, eram tão pouco comuns os que utilizavam o esporte como símbolo da competitividade de uma empresa que ninguém jamais teria pensado em empregá-lo como método de gestão pessoal. Hoje, a referência ao esporte está baseada na banalidade mais degradante, e sua inserção nas técnicas de motivação dos empregados não causa nenhum espanto. (EHRENBERG, 2010, p.10)

Para o autor, o esporte, e mais precisamente o esporte de aventura, é a fonte de inspiração dos novos discursos praticados dentro (e fora) das organizações. Logo

O esporte não é efetivamente apenas um exercício físico. Ele se torna uma maneira de assumir a responsabilidade por si mesmo diante das carências das políticas públicas do emprego e da incapacidade da administração em manejar os laços eficazes entre oferta e demanda no mercado de trabalho. (EHRENBERG, 2010, p. 19)

Os indivíduos do século XXI são atualmente expostos a propagandas, narrativas e requisições do mercado para serem mais do que “indivíduos normais”. Para isso, os gerentes utilizam-se de palestras motivacionais e/ou acompanhamentos de *coachs* profissionais<sup>13</sup>. A

---

<sup>13</sup> Profissionais dedicados a ajudar trabalhadores a superarem sua produtividade por meio de técnicas e estratégias administrativas e emocionais.

contemporaneidade exige a construção de uma persona inabalável, “aventuresca”, de espírito semelhante aos grandes esportistas e pronta para assumir os riscos da conjuntura política, econômica e social. Não aceitar essa condição pode excluir o indivíduo de determinadas empresas e nichos. Assim,

O impacto do esporte se deu em níveis simultâneos: na sociedade francesa de um modo geral, com a mudança de atitudes com respeito ao sucesso social; e na empresa, com os modos de ação empreendedora, afetando as concepções sobre as políticas de gestão de pessoal, ao mesmo tempo em que reorganizando as políticas de demissão e de reinserção profissional. (EHRENBERG, 2010, p. 14)

As empresas inseridas na globalização econômica e política, acompanhadas de todas as suas incertezas, passíveis de falirem do dia para a noite, ainda necessitam de mão de obra. Logicamente, a grande problemática surge diante do perfil desse trabalhador atomizado, fragmentado pela busca de algo que em si mesmo desconhece. Por isso o discurso de libertação (e condenação) do novo trabalhador está atrelado à busca pela performance. Emblematicamente, enquanto o trabalhador do século XIX

[...] buscava no trabalho a certeza da salvação, algo refletido, por exemplo, no valor atribuído à poupança, no comprometimento com as gerações futuras, no trabalho árduo e não necessariamente “prazeroso”, o indivíduo orientado pelo culto da performance busca, acima e antes de tudo, sua realização pessoal pelo trabalho, sua permanente “superação”. (BENDASSOLLI, 2010)

O estímulo dado ao trabalhador para que ele consiga se superar cotidianamente é reforçado pelas organizações, mas também possui em seu cerne uma vontade que é genuína do indivíduo do século XXI. De modo geral, trabalhador e organização usufruem e se beneficiam dessa ambição pela performance.

No momento em que as organizações começam a reconhecer a fluidez dos indivíduos, seus anseios pautados por uma velocidade inaudita, foi necessário articular novos meios de gestão para dar conta desse novo trabalhador. O cenário contribuiu para que, através do discurso de alta performance, fosse possível entender as vontades desses indivíduos e ao mesmo tempo lhe conceder sinteticamente uma sensação de diversão e permanência por meio de competições, desafios e narrativas adaptadas dos esportes para o trabalho (EHRENBERG,

2010). O culto da performance é então disseminado dentro das organizações para atender a essas novas dinâmicas do mundo do trabalho, vindas das organizações e dos interesses do mercado e que ganham reforços discursivos entre os próprios indivíduos.

No ambiente laboral, Ehrenberg (2010) destaca que os empresários se apropriaram desse discurso para, através de metáforas, tais como a do trabalhador visto como um herói de batalha ou um desportista em busca de superação, poderem ressignificar o sentido do trabalho, gerar maior competitividade e senso de justiça, proporcionando o máximo rendimento dos trabalhadores e conseqüente lucro à organização. Para o autor, o uso de narrativas vindas do esporte, a partir desse momento, representam o desejo que o indivíduo tem de se mostrar como sujeito de si mesmo e se trata de um ideal de libertação disruptivo dos antigos sistemas de disciplina. O trabalhador contemporâneo recebe essa mensagem com muito afinco, libertando-se das amarras que o condicionavam ao regime fechado das antigas fábricas fordistas e dos rígidos sistemas de organização. Em suma, a linguagem do esporte traz legitimidade e credibilidade ao indivíduo, o qual a transforma em lema de vida, tamanha é a força que possui.

Quando o esporte e a aventura são válidos, há nitidamente um risco que os envolve, um contato direto com o desconhecido. A partir do momento em que os passos se tornam previsíveis, o esporte deixa de ser interessante e dinâmico. O espírito aventureiro depende da incerteza para continuar vivo e é neste âmbito que tanto se assemelha às rotinas laborais contemporâneas. A presença dos misteriosos caminhos que toma o mercado, a possibilidade de o trabalhador deixar a organização e/ou conseguir uma promoção, são elementos comuns que, ao mesmo tempo, atormentam e dão esperanças ao indivíduo que esteja inserido nessa lógica de alta performance e rendimento. Afinal, parece um meio mais pacífico para manter a taxa de empregabilidade que o trabalhador acate esse espírito esportivo em sua rotina de trabalho (EHREMBERG, 2010).

Para Ehrenberg (2010), quando o trabalho assume uma nova roupagem através do culto da performance, uma grande aventura a ser vivida diariamente, as antigas e rígidas formas de gerência, conforme se via na sociedade disciplinadora<sup>14</sup>, perdem espaço para uma exploração que surge dos trabalhadores para os trabalhadores (sociedade pós-disciplinadora), extinguindo-se paulatinamente o clássico modelo de gestão e poder piramidal<sup>15</sup>. Han (2015) utiliza do

---

<sup>14</sup>Han (2015) diz que anteriormente ao neoliberalismo, vivíamos na sociedade “disciplinadora”, caracterizada por normas e regras estritamente rígidas: o trabalho estava inserido no chão de fábrica, nas grandes indústrias, em funções de trabalho estáticas. No final do século XX, migramos para o modelo “pós-disciplinar”, reconhecido por trabalhos dinâmicos e flexíveis; deslocalização dos espaços de trabalho; maior autonomia e responsabilização do trabalhador pelo seu sucesso ou fracasso.

<sup>15</sup> Toma-se como exemplo a organização hierárquica do processo produtivo fordista.

pensamento de Foucault para demonstrar que “a sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho”, revelando então que há uma nítida transformação nas relações do trabalho contemporâneo, agora formatadas pelo excesso de positividade, autonomia e alto rendimento do trabalhador.

A era global esboça o modelo de uma empresa pós-disciplinar, na qual os empregados não são apenas pessoas que executam determinada tarefa, mas são vistos como parceiros, colaboradores de um sucesso coletivo, ou seja, trabalham-se os campos subjetivos do trabalhador para que ele assimile essa nova demanda produtiva e organizacional. Se no século XIX havia uma demarcada caracterização da disciplina para compor a concepção tayloriana e fordiana, fazendo com que uma igualdade de classes pusesse um limite ao indivíduo, hoje o mando fica por conta da autonomia do funcionário, uma sensação promovida pelas gerências sob distintas formas. Essa sensação de igualdade e autonomia se manifesta através de peças publicitárias, reuniões e, sobretudo, pelos setores de recursos humanos das organizações. “Independentemente do nível de penetração dessas práticas nas empresas, elas exprimem a oscilação da racionalidade gerencial em um novo paradigma da eficácia” (EHRENBERG, 2010, p. 79).

O culto da performance proporciona uma gestão baseada em valores adaptados do mundo esportivo à realidade organizacional. Para que um time consiga obter um resultado positivo em um campeonato e/ou jogo, é necessário que cada peça integrante daquela equipe desempenhe um papel aceitável de rendimento. O treinamento, a especialização e a superação desse “jogador” deverão estar dispostos às requisições da autonomia como categoria modelar. Essa conjunção no mundo do trabalho não surgiu de modo repentino, mas através de um processo evolutivo.

Do ponto de vista sociológico, esta evolução se associa a uma transformação marcada, uma transformação de grande amplitude da normatividade social: a passagem de uma sociedade que se refere à disciplina (interdição, obediência, autoridade, etc.) para uma sociedade que se encontra sob o primado da autonomia. A autonomia, isto é, a decisão e ação pessoais. Considero que a palavra ‘disciplina’, por um lado, e ‘autonomia’, por outro, são as palavras-chave desta evolução social. (EHRENBERG, 2004, p. 150)

A padronização encontrada nas empresas da era global dá suportes para que essa autonomia apareça. A gestão organizacional dá subsídios para que a figura de um trabalhador

que não apenas cumpre ordens para receber sua remuneração apareça. Assim, nasce o trabalhador que se transmuta na figura do empreendedor de si mesmo, ou seja, uma peça chave que representa o espectro esportivo, proativo e performático desse indivíduo. A figura do “[...] empreendedor não se enquadra numa perspectiva racional, utilitária de meios de fins; pressupõe a incorporação de fatores subjetivos como força de vontade, motivação, ou seja, o sentido atribuído à conduta, tal como Weber caracteriza a ação social” (LIMA, 2010, p. 166).

Desse modo, pode-se observar que o “espírito empreendedor” deixa de ser exclusivo dos empresários e comerciantes para agora infiltrar-se ideologicamente nos trabalhadores de cargos subordinados, os quais absorvem o discurso de “empreendedores de si mesmos” para a obtenção de sucesso e autonomia (profissional e pessoal). Dentro desse contexto, é possível destacar o crescente número de empresas de propriedade coletiva (cooperativas), discursos de autogestão e flexibilização do trabalho (home office, informalidade), que cultivam as práticas do culto da performance, criando uma nova perspectiva frente à atividade produtiva, o que permite transformar o empregado em seu próprio patrão.

Outro ponto de destaque do trabalho na era global é o uso dos discursos motivacionais por parte das organizações. Para reter o fluxo crescente de migração, troca de carreiras e busca de maior satisfação pessoal (DE MASI, 2014), as empresas começaram a colocar em prática novas técnicas motivacionais, alinhadas à lógica desportista advinda do culto da performance (EHRENBERG, 2010).

Sabe-se que a motivação sempre foi um fator elementar para a produtividade (ANTUNES, 2019), porém se tornou cada vez mais difícil de realizá-la no século XXI. Em outras palavras, “[...] o problema é como motivar pessoas não mais ignorantes e pobres, mas cultas e financeiramente estáveis” (DE MASI, 2014, p. 242). Uma saída aparentemente tem sido atribuir ao trabalhador essa fantasia de empreendedor, independentemente do cargo exercido dentro da cadeia produtiva, ou comumente realizar competições entre os funcionários, times e equipes em prol do aumento da performance individual e coletiva. Assim, “sua equação subjacente, concorrência, justiça e imprevisibilidade o põem adiante, fazem dele uma referência e um princípio de ação socialmente convincentes e economicamente eficazes para motivar o pessoal de uma empresa” (EHRENBERG, 2010, p. 96).

Quando o trabalhador assimila o discurso de que ele é o coração da empresa, a engrenagem mais importante, torna-se mais fácil administrar o cotidiano ordinário do labor. Assim, o “[...] pessoal é então gerenciado não mais exclusivamente a partir de critérios hierárquicos e estatutários (os operários, os técnicos, os supervisores e o pessoal

administrativo), mas a partir das particularidades do indivíduo, de suas capacidades de adaptação” (EHRENBURG, 2010, p. 94)

No entanto, para o trabalhador “empreendedor de si” alcançar a estabilidade profissional que deseja, deverá estar disposto a rever constantemente o seu nível de empregabilidade. A capacidade de inovação e a atualização constante, antes compreendidas como necessárias à indústria, à empresa, agora são frequentemente também exigidas pelos trabalhadores em relação a si mesmos, feito que proporciona maior competitividade à manutenção e/ou obtenção de um emprego.

Se as novas práticas de gestão organizacional se voltam para a responsabilização crescente do funcionário perante o seu sucesso, ele se vê inserido num prisma de oportunidades profissionais e pessoais de pouca efetividade. Não há um claro limite para a demonstração das capacidades individuais a fim de uma suposta garantia de estabilidade (profissional, econômica e social) na organização que o contrata, por exemplo. Ao mesmo tempo em que o trabalhador adere ao culto da performance e reconhece que precisa estar sempre atualizado, disposto a se adaptar e a se reinventar para atingir seus objetivos, ele anseia por ter estabilidade em um mundo no qual nada mais é estável (BAUMAN, 2011).

Assim, o paradoxo é que os trabalhadores se veem como empreendedores de si mesmos e, como qualquer empreendedor, sabem que o risco é o do negócio falhar. Essa lógica perversa da incerteza do amanhã e a realidade de que o trabalho e os esforços de hoje são ganhos apenas momentâneos os levam à doença. Não estaria a própria sociedade adoecendo psicologicamente devido à busca pela performance numa realidade marcada pela incerteza?

## **2.2. O CULTO DA PERFORMANCE E O SOFRIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

Para Ehrenberg (2010), o alto custo do processo de hiperindividualização e, mais precisamente, uma vida baseada nos ditames do culto da performance parece estar ligada diretamente ao aumento de doenças psíquicas, conforme indicam seus estudos sobre o desenvolvimento da depressão nas últimas três décadas (EHRENBURG, 2010). A grande questão é que a sua teoria ultrapassa o campo individual, isolado. Trata-se aqui de um problema que tem abrangido uma parcela considerável do tecido social, por isso sua preocupação sociológica.

A questão psicológica do trabalhador já foi detalhadamente estudada por Dejours (2015). O autor apontou que é dentro da classificação de subemprego que o adoecimento

laboral mais aparece. As evidências gritantes se manifestam de forma acentuada, muitas vezes provocadas pelas condições extenuantes de trabalho, má gestão e, conseqüentemente pouca valorização salarial. No mundo comum do proletariado, ainda se destaca a possibilidade de o adoecimento do indivíduo ser, por vezes, vista socialmente como algo vergonhoso. Assim,

[...] para que uma doença seja reconhecida, para que se resigne a consultar um médico, para que se aceite ir ao hospital, é preciso que a doença tenha atingido uma gravidade tal que ela impeça a continuidade, seja da atividade profissional, no caso dos homens, seja das atividades domésticas e familiares, no caso das mulheres. (DEJOURS, 2015, p. 37)

Adoecer não torna o indivíduo mais forte perante sua situação, mas sim coloca-o estritamente na condição de alguém que não é produtivo, não é útil. Ir às consultas médicas demonstra o fracasso do sujeito como força trabalhadora e, acima de tudo, aumenta suas chances como matéria descartável pelo mercado. Essa atuação possui também distinções de gênero, como destaca Dejours (2015), uma vez que o homem afastado de suas atividades corriqueiras pode vir a ser considerado um “vagabundo”, enquanto a mulher deverá tornar-se alguém à prova de doenças, pois seu adoecimento prejudicaria não só o seu trabalho remunerado, mas também suas atividades domésticas, cuidados com os filhos e o marido.

De modo geral, a doença ainda não possui uma compreensão muito clara, diante dos empregadores e dos próprios trabalhadores. Os empregadores relutam sobre o entendimento de como a doença foi gerada (falta de saneamento básico, alimentação precária, falta de atividades físicas e lazer); já os trabalhadores ignoram alertas do corpo e mente, pois isso pode prejudicar o âmbito laboral e colaborar para que ele seja visto como um trabalhador que está aquém das exigências mínimas da organização à qual está vinculado.

Dejours (2015) ainda classifica o ato de esconder-se da doença, afugentar-se do risco de exhibir suas debilidades físicas ou mentais como *ideologia da vergonha*. As ações praticadas pelos trabalhadores que sofrem de alguma doença são recorrentes no sentido de ocultar sua possível falha dentro da cadeia produtiva, principalmente entre o subproletariado. Demais classes sociais possuem outros pontos em comum, mas entre os trabalhadores mais pobres, Dejours (2015) evidencia que a escala sobe em nível de gravidade, uma vez que, com a ausência de trabalho e, em situações mais amenas em que o trabalhador é assegurado por alguma assistência social no caso de desemprego, a falta de alimentação e de recursos básicos pode colocar a vida do indivíduo em risco de morte.



A mudança no mundo do trabalho, ocorrida desde o século XIX até a contemporaneidade, é nítida quando avaliamos as sequelas ocasionadas aos trabalhadores. Podemos identificar que os trabalhadores historicamente compartilharam o local de trabalho, as ordens e esquemas disciplinares, porém, com a proximidade da era global, influenciada diretamente pela velocidade impulsionada pelo neoliberalismo, atualmente os trabalhadores são confrontados entre si, individualmente e em um contexto de solidão em prol da alta produtividade e do aperfeiçoamento de sua performance (DEJOURS, 2015).

O imperativo do ambiente de trabalho também reflete diretamente na vida particular do trabalhador. Os trabalhadores vão para as suas casas após o fim do expediente exercer sua liberdade individual, porém mantêm um ritmo de descanso muito similar às fábricas, cronometrando toda a dinâmica da sua vida fora do trabalho, porém conduzidos por regras implícitas de sua vida laboral. A mistura de vida particular, singularizada pelos afazeres completamente individuais, com a rotinização de ambientes de trabalho faz com que não haja uma clara delimitação entre espaços e estilos de vida (DEJOURS, 2015). Assim, o ritmo de tempo fora do trabalho é uma estratégia para manter todos os indivíduos produtivos, evitando assim uma ruptura do comportamento exigido pelas organizações: uma persona produtiva e de alto rendimento.

Quando analisamos o trabalho entre o final do século XX e início do século XXI, destacam-se as doenças ligadas à esfera psíquica. A “[...] rarefação dos contrapesos à aventura empresarial e o recuo dos modos de proteção assistenciais têm uma contrapartida: nesse estilo de existência, cada um suporta, cada vez mais, os pesos de suas responsabilidades” (EHRENBERG, p. 131).

De acordo com toda a conjuntura até o momento estabelecida, os modelos de gestão propiciam um ambiente para que os próprios trabalhadores revejam seus limites do trabalho. As consequências estão presentes na grande maioria de ambientes laborais: “o florescimento pessoal e a singularização de cada um em uma sociedade em que a concorrência não tem um lado de fora se pagam com a depressão nervosa generalizada” (EHRENBERG, 2010, p. 132).

A temática da depressão tem um valor central dentro da obra de Ehrenberg (2010). Esses estudos estão no entrelaçamento da crise do sujeito e da ascensão do hiperindividualismo. Segundo o autor, através dos estudos da depressão, é possível identificar elementos importantes à compreensão do indivíduo contemporâneo. A ânsia pelo consumo, as incertezas diante da vida e uma valorização exacerbada do ego são pontos que se destacam na investigação sobre a doença. Para o autor,

[...] a depressão começou a surgir quando o modelo disciplinar de comportamentos, as regras de autoridade e a observância de tabus que davam às classes sociais e aos dois sexos um destino específico, rompiam normas que nos convidavam a empreender a iniciativa pessoal ao exigir sermos nós mesmos. (EHRENBERG, 2010, **tradução nossa**<sup>16</sup>)

Os estudos apresentados por Dejours (2015) indicaram um aumento gradual de adoecimentos psíquicos no mundo laboral, o que, somado ao pretérito contingente de problemas físicos, veio a denunciar um cenário problemático para os trabalhadores. No entanto, quando analisamos sociologicamente o horizonte do século XXI, notamos que os problemas psíquicos representam dados que vão muito além de números, uma vez que denunciam um mal do nosso tempo.

Segundo relatório emitido pela OMS em 2017 (Nações Unidas do Brasil, 2017), apenas entre 2005 e 2015 o índice de pessoas com depressão aumentou 18%, sendo que, no Brasil, já são 11,5 milhões de pessoas afetadas pela doença. Segundo os dados da OMS, em 2020, a depressão será a maior causa de afastamento do ambiente de trabalho.

Um estudo realizado no Brasil por Corrêa e Rodrigues (2017) reconheceu a relação entre o trabalho e a depressão. Os dados apontaram um cenário alarmante em que esses casos crescem progressivamente, ainda sem um modo resolutivo bem desenvolvido. Segundo os autores, os motivos são revelados

[...] principalmente do papel das condições de trabalho contemporâneas na saúde mental dos trabalhadores, condições de trabalhos fortemente marcadas pela pressão por resultados, sobrecarga e intensificação do trabalho, desagregação dos laços sociais, violência simbólica, precarização e perdas salariais. (CORRÊA, RODRIGUES, 2017)

Em relação às doenças oriundas da atividade laboral, é importante trazer à tona a Síndrome de Burnout<sup>17</sup>, comumente caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização

---

<sup>16</sup> “[...] depression began its ascent when the disciplinary model for behaviours, the rules of authority and observance of taboos that gave social classes as well as both sexes a specific destiny, broke against norms that invited us to undertake personal initiative by enjoining us to be ourselves” (p. 4).

<sup>17</sup> No Brasil incluiu-se na Portaria Nº 1.339, de 18 de novembro de 1999 da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (Grupo V da CID-10) a Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (CID 10 - Z73.0).

e baixa realização do trabalhador. No Brasil, somente em 2019, ela foi reconhecida pela OMS como doença catalogada (O GLOBO, 2019).

A Síndrome de Burnout está associada especificamente ao mundo laboral e ocorre pela “cronificação de um processo de estresse” (PEREIRA, 2002, p. 14). Para Pereira, a Síndrome de Burnout é “uma metáfora para significar aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental” (PEREIRA, 2002, p.22), ou seja, proporciona uma deterioração na qualidade de vida (pessoal e profissional) do trabalhador. Trigo, Teng e Hallak (2007) evidenciam alguns fatores de risco para a Síndrome de Burnout se apresentar na esfera do trabalho: sobrecarga; baixos níveis de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho; sentimento de injustiça; suporte organizacional precário; ambiguidade de papel (conflito entre expectativa e desempenho esperado pela função). As consequências desta doença não só atingem o indivíduo acometido<sup>18</sup>, mas também à organização, à família e à sociedade<sup>19</sup>.

Quando pensamos sobre como as narrativas de alto desempenho são absorvidas pelos trabalhadores, notadamente existem severas consequências para os indivíduos que não conseguem alcançar a tão sonhada performance profissional. Quanto mais trabalham, mais esforço despendido, porém nem sempre com resultados positivos. Tal movimento pode gerar um sentimento angustiante de incompetência, ou melhor, a percepção de que o trabalhador está sempre aquém das necessidades do mercado. Logo, segundo os estudos de Ehrenberg (2010, 2010a), há uma relação direta entre a necessidade que o trabalhador tem em ser alguém de alta performance e possíveis efeitos colaterais, como ansiedade, depressão e outras doenças psíquicas.

Em busca de sucessivas competências para se manter ativo dentro da nova racionalidade do capitalismo moderno, Ehrenberg (2010) evidencia as depressões de caráter vinculado à sensação de incapacidade: um indivíduo arrasado pela constante sistemática de provação, acometido por um novo tipo de sofrimento psíquico, o mal-estar da responsabilidade.

A configuração do trabalho contemporâneo exige uma sobrecarga de realização (pessoal e profissional) que nem sempre é atendida, feito que estritamente projeta o indivíduo numa situação de demérito social e consequente adoecimento psíquico. Ou seja, “[...] daqui para frente, os erros se pagam de pronto. O florescimento pessoal e a singularização de cada

---

<sup>18</sup> Trigo, Teng e Hallak (2007) destacam alguns dos inúmeros sintomas: fadiga; cefaleia; distúrbios do sono; perturbações gastrointestinais; distúrbios respiratórios, entre outros.

<sup>19</sup> Segundo Benevides (2002), atualmente tem se estudado Síndrome de Burnout pela sua atuação em todo o tecido social, além da perspectiva individual (tratado pela psicologia).

um em uma sociedade em que a concorrência não tem um lado de fora se pagam com a depressão nervosa generalizada” (EHRENBERG, 2010, p.132).

Para o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2015), enquanto a sociedade disciplinar gerava loucos e delinquentes, na era do capitalismo global, a sociedade do desempenho produz depressivos e fracassados. Segundo o autor, vivemos num período de extrema violência psíquica, a qual “[...] é antes uma violência *sistêmica*, isto é, uma violência imanente ao sistema. Tanto a depressão quanto o TDAH<sup>20</sup> ou a Síndrome de Burnout apontam para um excesso de positividade.

“A Síndrome de Burnout é uma queima do eu por superaquecimento, devido a um excesso de igual” (HAN, 2015, p. 21). Sob o preceito de liberdade total, o indivíduo contemporâneo, para Han, vive numa guerra consigo mesmo e dilacera sua própria vida em função de reconhecimento social. Através de suas competências, ações e, principalmente, a interiorização do imperativo da produtividade, o sujeito acometido por esse cenário tende a ir contra sua própria estabilidade física e mental. Para Han (2015), esse contexto proporciona a criação da “*sociedade de cansaço*” (*The Burnout Society*), uma sociabilidade marcada pelo esgotamento de ser, ela mesma, impotente às demandas sociais e profissionais.

Segundo Han (2015), ocorreu uma transformação civilizacional até desembocarmos no século XXI. Se no passado houve uma guerra bacteriológica, a medicina ergueu esforços para encontrar uma forma de dominar as doenças infecciosas que dominaram uma considerável parcela do globo. A era bacteriológica foi marcada pela identificação desses organismos vivos e, conseqüentemente, pela busca da erradicação das doenças que eles geraram aos seres humanos. De modo geral, o inimigo da humanidade foi um alvo claro. Com a evolução das tecnologias químicas, biológicas e farmacêuticas, paulatinamente essas doenças foram controladas, classificadas e postas num quadro de estudos de altíssima confiabilidade.

No entanto, com o avançar das décadas, o inimigo se tornou outro. Para Han (2015), atualmente vivemos em um período de conflitos psicológicos. A crescente onda de doenças psíquicas é uma reação à contemporaneidade, ao estilo de vida e às altas demandas impostas à sociedade. Nesse contexto, surgem as mais diversas doenças de ordem psicológica, tão complexas à psicologia e que repercutem em todas as esferas individuais. É dessa confluência de origens que a depressão “irrompe no momento em que o sujeito de desempenho não pode mais poder. Ela é de princípio um cansaço de fazer e de poder. A lamúria do indivíduo

---

<sup>20</sup> Transtorno do déficit de atenção com hiperatividade.

depressivo de que nada é possível só se torna possível numa sociedade que crê que nada é impossível” (HAN, 2015, p. 29).

Uma sociedade marcada pelas infinitas possibilidades gera o mal-estar do século XXI (HAN, 2015). Tudo está ao alcance individual, porém simultaneamente distante da concretização. Esse movimento dual é amparado pela lógica positiva, um conjunto de narrativas pautadas na hiperindividualização, no lucro e na superação contínua. O autor aponta o direcionamento dos indivíduos às questões tecnicistas, práticas e monetárias, indo na contramão de um conjunto de práticas saudáveis. Como consequência, temos indivíduos hiperativos em busca de um aperfeiçoamento contínuo para se manterem no culto da performance, o qual permeia o nosso tempo.

Han demonstra sua preocupação com a ausência de contemplação originada pela hiperatividade. Distanciado do tédio, feito que pode provocar a ausência da criatividade e formulação do novo, o indivíduo contemporâneo procura na distração uma maneira de aliviar o desconforto do silêncio. Ele irá encontrar conforto no consumo de distrações e produtos ao invés de soluções efetivas para os seus conflitos existenciais (DEBORD, 1997).

Não obstante, é nessa cultura de hiperconsumo e distração que os indivíduos são obrigados a exibirem-se como vitoriosos, típicos reis e rainhas de seus microuniversos. A transparência individual<sup>21</sup>, altamente estimulada pelas *mass mídia*, torna-se então um imperativo. Logo, “[...] a exigência de transparência, presente por todo lado, intensifica-se de tal modo que se torna um fetiche e um tema totalizante, remontando a uma mudança de paradigma que não se limita ao âmbito da política e da sociedade” (HAN, 2017, p. 9).

Nesse sentido, o mundo do trabalho também será afetado pelas dinâmicas sociais apresentadas por Han (2015, 2017). Na esfera laboral, o trabalho assume essa roupagem positiva, performática, para a qual não existe ponto de parada. Além disso, não haverá sentido se a transmutação do trabalhador comum em um super trabalhador ou “trabalhador-empendedor de si mesmo” e se seus feitos não forem vistos (e apreciados) socialmente.

Vender-se como um profissional de sucesso faz parte do escopo do trabalhador contemporâneo. Observamos que os meios de comunicação comprovam essa realidade. As mídias reforçam as narrativas de que o excesso de trabalho é positivo, a necessidade de aumentar a produtividade e a hipervalorização de empresas que alcançaram grandes fortunas exibem o máximo da positividade. Em contraponto, no “mundo real”, os conflitos de interesses

---

<sup>21</sup> Segundo Han (2017) na contemporaneidade a privacidade não é mais valorizada, social e individualmente. Exibir-se na internet e outros meios de comunicação tornou-se um imperativo em nosso tempo, uma vez que contrariar essa lógica poderá colocar o indivíduo à margem da cultura da performance.

entre família e trabalho, as pressões sociais, o desemprego estrutural e as adversidades da vida mostram que a realidade ainda está distante dessa performance idealizada (GOMES et al, 2006).

No entanto, “[...] a alma humana necessita naturalmente de esferas onde possa estar junto de si mesma, sem o olhar do outro. Pertence a ela uma impermeabilidade. Uma total ‘iluminação’ iria carbonizar a alma e provocar nela uma espécie de *burnout psíquico*” (HAN, 2017, p. 13).

Para Han (2015), o indivíduo contemporâneo adocece por não poder mais validar o seu desempenho (social e individualmente), uma vez que a “lamúria do indivíduo depressivo de que nada é possível só se torna possível numa sociedade que crê que nada é impossível” (HAN, 2015, p. 29).

Através da narrativa de “trabalhador-colaborador” ou “trabalhador-empendedor”, quando a responsabilidade do fracasso pertence unicamente ao indivíduo, o que naturalmente isenta todo o sistema externo a ele, ainda temos novas dinâmicas no cotidiano laboral:

O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho não precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal (HAN, 2014, p. 30)

Para cumprir a alta demanda de qualificações, cursos, metas e objetivos, muitos trabalhadores do século XXI levam trabalho para casa, gerando assim uma sincronização entre descanso e trabalho. A França, por exemplo, observando tal recorrência dentro das organizações, incluiu em sua pauta da reforma trabalhista o direito do funcionário de se desconectar após o expediente (TERUEL, 2018).

Diante do conjunto de fatores que o culto da performance irradia na psique do trabalhador, lidar com essas questões ainda é um desafio.

Para ele (o trabalhador) é muito difícil, porque não tem autonomia para mudar essa realidade. O primeiro passo é compreender que a culpa não é dele. Se está doente ou sofrendo assédio moral não são os traços individuais que causam isso. Não há uma base de dados científica que comprove que algumas pessoas são mais frágeis do que outras. Há uma banalização muito errada do que é a personalidade. Somos todos vulneráveis. (SOARES, 2016)

Desse modo, tendo em vista a potencialidade do culto da performance e as possíveis consequências descritas por Han (2015) e Ehrenberg (2011), estamos diante de um problema que deve ser investigado pelas Ciências Sociais. As transformações que têm acometido a esfera do trabalho não atingem apenas a dimensão instrumental do trabalhador, mas também a sua percepção de mundo, a sua subjetividade. O cansaço e o descontentamento generalizados tomam conta de grande parcela de trabalhadores no mundo. Constantemente reforçado por estudos (DEJOURS et al, 1994), o problema aqui levantado revela uma intrínseca relação entre o trabalho e o surgimento de patologias psicológicas em patamares ainda desconhecidos.

### **2.3. A CURA VEM DO MERCADO PARA O MERCADO**

Devido à negligência de sua devida importância, a depressão, a ansiedade e outras patologias psíquicas crescem a ritmo vertiginoso e comprovam que, independentemente do avanço das tecnologias, problemas de ordem psicológica<sup>22</sup> insistem em aumentar. Proporcionalmente, vimos nas últimas duas décadas, em meio à era global e a suas subjacentes incertezas, o sucesso dos livros de autoajuda, novas drogas sintéticas para o aumento de performance, novos antidepressivos, ou seja, novas medidas para que o indivíduo busque em si o controle e a erradicação do mal-estar, negando qualquer experiência de socialização para a cura dos problemas.

Diferentemente das doenças de ordem física, as de ordem psicológica trazem consigo o preconceito e a banalização. Por esse viés, muitos trabalhadores sofrem calados por medo de rejeição e preconceito, afinal assumir essa debilidade poderá impactar drasticamente a sua imagem performática. A ajuda então, teoricamente, virá do próprio mercado, pois ele possui todas as ferramentas necessárias para moldar teoricamente o profissional de alto rendimento, autônomo e independente.

Nesse contexto, ascendem os estudos sobre a inteligência emocional, os livros que ensinam como ser um profissional inabalável, as palestras estruturadas à lógica neoliberal acerca de “jamais desistir dos seus sonhos empreendedores”. Tais sonhos podem ser criar uma startup de sucesso ou mesmo aumentar o volume de vendas de serviços bancários. Cada trabalhador colocará em sua realidade os mandamentos do culto da performance. A narrativa

---

<sup>22</sup> Segundo pesquisas do International Stress Management Association no Brasil (ISMA-BR, 2017) realizadas em 2015, os dados são alarmantes: 72% dos brasileiros economicamente ativos estão estressados, sendo que 30% sofrem de Burnout; os níveis de fobia ou pânico no ambiente laboral subiram de 8% para 13% entre 2014 e 2015.

da positividade (HAN, 2015) dará subsídios para que o trabalhador não desista de suas metas, mesmo que isso lhe cause abalos psíquicos e físicos.

O modelo de sucesso torna-se então o CEO, o empresário jovem multibilionário que alcançou a sua fortuna milagrosamente com a venda de um aplicativo para celular. O *storytelling* nega as classes sociais, as inúmeras barreiras, para propagar uma mensagem de possibilidade a todos que queiram trabalhar arduamente dentro do novo espírito do capitalismo. Logicamente, caso o trabalho venha carregado de aumento de desempenho, as chances de se obter sucesso serão mais plausíveis.

Apresentados como aliados dos trabalhadores, os coaches de alto rendimento se tornaram populares no século XXI. A partir de um conjunto de práticas, tais profissionais desafiam a realidade econômica do país para orientar milhares de pessoas a não interromper a jornada de trabalho, acordarem cedo e serem mais produtivas. Representando esse nicho mercadológico com reconhecimento mundial, Tony Robbins (figura 1) veio ao Brasil em 2019 para proferir uma palestra destinada a pessoas em busca de suas técnicas para resolver desde conflitos pessoais até render mais no trabalho. Sua trajetória se destaca por já ter trabalhado com figuras icônicas como Bill Clinton, Donald Trump e Arnold Schwarzenegger. Em território nacional, Eduardo Bolsonaro<sup>23</sup> chegou a participar de uma das dinâmicas do showman subindo ao palco (MASCARENHAS, 2019). Ou seja, o mundo político, do trabalho e econômico parecem se entrelaçar em um interesse comum: adquirir maior performance e rendimento.

**Figura 1** – Tony Robbins (coach) em uma apresentação

---

<sup>23</sup> Eduardo Bolsonaro é policial federal e político brasileiro, filiado ao Partido Social Liberal, filho do atual presidente do Brasil (2019).

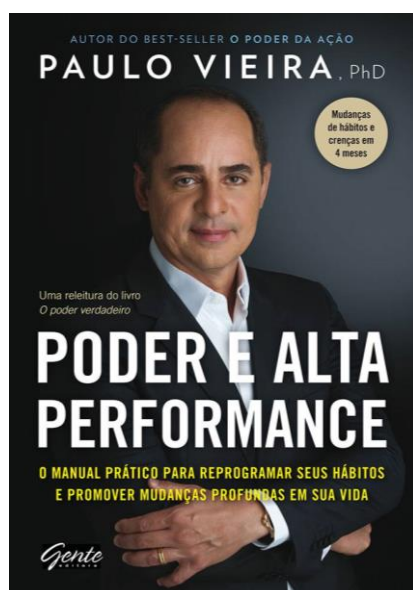




**Fonte:** Google Imagens

Nesse nicho de vendas de soluções aos que desejam se tornar “super indivíduos”, encontramos uma alta variedade de livros à disposição do consumidor. Na figura 2, podemos ver estampada na capa do livro a figura de um coach em posição de autoridade intelectual e financeira. Na figura 3, apresentamos mais uma obra voltada a aperfeiçoar a figura do “trabalhador-empREENDEDOR”, em que são apresentadas técnicas de autopromoção na busca de estabilidade e performance laboral. No mercado editorial brasileiro, as cinco primeiras posições são dominadas por títulos que trabalham temáticas de superação, autodesenvolvimento e gestão financeira (ESTADÃO, 2019). Nota-se que há uma predileção por esses livros por parte do público brasileiro, colocando o país como um grande nicho de consumo dessa literatura e de seus derivados.

**FIGURA 2** - Capa do livro Poder e Alta Performance



**FIGURA 3** - Capa do livro A era do eu



**Fonte:** Portal de vendas Saraiva      **Fonte:** Portal de vendas Saraiva

As imagens apresentadas ilustram o potencial discursivo que a lógica do culto da performance possui, naturalizando as práticas de alto desempenho a ponto de torná-las uma condição profissional dentro do mercado de trabalho. A atomização, a individualização, a busca pelo maior rendimento e a institucionalização do eu como uma empresa, tornam-se pontos comuns nesse contexto. Logo, a partir da “[...]associação das técnicas de autoajuda às práticas terapêuticas, consolidam-se métodos direcionados para que os indivíduos se adaptem e resolvam os problemas surgidos com as intensas mudanças ocasionadas pelo mundo do trabalho na modernidade” (LEITE, 2019).

As pesquisas realizadas por Cabanas e Huertas (2014) apontaram que a literatura de autoajuda e a psicologia positiva compartilham do mesmo horizonte psicológico. Partem de preceitos calcados em buscar o bem-estar do paciente dentro de categorizações que muito se assemelham com o perfil requisitado do trabalho contemporâneo. Termos como autodeterminação, autocontrole e autoconhecimento são comuns dentro dos espectros envolvidos e, conseqüentemente, ajudam a construir um senso hiperindividualista, tão familiar ao culto da performance.

Para Illouz e Cabanas (2018), o consumo de livros de autoajuda, os aplicativos de autoaperfeiçoamento e as palestras motivacionais são parte de uma grande indústria da felicidade que vem se consolidando após os anos 1980. Essa ascensão é estruturada na narrativa positiva que cada indivíduo pode contar para si. A partir do momento em que a assimilação com o sucesso está intrinsecamente relacionada à positividade, os consumidores desse material acreditam piamente em recompensas que virão do mercado e da sociedade. Ocorre, nesse ínterim, o comércio de emoções que vende receitas para tornar a felicidade um estilo de vida.

Outro nicho que também se apropria das fragilidades individuais contemporâneas é o da indústria de drogas psicotrópicas. Em 2018, os brasileiros consumiram mais de 56 milhões de caixas de medicamentos para ansiedade e para dormir. O medicamento sob nome comercial Rivotril é o medicamento que lidera uma vasta lista de drogas do gênero. O psiquiatra Rodrigo Leite afirma que o alto consumo dessas drogas reflete uma agressiva piora na saúde mental da sociedade como um todo (MELLIS, 2019). De forma legal (ou ilegal), o uso frequente das drogas psicotrópicas revela que o estresse do dia a dia não tem sido aliviado sem o uso de tais substâncias (MELLIS, 2019).

Como a maioria dos indivíduos está na lógica do culto à própria performance, a literatura de autoajuda e/ou drogas psicotrópicas (estimulantes e calmantes) têm o papel de

regular as emoções de cada indivíduo. Diante das crises econômicas do mercado, do desemprego estrutural e, notadamente, do crescimento do adoecimento psíquico, a automotivação ensinada por grandes “empresas da felicidade” e indústrias farmacêuticas se mostra como apoio às debilidades humanas atuais. Trata-se de um modo para sobreviver diante da perversidade do mercado e de todas as suas demandas pela alta performance. A vaga sensação que os trabalhadores têm de retomada de controle é suficiente para colocá-los em um nível de autossuficiência e empregabilidade, mesmo que, em contrapartida, sejam colocadas vendas para a desigualdade social, para os problemas do capitalismo contemporâneo ou para o adoecimento dos indivíduos.

No caso do “mercado das emoções”, os trabalhadores o apoiam, pois temem mostrar-se frágeis ou não produtivos e, para isso, seus produtos se mostram bons paliativos. Além disso, a ajuda advinda desse nicho possui o aval das organizações, uma vez que muitas se utilizam desses recursos para conceder motivação aos seus trabalhadores e, conseqüentemente, extrair mais produtividade.

A questão aqui apresentada é que esse estilo de vida performático não produz em sua maioria indivíduos mais focados, mais performáticos, mas sim um exército de pessoas terrivelmente cansadas (HAN, 2015), arrasadas pela perseguição de um personagem ideal. O ciclo retroalimentativo entre a requisição do trabalhador “empreendedor de si” pelo mercado e a produção de conteúdo para “curar” o trabalhador que se encontra desarranjado nesta conjuntura revela o movimento dual da era global.

Em suma, Han (2015) e Ehrenberg (2010) concordam em que o trabalhador contemporâneo se submete às forças coercitivas externas, tais como o mercado ou a pressão social, e internas, para assumir-se como um indivíduo positivo, ávido pela produtividade. Adotar esse ritmo de trabalho exige a manutenção de uma saúde inabalável, de sua própria empregabilidade e, não menos importante, de controle emocional. Para tanto, os ensinamentos vindos da indústria da felicidade (ILLOUZ & CABANAS, 2018) e da indústria de fármacos afiguram-se para os indivíduos como alternativas à realização de seus desejos pessoais e profissionais.

### **3. A PESQUISA EMPÍRICA: OBJETO E METODOLOGIA**

A presente pesquisa buscou, a partir de uma compreensão panorâmica do século XXI e as transformações no mundo do trabalho, realizar uma análise empírica acerca de como se manifesta o culto da performance. Para tanto, além das discussões teóricas trazidas por

Ehrenberg (2010) e Han (2014), buscamos investigar em campo empírico se tais características se confirmam na vida ordinária dos trabalhadores do nosso tempo. O Brasil é o país mais deprimido da América Latina (BAIMA e GRANDELLE, 2017); desse modo, a apresentação das doenças psíquicas neste território denuncia um crescente problema ainda sem resolução. Da flexibilização do trabalho ao desemprego atingindo aproximadamente 13,4 milhões de pessoas (PORTAL G1, 2019), investigar o Brasil torna-se um desafio perante a sua complexa conjuntura política, social e econômica. Assim, averiguamos que uma análise mais precisa da correlação entre doenças psíquicas, cansaço dos trabalhadores e a presença do culto da performance pode contribuir efetivamente para a compreensão dos atuais modos de gestão no Brasil.

O recorte delimitado da nossa pesquisa empírica aplicou diferentes metodologias para produzir os resultados a serem comentados: aplicação de survey (30 trabalhadores) e entrevistas semiestruturadas (3 trabalhadores). O campo de investigação foi delimitado para analisar trabalhadores de três segmentos distintos: indústria; varejo/comércio e serviço. Buscamos, assim, verificar se a lógica do culto da performance está presente (ou não) em diferentes áreas de atuação do trabalhador brasileiro, primeiramente sob uma perspectiva quantitativa de amostragem (survey), da qual buscamos extrair informações que condissessem com a caracterização do trabalho do século XXI e, em um segundo momento, sob uma análise qualitativa, com entrevistas semiestruturadas.

Através do questionário e da entrevista semiestruturada, buscamos compreender como o indivíduo percebe a realidade do trabalho, quais as suas percepções subjetivas frente ao culto da performance, sua função dentro da cadeia produtiva, suas opiniões acerca da motivação no trabalho e, não menos importante, se sofre ou já sofreu de alguma patologia psíquica advinda das requisições pelo alto desempenho laboral.

Escolhemos a cidade de Araraquara, no interior de São Paulo, por ser um local representativo para a realização de negócios e com boas oportunidades de emprego (PORTAL MORADA, 2019). Além disso, segundo entrevista concedida por Amanda Ardisco, psicóloga atuante na cidade, “pelo menos 50% dos pacientes chegam no consultório alegando problemas relacionados ao trabalho”. Sobre as razões que levaram o indivíduo a procurar ajuda, “é difícil avaliar, pois muito se dá a partir da estrutura da pessoa para lidar com o ambiente, com o trabalho. É claro que existem outros fatores que vão muito além do trabalho e também devem ser investigados”, afirmou a psicóloga.

Após os resultados obtidos, conforme o maior ranking<sup>24</sup> das respostas que revelam maiores evidências sobre a presença do culto da performance dentro da sua rotina como trabalhador, realizamos entrevistas semiestruturadas a fim de extrair informações mais ricas para a nossa reflexão.

### 3.1. QUESTIONÁRIO (SURVEY)

Utilizamos a amostragem de 10 participantes de cada segmento (comércio, indústria e serviço) para uma melhor precisão dos resultados a serem analisados. As perguntas foram aprovadas pelo comitê de Ética<sup>25</sup> da instituição UNESP/FCLAr em parceria com a Plataforma Brasil<sup>26</sup> e preservaram o anonimato de todos os participantes.

O questionário completo possui 30 perguntas que foram divididas em 4 temáticas, sendo elas<sup>27</sup>: gerais; cotidiano do trabalho; sobre a autoajuda e a motivação no trabalho e sobre a saúde mental e o bem-estar do trabalhador. Os segmentos selecionados (indústria, comércio e varejo) possuem distinções organizacionais e operacionais. Assim, mesmo com a especificidade de cada segmento, buscamos encontrar pontos comuns entre os pesquisados a fim de evidenciar se determinados fatos estão presentes em diferentes contextos laborais, tais como a motivação, o cansaço e o adoecimento psíquico.

Os voluntários que participaram da pesquisa possuem idade entre 18 a 30 anos (36,7%), 31 a 40 anos (53, 3%) e acima de 40 anos (10%). Em suas vidas laborais, 30% trabalharam menos de 5 anos; 26, 3% trabalharam entre 6 e 10 anos e 46,7% trabalharam acima de 10 anos. Acerca da remuneração dos participantes, 50% recebem entre 1 a 2 salários mínimos; 36,7% recebem entre 3 a 5 salários mínimos e apenas 13% recebem acima de 5 salários mínimos.

Para colher resultados acerca dos efeitos do modelo de gestão na subjetividade do trabalhador, este foi questionado sobre suas relações com a gerência, o nível de cobrança presente na organização e a autorresponsabilização, conforme gráficos presentes em anexo desta pesquisa.

---

<sup>24</sup> A análise do questionário tipo survey visa selecionar 1 participante de cada segmento, cujas respostas revelaram maior vivência quanto ao culto da performance. Participantes que consomem conteúdos motivacionais e simultaneamente se cobram por um maior desempenho, por exemplo, figuram o quadro em questão.

<sup>25</sup> Código de aprovação CAAE: CAAE 09945619.5.0000.5400, submetido em 25/04/2019

<sup>26</sup> Disponível em: <<http://plataformabrasil.saude.gov.br>>

<sup>27</sup> Vide anexos na página 92 desta pesquisa, onde constam todos os gráficos na íntegra.

Dentro da relação do trabalho, 70% dos participantes relataram possuir uma relação excelente com seus superiores imediatos; 26,6% possuem uma relação mediana e 3,3% uma relação ruim. Nota-se uma percepção amigável da figura do patrão, distante daquela personalidade rígida e inflexível da era pré-toyota.

Quando questionado sobre o nível de cobrança realizado pela organização, 66,7% responderam que a consideram mediana, enquanto 13,3% excelente e 20% ruim. Nota-se um descontentamento perante os modelos de gestão atuais, uma vez que não atendem às demandas dos trabalhadores e/ou poderiam ser diferentes. Nesse sentido, 50% dos trabalhadores indicaram não serem reconhecidos profissionalmente, enquanto 50% acreditam haver reconhecimento. As organizações não parecem claras ao expressarem sua satisfação diante do trabalhador, seja ele motivado ou não. Simultaneamente à falta de reconhecimento, 50% dos trabalhadores consideram sua função/cargo como importante, atribuindo a si mesmo um valor que não lhe é repassado pela organização.

Diante desse cenário, 50% pensam em mudar de carreira e 60% almejam alcançar outras posições hierárquicas dentro da organização. Dos que pensam nessa transição, 80% são trabalhadores do comércio. Talvez esse pensamento possa estar ligado ao fato de 56,7% dos participantes já terem conflitado com seus colegas de trabalho ou pelas ameaças diretas de demissão (30%). Em todo caso, 43% concordam com o fato de que o modelo de gestão atualmente utilizado em seus trabalhos é desatualizado e 36,7% afirmam que a organização não demonstra preocupação para com os seus trabalhadores.

Assim, avaliamos que os segmentos de serviços e comércio apresentaram indicadores mais expressivos no que tange a um senso de insatisfação sobre como a organização é gerida. E é também nesses segmentos que prevalece o pensamento sobre a possibilidade de troca de seus trabalhos, o que denota certo vislumbre para outros contextos laborais.

Um dos pontos comuns do culto da performance diz respeito à busca incessante por qualificações, cursos e especializações, a fim de tornar o trabalhador mais interessante ao mercado. 63,3% dos participantes relataram que essa busca por certificações parte de interesse particular, enquanto apenas 10% disseram que tal busca vem de interesse da organização. Logo, o indivíduo assume a própria responsabilidade em se qualificar e buscar novos conhecimentos (técnicos ou não). 60% dos participantes revelaram que, numa escala de importância de 0 a 5,<sup>28</sup> atribuem o valor máximo de importância à busca por tais qualificações (5).

---

<sup>28</sup> 0 significa nenhuma importância e 5 muita importância.

Dentro da tipologia do culto da performance, outro elemento é a responsabilização de alcance das metas. 80% dos participantes declararam que se auto responsabilizam pelas metas alcançadas (ou não). Nesse ponto, os trabalhadores de serviços demonstraram ser os mais preocupados com essa questão.

Para entendermos como as narrativas positivas vindas da indústria da felicidade (ILLOUZ & CABANAS, 2018) se manifestam no trabalho, questionamos os participantes acerca da motivação e da autoajuda. A pesquisa revelou que 46,7% dos trabalhadores já participaram de palestras motivacionais. Além disso, a utilização desse recurso faz parte do escopo de estratégias de motivação da equipe de trabalhadores e tipifica o trabalhador modelo, aquele performático.

Em contrapartida, 43,3% dos trabalhadores relataram estar desmotivados na maior parte do tempo em sua rotina. Todos os segmentos possuem acima de 40% de respostas que indicam sua desmotivação.

Para além das palestras motivacionais, buscamos entender se tais narrativas positivas se encontram no cotidiano laboral e, acima de tudo, se estão ligadas às metáforas esportivas. 33,3% dos participantes disseram que seus gerentes utilizam discursos nos moldes das palestras de motivação para coordenar sua equipe de trabalhadores. 60% dos participantes da indústria já presenciaram esse tipo de situação, enquanto, na área de serviços, apenas 1% a evidenciou.

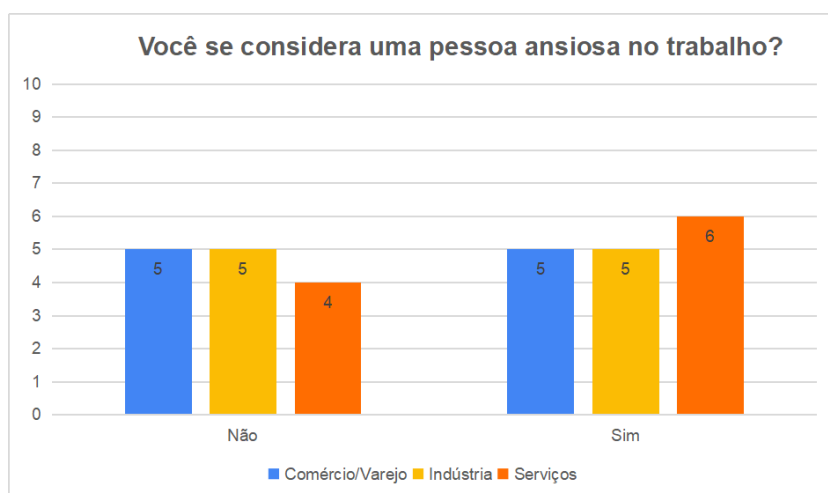
Mais de 40% dos participantes de cada segmento ainda relataram que frases do tipo “nunca desista dos seus sonhos, assim como fez Michael Jordan” são consideradas importantes para a motivação individual e de sua equipe. Além disso, 56,7% avaliam o conteúdo de autoajuda (filmes, palestras, vídeos e livros) como importante para o seu autodesenvolvimento. Até mesmo para receber ordens, 30% dos trabalhadores indicaram que recebem orientações de seus gerentes por meio de metáforas e discursos motivacionais. 80% dos trabalhadores do comércio consideram válido o uso desses recursos (palestras e treinadores de alto rendimento laboral) para os seus contextos. No entanto, 40% dos trabalhadores da indústria apontaram sair desmotivados do expediente, indicando o maior nível dentre os demais segmentos.

De modo geral, todos os segmentos apontaram afinidade quanto ao uso da motivação e da autoajuda. O comércio apresentou maiores índices de uso e aceitação, enquanto a área de serviços demonstrou ser menos receptiva a tais recursos. Desse modo, o emprego metafórico dos esportes, como indicado por Ehenberg (2010), foi evidenciado em todo o nosso recorte empírico, demonstrando de modo efetivo as características elementares do culto da performance.

No terceiro agrupamento de perguntas, questionamos acerca do cansaço e do adoecimento psíquico do trabalhador araraquarense. 60% relataram se sentirem cansados/as ao final do expediente; 70% responderam que se sentem frustrados/as por não atenderem às demandas da organização; 56,7% sentem dores físicas provenientes de atividades laborais.

Mais especificamente acerca do adoecimento mental, 53% das pessoas se consideram ansiosas no trabalho, sendo que os trabalhadores de serviços demonstraram o maior índice, conforme o gráfico abaixo:

**Gráfico 24**



**Fonte:** Acervo pessoal.

Perguntamos também sobre se a pessoa já sofreu ou sofre de alguma doença psíquica (ansiedade, depressão, Síndrome de Burnout) e se ela entende que tal enfermidade surgiu por causa de suas rotinas laborais ao que 23,3% responderam sim. No entanto, 78,7% afirmaram que as organizações nunca falaram abertamente sobre as consequências do excesso de trabalho e de cobranças. 53,3% dos trabalhadores afirmam que já presenciaram casos de afastamento de colegas por causa de algum problema psíquico provocado pelo trabalho e 16,7% afirmaram já terem buscado tratamento psicológico. 23,3% fazem ou já fizeram uso de estimulantes para suportar a rotina de trabalho, sendo que comércio e indústria se igualaram em 30% em seus índices perante o uso de psicotrópicos.

Na última parte, questionamos acerca do nível de influência da rotina de trabalho no bem-estar do trabalhador (em uma escala de 1 a 5): 36,7% informaram "5" e 40% informaram 4. Logo, percebemos a influência que o trabalho pode exercer na saúde mental dos indivíduos, uma vez que a grande maioria indicou estar ciente dessa correlação.



Em suma, observamos a presença de psicotrópicos e adoecimento entre os trabalhadores em âmbito empírico. O quesito do adoecimento, mesmo não apresentando níveis elevados, denuncia que há uma discordância entre quando o trabalhador assume o seu adoecimento (23,3%) e quando aponta já ter presenciado colegas que adoeceram (53,3%). Conforme Dejours (2004), muitos trabalhadores não se veem como vítimas desses sofrimentos e/ou preferem não admitir para não demonstrar suas fraquezas frente ao mercado de trabalho.

Todas as características encontradas na pesquisa survey demonstraram a presença de uma ética pautada na busca por qualificações, adoecimento psíquico, autonomia e auto cobrança do trabalhador. Tais elementos vão ao encontro das principais transformações no mundo do trabalho observadas por Ehrenberg (2010) e de um suposto cansaço que acomete os trabalhadores, conforme indicações de Han (2015).

### **3.2. ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS**

As entrevistas semiestruturadas são um processo de interação social. Logo, como os dados analisados são de natureza social, optamos por esse formato para a devida interpretação dos relatos.

As entrevistas foram realizadas buscando extrair, em suas entrelinhas, as características perceptivas do trabalho, seus anseios e sofrimentos, pois, em alguns casos, tais informações não foram expostas de modo explícito, restando ao pesquisador interpretar seu valor subjetivo, encoberto pelo receio da entrega de informações, ou seja, uma abordagem hermenêutica<sup>29</sup> se fez necessária para uma análise global dos dados recebidos (DEMO, 1995).

---

<sup>29</sup> A abordagem hermenêutica visa “perscrutar o sentido oculto dos textos, na certeza de que no contexto há mais do que no texto” (DEMO, 1995, p. 247)

Os entrevistados apresentaram relatos concisos de suas dinâmicas de trabalho<sup>30</sup>, suas rotinas e, acima de tudo, depoimentos acerca da possível evidenciação do culto da performance no plano empírico.

As três entrevistas contemplaram perspectivas distintas dos segmentos selecionados (comércio, indústria e serviços). As mensagens emitidas pelos trabalhadores denunciam uma percepção comum entre os três segmentos, da qual destacamos os seguintes pontos: a. a autonomização do trabalhador e o modelo de gestão; b. a autorresponsabilização pelo alcance de metas e objetivos; c. a busca incessante por qualificação; d. o medo do desemprego; e. a insatisfação perante a vida ordinária do trabalho; f. o consumo e a relação com conteúdos motivacionais e de autoajuda; e. o adoecimento psíquico e o cansaço no trabalho; f. possíveis soluções para o seu descontentamento, cansaço e/ou adoecimento .

Partimos dos pressupostos levantados a partir da literatura de Ehrenberg (2010, 2010a) e Han (2013, 2014 e 2015) para análise do nosso objeto, qual seja, a manifestação do culto da performance num contexto local e suas possíveis consequências, dentre elas problemas de ordem psíquica como ansiedade, depressão e/ou Síndrome de Burnout.

De modo geral, os apontamentos dos entrevistados ilustraram como o trabalhador contemporâneo sofre com o excesso de autonomia, concedida pela organização e incentivada por ele mesmo. Gerente de sua própria atuação no trabalho, o trabalhador ainda percebe essa autonomia como algo benéfico, indicando que tal perfil de organização o ajuda a produzir mais e a se sentir mais livre dentro da cadeia produtiva.

Os discursos motivacionais, as palestras, os livros de autoajuda e o modelo de gestão baseado em valores inspirados no mundo esportivo também se fizeram presentes. No caso do trabalhador da indústria, esse perfil se manifestou de modo explícito. Eis o relato deste trabalhador:

Essa é uma questão curiosa. Todo dia quando abrimos o nosso computador, cada time abre o seu computador com os indicadores e resultados e pontuação dos times, a área de trabalho nessa semana tinha imagem com a mensagem “o que você pode fazer pela empresa hoje?”. A indústria que eu trabalho é muito ligada com a fórmula 1, a corrida. Essa propaganda tem todo um formato de fórmula 1, uma coisa que remete a alta velocidade, esporte (Depoimento do entrevistado do segmento industrial, concedido a esta pesquisa em 15 de novembro de 2019).

---

<sup>30</sup> Para verificar maiores detalhes, vide anexos na página 108.

Com grupos de trabalhadores organizados no modelo Toyota, o campo da indústria faz uso constante de metáforas esportivas para gerir o corpo de empregados e, não menos importante, motivá-lo a participar de gincanas e competições internas. A organização concede prêmios à equipe vencedora e provoca uma disputa “saudável” entre seus colaboradores em busca de maior performance.

Os reflexos dessa organização pautada pela velocidade, pela competição e por uma “rivalidade amigável” repercutem diretamente na vida dos trabalhadores entrevistados. Todos contemplaram respostas que evidenciam uma sistematização da vida particular baseada nos valores apreendidos dentro do ambiente de trabalho, comprovando o não desligamento entre local de trabalho e local de descanso.

Simultaneamente, os trabalhadores concordaram acerca dos benefícios que a literatura de autoajuda pode fornecer a si mesmos e aos seus colegas. Segundo eles, as palestras promovidas pelas empresas podem motivar a equipe e, conseqüentemente, aumentar a produtividade.

Quando questionado acerca da saúde mental, as respostas desses trabalhadores foram unânimes em direção à ansiedade, ao estresse e até à depressão. Casos de colegas de trabalho que sofrem com tais sintomatologias também foram relatados, o que denunciou um cenário laboral nocivo a esses trabalhadores.

Em suma, os três exemplos de trabalhadores araraquarenses conseguiram demonstrar de forma explícita (e implícita) que o modelo organizacional pautado no escopo de características do culto da performance é observável em cenário local. A sua narrativa é muitas vezes sutil, demonstrando que, na percepção dos trabalhadores, tal modelo é visto de modo genericamente positivo, sobretudo quando assume formas distintas, tais como orientações dos chefes, palestras, literatura de autoajuda, etc. No contraponto a esse cenário, pudemos também evidenciar que o alto nível de exigências, de cobranças e de responsabilização do trabalhador araraquarense, em muitos casos, redundam no uso de psicotrópicos, em terapias e num cansaço generalizado corroborado por todos os entrevistados.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho buscou realizar um estudo sistemático das principais transformações e características no mundo do trabalho contemporâneo. Para evidenciar os elementos comuns aos modelos de gestão contemporâneos e às subjetividades dos trabalhadores, encontramos na lógica do culto da performance (EHRENBERG, 2010) respostas

à tipologia do “trabalhador empreendedor de si”, tão presente na contemporaneidade. Correlacionamos tais elementos à profusão de doenças psíquicas presentes na era global, principalmente àquelas que são originárias do campo do trabalho e de seu modelo organizacional. Em última instância, descrevemos as consequências analisadas por Han (2015), categorizadas por uma sociedade arrasada pelo cansaço, como resultado dessa incessante busca pelo alto rendimento.

Antes do estudo analítico do mundo do trabalho, apontamos elementos importantes na construção do ambiente econômico, político, individual e social da era global. Definimos a somatória desses campos como material constitutivo do indivíduo contemporâneo, aos questionamentos às antigas instituições e, não menos importante, às demandas do novo espírito do capitalismo. O terreno caudaloso no qual desemboca a transição do final do século XX para o século XXI ainda demonstrou relação direta com a ascensão do neoliberalismo, sistema econômico que demonstrou seu apelo e aderência à sociedade e aos indivíduos. Sua ação totalizadora refletiu diretamente na velocidade das relações, no consumo e nas exigências individuais e mercadológicas. Essa análise panorâmica de elementos proporcionou uma compreensão integral dos motivos que desencadearam processos e transformações manifestadas no mundo do trabalho contemporâneo.

Sob a contextualização da contemporaneidade, partimos para uma digressão temporal do mundo do trabalho a fim de avaliarmos historicamente como as organizações mudaram seu modelo de gestão desde o século XIX. Do modelo fordista às tecnologias avançadas do toyotismo, verificamos que houve uma tendência à concessão de autonomia aos funcionários como ponto nodal à construção da ética performática. Nesse novo molde, as empresas são hierarquicamente organizadas para fornecer ao trabalhador um alto nível de individualidade dentro da cadeia produtiva (PINTO, 2013). As antigas narrativas de chefes, patrões e superiores rígidos e inflexíveis são repassadas para os próprios trabalhadores, que agora se sentem donos de seu espaço laboral. Essa estratégia concedeu aos trabalhadores um maior nível de produtividade, ao passo que proporcionou uma horizontalidade das relações no trabalho (ANTUNES, 2009).

Simultaneamente vimos que essa organização do trabalho também colocou sobre os ombros do trabalhador todas as vitórias e fracassos de sua vida profissional. Esse comportamento assumido coletivamente, responsabilizou-o por atender a metas cada vez mais altas, manter-se num alto nível de empregabilidade e tornar-se atrativo para o mercado de trabalho. Tal ciclo tempestuoso sedimentou-se, mas não possui fins bem claros aos que decidem jogar a lógica do novo capitalismo contemporâneo. Os indivíduos são colocados à prova

constante acerca de seus resultados e martirizam-se caso não consigam atingir a perfectibilidade exigida pelo mercado e por eles mesmos.

As concepções de Eherenberg (2010, 2010a, 2010b) e de Han (2015) se conectam para expor as contrariedades da era global. Se por um lado os indivíduos assumem uma individualidade jamais vista na história, por outro, sofrem pela imperatividade de serem eles mesmos. A agressiva jornada na busca por mostrar-se eficiente (pessoal e profissionalmente) sob a égide do culto da performance, tem assolado o grande exército produtivo de mão de obra. A literatura consultada nos revela que a adoção desse perfil de trabalhador não possui atributos saudáveis, pelo contrário, demonstra um adoecimento que ultrapassou a questão física e hoje migra para os problemas de ordem psíquica.

Impulsionados pelo culto da performance, os trabalhadores tenderão a sofrer por não conseguirem atender à diversidade de exigências do mercado. Esse modelo de gestão, pautado na superação e na autonomia de seus funcionários, também tem provocado neles um cansaço generalizado. O uso incessante de tecnologias, a presença de competição interna e externa inerente às organizações e as narrativas construídas a partir de metáforas esportivas transformaram o mundo do trabalho contemporâneo numa espécie de estádio olímpico. Aos trabalhadores que não aderirem a esse modelo restará a exclusão do mercado de trabalho e, em última instância, a pecha de “fracassados”. Nesse contexto, finalmente, aparecem as doenças de ordem psíquica como reflexos do não alcance desse estilo de vida, amplamente disseminado pelo capitalismo global.

Como mecanismo de resposta às dores do trabalhador contemporâneo, surgem supostas soluções do próprio mercado. A indústria farmacêutica, os “coachs”, a literatura de autoajuda e as palestras aparecem como importantes recursos auxiliares aos trabalhadores. Como essas soluções são legitimadas pelo próprio mercado de trabalho, os indivíduos as acatam como formas de suportar uma vida marcada pela incerteza e pela busca por alta performance laboral.

A fim de evidenciar empiricamente o que a literatura especializada nos indicou, buscamos localmente exemplos que pudessem expressar as angústias, as percepções e as perspectivas do trabalhador contemporâneo. A partir do recorte feito na cidade de Araraquara-SP, as entrevistas concedidas e os resultados do questionário survey nos deram indicativos acerca do objeto analisado, qual seja, o culto da performance e suas manifestações.

Procuramos confirmar a hipótese de que a lógica do culto da performance também pode ser observada em território nacional e, acima de tudo, de que há uma ligação entre a adoção de suas postulações e um possível cansaço e adoecimento psíquico dos trabalhadores.

Em todas as entrevistas concedidas a essa pesquisa, pudemos perceber claramente que o modelo de organização do trabalho atual é estruturado de modo a conceder a sensação de maior autonomia ao empregado. Essa sensação vivida pelos trabalhadores, apesar de ser apreciada por eles, também os coloca numa posição solitária de tomada de decisões. Acima de tudo, os trabalhadores compartilham da visão de que narrativamente o discurso da autonomia está presente em suas rotinas, porém, na prática, ainda há muitas limitações de até onde eles podem atuar com liberdade e autonomia.

Também pudemos constatar que os trabalhadores araraquarenses simpatizam com os conteúdos de autoajuda e com as palestras motivacionais. Para eles, trata-se de recursos que podem ajudar na motivação da equipe e proporcionar um acolhimento frente à apatia da organização sobre os seus funcionários.

Os dados obtidos demonstraram que a média de trabalhadores locais possui uma predisposição à qualificação, à realização de cursos e autoaperfeiçoamento, visando a aumentar suas chances de mudar de cargo e, acima de tudo, criar um perfil competitivo no mercado de trabalho.

Em contrapartida, apesar dos esforços despendidos rumo à performance laboral, pudemos evidenciar que traços de cansaço, assim como apresentados por Han (2015) também estão presentes nessa realidade. Frequentemente os entrevistados forneceram relatos a respeito do uso de medicamentos para se manterem menos ansiosos e depressivos. Deram, ainda, pistas a respeito da importância do fortalecimento espiritual dos indivíduos para enfrentar as adversidades vividas no mundo do trabalho.

Pudemos então comprovar que o modelo de gestão organizacional pautado pelo alto desempenho, as buscas incessantes por qualificações e o adoecimento psíquico são fragmentos de um complexo mundo do trabalho que se manifesta global e localmente. Todos os traços evidenciados empiricamente estão em conformidade com a literatura que embasou esta pesquisa. Tais resultados nos levam a reflexões quanto aos caminhos que temos seguido como civilização. Seria o modelo de trabalho contemporâneo a melhor alternativa às exigências do mercado e dos indivíduos? Tal questão merece, a nosso ver, uma avaliação mais detida, fruto de estudos mais aprofundados numa área tão fundamental à vida humana, seja no aspecto individual, seja no coletivo, como é a do trabalho.

Diferentemente do trabalhador kafkiano que se metamorfoseou numa criatura abominável devido à sua falta de questionamento individual (KAFKA, 1997), devemos buscar caminhos alternativos para a solução das crises proporcionadas pelo capitalismo global. Que não seja o isolamento individual frente aos ditames do mercado, porém que também não seja o

modelo vigente e sua produção incessante de trabalhadores esgotados. Esperamos que a consciência acerca do atual modelo organizacional atinja não só a administração das empresas, mas também a força de trabalho. Como conjuntura sociológica, cientes das incertezas da contemporaneidade, resta-nos por enquanto buscar uma natureza contemplativa da realidade, assim como orientado por Han (2015), a fim de buscarmos um processo de desaceleração individual.

Enquanto pesquisa sociológica, esperamos que o arcabouço teórico e os dados obtidos na pesquisa empírica sejam pontos de partida para outros pesquisadores que se lancem nesse mar de contradições ainda em construção.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, Ricardo. **Entre Deus e o diabo: mercados e interação humana nas ciências sociais**. Tempo social, v. 16, n. 2, p. 35-64, 2004. Entre Deus e diabo

ALVES, Giovanni. **O novo e precário mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANRENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

AGÊNCIA BRASIL. **Informalidade no mercado de trabalho é recorde, aponta IBGE**. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-10/informalidade-no-mercado-de-trabalho-e-recorde-aponta-ibge>. Acesso em: 15 dez. 2019.

BAIMA, Cesar; GRANDELLE, Renato. **Brasil é o país mais deprimido da América Latina, aponta OMS**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/saude/brasil-o-pais-maisdeprimido-da-america-latina-aponta-oms-20969009#ixzz5QeLRiQKQ>>. Acesso em: 01 ago.

2019.

BAQUERO, Marcello. **Populismo e neopopulismo na América Latina: o seu legado nos partidos e na cultura política.** Sociedade e Cultura, v. 13, n. 2, p. 181-192, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **O medo líquido.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade.** São Paulo: 34, 2011.

BECK, Ulrich; BECK-GERNSHEIM, Elizabeth. **Distant love: personal life in the global age.** Cambridge; Malden: Polity, 2014.

BECK, Ulrich; BECK-GERNSHEIM, Elizabeth. **La individualización: el individualismo institucionalizado sus consecuencias sociales y política.** Barcelona: Paidós Iberica, 2003.

BENDASSOLLI, Pedro F. **O culto da performance como resposta à crise da ontologia do trabalho.** Ehrenberg, Alain. O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida: Ideias e Letras, 2010.

BIRMAN, JOEL. **O sujeito na contemporaneidade.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

BLIKSTEIN, IZIDORO. **Kaspar Hauser ou a fabricação da realidade.** São Paulo: Cultrix, 1998

BROWN, Wendy. **Undoing the demos: Neoliberalism's stealth revolution.** Mit Press, 2015.

CABANAS, Edgar; HUERTAS, Juan A. **Psicología positiva y psicología popular de la autoayuda: un romance histórico, psicológico y cultural.** Anales de Psicología/Annals of Psychology, v. 30, n. 3, p. 852-864, 2014.

CARCANHOLO, R. **Capital: essência e aparência.** Ed. Expressão Popular, SP, 2013.

COMTE, Auguste. **Curso de filosofia positiva.** São Paulo: Abril Cultural, 1978

DECARTES, Rene. **Discurso sobre o método.** São Paulo: Athena, 1939

DEBORD, Guy. **A Sociedade do Espetáculo.** Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DEJOURS, Christophe. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004.



DEJOURS, Christophe, et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.  
 DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1995.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014

DUMMONT, Louis. **O individualismo: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna**. Rio de Janeiro: Rocco, 1985.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa**. Aparecida, SP: Ideias & Letras. 2010.

EHRENBERG, Alain. **The Weariness of the Self: Diagnosing the history of depression in the contemporary age**. McGillQueen's University Press, 2010a.

EHRENBERG, Alain. **La fática di essere se stessi: Depressione e società**. Einaudi, 2010b.

EHRENBERG, Alain, BOTMOL, Michael. **Depressão, doença da autonomia**. Revista *Ágora* 7.1 (2004): 143-153.

ELIAS, Norbert. **A Sociedade dos Indivíduos**. Rio de Janeiro. Jorge Zahar Ed, 1994.

GIDDENS, Anthony; BECK, Ulrich & LASH, Scott. **Modernização Reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. São Paulo: Ed. UNESP, 1997.

GIDDENS, Anthony. **Mundo em descontrolo**. Rio de Janeiro: Record, 2007.

GOMES, A. Rui et al. **Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stresse, " burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário**. Revista Portuguesa de Educação, v. 19, n. 1, p. 67-93, 2006.

GOSDEN, Chris. **Pré-história**. Porto Alegre: L&PM, 2019.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

ENRIQUEZ, Eugène. **O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável**. *RAE-eletrônica* 5.1, 2006.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HAN, Byung-Chul. **La agonía del Eros**. Barcelona: Herder Editorial, S.L., 2014.

HAN, Byung-Chul. **La sociedade de la transparencia**. Barcelona: Herder Editorial, S.L. 2013.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. Barcelona: Herder Editorial, S.L. 2014.

HOCHSCHILD, A. R. **Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy**. New York: Metropolitan Books, 2004.

HONNETH, Axel. **Luta por Reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo. Editora 34, 2003.

HOBBSBOWM, Eric J. **A era das revoluções: 1789-1848**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1977.

HOBBSBAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

HOBBSBAWM, Eric J. **Era dos extremos: o breve século XX (1914-1991)**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOBBSBAWM, Eric J. **Globalização, democracia e terrorismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

ILLOUZ, Eva; CABANAS, Edgar. **Happycratie-Comment l'industrie du bonheur a pris le contrôle de nos vies**. Premier parallèle, 2018.

ISMA-BR. **Bateria Esgotada**. <http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse86.pdf>> Acesso em 25 de julho de 2017.

KAFKA, Franz. **A metamorfose**. Editora Companhia das Letras, 1997.

LATOUR, Bruno. 2000. **Jamais Fomos Modernos**. Rio de Janeiro: Editora 34  
LEITE, Elaine da Silveira. **Por uma sociologia da autoajuda: o esboço de sua legitimação na sociedade contemporânea**. História, Ciências, Saúde-Manguinhos, v. 26, n. 3, p. 917-932, 2019.

LIMA, Jacob Carlos. **Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?** Sociologias, Porto Alegre v. 25, p. 158-198, 2010.

LOPES, Francinara Pereira; Pêgo, Delcir Rodrigues. **Síndrome de Burnout**. Rev. bras. med. trab 14.2, p. 171-176, 2016.

MARIANO, Ricardo. Neopentecostais: **Sociologia do novo pentecostalismo no Brasil**. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

MARX, Karl. **O capital**. Livro 1, O processo de produção do capital. Vol. I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968. Capítulo 1, A mercadoria.

MARX, K; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Boitempo, 1998.

MELLIS, Fernando. R7. **Brasil consome 56,6 milhões de caixas de calmantes e soníferos**. Disponível em: <https://noticias.r7.com/saude/brasil-consome-566-milhoes-de-caixas-de-calmantes-e-soniferos-03072019>. Acesso em 04 de fev. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. **OMS registra aumento de casos de depressão em todo o mundo; no Brasil são 11,5 milhões de pessoas.** Disponível em <<https://nacoesunidas.org/oms-registra-aumento-de-casos-de-depressao-em-todo-o-mundo-no-brasil-sao-115-milhoes-de-pessoas>> Acesso em 10 de maio de 2017.

GALLINO, Luciano. **La lotta di classe dopo la lotta di classe.** Gius. Laterza & Figli Spa, 2013.

O GLOBO. **OMS inclui síndrome de 'burnout' na lista de doenças.** Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/oms-inclui-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas-23696134>> Acesso em 20 out. 2019.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX.** São Paulo: Expressão Popular, 2013.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho no Brasil pós-liberal.** Brasília: Liber Livros, 2011.

PORTAL MORADA. **Araraquara está entre as 100 melhores cidades para fazer negócio no Brasil.** Disponível em: <<http://www.portalmorada.com.br/noticias/economia/70932/araraquara-esta-entre-as-100-melhores-cidades-para-fazer-negocio-no-brasil>>. Acesso em: 18 de março de 2019

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do Trabalho no Mundo Contemporâneo.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor. 2010.

RÉMOND, René. **O século XIX: 1815-1914 – Introdução à história de nosso tempo.** São Paulo: Cultrix, 2010.

ROSA, Hartmut. **Alienation and acceleration. Towards a critical theory of late-modern temporality.** Aarhus: NSU Press, 2010.

ROSA, Hartmut. **Social Acceleration: a new theory of modernity.** Columbia University Press. 2015.

STREECK, Wolfgang. **How will capitalismo end?** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

SENNETT, Richard. **Juntos.** Rio de Janeiro: Record, 2015.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2008.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 1999.

SIMONIA, Nodari A. **O Manifesto ainda tem importância histórica?** Estudos Avançados, v. 12, n. 34, p. 54-56, 1998.

SOARES, Ângelo. **Ângelo Soares, sociólogo do trabalho: 'As exigências que temos hoje em dia ultrapassam a razão'**. [Entrevista concedida a Clarissa Stycer]. **O Globo**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/conte-algo-que-nao-sei/angelo-soares-sociologo-do-trabalho-as-exigencias-que-temos-hoje-em-dia-ultrapassam-razao-19402745>>. Acesso em 20 jun. de 2019

SOUZA, J. **Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

STAMPA, Inez; LOLE, Ana. **TRABALHO E PRECARIZAÇÃO SOCIAL NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO: dilemas e resistência do movimento organizado de trabalhadores**. Revista de Políticas Públicas, v. 22, p. 277-304, 2018.

SPENCER, Hebert. **The Study of Sociology**. New York: D. Appleton & Company. 1974.

TASCHNER, Gisela. B. **Lazer, cultura e consumo**. Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 4, p. 38-47, 2000.

TERUEL, Ana. El País Brasil. **França reconhece direito de se desconectar do trabalho**. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html). Acesso em 18 de março de 2018

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Revista de psiquiatria Clínica, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007.

ORTIZ, Renato. **Otro territorio: Ensayos sobre el mundo contemporáneo**. Santafé de Bogotá, Colombia, 1998.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2001.

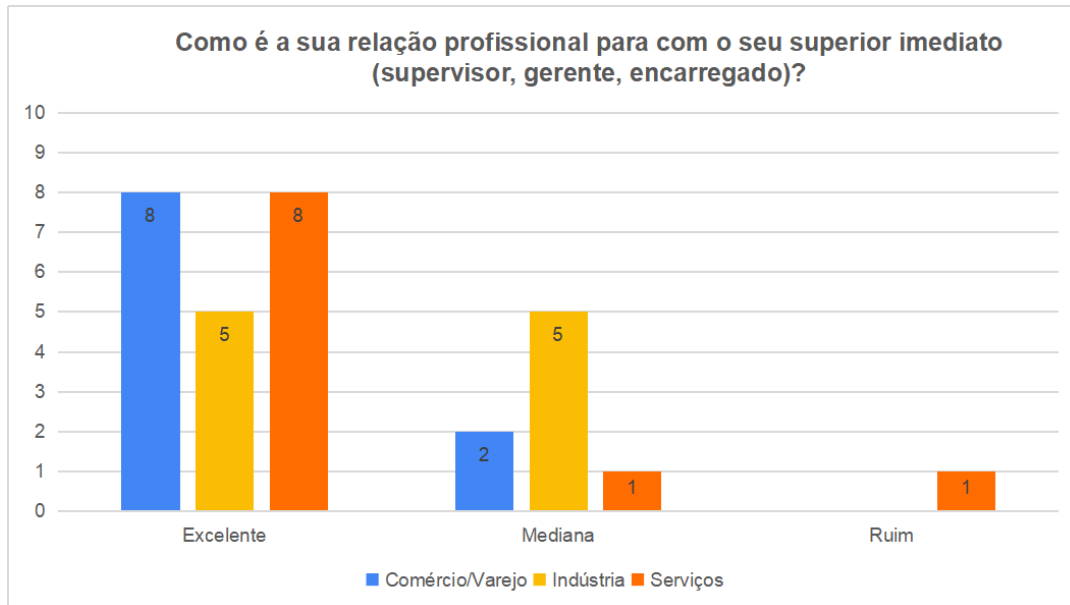
WOOD JUNIOR, Thomaz; PAULA, Ana Paula. **O culto da performance e o Indivíduo S/A**. Ehremberg, Alain. O Culto da Performance. São Paulo: Ideias e Letras, 2010.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **Sulla língua del tempo presente**. Giulio Einaudi editore, 2010.

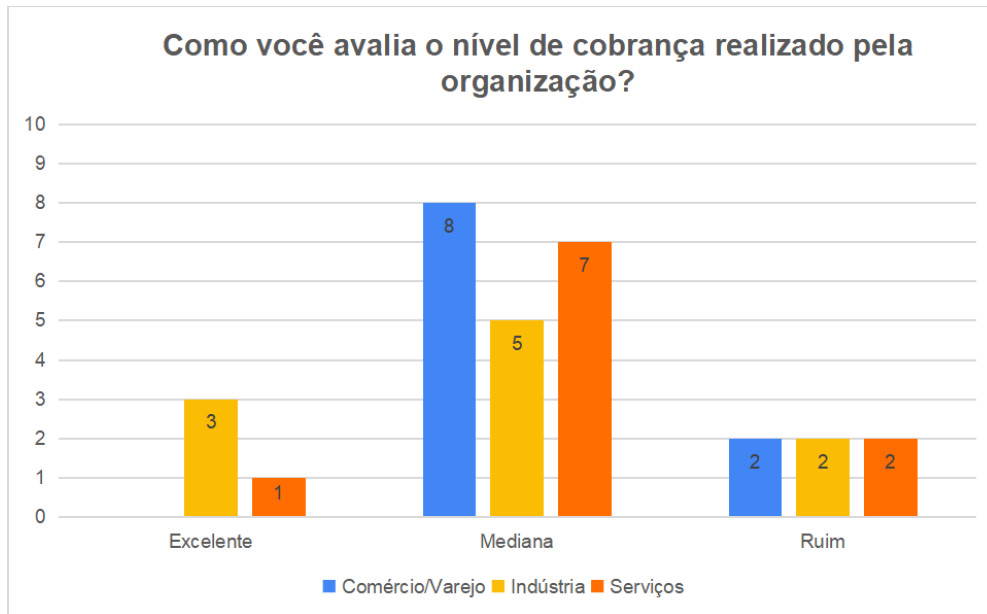
## ANEXOS

## Anexo 1

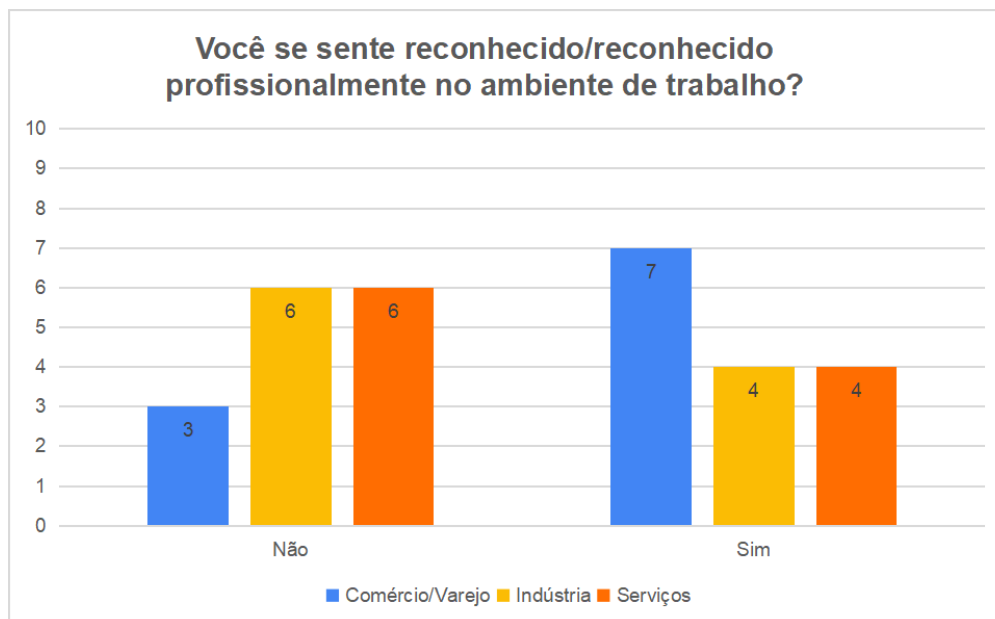
Gráfico 1



Fonte: Acervo pessoal.

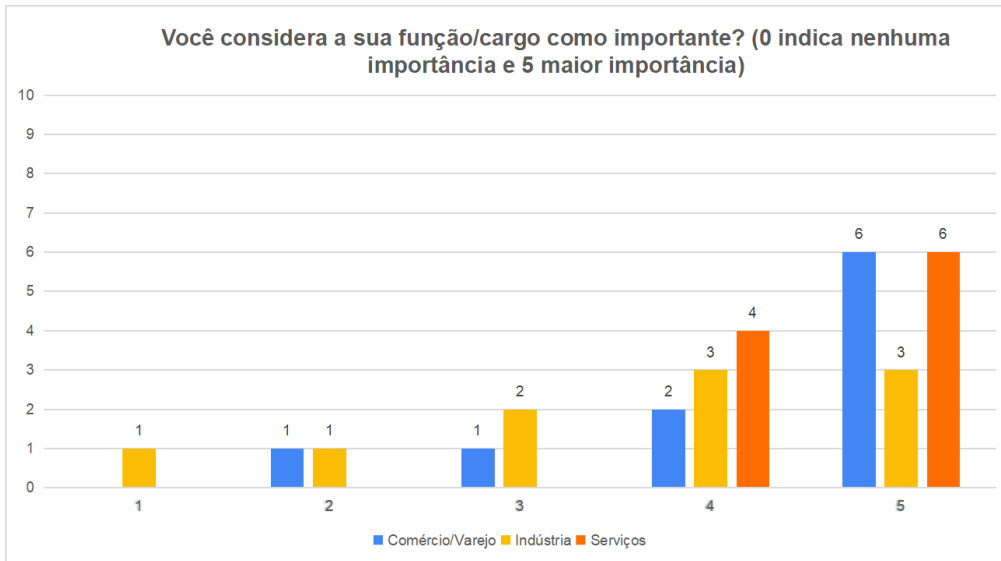
**Gráfico 2**

**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 3**

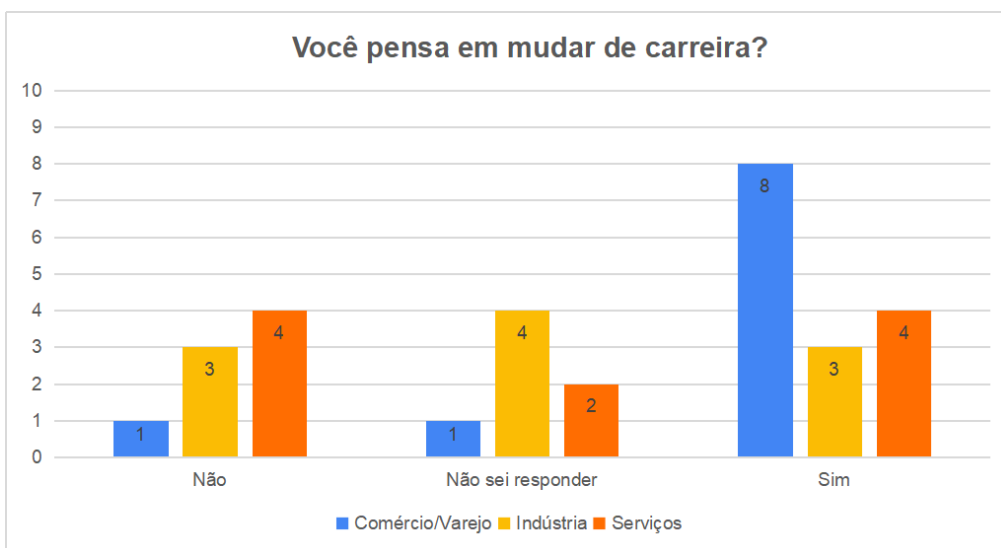
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 4**



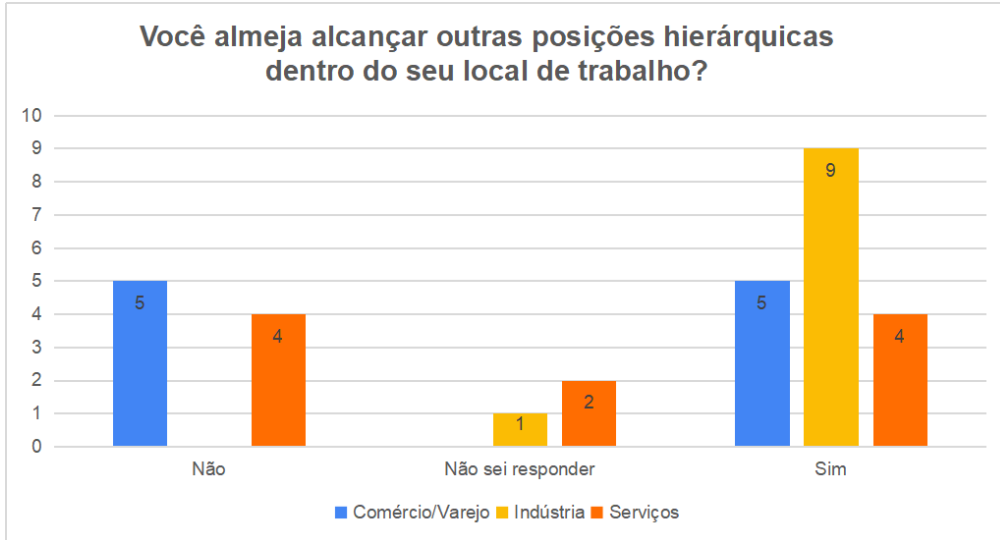
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 5



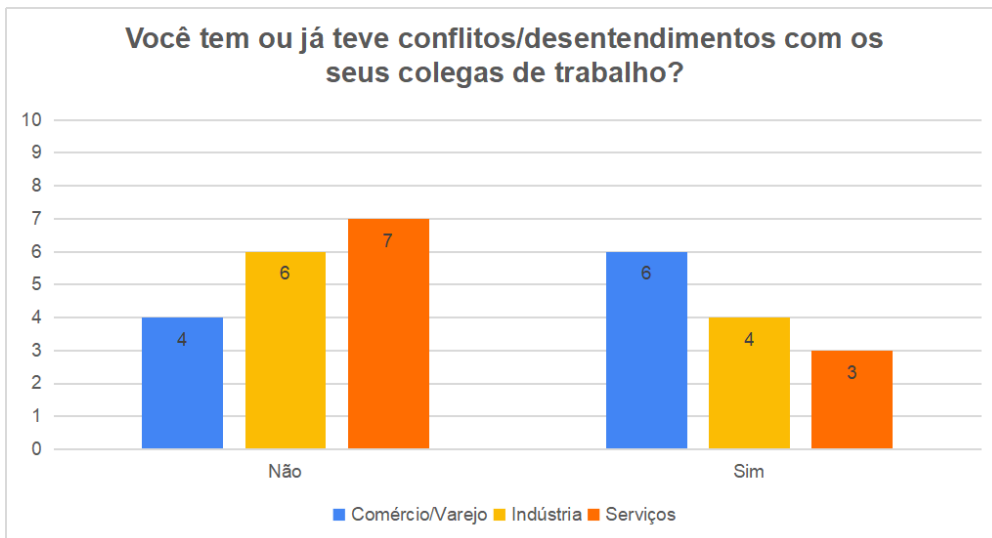
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 6



**Fonte:** Acervo pessoal.

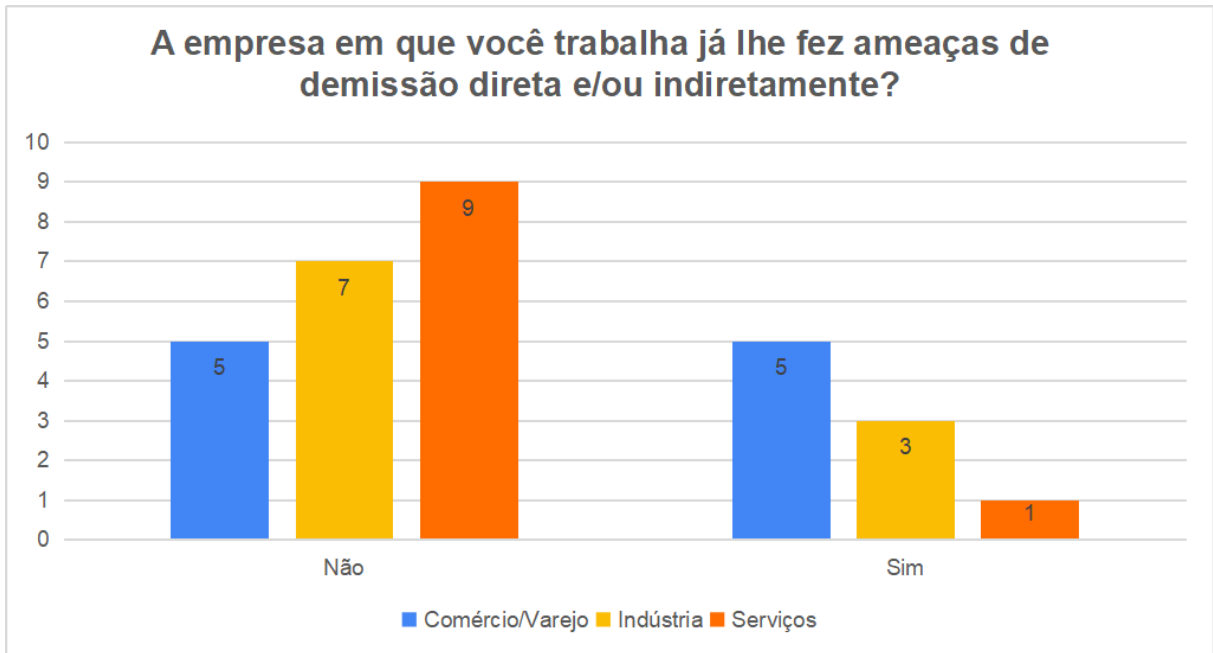
**Gráfico 7**



**Fonte:** Acervo pessoal.

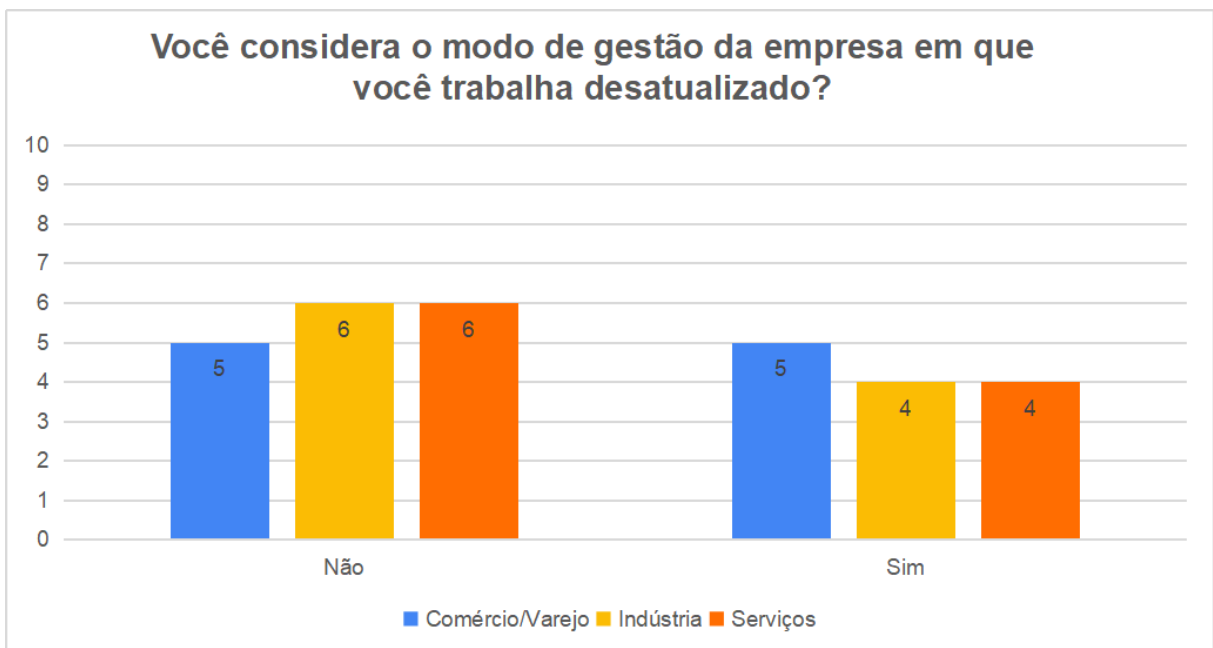
**Gráfico 8**





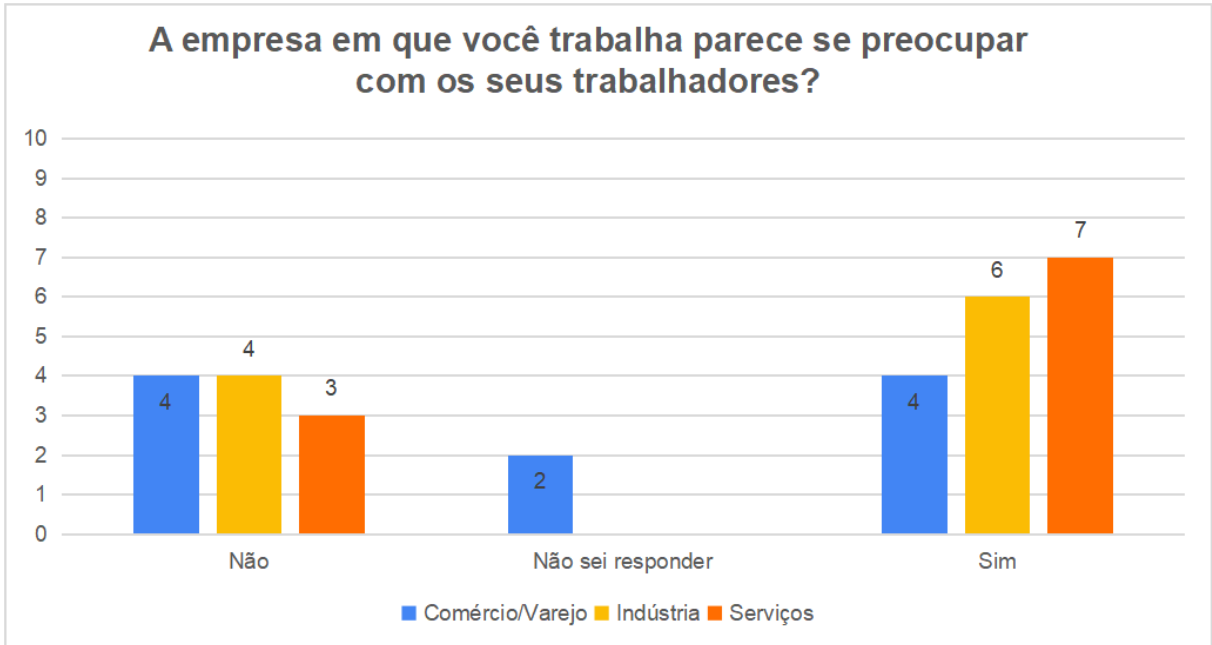
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 9**



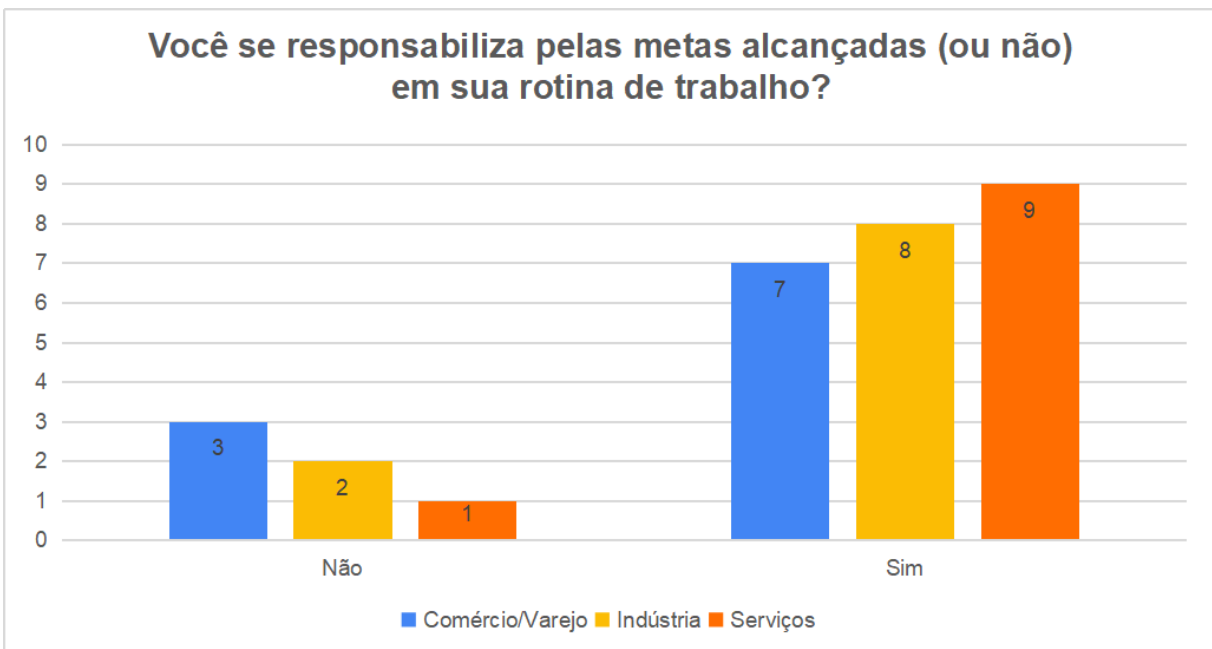
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 10**



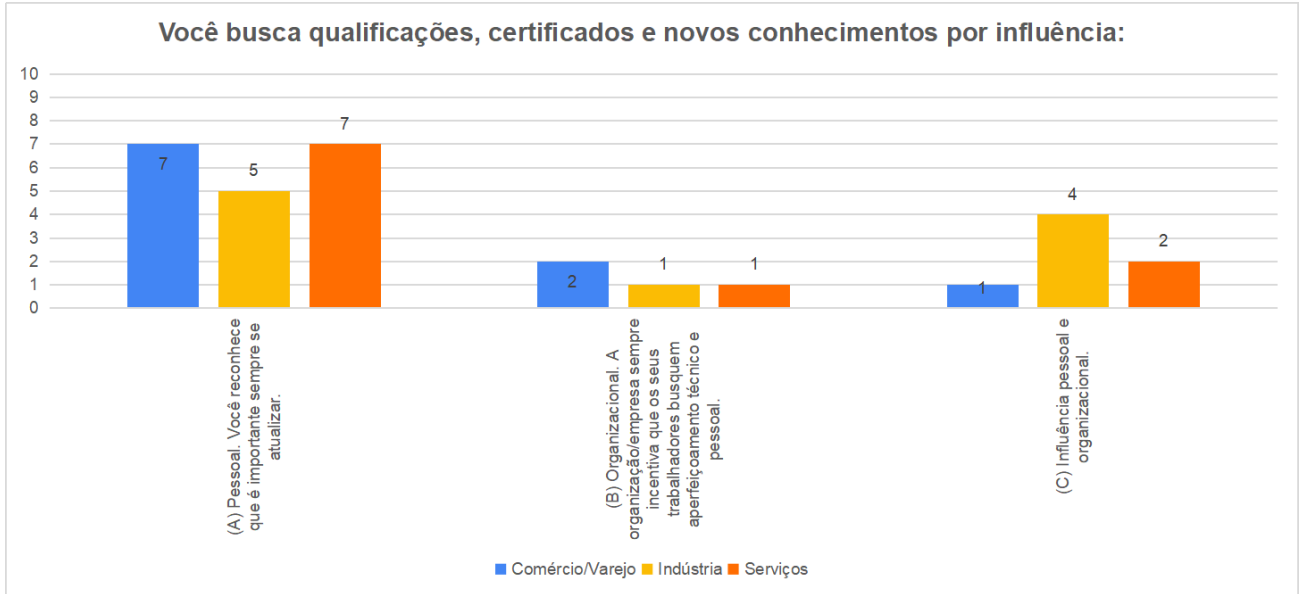
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 11**



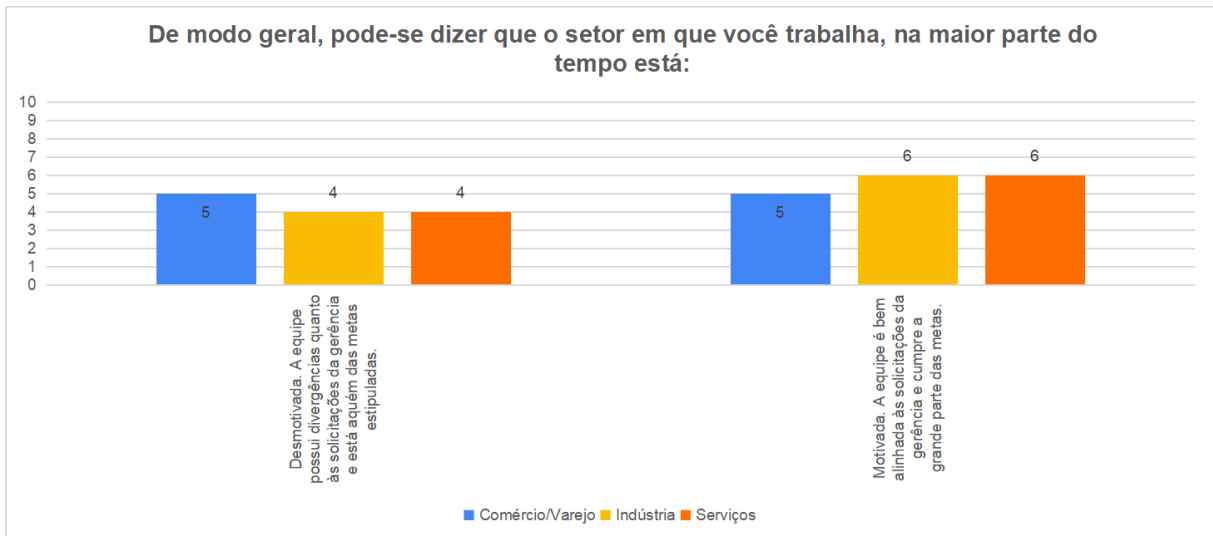
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 12**



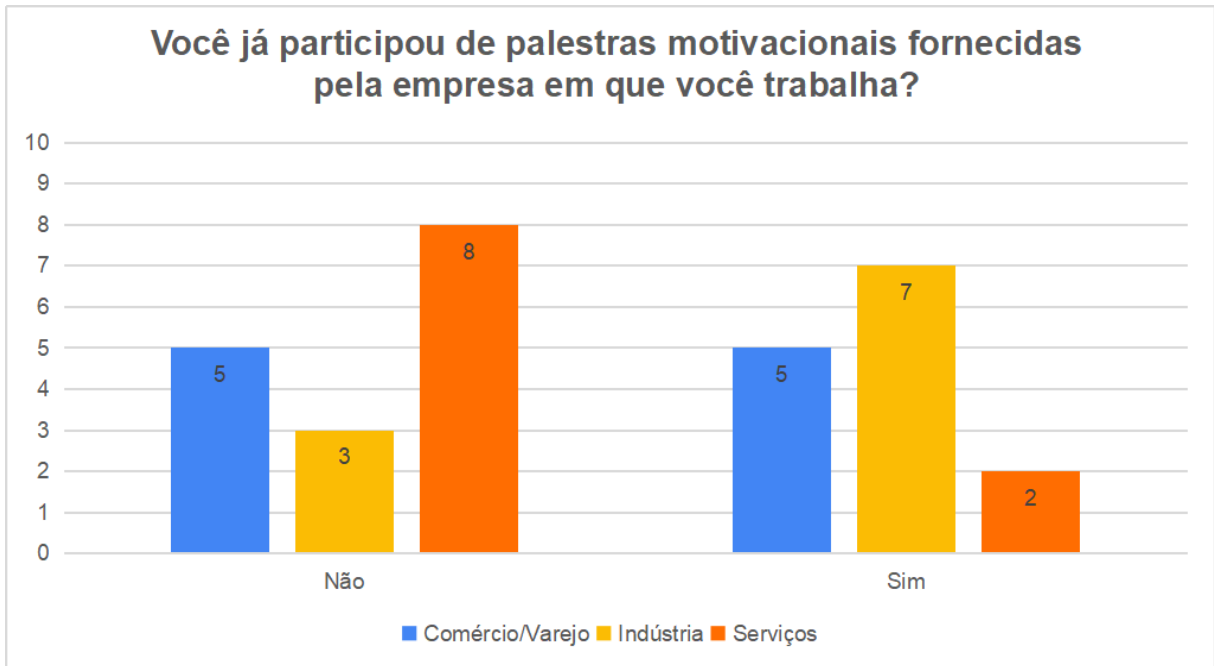
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 13



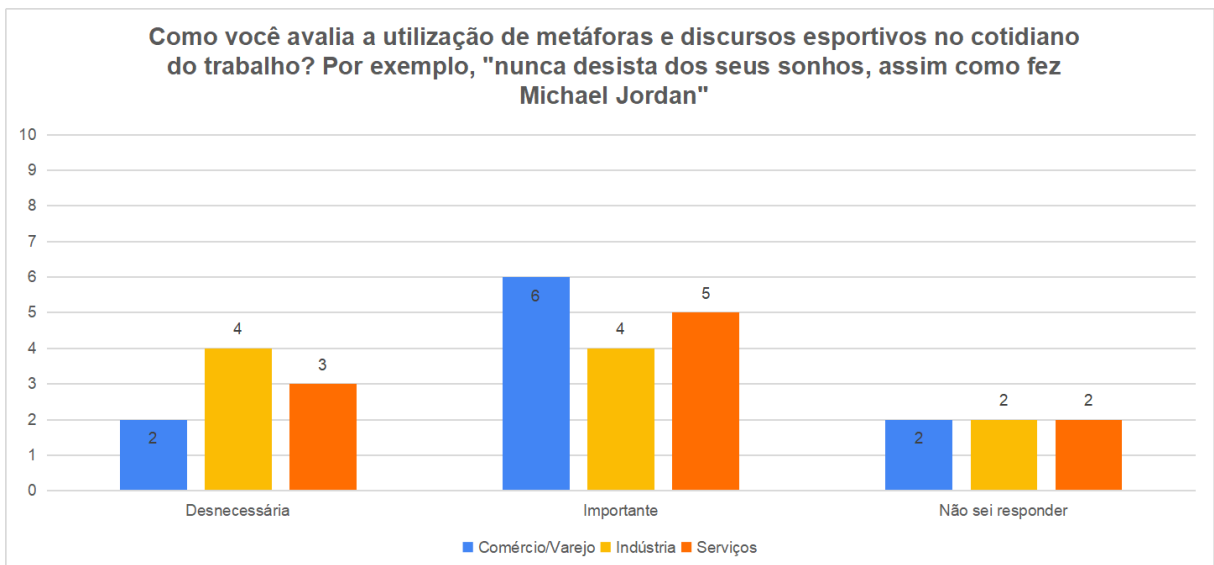
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 14



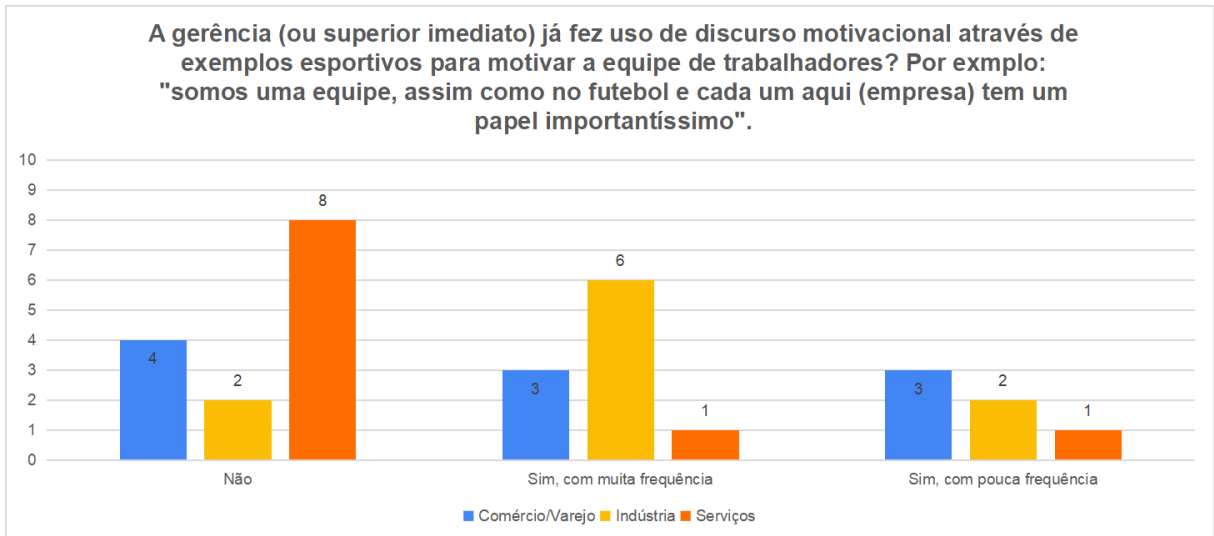
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 15**



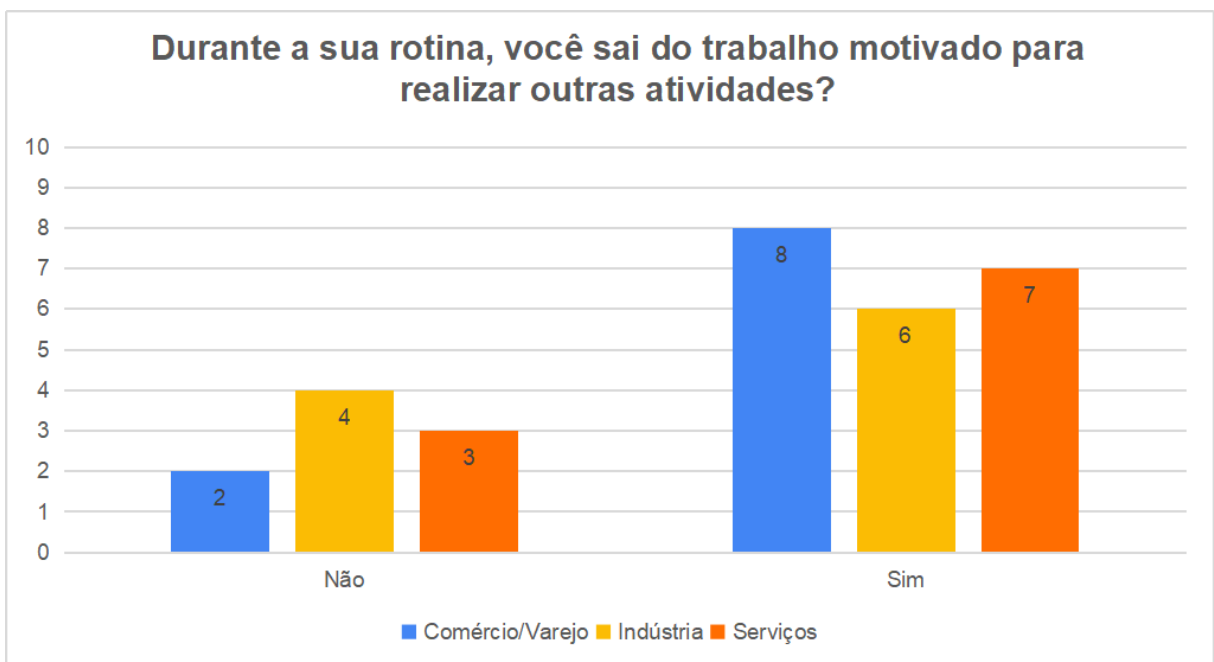
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 16**



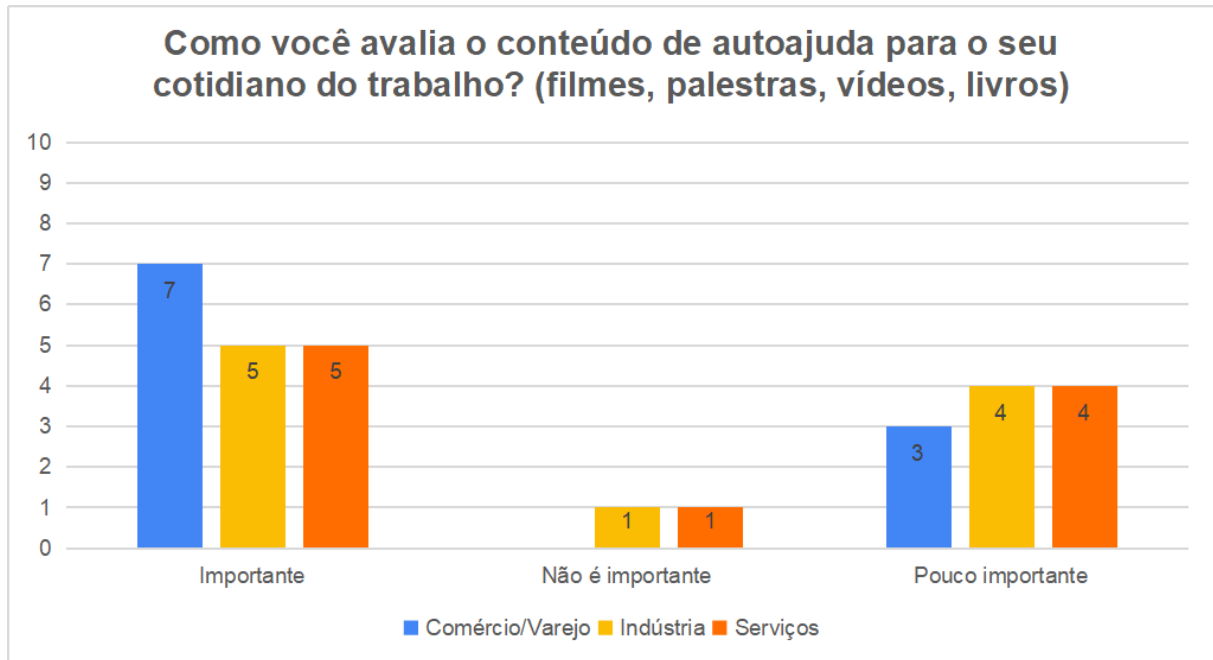
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 17



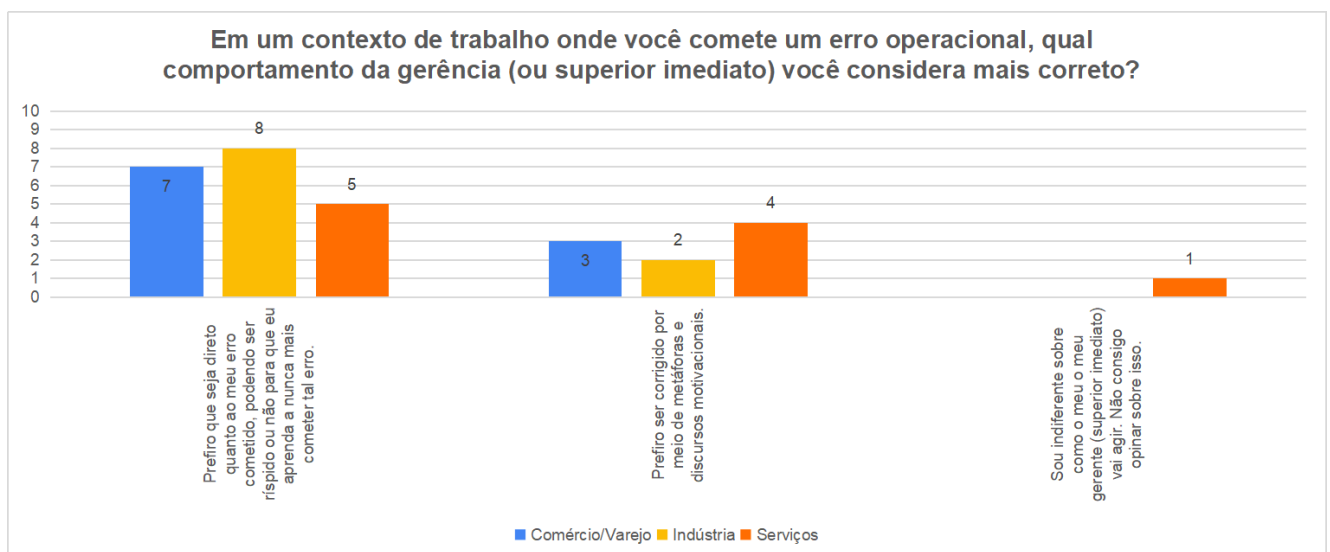
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 18



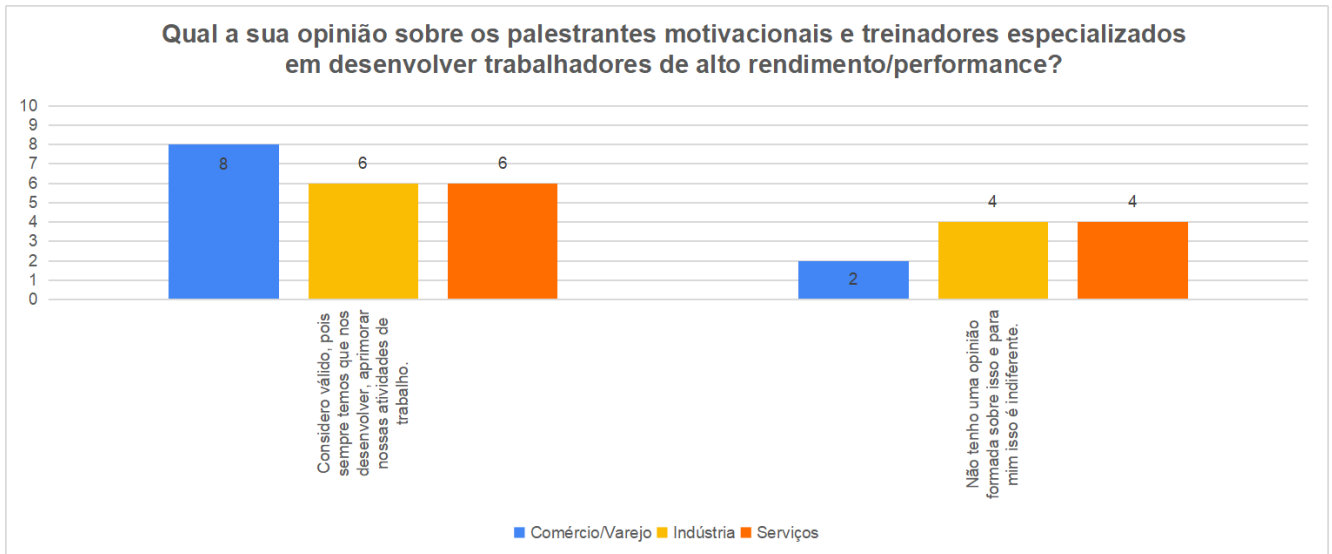
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 19**



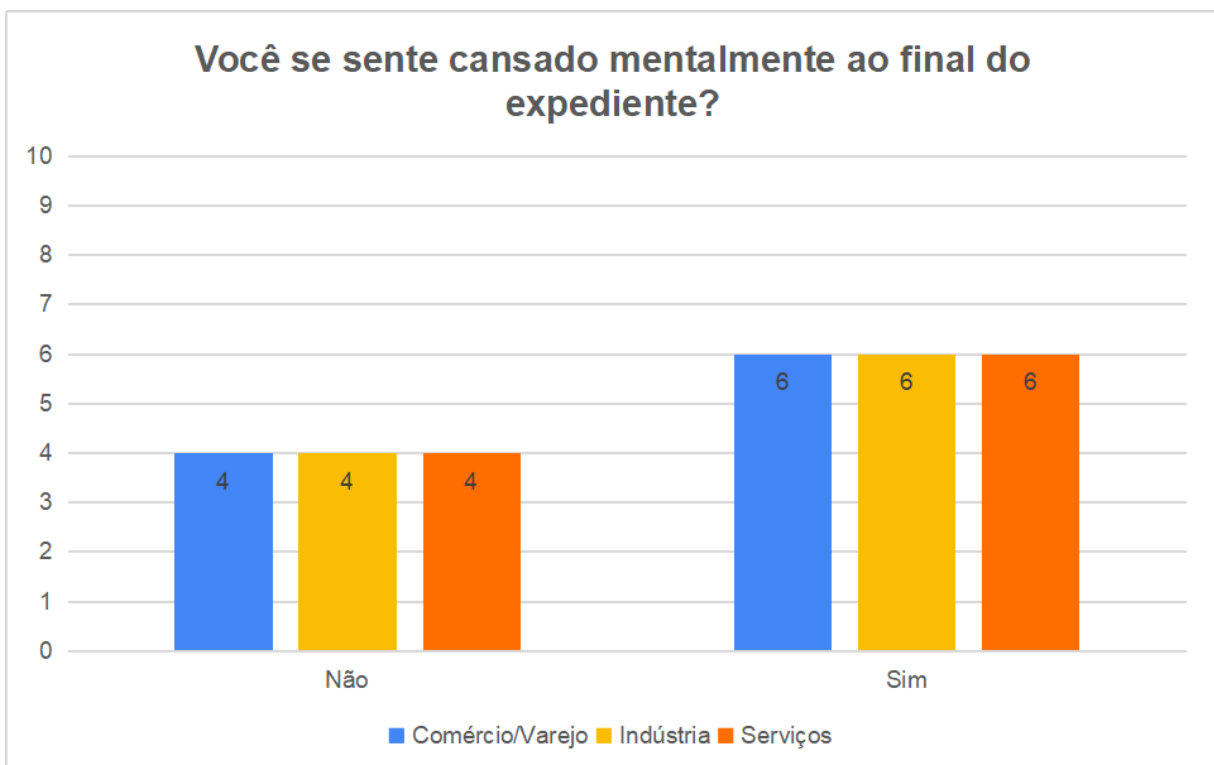
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 20**



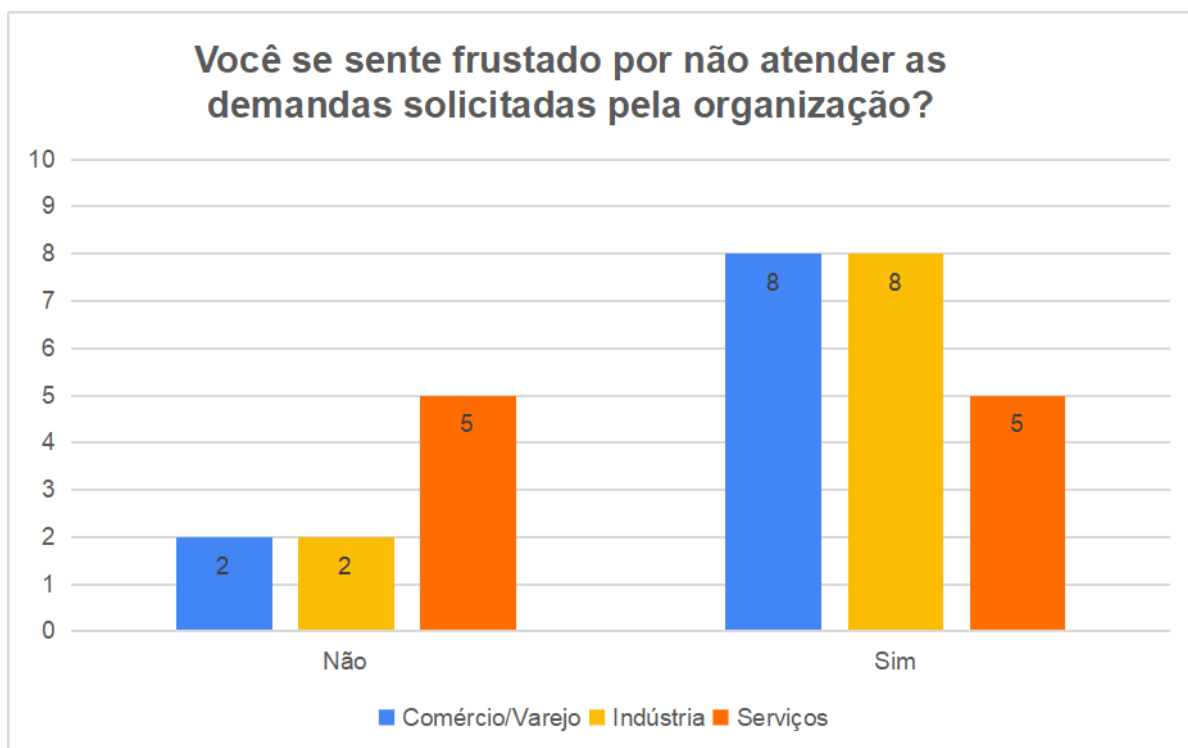
Fonte: Acervo pessoal.

**Gráfico 21**



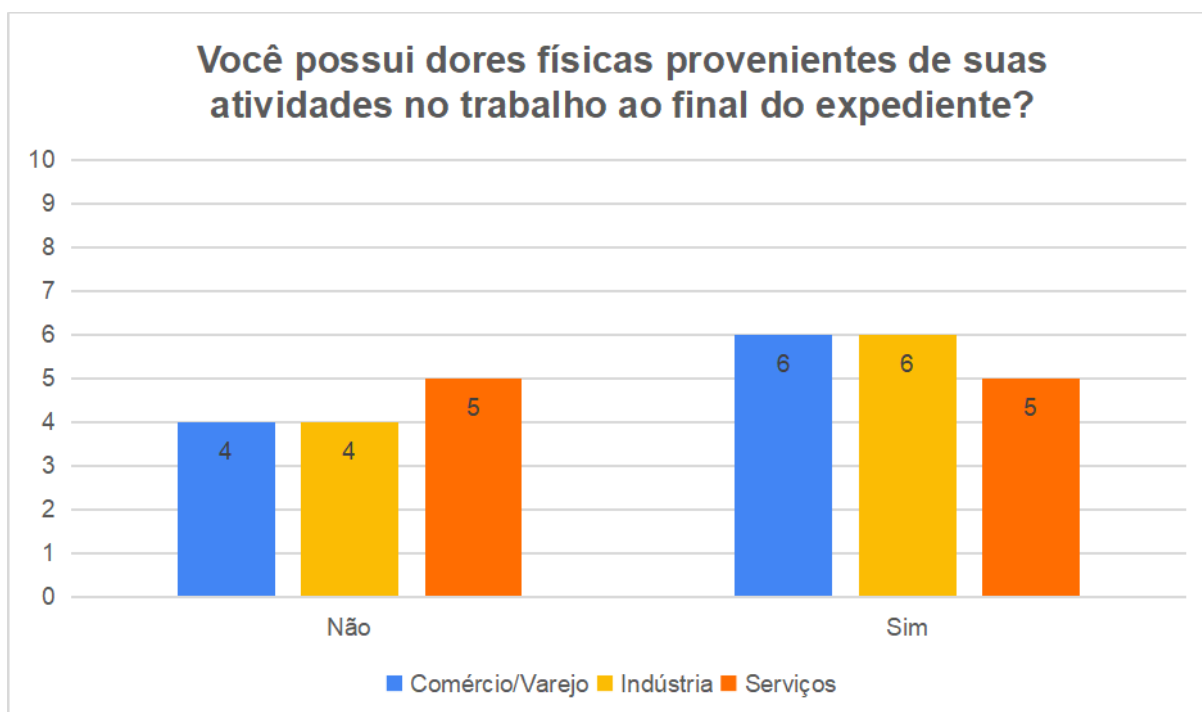
Fonte: Acervo pessoal.

**Gráfico 22**



**Fonte:** Acervo pessoal.

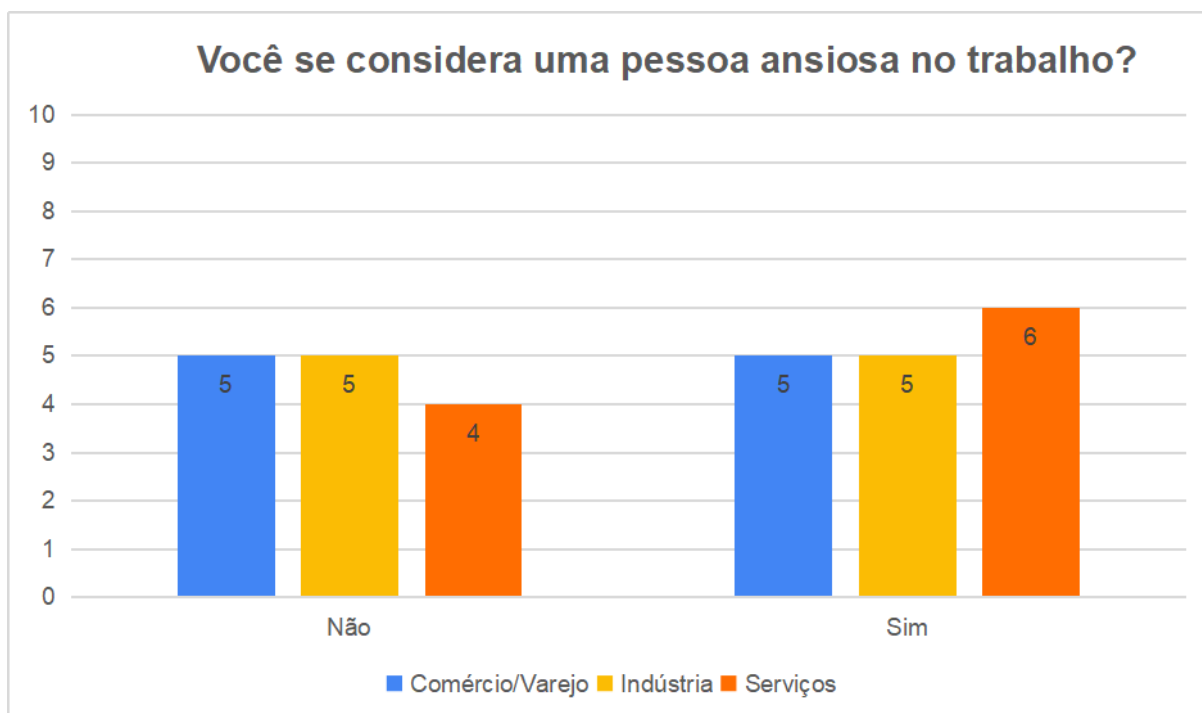
**Gráfico 23**



**Fonte:** Acervo pessoal.

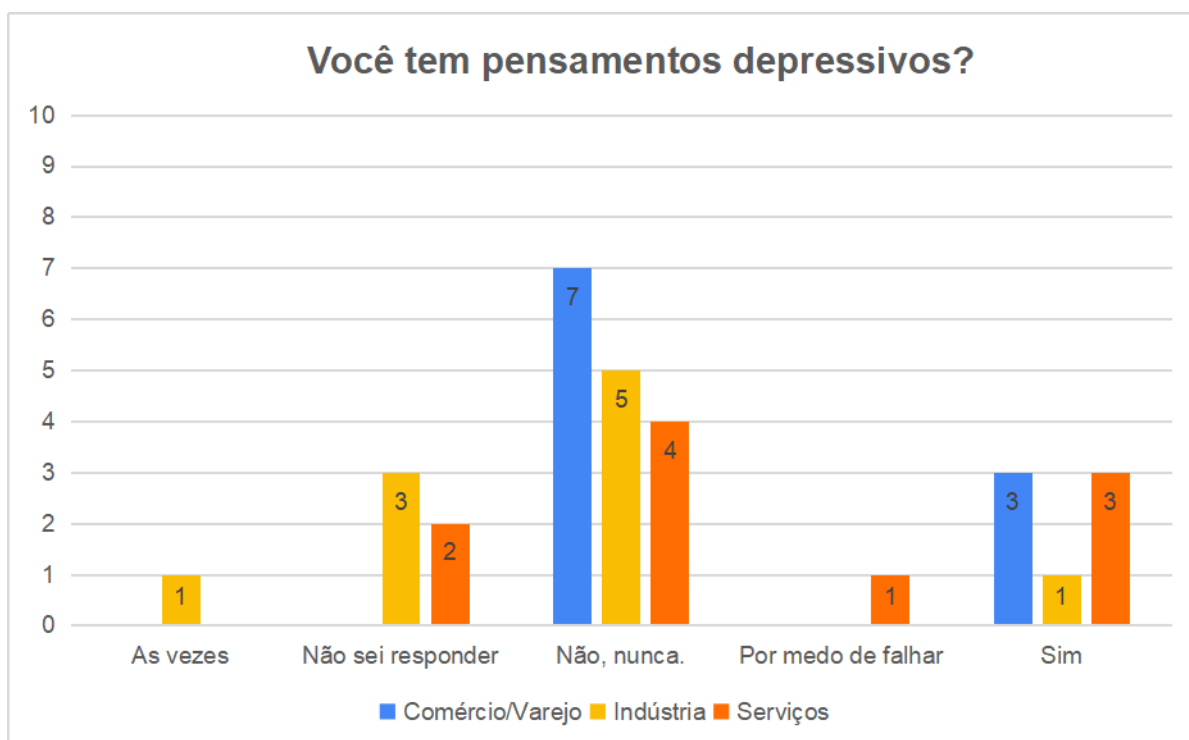
**Gráfico 24**





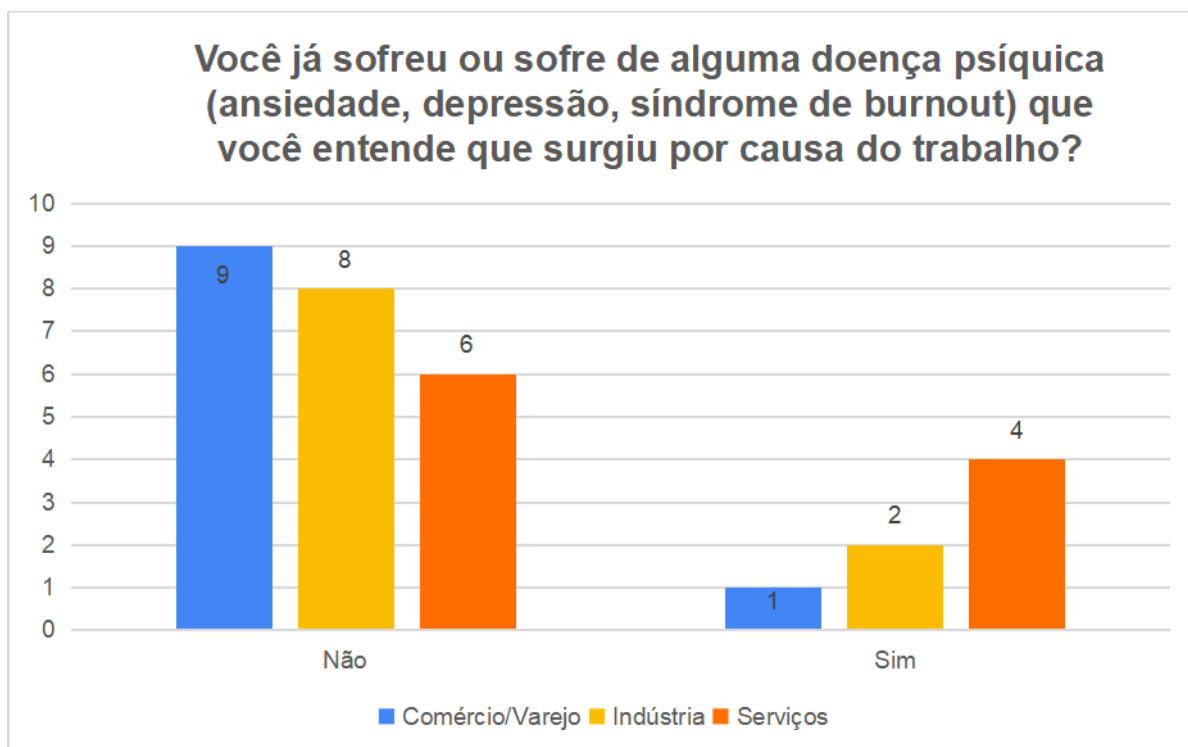
**Fonte:** Acervo pessoal.

**Gráfico 25**



**Fonte:** Acervo pessoal.

Gráfico 26



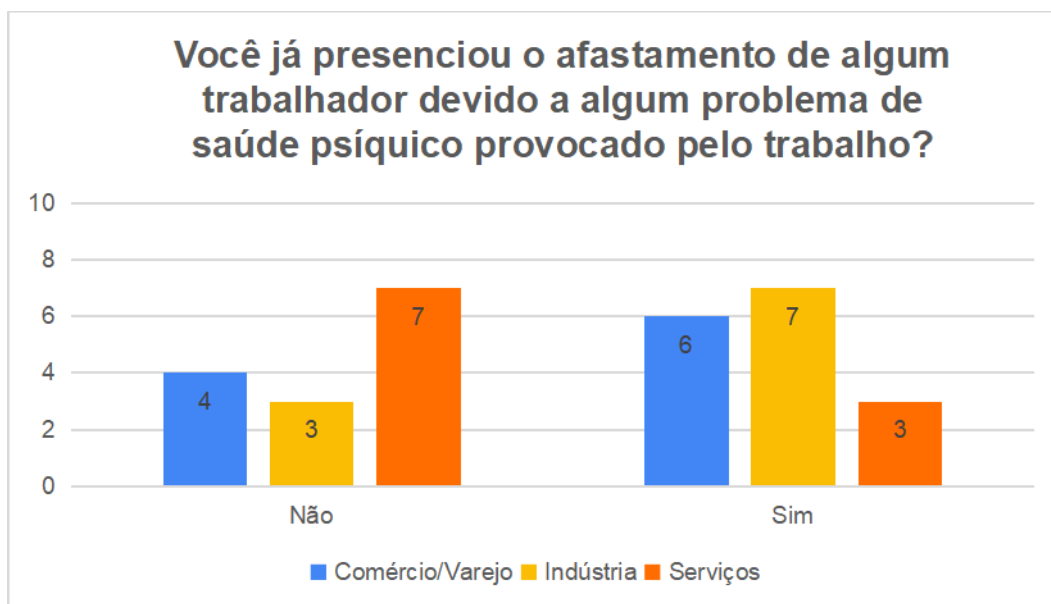
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 27



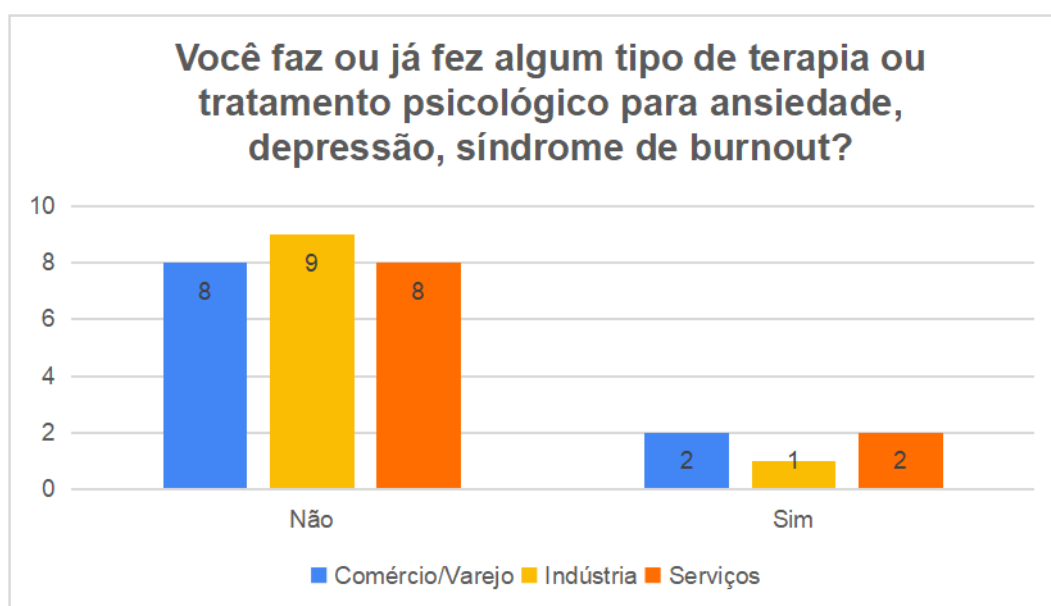
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 28



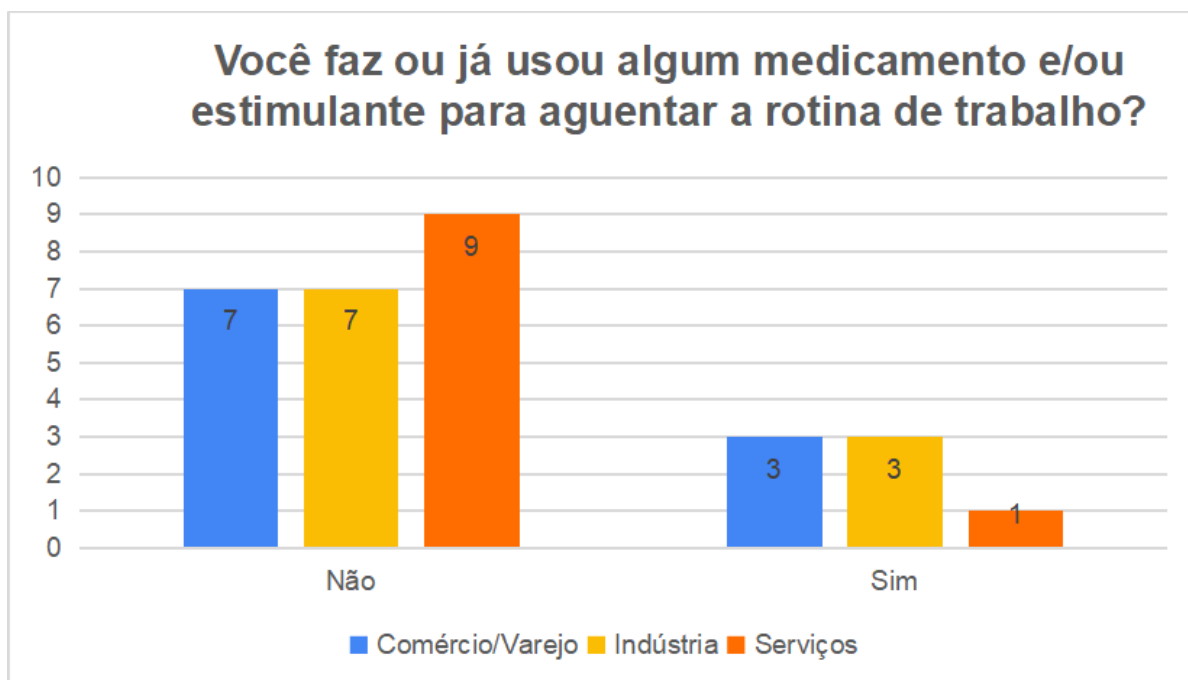
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 29



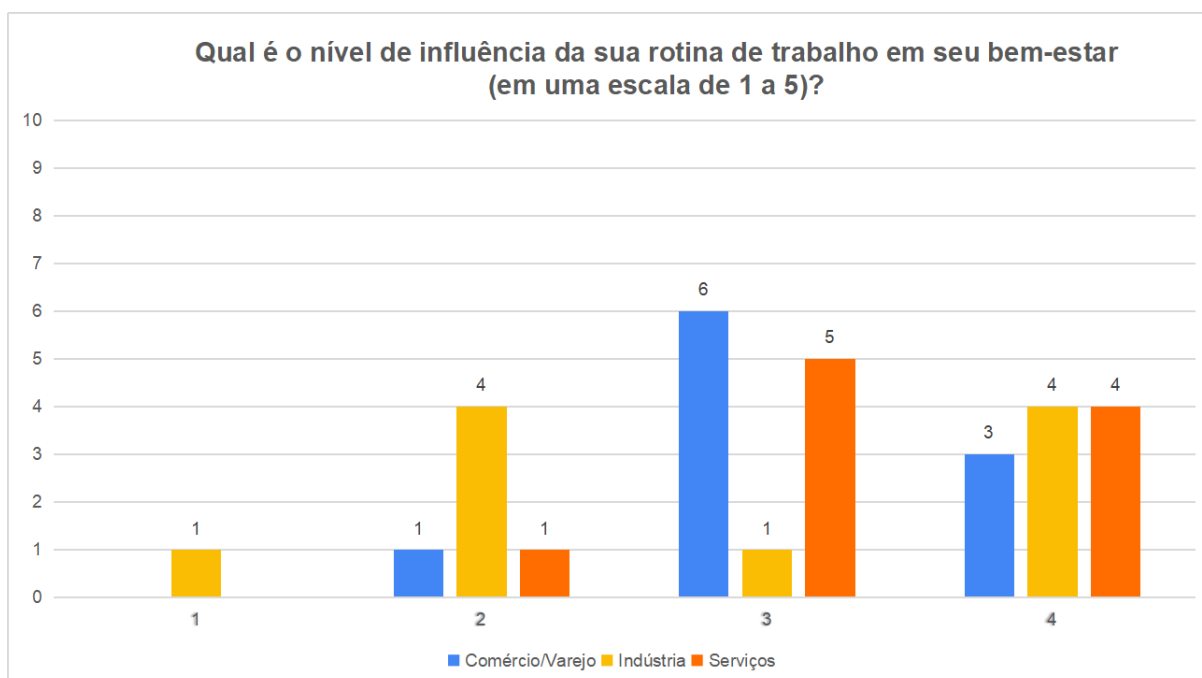
Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 30



Fonte: Acervo pessoal.

Gráfico 31



Fonte: Acervo pessoal.

## ANEXO II – Entrevistas transcritas

Entrevistado/a nº 1 (E1) do segmento **comércio**.

P - O que é o trabalho para você?

E1 - O trabalho é uma fonte de renda. É algo que todo ser humano precisa fazer, trabalhar. Acho que é uma busca por fonte de renda, pode ser. A pessoa pode realizar sonhos, crescer, pode fazer tudo através do trabalho.

P - Você se sente realizado com a atividade que você exerce?

E1 - Não. Eu acho que hoje eu estou, como eu posso dizer, estou numa rotina. Eu “tô” acomodado com o meu trabalho. Eu sou formado em outra área e trabalho em outra. Estou existindo e não vivendo.

P - Seu trabalho parece impactar as pessoas à sua volta? Você vê sentido no trabalho que você exerce?

E1 - Acho que não, porque é um trabalho comum. Talvez em certas partes eu ajude alguém, mas não sempre.

P - Como você vê a relação entre trabalho e remuneração? Você trabalha apenas pelo dinheiro ou o seu trabalho tem um propósito maior?

E1 - A maioria hoje trabalha pela renda. É um ou outro que você vê que trabalha porque gosta. Eu mesmo trabalho pela renda.

P - Você acredita que a sua família reconheça o valor do seu trabalho?

E1 - Eu acho que é valorizado pela questão da renda. Trabalha, mas poderia estar ganhando mais.

P - Como você enxerga a questão da empregabilidade no Brasil atual?

E1 - Eu acho que poderia melhorar. A gente sempre vê notícia de tantos milhões desempregados, então acho que poderia melhorar, e muito.

P - É importante estudar, graduar-se para ter cargos melhores ou não necessariamente? Comente.

E1 - Eu acho que o bom de você estudar é buscar conhecimento. Mas eu acho que o mercado não reconhece e não dá valor para as pessoas. Mas o conhecimento é bom para a própria pessoa,

ela se torna mais competitiva e isso tem relação com ela estudar. Ela pode buscar em determinadas empresas algo melhor por causa do estudo que ela tem. O estudo tem relação sim com um emprego melhor.

P - Você conhece pessoas que estudaram, se aperfeiçoaram e não estão trabalhando em sua área de formação?

E1 - Conheço várias pessoas que não estão trabalhando na área, inclusive eu mesmo. Às vezes eu acho que a área que a pessoa quer trabalhar não tem na região. Pode ser a competitividade, isso acarreta muita coisa. Falta de opção, talvez. No final o mais preparado é quem consegue a vaga.

P - Mas quem é o mais preparado?

E1 - É o que só estuda, o que tem poder aquisitivo melhor. A pessoa que trabalha e estuda está sempre mais cansada. Para o cara conseguir um emprego melhor e está trabalhando, tem que ser muito dedicado e isso é muito difícil.

P - Se você pudesse mudar algo em sua trajetória, desde quando começou a trabalhar, o que mudaria?

E1 - Eu comecei a trabalhar pelo incentivo de buscar emprego. Eu tentei entrar na [indústria multinacional], mas não consegui entrar por causa do tiro de guerra. Depois disso comecei a entregar currículo no comércio, a família começou a falar “vai trabalhar, vai trabalhar”. A família falava que eu precisava ter uma renda e que se eu ficasse em casa eu seria um “vagabundo”. Meu pai era pobre, não pôde pagar minha faculdade, aí eu entrei no comércio e tô aqui até hoje.

P - Como você avalia a gestão do seu trabalho?

E1 - Eu acho que eles pecam em vários pontos. É uma empresa, como eu posso dizer, que busca mais o sentimental do que os resultados. A gente vê que tem gente que não gera resultados e está lá. Essa gente tem mais benefícios do que quem “rala”, trabalha bastante. Tem muito a ver com o lado afetivo. Eles falham muito na parte de reconhecimento dos trabalhadores.

P - Os seus superiores são profissionais capacitados para os cargos que exercem?

E1 - Na minha empresa hoje não tem mais gerente. Tem só os patrões. Eu não vejo eles como pessoas antenadas, que estão por dentro do que está acontecendo. Eles são patrão e acreditam

que aquilo é o melhor pra empresa e continua nisso. Eles não estudam nada de recursos humanos. Ali é só no “grito”.

P - A empresa em que você trabalha realiza cobrança por metas?

E1 - Alguns vendedores são comissionados, então o que eles venderem é o que eles vão receber. Tem uma meta, mas acho que é mais uma meta pessoal. A empresa não fala o quanto ele tem que vender. Depende mais do funcionário do que da empresa cobrar.

P - As metas estão disponíveis para todos os trabalhadores? Eles ficam sabendo da produção, vendas e resultados?

E1 - A equipe não sabe de nada [...] a pessoa fica sabendo o quanto ela vendeu pelo sistema, mas não tem uma meta pública não. Não tem um quadro de funcionário do mês.

P - Os chefes já chegaram a jogar a responsabilidade por algum resultado (meta, objetivo, venda) sobre você?

E1 - Sim. Eles falam que tem que vender, tem que brigar pelo orçamento, tem que batalhar pela venda, mas é uma cobrança que não é tão firme. É uma cobrança geral que acontece em reuniões. Às vezes acontece alguma coisa ou outra que eles (patrões) ficam bravos por perder orçamento, venda. Essas situações acontecem.

P - A organização incentiva você a realizar cursos, pagando por estes treinamentos e capacitando-o?

E1 - Nunca. Eles só pedem para aprender sobre o produto que a gente vende, geralmente lendo as embalagens.

P - Quando alguém se capacita isso está mais relacionado a uma decisão do funcionário?

E1 - Sim, a empresa não incentiva a nada.

P - Você percebe que a empresa gostaria que você se especializasse, buscasse cursos, fosse um profissional melhor?

E1 - Não necessariamente. Não serve pra nada. Não cobram, não exigem nada, mas também não tem o valor de quem faz um curso.

P - A empresa possui um plano de carreira?

E1 - Nenhum plano de carreira. A pessoa entra no estoque, pode virar vendedor e depois acabou.

P - Quem avalia mais a sua performance no trabalho: você ou a empresa?

E1 - Eu. Quem avalia sempre é você. Mês passado vendi 100 mil, esse mês quero 120 mil. É uma meta pessoal.

P - Você acredita que a sua performance no trabalho tem alguma relação com o modelo de gestão da empresa?

E1 - Com certeza. Se uma empresa que cobrasse mais, que incentivasse, que faz você pensar, que paga cursos para você aprender, que faz você sair da sua zona de conforto, aí você cresce.

P - Você gostaria de ser um profissional com maior performance? Ter habilidades diversas, cursos e demonstrar todo o seu potencial para ser reconhecido pessoal e profissionalmente?

E1 - Com certeza. Eu acho que isso influencia tanto o pessoal quanto profissional. Você tem uma joia a ser lapidada. Através dessas ações, cursos, aperfeiçoamento e até palestras motivacionais você fica melhor.

P - Como você vê essa necessidade de aperfeiçoamento?

E1 - A gente vê desde a nossa época da nossa adolescência, “você tem que ter um curso de informática”. Aí você cresce e alguém fala, “agora você precisa de uma faculdade senão você não vai ser nada na vida”. Hoje você precisa de inglês, espanhol, um monte de curso, mestrado. Então, acho que é cada vez mais exigência. Mas às vezes você tem tudo isso e não tem uma oportunidade.

P - Você se sente culpado por algum resultado na empresa? Se sente culpado por não poder alcançar seus objetivos profissionais?

E1 - Acho que culpado não. Mas pensei em outros jeitos de fazer uma coisa. Acho que é mais frustrado do que culpado.

P - A empresa lhe dá certa liberdade e às vezes você se sente como parte importante da empresa, seja tomando uma ação ou assumindo posições de decisão?

E1 - A empresa dá bastante autonomia para os funcionários. Ela permite você trabalhar com descontos agressivos, brindes e te permite isso, tomar decisões.



P - Você gosta da sensação de ser o próprio chefe?

E1 - É bom, sim. Acho que você se sente mais autônomo, permite você trabalhar melhor. Não tem um limite! No final, você ter a própria autonomia é melhor.

P - Você acredita que a empresa deveria lhe dar mais espaço para que pudesse aproveitar mais essa condição de próprio chefe?

E1 - Com certeza. Seria melhor, mesmo já tendo essa liberdade ainda seria melhor. Mas não adianta te dar mais espaço e não te capacitar para isso. Esse que é o problema, a empresa te dá autonomia, mas não dá ferramentas pra ter um controle da situação.

P - Você se sente mais satisfeito no trabalho ao receber ou ao dar ordens? Comente.

E1 - Ao dar ordens. Eu não sei se algo meu mesmo. Eu sei muito bem acatar ordens e faço o que tem que ser feito. Eu acho quando você dá ordens você se sente mais realizado.

P - A empresa já ofereceu ou demonstrou interesse em palestras motivacionais, autoajuda e temas afins?

E1 - Antigamente ela promovia mais cursos. Uma vez vimos uma palestra em Brotas, mas depois de um tempo ela cessou. Depois que mudou o gerente isso acabou.

P - Você acredita que as palestras motivacionais são benéficas? Qual seria o interesse das empresas em realizar esse tipo de evento?

E1 - Com certeza. O funcionário acaba se sentindo melhor, se sente importante. Ele sente que a empresa está se importando com ele. É duro você trabalhar e só pensar no resultado. Não tem um feedback dos patrões. A empresa podia falar “o que você de fazer um curso de vendas”, “vamos trazer alguém para fazer uma palestra pra vocês”. Até mesmo a palestra a motivacional incentiva o cara a trabalhar mais contente.

P - Você ou colegas de trabalho demonstram interesse por esse tipo de conteúdo? Autoaperfeiçoamento; literatura de autoajuda; coachs e afins? Comente.

E1 - Mesmo eu achando isso importante, eu não vejo muito o pessoal querendo um crescimento. O pessoal se contenta com o que tem. Eles não leem nada, dificilmente. Eles estão trabalhando, recebem o seu pagamento e está bom. É um ou outro que busca de repente ser algo além dali.

P - O que você tem a comentar sobre o modo como todo o trabalho é organizado? Você possui sugestões?

E1 - Eu acho que a organização da empresa é uma coisa que peca. Não sei dizer qual é a ideia de organização, mas é alguma coisa como “cada um por si”. Você vai para a loja, você vende, etc. Cada funcionário tem uma ideia do quanto tem que vender. Se você vende beleza, se não, beleza também. Não tem um padrão. A empresa joga tudo para o funcionário: ele faz o seu horário, faz o ritmo do trabalho. Até temos uma pessoa que é o “sub-gerente”, mas nem ele se dá esse nome porque não recebe por isso.

P - Então acha que a figura do gerente ajudaria a organizar melhor a empresa?

E1 - Exato. Existia uma cobrança maior, mais reuniões. De uns tempos para cá, estamos meio perdidos. Estamos enrolados nessa questão de organização empresarial (risos).

P - Como você se sente ao final do expediente?

E1 - Eu acho que não saio feliz ou contente. O cansaço existe: tanto físico quanto mental. Você se esforça, mas quando chega no final do dia você só está no modo automático e simplesmente foi. Por conta da rotina, sempre a mesma coisa: levanta, trabalha, chega na empresa não tem nada de diferente. Os dias só vão passando. Não tenho uma alegria para ir trabalhar, lutar por mais metas. Você só vai trabalhar porque tem que receber mesmo.

P - Se você pudesse resumir, na grande maioria dos finais de expediente, você está cansado ou entusiasmado com o dia de trabalho?

E1 - Cansado. Na questão mental, por ser mais a frustração. Você trabalha, trabalha e não tem um retorno. Você vê outros funcionários que não fazem nada e acabam sendo reconhecidos. Isso desanima todo mundo e mesmo você frustrado ainda tem que fazer as atividades do dia a dia. Essa frustração mental também acaba gerando um cansaço físico. Eu fico mudando de função toda hora, tendo várias responsabilidades, fazendo várias coisas e isso gera um desgaste.

P - Você acredita haver alguma relação entre essa necessidade de se qualificar, buscar cursos, ter mais performance e alcançar metas com o seu cansaço físico e mental?

E1 - Acho que sim. Tem a ver com a empresa não te dar valor. Você saber que a empresa se importa com você, que vai dar alguma palestra, vai estar preocupada com o que os funcionários estão sentindo, isso seria melhor.

P - Seus colegas possuem esse mesmo perfil?

E1 - Uma boa parte. Tem alguns que não ligam, vão trabalhar e tudo bem. Tem outros que estão frustrados, desanimados, chateados, não são reconhecidos. Alguns reclamam à toa. Mas resumindo, uma boa parte está frustrada por não ser reconhecido.

P - Nesse contexto, você consegue identificar a presença de depressão, cansaço, ansiedade, tanto em você quanto em seus colegas?

E1 - Eu sofro com ansiedade, tomo remédio. Muitas vezes eu não quero saber de nada além de dormir. Nessa ansiedade eu consigo perceber ligação com o trabalho. A frustração e até mesmo uma obrigação que você tem que fazer no trabalho, uma coisa que me mandaram fazer e não é a minha responsabilidade.

P - Você vê algum reflexo que o trabalho provoca em sua vida particular?

E1 - Eu acabo ficando mais estressado. Levo para casa o stress do trabalho. Isso reflete na sua vida, porque a maior parte do dia você está trabalhando. No momento que é pra você chegar em casa, descansar, curtir a família, você não consegue porque você está cansado, nervoso, não foi reconhecido, levou alguma bronca do patrão, não fechou uma venda.

P - Como você alivia esse cansaço?

E1 - Uso contínuo de remédios. Tem gente que bebe álcool. Acho que não existe uma busca mais certa, como a leitura de um livro, sei lá.

P - Você acha que a religiosidade pode ser um caminho para aliviar os sintomas desse cansaço?

E1 - Eu acho que isso é muito pessoal. Na verdade, ajuda. Se a pessoa tem uma crença religiosa, um lado espiritual forte ela consegue lidar melhor. Isso é até melhor que remédio. A pessoa consegue lidar mais com esse lado e ter um entendimento diferente da situação.

P - Você já presenciou alguém se afastar por ansiedade, depressão e/ou cansaço provocado pelo trabalho? Você e seus colegas de trabalho já procuraram terapia e/ou formas alternativas para tratar esse problema?

E1 - Eu mesmo vou no psicólogo. Passo com ele porque é bom você ter um entendimento do que tá acontecendo. Claro que meu problema não é só o trabalho, mas envolve ele sim. Tenho problemas pessoais, mas o trabalho tá no meio. Tenho colegas que já preferem remédios.

P - Como você observa de modo geral o trabalho? Quais são suas perspectivas e possíveis melhorias para o mundo do trabalho?

E1 - Acho que o reconhecimento. Uma organização empresarial melhor com determinações de funções. Você entra no trabalho para fazer uma coisa, mas tem que fazer mil e uma coisas. Também acho que a empresa deveria promover mais cursos, palestras e acreditar nos funcionários, dar oportunidades a alguns deles. O mundo do trabalho mudou, principalmente a parte operacional. Algumas empresas são mais exigentes e a tecnologia tem influenciado muito nessa exigência. A tendência é continuarmos evoluindo, talvez até aparecer mais empregos. A gente percebe um monte de indústria fechando, o mercado cada vez mais exigente. Você sempre tem que ficar se qualificando e nem sempre isso é suficiente.

Entrevistado/a nº 2 (E2) do segmento **indústria**.

P - O que é o trabalho para você?

E2 - Na minha concepção seria algo para você se sustentar, sustentar sua família de modo digno, que não desgaste você físico e mentalmente. Tem também que ter uma remuneração justa.

P - Você se sente realizado com a atividade que você exerce?

E2 - Não me sinto realizado. Realizado no sentido de ser uma atividade que você gosta, uma atividade que você estudou para isso e que também tivesse uma oportunidade de crescimento. Na empresa que eu trabalho, por exemplo, o plano de carreira não é bem estruturado. Ainda existe um certo número de privilegiados que acabam tomando a frente em oportunidades que deveriam ser sua.

P - Você poderia falar algo mais sobre essas oportunidades?

E2 - Existe uma meritocracia. Essa meritocracia é a “influência”, o ato de jogar bola com o chefe, ir a um barzinho. Não existe uma prova de competência.

P - Seu trabalho parece impactar as pessoas à sua volta? Você vê sentido no trabalho que você exerce?

E2 - No ambiente familiar sim. Como eu trabalho numa multinacional, as pessoas acreditam que é um mar de rosas. As pessoas tem uma visão de que trabalhar numa multinacional vai te deixar rico, mas não é bem assim. Apesar de ser uma empresa multinacional, ela tem um comportamento muito bairrista.

P - Não existe um sistema de gestão e/ou plano de carreira para o funcionário ascender no trabalho?

E2 - Sim, existe. Tem sistemas de gestão, inúmeros. Mas infelizmente a questão familiar, patrimonialista passa por cima. Eu conheço casos de pessoas que frequentam o futebol com o gerente e aí ela consegue crescer. Eu deveria ter ascendido minha função há muito tempo, mas isso não acontece por conta essa relação “por fora” que eu não tenho. Tudo isso é desanimador.

P - Como você vê a relação entre trabalho e remuneração? Você trabalha apenas pelo dinheiro ou o seu trabalho tem um propósito maior?

E2 - Nesse momento eu trabalho apenas somente pelo financeiro. O pessoal acredita que a multinacional é um ambiente de múltiplas oportunidades, mas não é bem assim.

P - Como você enxerga a questão da empregabilidade no Brasil atual?

E2 - Eu percebo que teve uma melhora nessa gestão do governo. Muitos dos colegas quando saem da empresa, tem muita dificuldade de se reinserirem no mercado. Pode ser pela pouca possibilidade de ascensão que a empresa gera. Muitas vezes outra empresa pega o currículo do cara que ficou dez anos na mesma posição e isso é ruim para conseguir um novo emprego.

P - É importante estudar, graduar-se para ter cargos melhores ou não necessariamente? Comente.

E2 - Eu acho importante. Quanto mais qualificação melhor, ainda mais hoje que o mercado está exigindo muito. O mercado faz escolhas que muitas vezes a pessoa comum, o pai de família, não consegue atender. Mas conhecer outras línguas, principalmente na indústria isso é muito importante. O oposto também acontece, como no caso de um colega formado uma determinada área, não se manteve na área de formação e foi trabalhar na indústria. Ele trazia uma bagagem de formação muito alta, assim mantiveram ele lá só até vencer o contrato. Alegaram que o perfil não era adequado, era muito alto.

Muitas vezes o excesso de estudo é ruim para o chão de fábrica. Eles (os chefes) têm a mentalidade de que quem tem muita formação vai logo sair do chão de fábrica, então isso é complicado.

O que está difícil hoje é encontrar esse equilíbrio entre a formação e os anseios das empresas.

P - Você conhece pessoas que estudaram, se aperfeiçoaram e não estão trabalhando em sua área de formação?

E2 - Conheço muitas, pessoas com excelente formação.

P - Por que você acha que é tão difícil trabalhar na área de formação?

E2 - Demandas para acompanhar o mercado. Por mais que a gente tenha tido uma boa formação, ainda faltam pontos. Principalmente por graduações que não visam o mercado. Na minha primeira graduação o foco era totalmente o mercado, era o Deus. Agora na minha segunda graduação, realizada numa universidade pública, o mercado é o demônio. Isso é o complicado de trabalhar na área, você tem experiência, mas o mercado não te enxerga. Acho que é um mal do nosso tempo. Percebo pessoas, no tempo de nossos avós, ele definia que gostaria de ser

piloto de avião e depois ele chegava com 30 anos e ele era isso. Eu fico inconformado com toda essa situação e atribuo isso a péssima formação que a gente teve desde o ensino médio. Acho que desde a ditadura militar, como métodos tipo Paulo Freyre que poderia até ser bom para pessoas oprimidas, mas como metodologia de ensino é péssima. Só gerou aquele diálogo do “nós contra eles”. Nos preparamos mal e no conteúdo nós perdemos muito.

P - Se você pudesse mudar algo em sua trajetória, desde quando começou a trabalhar, o que mudaria?

E2 - Eu mudaria desde a minha formação e foco em estudos. Faria algumas coisas totalmente diferentes, visando posições melhores no mercado. Você tem que fazer algo que você gosta, mas o mercado é seletivo, excludente e incluído. Se você se forma só em algo que você gosta acaba sendo uma forma de egoísmo. Infelizmente o mundo que a gente está hoje não permite. Temos que ter a mentalidade sobre quem a gente vai cuidar no futuro, filhos, esposa. Não posso pensar que vou viver apenas da minha arte.

P - Como você avalia a gestão do seu trabalho?

A gestão e os programas de gestão que usam na indústria são muitos bons. Mas as pessoas não estão preparadas para isso, tanto para usar, quanto para multiplicar resultados.

E2 - Existe o TPM (Total Productive Maintenance), por exemplo, um passo a passo para averiguar o diagnóstico do maquinário vai no eixo ou alguma máquina vai quebrar. Isso avalia os ruídos ou problemas e gera gráficos para acompanhamento. Como lá existem times números específicos, existe uma certa disputa entre eles. Teve uma época em que o time que atingisse a meta, ganhava uma camiseta de time de futebol como brinde. Os times que ficam em outras posições ganham um fardo de cerveja. As metas ficam ali pra todo mundo ver e os líderes sempre vem nos lembrar das metas. No final eu acho isso incorreto, porque a gente está ali porque tem família e não pra ficar ganhando brinde.

P - Os seus superiores são profissionais capacitados para os cargos que exercem?

E2 - Eu já tive vários superiores que não. Acredito muito no favoritismo. É muito difícil alguém surgir como chefe. Muitos que são líderes, coordenadores, gerentes, vêm de outras unidades, se deram bem e subiram de cargo.

P - A empresa que você trabalha realiza cobrança por metas?

E2 - Lá eles têm uma questão de metas chamada de “cascateamento de metas”. O diretor da unidade recebe uma meta do presidente do Brasil, responsável por cuidar de todas as unidades em nível nacional. Ele distribui então as metas para cada unidade, onde os diretores acatam as metas que por sua vez repassam para cada setor dentro da indústria. Aí, por sua vez, recebo minha meta que veio lá de cima e veio caindo como se fosse uma cascata.

No meu caso, sou apenas o apêndice de uma parte que cuida do envasamento de garrafas de cerveja. Depois disso existem inúmeras máquinas para fazer os outros processos. As minhas metas, por exemplo, tenho que ver o quanto de notas de verificação de problemas eu abri. Tanto por mim, quanto por um mecânico ou eletricista, as metas ficam disponíveis para todos. Eu mesmo tenho uma meta para identificar erros no maquinário, tanto por mim quanto por terceiros. Tenho que correr atrás dos problemas.

P - Os chefes chegam a cobrar por essas metas de modo presencial?

E2 - Sim, temos um feedback por trimestre. Acontece uma reunião formal para passar esses resultados. No cotidiano também acontece, existe uma certa pressão, mas bem informalmente. Está mais parecido como um “toque de amigo” do que outra coisa. Na reunião, que é individual, há todo um desdobramento sobre os meus resultados, etc, de um jeito mais formal.

P - As metas estão disponíveis para todos os trabalhadores? Eles ficam sabendo da produção, vendas e resultados?

E2 - Sim, todos ficam sabendo.

P - Os chefes já chegaram a jogar a responsabilidade por algum resultado (meta, objetivo, venda) sobre você?

E2 - Já vi isso acontecer. É uma prática que não é tão comum, mas é possível de acontecer responsabilizar um indivíduo ou até mesmo um time. Acontece deles falarem “tal time quebrou a nossa perna esse mês”. Ou “hoje a produção foi tão boa por conta de determinado time”.

P - A organização incentiva você a realizar cursos, pagando por estes treinamentos e capacitando-o?

E2 - Muito pouco, mas sempre cursos relacionados à funcionalidade de algum equipamento. Tudo muito pontual e direcionado. Tal equipamento foi substituído por um equipamento novo,



aí fazem um curso para aprender a mexer com o maquinário. Sei que existem cursos para fazer por fora, mas a empresa não fornece.

Tem um caso de um colega de trabalho que começou a fazer uma faculdade à distância qualquer com a promessa de que ele seria líder. Foi uma promessa que inclusive não foi cumprida, porque na semana seguinte outra pessoa foi colocada no lugar. No chão de fábrica existe muita preocupação sobre fazer cursos, mas infelizmente essa preocupação é em vão, porque pode não dar em nada.

P - Você percebe que a empresa gostaria que você se especializasse, buscasse cursos, fosse um profissional melhor?

E2 - Eles exigem quando estão com necessidade, por exemplo na área de mecânica, elétrica, mecatrônica, etc. Eles falam “faça esse curso que a gente te contrata”, mas quando é faculdade isso não acontece. Depois de uma formação técnica as outras hierarquias dão um toque do tipo “faça uma faculdade”, mas percebo que tudo é meio ilusório. O cara se forma e não tem o cargo, isso acontece. Se o chefe não for com a sua cara, você não entra.

P - A empresa possui um plano de carreira?

E2 - Existe um plano de carreira, formal, pré-definido, embora eu acho errado que não seja um processo seletivo. São vagas jogadas para a coordenação que vai decidir quem vai para essa vaga ou não. Experiência, cursos, às vezes nem conta tanto. Muitas vezes se o cara é alguém que não bate de frente com o chefe, isso pesa mais. Infelizmente a questão da inteligência emocional é mais importante.

P - Quem avalia mais a sua performance no trabalho: você ou a empresa?

E2 - Eu me cobro, porque a gente está nesse meio e aí acaba se cobrando. Mas a empresa também cobra a gente. Nessas reuniões de três em três meses existe uma autoavaliação. Ali o cara (chefe) pergunta “como é que você se vê?” ou “que nota você se daria?”. É mais fácil da empresa se eximir, “tirar o dela da reta” (popularmente dizendo).

P - Você acredita que a sua performance no trabalho tem alguma relação com o modelo de gestão da empresa?

E2 - Muda bastante. A gente acaba se tornando um indivíduo sistemático, se posicionando com determinadas coisas. Você acaba levando isso até para a sua casa, desde o padrão de organização e outras coisas. Por exemplo, onde eu trabalho é tudo etiquetado, a chave inglesa

fica em cima de uma etiqueta com o nome “chave inglesa”. Eu acabo levando isso pra casa. Acho que isso otimiza algumas coisas, mas muitas vezes você acaba entrando num ciclo doentio, entendeu? Tudo tem que estar no seu lugar, você vira um cara bitolado.

P - Você gostaria de ser um profissional com maior performance? Ter habilidades diversas, cursos e demonstrar todo o seu potencial para ser reconhecido pessoal e profissionalmente?

E2 - Sim, independentemente de estar nessa indústria. Ali eu não tenho perspectiva de crescer, mas em outros lugares que tiverem plano de carreira, ações que possibilitem mudanças, aí sim eu gostaria de me qualificar.

P - Você se sente culpado por algum resultado na empresa? Se sente culpado por não poder alcançar seus objetivos profissionais?

E2 - Essa é uma questão curiosa. Todo dia quando abrimos o nosso computador, cada time abre o seu computador com os indicadores e resultados e pontuação dos times, a área de trabalho nessa semana tinha imagem com a mensagem “o que você pode fazer pela empresa hoje?”. A indústria que eu trabalho é muito ligada com a fórmula 1, a corrida. Essa propaganda tem todo um formato de fórmula 1, uma coisa que remete a alta velocidade, esporte.

Hoje em dia eu me policio para não me sentir culpado, mas já senti sim. Tenho muito medo de ficar dependente de algum remédio, antidepressivos ou até remédios que me deixe mais disposto, eu não quero depender disso. Eu vejo que muitos companheiros de trabalho dependem, então eu me policio para não entrar nessa paranoia. Essas propagandas que a indústria passa pra nós, perguntando o que a gente pode fazer pela empresa, essa questão da cobrança, isso é um problema. Tem pessoas que não tem um emocional para lidar com isso. Eu até consigo lidar, mas tem pessoas que não.

P - A empresa lhe dá certa liberdade e às vezes você se sente como parte importante da empresa, seja tomando uma ação ou assumindo posições de decisão?

E2 - Sim, ela te dá autonomia, mas ao mesmo tempo ela te toma. É um jogo psicológico, porque quando ela pergunta o que você pode fazer pela empresa, você pode responder que pode fazer muitas coisas, posso abrir uma nota (rotina administrativa) e resolver o problema da minha máquina, mas a empresa vai me dar subsídios para eu abrir essa nota? Por exemplo, quando queima o motor eu tenho que relatar, mas a empresa vai ter o motor para substituir?

Nós tomamos algumas decisões, mas eu não posso me responsabilizar por todo o processo. Esse é o ponto. Não basta identificar o problema, você tem que correr atrás, mas é difícil porque não depende só de você. Os mecânicos tem outra demanda, eles têm uma série de compromissos lá dentro. Todo mundo está atolado de serviço e ao mesmo tempo a empresa pergunta se estamos nos esforçando para resolver os problemas, essa é a questão complicada. Temos certas autonomias, mas não temos a resolução de várias coisas. Isso emperra a produção, um trabalho mais tranquilo.

P - Você gosta da sensação de ser o próprio chefe?

E2 - Quando eu entrei existia a frase colada nos maquinários “dessa máquina cuido eu”. Era o slogan da época para que o cara interagisse e se sentisse dono da máquina. O chefe sempre fala do trabalhador ligando ele com a máquina que ele trabalha, o “cara que mais manja” daquele equipamento. No final eu não gosto dessa situação. É um impasse porque no final eu não posso ser dono dela durante todo o expediente, só posso ser dono no horário que estou trabalhando. No outro horário vai ser outro funcionário, entende? Eles (os chefes) tem essa política de dizer que cada pessoa cuida da sua máquina, mas nós (chão de fábrica) pensamos como time, “dessa máquina cuidamos nós”, porque quando tem algum problema a corda arrebenta para todo o time.

P - A empresa já ofereceu ou demonstrou interesse em palestras motivacionais?

E - Essa indústria não trabalha com essa questão motivacional. Ela trabalha com palestras de segurança do trabalho. Tem um caso de um rapaz que tem a mão amputada e deu uma palestra sobre como ele superou essa questão. Palestras sobre consumo responsável também já tiveram, mas palestras motivacionais não, o que é curioso porque a grande maioria das indústrias tem. No meu caso acho que trabalho numa empresa que vai na contramão. Minha irmã trabalha numa outra indústria aqui na cidade e lá eles têm muita palestra motivacional. Cada lugar é de um jeito.

P - Você acredita que as palestras motivacionais são benéficas? Qual seria o interesse das empresas em realizar esse tipo de evento?

E2 - Acho que são benéficas, mas eu acho um problema essa cultura de modismo. Essa onda de coachs, motivacional, eu não acho tão legal. Muitas palestras são motivadoras de um jeito inteligente, diferente desse monte de palestra que tem por aí que é pedante. Esse “faça você

mesmo porque você é capaz”, “emagreça comendo”, “trabalhe enquanto os outros dormem” é uma coisa que eu não concordo.

P - Você ou colegas de trabalho demonstram interesse por esse tipo de conteúdo? Autoaperfeiçoamento; literatura de autoajuda; coachs e afins? Comente.

E2 - Acho que não. O pessoal ali na indústria abomina qualquer tipo de leitura (risos). Se gente visse alguém lendo o cachorrinho samba (literatura infantil), seria algo pra bater palma. Às vezes você está com o manual de instrução da máquina, a galera tem preguiça de foliar. O pessoal é mais prático. Acho que algumas pessoas se beneficiariam com a literatura de autoajuda, poderia ser tipo de alimento cultural, mesmo que para mim não sirva. Esse tipo de livro do “Karnal” e “Cortella” não tem tanta relevância, mas talvez eu pense isso por conta da minha formação. Entendo que não seja uma pessoa típica do meio, por isso não me chama tanto a atenção.

P - Como você se sente ao final do expediente?

E2 - Sim, fisicamente, mentalmente e espiritualmente. É uma situação complicada. Eu chego em casa esgotado, por tudo que a gente passa lá dentro, metas a serem atingidas, o trabalho é bastante físico também. Devido a correria, a cobrança, todo o processo burocrático. Eu não posso fazer o trabalho de qualquer jeito, tenho que preencher toda a documentação para fazer qualquer coisa. A burocracia cansa e lá é tudo muito burocrático. Para fazer alguma coisa física (carregar uma peça, subir numa máquina), por exemplo, tenho que antes ir pro ambulatório medir a pressão para ver se tenho condições de fazer tal coisa. Parece até o mundo ideal, onde eles (chefes) parecem estar preocupados com você, mas no dia a dia isso é tão prejudicial que vai te atrapalhando, isso tudo acaba gerando esse cansaço mental.

Aí também tem o cansaço espiritual. Na minha opinião, depois que eu me tornei cristão, todo esse ambiente acabou pesando pra mim. Não estamos trabalhando apenas com um produto, mas sim com uma coisa que pode inclusive gerar acidentes de trânsito. A questão ética e moral também te flagela no dia a dia.

Tem também o problema afetivo. Eu tenho que chegar em casa e dar atenção para o meu filho, mas eu estou muito cansado. Ele (filho) quer brincar, participar, interagir e você está naquela situação de cansaço.

Quando estou em casa, por exemplo, a empresa ainda continua a mandar mensagens em grupos de whatsapp. A gente nunca desliga. Os líderes de time ficam mandando mensagens. Se eu não

tivesse com o celular ligado, isso me prejudicaria. O trabalho não está ligado apenas à jornada de 8 horas trabalhadas porque o trabalho também é externo.

P - Se você pudesse resumir, na grande maioria dos finais de expediente, você está cansado ou entusiasmado com o dia de trabalho?

E2 - A maioria cansado.

P - Como lida com o cansaço?

E2 - Eu tenho chegar em casa e me desligar completamente, ligar uma música ou ficar com a minha família o máximo que eu puder. O meu filho tem sido a minha motivação, porque ele está lá sempre tão contente que você acaba esquecendo do trabalho. Eu sei que o tempo é curto, por isso tento aproveitar ao máximo, mas mesmo assim ainda fica uma situação complicada de equilibrar. Eu observo que a maioria dos meus colegas estão cansados. Claro que as pessoas que eu tenho contato lá dentro da indústria são pessoas que pensam muito parecido comigo, então temos as mesmas reclamações e críticas. Tudo depende da forma de escape, mas a maioria das pessoas ali está esgotada. Dependendo da gestão da indústria, muda muita coisa. O pessoal mais antigo fala que na gestão anterior era melhor.

P - Sobre a manutenção desse cansaço, o que você pode dizer sobre as formas de lidar com ele?

E2 - Tenho um amigo que diz que toma um remédio para relaxar completamente à noite. Você percebe que é uma pessoa que foi se desgastando com o tempo. No turno da madrugada, por exemplo, você sempre está cansado. Outro dia eu estava conversando com ele sobre o quanto é comum a gente sonhar que está trabalhando, acontece direto. Tem gente que sonha que está produzindo tanto que acorda cansado. Isso acaba afetando tanto espiritualmente quando psicologicamente. Era para casa ser um ambiente para estar relaxado, mas não é isso que acontece. Tem outro rapaz que usa um remédio que nem é vendido em farmácia para poder dormir bem. Outro amigo toma um remédio para acordar e outro para dormir. Para mim acho que a religião é importante e trabalhar o intelectual também. Ler alguma coisa que vai me tirar desse universo ou fazer uma oração. Praticar uma espiritualidade.

P - A religião tem um papel de trazer um conforto no trabalho?

E2 - Tem sim, e a maioria das pessoas que converso também acredita nisso. Ela dá um suporte e não deixa você pirar de vez. Acho que tem mais pessoas apegadas à religião do que em remédios. Também tem vezes que a pessoa é apegada à fé e ao remédio.

P - Você pode falar algo sobre a ansiedade? Você já sofreu com isso?

E2 - Sim, claro. Principalmente pela questão da agilidade, por querer ver as coisas acontecendo. Às vezes em casa, minha esposa é muito mais calma que eu, quando alguma coisa depende de velocidade eu fico muito agitado. Até a questão da organização, isso reflete na minha vida. Esse é o meu medo, não quero tomar nenhum ansiolítico, tomei essa decisão. Por enquanto está dando para viver sem nenhum remédio, mas admito a possibilidade, infelizmente. Meus colegas sempre comentam sobre depressão, ansiedade e essas coisas. Hoje, por exemplo, tem alguém afastado por depressão. Às vezes a pessoa surge do nada na fábrica aí você pergunta “quem é esse cara?” e respondem que é uma pessoa que estava afastada por depressão.

P - Qual a sua opinião sobre as melhorias do trabalho? Você consegue vislumbrar algum cenário para o trabalho do futuro?

E2 - Quero ter outras perspectivas de crescimento, não necessariamente onde hoje estou trabalhando. Com a experiência e loucura que adquiri, vejo possibilidades de trabalhar em outras indústrias, onde acredito haver melhores condições para se trabalhar, onde tenha uma gestão mais humana e centrada.

Para o mercado é bem difícil dizer. Como estamos numa transição de governo, é complicado dizer alguma coisa. Mas ainda estou bem esperançoso, acredito que tende a melhorar.

Entrevistado/a nº 3 (E1) do segmento **serviços**.

P - O que é o trabalho para você?

E3: O trabalho é o que, de fato, faz o com que o ser humano se sinta útil e possa colaborar com a sociedade, seja no funcionamento dela ou na construção de uma sociedade melhor, no avanço de uma sociedade. Sem trabalho você não tem avanço, sem trabalho você não mantém o que existe e sem trabalho você não se sente útil.

P - Você se sente realizado com a atividade que você exerce?

E3 - Me sinto realizada porque é a área que escolhi atuar e tive uma oportunidade de trabalho nesta área.

P - Seu trabalho parece impactar as pessoas à sua volta? Você vê sentido no trabalho que você exerce?

E3 - Como trabalho com prestação de serviços para o poder municipal, o que eu faço pode impactar em tomadas de decisões da gestão pública que pode impactar o modo de vida dos cidadãos e, conseqüentemente, a sociedade como um todo. Além disso, vejo como importante as minhas atividades até mesmo para o empresário, afinal existe uma confiança aplicada no meu trabalho que será o produto e que representa a empresa dele.

P - Como você vê a relação entre trabalho e remuneração? Você trabalha apenas pelo dinheiro ou o seu trabalho tem um propósito maior?

E3 - Acho que existe um equilíbrio. Se existe alguém que diz que trabalha só pelo dinheiro, acredito que cedo ou tarde essa pessoa entra em colapso emocional, na sua saúde em geral.

Quanto a mim, particularmente, acho que a remuneração que recebo é justa, se achasse que não sou bem remunerada pelo que faço simplesmente já teria buscado outras empresas que pudessem atender ao que acho justo pelo que eu desempenho. Já ouvi pessoas dizerem que pela minha competência eu poderia ganhar mais, mas acho que a sede por salários altos não é o que me conduz, tenho diversos fatores atrelados ao fato de eu escolher ficar onde estou ou não. Pra mim o fator motivação não se reduz a um salário muito alto. Pelo meu perfil pessoal, coloco maior peso em fazer o que gosto, claro que dentro do aceitável para o quesito salário.”

P - Você acredita que a sua família reconheça o valor do seu trabalho?

E3: Como trabalho com tecnologia já é uma área de difícil compreensão, porque não é algo palpável, é como se fosse atividade de bastidores. Para as pessoas em geral, é mais fácil entender o valor de uma função quando é algo palpável aos olhos. Como por exemplo, se você fala que é vendedor todo mundo sabe o papel de um vendedor, pode variar o segmento, mas as pessoas sabem identificar o papel dessa função e sua importância. A minha família não compreende muito bem o que eu faço, porque trabalho com uma função complexa na área de tecnologia e um mercado relativamente novo, porém explico onde chega o que eu produzo, quando falo pra que serve o que eu faço, eles entendem melhor, mas se falo o que eu faço ai já fica mais difícil.

P - É importante estudar, graduar-se para ter cargos melhores ou não necessariamente?  
Comente.

E3: Acho que sim. O mercado de trabalho está muito exigente hoje em dia. Temos que buscar formas de nos qualificar para o mercado, fazer cursos e se especializar. Conforme mais qualificação, acho que mais o mercado vai olhar para esse profissional.

P - Como você enxerga a questão da empregabilidade no Brasil atual?

E3: Não sou muito informada nesse aspecto em cenário nacional. O que posso te falar é uma percepção pessoal. Percebo que atualmente muitas empresas abrem vagas e os candidatos a essas vagas já vêm com os requisitos que ele mesmo julga necessário para o aceite à vaga. Percebo um pouco isso na empresa que eu trabalho. Tem algumas vagas na área de TI que os candidatos acabam não sendo chamados porque na etapa de entrevista já demonstram alguns pontos que não condizem com o que a empresa está oferecendo naquela vaga. Como por exemplo, tem profissional que considera a faixa salarial oferecida em uma metrópole, como São Paulo, como o salário que deveria ser oferecido em uma empresa alocada em cidade do interior do Estado e de porte médio.

Então, na minha visão, não acho que está difícil conseguir trabalho, acredito que os candidatos estão mais criteriosos e isso impacta na carência de oferta dentro dos critérios que o profissional busca para si, seja no aspecto salarial, flexibilidade de horário ou alguma outra coisa.”

P - Você conhece pessoas que estudaram, se aperfeiçoaram e não estão trabalhando em sua área de formação?

E3: Essa questão complementa um pouco a resposta que dei na pergunta anterior. Conheço pessoas que não estão atuando em sua área de formação, mas não atrelo isso à falta de oportunidade ou vagas na sua área de formação. Essas pessoas que conheço, não estão atuando em suas áreas de formação por opção própria, porque são altamente capazes, porém se mantêm em sua zona de conforto. Não estão dispostas a mudar de cidade, a começar em um cargo mais baixo dentro de uma empresa que pode te dar oportunidade de crescimento na sua área. Então, eu acho que pessoas capazes conseguem sim atuar em sua área de formação, desde que estejam dispostas aos desafios que terão que encarar.

P - Se você pudesse mudar algo em sua trajetória, desde quando começou a trabalhar, o que mudaria?



E3: Não posso dizer que mudaria minha trajetória profissional, porque todas as fases, os estudos e trabalhos que passei me deixaram algo positivo e apoiaram a formação que tenho hoje. Claro, que quando a gente olha algumas escolhas poderiam ter seguido um caminho diferente, porque algumas coisas seriam antecipadas, mas não tem como afirmar isso, porque também poderia não estar onde estou hoje, poderia estar melhor, mas também poderia estar pior. Acho complicado pensar em o que se mudaria em trajetória já superada, é muito mais fácil responder o que não repetiria que já passei e que não quero passar novamente, no sentido de lição aprendida, sabe?!”

P - Como você avalia a gestão do seu trabalho?

E3: A empresa que eu trabalho opta por um sistema de gestão mais livre, no sentido de autonomia, sabe?! Mas ao mesmo tempo, claro que tem decisões que preciso submeter à minha diretora, ou seja, tenho uma certa autonomia, mas tem que ter um discernimento de até onde eu posso ir.”

P - Os seus superiores são profissionais capacitados para os cargos que exercem?

E3: O meu superior imediato é simplesmente a dona da empresa, então com Certeza capacitação ela tem. Talvez o fato de ela ser a sócia-diretora da empresa atrapalhe um pouco no quesito gestão da equipe, porque não imagino que seja fácil lidar com tudo. Se ela designasse um gerente para a minha área, talvez isso seria melhor até pra mim, porque as vezes é difícil falar com ela sobre as atividades.”

P - A empresa em que você trabalha realiza cobrança por metas?

E3: Cobrança não, mas temos planejamento das atividades, existem cronogramas, mas tudo é bem aberto com a equipe, não tem aquela coisa de cobrança, é bem maleável dentro do possível.”

P - As metas estão disponíveis para todos os trabalhadores? Eles ficam sabendo da produção, vendas e resultados?

E3: As etapas dos projetos ficam abertas para quem quiser acompanhar, inclusive o gerente de projetos mesmo pode responder o que qualquer funcionário quiser saber sobre o projeto. Não tem muito essa coisa de segredos, principalmente porque prestamos serviços para o poder público municipal. Obviamente que projetos que estão em fase de prospecção não são tão transparentes, mas quando são fechados pode-se acompanhar como está seu andamento.”

P - Os chefes já chegaram a jogar a responsabilidade por algum resultado (meta, objetivo, venda) sobre você?

E3: Não, nunca. Sempre tem acompanhamento de perto, então a minha diretora sempre sabe o andamento e se acontece alguma coisa é a primeira a ser reportada. Não é perfil da empresa apontar dedos, se isso acontece a empresa entende que é pelo grupo, não existe uma pessoa só responsável.

P - A organização incentiva você a realizar cursos, pagando por estes treinamentos e capacitando-o?

E3: Incentiva, inclusive existe um regulamento interno para disponibilidade de bolsas.

P - Quando alguém se capacita isso está mais relacionado a uma decisão do funcionário?

E3: A empresa incentiva a capacitação, porém tem que partir do funcionário o interesse. Ou seja, o funcionário que solicita a aprovação de apoio financeiro ao RH da empresa.

P - Você percebe que a empresa gostaria que você se especializasse, buscasse cursos, fosse um profissional melhor?

E3: Sim, a empresa incentiva o crescimento profissional.

P - A empresa possui um plano de carreira?

E3: Como é uma empresa que está em crescimento, o quadro de funcionários não é muito grande. Existe planejamento para implementação de plano de carreira, mas por enquanto foi implantado o plano de desenvolvimento individual, então existe ajuste de posição dentro da função exercida de acordo com as responsabilidades individuais.

P - Quem avalia mais a sua performance no trabalho: você ou a empresa?

Como a empresa apresenta um modelo de gestão onde a autonomia é forte, acredito que a avaliação de performance seja analisada por ambas as partes. Particularmente, eu tenho um perfil de auto cobrança, então acredito que 70% dessa avaliação fica por mim mesma. O PDI (plano de desenvolvimento individual) da empresa também é um indicativo de que eles notam a performance dos funcionários.”

P - Você acredita que a sua performance no trabalho tem alguma relação com o modelo de gestão da empresa?

E3: Em partes sim. O modelo de gestão acaba influenciando um pouco, porque eu tenho dificuldade de autogestão, e essa parte da autonomia me atrapalha um pouco. Por outro lado, enxergo que é uma forma de amadurecimento profissional.

P - Você gostaria de ser um profissional com maior performance? Ter habilidades diversas, cursos e demonstrar todo o seu potencial para ser reconhecido pessoal e profissionalmente?

E3: Certamente, acho fundamental almejarmos isso sempre. Afinal, o bom profissional deve estar em constante aprendizado. O reconhecimento é reflexo disso.

P - Você se sente culpado por algum resultado na empresa? Se sente culpado por não poder alcançar seus objetivos profissionais?

E3: Não, não me sinto. Acho que tem coisas que eu poderia fazer melhor, então às vezes sinto que poderia ser melhor, gerar uma entrega melhor, mas não é um sentimento de culpa, acho que tem mais a ver com sentimento de completude, no sentido que poderia ser mais completo, mais bem feito.”

P - A empresa lhe dá certa liberdade e às vezes você se sente como parte importante da empresa, seja tomando uma ação ou assumindo posições de decisão?

E3: Sim, é inclusive um perfil da empresa isso. Não acontece só comigo, mas com vários outros cargos. Existe um lema de colaboração, então todo mundo em algum momento se sente como parte importante.

P - Você gosta da sensação de ser o próprio chefe?

E3: Pelo meu perfil pessoal de autocobrança, não me sinto muito confortável nessa posição não. Prefiro não ter essa responsabilidade

P - Você se sente mais satisfeito no trabalho ao receber ou ao dar ordens? Comente.

E3: Prefiro receber ordens, gosto mais dessa sensação de ser desafiada. Porém acho que dar ordens também é um desafio, não é tão simples se organizar pra isso. Eu lido com isso no meu trabalho, mas ainda não atingi a zona de conforto nesse sentido.

P - A empresa já ofereceu ou demonstrou interesse em palestras motivacionais, autoajuda e temas afins?

E3: Autoajuda não. Mas já optou por fazer reuniões que apresentam resultados no sentido de elogiar todo o grupo, meio que com uma pegada de motivação. Ultimamente não estão mais fazendo isso, o que acho que está faltando, porque as pessoas começam a aflorar seus lados desanimados. Mesmo tendo pessoas contra esse tema, reuniões com o grupo todo mostrando positivamente os avanços da empresa ajudam a dar um gás no dia a dia.

P - Você ou colegas de trabalho demonstram interesse por esse tipo de conteúdo? Autoaperfeiçoamento; literatura de autoajuda; coachs e afins? Comente.

E3: Eu acho interessante a temática de autoaperfeiçoamento, como falei na pergunta anterior, isso pode ser meio que uma luz pra quem tá meio apagado. Mas na empresa em que eu trabalho não ouço as pessoas falarem ou demonstrarem muito interesse por isso não.

P - O que você tem a comentar sobre o modo como todo o trabalho é organizado? Você possui sugestões?

E3: Não acho ruim como é organizado, apenas sinto falta de uma gestão mais efetiva, as vezes as coisas acontecem muito no entrega assim mesmo porque precisamos cumprir a entrega, porém se gastasse um pouquinho mais de tempo naquilo, em um próximo cliente a entrega já estaria formatada da melhor forma, como um modelo pronto. Isso de modelos prontos ajudaria muito na organização do trabalho, mas com a correria das entregas acaba não tendo muito tempo para se dedicar a isso.

P - Como você se sente ao final do expediente?

E3: Ainda me sinto um pouco ligada no 220. Isso me dá um certo cansaço mental, as vezes não quero pensar em nada no fim do expediente, mas vejo que é algo que preciso melhorar pessoalmente, porque faço isso comigo mesma. Sinto que me falta um pouco de disciplina pessoal.

P - Se você pudesse resumir, na grande maioria dos finais de expediente, você está cansado ou entusiasmado com o dia de trabalho?

E3: Eu geralmente estou entusiasmada com o dia de trabalho, mas ao mesmo tempo fico cansada no sentido de não ter disposição pra pensar em algo novo, porque parece que meu cérebro ainda está processando todas as coisas do meu dia, não desligo de forma rápida.

P - Você acredita haver alguma relação entre essa necessidade de se qualificar, buscar cursos, ter mais performance e alcançar metas com o seu cansaço físico e mental?

E3: Ah sim. Acho que isso influencia, porque ao mesmo tempo que estou cansada pensando nas coisas do dia, me canso de pensar que tenho que aprender e me aperfeiçoar mais. Porque essa é a realidade de hoje, a gente tem que ter a página do LinkedIn preenchida com o máximo de formações possíveis, falar no mínimo 2 idiomas, etc., etc. Nunca dá pra pensar em sair do trabalho e apenas pensar que vai cozinhar umas panquecas e depois ler um romance de época e dormir, tem que lembrar que tem que continuar estudando e estudando.”

P - Nesse contexto, você consegue identificar a presença de depressão, cansaço, ansiedade, tanto em você quanto em seus colegas?

E3: Em mim percebo ansiedade, tipo aquela coisa de ver que chegou a hora de dormir e não agreguei nada de novo, que estou feito um robô indo trabalhar e voltando pra casa e depois acordando indo trabalhar e voltando pra casa e indo dormir e por ai vai. Daí penso que o tempo está passando e preciso correr atrás das coisas, me aperfeiçoar, ler sobre as últimas novidades da minha área de trabalho, pensar em alguma coisa nova que possa agregar no meu trabalho, refletir sobre minhas lições aprendidas, tudo isso vai gerando uma ansiedade e acho que se a gente não se cuidar e parar pra olhar mais pro nosso lado pessoal, vira uma depressão da vida. Isso ainda não me aconteceu por causa de trabalho, mas sei que tenho que prestar atenção.

P - Você vê algum reflexo que o trabalho provoca em sua vida particular?

E3: Acho que o tempo é meu maior problema. Porque se preciso fazer horas extras eu sempre posso, mas se preciso me organizar pra ir em uma academia ou em uma aula de flauta ou qualquer coisa do tipo, estou sempre falando que não tenho tempo ou que estou cansada. Talvez seja reflexo não do meu trabalho em si, mas de como eu priorizo mais a minha vida profissional e menos minha vida pessoal. Não estou generalizando, as vezes eu consigo focar em algumas coisas que gosto de fazer, mas quero dizer que eu poderia fazer mais, muito mais pra mim mesma.

P - Como você alivia esse cansaço?

E3: Às vezes assisto uma série sem muito conteúdo complexo, as vezes toco um violão, raramente faço alguma atividade esportiva, coisas desse tipo, que não exigem raciocínio complexo (risos). Ah, viagens de passeio quando possíveis também ajudam.

P - Você já presenciou alguém se afastar por ansiedade, depressão e/ou cansaço provocado pelo trabalho? Você e seus colegas de trabalho já procuraram terapia e/ou formas alternativas para tratar esse problema?

E3: Já presenciei sim. Em outros lugares que trabalhei já vi pessoas se afastarem por depressão.

P - Como você observa de modo geral o trabalho? Quais são suas perspectivas e possíveis melhorias para o mundo do trabalho?

E3: Olha, acho difícil ter muitas perspectivas, porque o modelo que o capitalismo prega de trabalho é esse em que vivemos, é difícil colocar as pessoas nesse universo do lucro e achar que nenhuma vai sofrer os danos dessa loucura, dessa corrida por dinheiro e dinheiro. Na minha visão, o mundo do trabalho poderá ser melhor quando as pessoas puderem enxergar que aquilo que elas fazem tem importância e que elas são peças fundamentais, que não são currículos, que cada pessoa tem sua identidade e vida próprias. Mas isso terá que partir das pessoas, porque só o trabalho nunca vai dar isso pra gente. As pessoas terão que se enxergar dessa forma, no sentido de perceber que se um trabalho não está fazendo bem para si, ela deve buscar outro em que possa fazer ela se sentir assim, se esse outro também lhe causar dano, ela deve buscar um terceiro, e assim por diante.