

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

KEYTH DA FONSECA SILVA

O SUJEITO DO TRABALHO: VIDA A SERVIÇO DO DESEMPENHO

CURITIBA

2016

KEYTH DA FONSECA SILVA

O SUJEITO DO TRABALHO: VIDA A SERVIÇO DO DESEMPENHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano da Universidade Federal do Paraná – UFPR, como pré-requisito para obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Lis Andréa Pereira Soboll

CURITIBA

2016

O SUJEITO DO TRABALHO: VIDA A SERVIÇO DO DESEMPENHO

Keyth da Fonseca Silva

RESUMO

Num tempo de ruptura, cuja nomenclatura ainda não conseguiu uma terminologia unânime, falamos de Pós-modernismo, Hipermodernismo, Modernidade Líquida, buscamos um entendimento das grandes mudanças que permeiam os novos arranjos sociais. Conceitos difusos que buscam refletir sobre o comportamento das diversas organizações sociais, do sujeito e das interações entre elas. Um tempo marcado pela ampla flexibilização das instituições, pela hiperconectividade – promovida pelos avanços tecnológicos, pela junção da vida, com seu meio de vida – o trabalho. O culto ao desempenho e o adoecimento psíquico se apresentam como resultado de um sequestro amplo e irrestrito da subjetividade do humano, em prol da supremacia do sujeito do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Sociedade do Desempenho. Sujeito do Trabalho. Sequestro da Subjetividade.

ABSTRACT

In a time of rupture, whose nomenclature has not yet achieved a unanimous terminology, we speak of Postmodernism, Hypermodernism, Liquid Modernity; we seek an understanding of the great changes that permeate the new social arrangements. Diffuse concepts that seek to reflect on the behavior of the various social organizations, the subject and the interactions between them. A time marked by a wide flexibilization of the institutions, of a hyperconnectivity – promoted by the technological advances, by the union of life, with its means of life – the work. The cult of performance and psychic illness are presented as the result of a large and unrestricted abduction of the subjectivity of the human, in favor of the supremacy of the subject of work.

KEYWORDS: Performance Society, Subject of Work, Abduction of Subjectivity.

1 INTRODUÇÃO

Liberdade, Igualdade e Fraternidade foram as palavras que nortearam, há pouco mais de dois séculos, a Revolução Francesa. Esse ideal, apresentado durante o marco histórico, nos lançou para um novo tempo, cujas possibilidades – tanto de arranjos sociais, quanto de avanços tecnológicos - nos soavam como uma esperança de um futuro que nos fizessem chegar a plenitude do respeito a humanidade.

Liberdade, contrária a todo o tipo de escravidão e servidão. Igualdade, contrária ao valor do Homem atrelado ao seu poder, riquezas, ao seu gênero e a sua etnia. Fraternidade, contrária ao individualismo, ao descaso com o outro e suas condições, sejam elas relativas ao seu meio social, ambiental ou cultural.

De lá, para cá, as transformações foram enormes, mas como em toda história da humanidade, senoidal. Ainda assim, o discurso social é de avanços. A pauta parece evolutiva e promissora: preocupação com o meio ambiente, democracia, liberdades individuais, pleno acesso à formação e informação, mobilidade, direito de expressão, tecnologia e longevidade. O mundo tem oportunidades para todos.

Na contramão dessa perspectiva somos açoitados por um ambiente frenético, o tempo parece mais rápido, as relações – de toda ordem – se fragmentam, a instabilidade econômica e social paira sobre todo o planeta, ao mesmo tempo que a mensagem ativa é a de que podemos e merecemos ser felizes plenamente. Os meios de comunicação, que difundem as imagens de guerras, de extremismos radicais – de ordem políticas e/ou religiosas, de violência – praticadas em todas as suas formas, de economias ciclicamente abaladas, epidemias, de toda uma população de rejeitados e invisíveis sociais, além de toda sorte de corrupção, são os mesmos que difundem o prazer instantâneo, a possibilidade de ascensão rápida, a felicidade por meio do ter, a alegria inebriante – ofertada por meio de produtos e serviços da indústria do entretenimento, das relações em larga escala, das inúmeras portas que se abrem, num mundo sem barreiras. Como é possível? Por meio do esforço individual, do foco, da produtividade, da criatividade e do desempenho.

A administração das vidas, apesar de todos os obstáculos expostos, é simples e possível. Basta o indivíduo desejar. A felicidade está nas suas próprias mãos, apenas nelas.

O trabalho apresentado, visa discorrer sobre uma nova condição humana, levando o indivíduo a se confundir como, quase que exclusivamente, sujeito do trabalho, o surgimento e instalação desse modelo e suas consequências. A temática é muito atual, e, portanto, passível de ampla análise e discussão.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O Sujeito e o Sujeito do Trabalho

Durante boa parte dos dois últimos séculos, o relacionamento entre o sentido que uma pessoa dava a si mesma, ou seja, sua identidade pessoal, e o trabalho pago que ela desempenhava durante a vida era a fonte de relativa estabilidade e segurança. Trabalho e identidade tornaram-se duas realidades intrinsecamente relacionadas, de tal modo que o primeiro passou a ser representado, tanto no pensamento sociológico científico, como também no discurso gerencial dos últimos setenta anos, como a fonte crucial do sentido da vida para as pessoas. (BENDASSOLLI, 2010, p. 209).

O trabalho, meio pelo qual os indivíduos comuns se utilizam para gerar sua sobrevivência, vem se tornando a finalidade da vida. Avanços tecnológicos, a substituição da mão de obra, por máquinas e sistemas sofisticados, a concepção de que somos um grande mercado – essa entidade sem rosto, que permeia nosso cotidiano, com uma força quase soberana e não passível de diálogos e discordâncias – têm modificado a maneira do ser humano reconhecer-se como pessoa, dando seu lugar para um indivíduo do trabalho. Sim, ele pertence ao mercado, descrito pelas organizações como um recurso: o capital humano. Quantificado, com valor definido em moeda corrente. Sem nos aperceber, nos tornamos empresas: o indivíduo S.A.

O indivíduo é exatamente um recurso, no sentido em que é apreendido como um capital humano, um potencial do desenvolvimento que permite aumentar seu valor, melhor, gerir seu trabalho e suas relações com os outros (EHRENBERG, 2010).

Reconhecemo-nos pelo trabalho, utilizamos o nome das organizações como nosso sobrenome e, comumente, nos sentimos deslocados, quando não estamos atrelados em alguma empresa ou organização que nos reconheça como “colaborador” – termo que, aliás, nos remete a uma relação próxima, pacífica e deliberada, que ignora a – até então – tensão clássica, das diferenças de classe e da distinção entre o empregado e empregador.

Num interessante artigo, Sólito (2011, p. 10) nos apresenta a origem do termo colaborador e faz uma contribuição elucidativa de sua apropriação no mundo do trabalho:

Não podemos esquecer que é a partir do fortalecimento do modelo neoliberal, (década de 70 do século XX) que se inicia esforço significativo no sentido de esmaecer conceitos como ideologia e diferença de classes. Os processos de comunicação organizacional, a serviço desse intuito, substituem o empregado/trabalhador, pelo colaborador. Essa será uma dentre fórmulas cujo objetivo é o de neutralizar as lutas operárias. Paralelamente, fortalecem-se as relações empresa/empresa, metaforizadas em “relação ganha/ganha de interesses, onde o empregado passaria a ser um empreendedor e as empresas terceirizariam tarefas, livrando-se do ônus da relação empregado/empregador, que significa emprego.

Essa neutralização da ideia da luta operária – típica da sociedade industrial – é a fonte de uma ideologia de que todos os indivíduos podem, e devem ser bem-sucedidos, pois dispõem de recursos para isso. Naquele período, os papéis sociais eram distintos e claros. Havia o dono dos meios de produção – aqueles que detinham o poder - e os trabalhadores, entre eles uma abissal distância. Os sindicatos foram uma resposta a necessidade de se ter um mecanismo de defesa ao elo mais fraco, que só podia se fazer ouvido, quando organizado. A tensão constante era, entre outras coisas, fruto de um total entendimento e aceitação dos papéis individuais. Hoje, cada um, independentemente de onde venha, deve realizar a façanha de tornar-se alguém por meio de sua própria singularização. (EHRENBERG, 2010).

É sentindo-se representado pela empresa/trabalho que o ser humano ativo, se sobressai, pensando se construir como tal. A perspectiva de que cada um pode e deve ser reconhecido como único, mesmo em meio a massa, por meio de seu desempenho, foi rapidamente disseminada, levando a todos para um terreno de ruptura de sua subjetividade, tornando-os fruto de uma corrida fadada ao fracasso – pelo menos para grande maioria – pois, é dito que não há lugar para todos. A pressão para alcançar o reconhecimento e garantir seu lugar ao sol, vem tomando um lugar obsessivo, rumo a produtividade, em todas as esferas.

Segundo Han (2015, p. 24), até o Século XX fomos a sociedade disciplinar, mas a sociedade do Século XXI é uma sociedade do desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos da obediência”, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmo.

Falconi, um dos autores e consultores mais atuantes, na defesa sobre a produtividade, relata em um de seus livros, a despeito do papel dos recursos humanos das organizações: “dentro das empresas, o crescimento do ser humano

tem como objetivo aumentar o valor agregado no trabalho do indivíduo. (FALCONI, 2013, p. 154).

Segundo Falconi, (2013), queremos crescer e ficar ricos e o caminho é a produtividade. Temos de produzir mais, melhor e ao menor custo e distribuir. Tal afirmação não leva a uma reflexão coletiva, mas demonstra o que estamos vivendo e estabelecendo como razão existencial. Trabalho, logo existo.

Analisando, mais profundamente, a evolução dessa percepção acerca do papel do trabalho, no presente século, podemos recorrer as palavras de Bauman:

Quaisquer que tenham sido as virtudes que fizeram o trabalho ser elevado ao posto de principal valor dos tempos modernos, sua maravilhosa, quase mágica, capacidade de dar forma ao informe e duração ao transitório certamente está entre elas. Graças a essa capacidade, foi atribuído ao trabalho um papel principal, mesmo decisivo, na moderna ambição de submeter, encilhar e colonizar o futuro, a fim de substituir o caos pela ordem. [...]. Ao trabalho foram atribuídas muitas virtudes e efeitos benéficos, como por exemplo, o aumento da riqueza e a eliminação da miséria; mas subjacente a todos os méritos atribuídos estava sua suposta contribuição para o estabelecimento da ordem, para o ato histórico de colocar a espécie humana no comando de seu próprio destino. (BAUMAN, 2001, p. 172)

Fato é que, ao contrário do que se defende, o trabalho tem contribuído para o enriquecimento de poucos – hoje não mais detentores dos meios de produção, mas de ações.

Em janeiro, informações divulgadas pela ONG britânica *Oxfam* indicaram uma tendência dos últimos anos: as 62 pessoas mais ricas do mundo somam fortunas estimadas em US\$ 1,7 trilhão de dólares, o equivalente a todo o dinheiro acumulado pelos 3,6 bilhões de pessoas mais pobres do mundo. A organização afirmou ainda que 1% da população mundial possuía o mesmo patrimônio do que 99% do restante do planeta. “A desigualdade social é um reflexo direto da exploração do trabalho assalariado”, afirma o professor Ruy Braga, do Instituto de Sociologia da USP. “Uma parcela significativamente menor da riqueza social é distribuída aos trabalhadores. (TANJI, 2016)

Quanto a eliminação da miséria, a busca pela produtividade máxima, com o menor custo, cria um ambiente favorável para a utilização dos bolsões de pobreza espalhados pelo mundo. São muitas as organizações que se valem de ambientes sem regulamentação, assolados pela falta de oportunidade e condições mínimas de desenvolvimento, para se movimentar em busca de terceirizações, sem qualquer

responsabilidade, a não ser com o que se é produzido. Há marcas que nem, sequer detém plantas de fabricação, mesmo sendo vendedora de produtos, mas que apenas gerenciam as suas marcas, tendo em unidades fabris contratadas, por demanda, condições análogas à escravidão.

De acordo com dados da Organização **Internacional do Trabalho** (OIT), quase 21 milhões de pessoas no mundo estão expostas a trabalhos forçados. Das vítimas, 11,5 milhões são mulheres. “Não há um consenso definido sobre o conceito de exploração do trabalho, mas podemos dizer que ele está presente em todos os setores da economia”, diz Hans Von Rohland, porta-voz da OIT. (Rohland APUD Tanji, 2016)

Em lugares ditos desenvolvidos, os indivíduos desfrutam de um ambiente totalmente distinto, que nada se assemelham a condição de aprisionamento físico. O trabalho é apresentado como uma experiência interessante, enriquecedora e estimulante. [...] A mobilização pessoal torna-se uma exigência. Cada um deve ser motivado para preencher seus objetivos com entusiasmo e determinação. (GAULEJAC, 2007, p. 113)

Para a existência se tornar cada vez mais produtiva, se faz necessário o uso de ferramentas que possam estabelecer os objetivos, com suas métricas, bem como mecanismos de formação e manutenção. O modelo gerencialista, entra em ação, com forte apelo lógico, atendendo aos anseios desse novo tempo. Analisando essa nova ordem econômica e social:

É, portanto, a administração, o órgão da sociedade especificamente encarregado de transformar os recursos em produção, isto é, que tem a responsabilidade de promover o progresso econômico organizado, que reflete o espírito básico da era moderna. Ela é, realmente, indispensável – e isso se aplica porque, uma vez gerada, ela cresceu com tanta velocidade e tão pouca oposição. (DRUCKER, 2001, p. 20)

Em nome do progresso econômico, promotor de oportunidades, os indivíduos são cooptados de seu senso de pertença coletivo. O gerenciamento liberal e a “gestão dos recursos humanos” produzem uma individualização das relações salariais, neutralizam as reivindicações coletivas e enfraquecem as solidariedades concretas. (GAULEJAC, 2007).

A individualização, como forma de sobrevivência. Não de uma forma objetiva, mas na perspectiva do desejo de se diferenciar. Para ser bem-sucedido, é preciso

planejar, gerenciar, medir, avaliar. Os manuais e cursos permeiam todas as áreas da vida. Há métodos para todos os segmentos da vida, sejam eles profissionais ou pessoais. Numa outra esfera, o constante medo da exclusão, faz com que a inquietação e ansiedade sejam companheiros da caminhada da vida, dita produtiva. Um dos gurus do emprego no Brasil, afirma: Sete, de cada dez pessoas, não poderão depender de empresas para ter emprego. Terão que gerar seus próprios empregos. A profissão do futuro será a de chefe. Chefe de si mesmo. (GERHINGER, 2008)

No Fórum Econômico Mundial de 2016, realizado em Davos, na Suíça, que reuniu mais de 2000 líderes de negócios e governos, discutiram o avanço tecnológico e seu impacto para os trabalhadores. O relatório intitulado O Futuro do Trabalho, afirma que até 2020 7,1 milhões de trabalhadores perderão o emprego até 2020. (OLIVEIRA, 2016).

A explicação para tamanha catástrofe anunciada é que esse caminho é inevitável, dada a evolução tecnológica. “Condições para que as empresas e economias deem um salto de produtividade, ampliando os rendimentos e a qualidade de vida das pessoas, mas também sepultam profissões seculares e indústrias inteiras.” (OLIVEIRA, 2016, p. 23)

Enquanto essa sentença não é aplicada, a resiliência ao sofrer pressão por resultados e performance, acima do que o cargo ou salário remuneram são atitudes esperadas, no ambiente corporativo. O gerencialismo de si mesmo está estabelecido.

Há de se ter autonomia para saber que tipo de entrega lhe garante a sobrevivência de mais um ano fiscal, ou na escolha entre um ou outro indivíduo, num momento de crise ou simples reestruturação. “É na figura do empreendedor, no homem empreendedor, que se focaliza a autonomia.” (EHRENBERG, 2010, p. 86)

“Tudo, por assim dizer, corre agora por conta do indivíduo. Cabe ao indivíduo descobrir que é capaz de fazer, esticar essa capacidade ao máximo e escolher os fins a que essa capacidade poderia melhor servir.” (BAUMAN, 2001, p. 81)

2.2 Vida a serviço do Desempenho

Um outro aspecto da condição liberal hipermoderna, como designam alguns autores, é a mobilidade, seguida da adaptabilidade. “O indivíduo hipermoderno deve

estar disponível para mudar de emprego, de lugar, de modo de vida. Aquele que resiste é catalogado como não empregável. ” (GAULEJAC, 2007, p. 245)

Tal nível de flexibilidade, foi gerado com o processo de abertura de mercado e globalização, auxiliado pela evolução tecnológica. Inserções em multiculturas são incentivadas por meio de bonificações e promoções atrativas. É o ápice da consolidação do sucesso. Se por um lado, isso resulta em benefício e experiências para aqueles que vivenciam, tal possibilidade, por outro lado, é uma forte ferramenta para a perpetuação da cultura da performance – executada por indivíduos comprometidos com sua própria manutenção profissional, que não hesitam em desenvolver as organizações e atingir seus objetivos corporativos, não importa a interferência causada, no macro ambiente.

Trabalhadores que dispõem dessa formação e oportunidade são facilmente levados a uma percepção de total liberdade, dada seu preparo e experiência.

Falando em termos gerais, é cada vez maior o número de empregados que tem que ser administrados como se fossem voluntários. É certo que são pagos, mas os trabalhadores de conhecimento têm mobilidade. Podem ir embora. São donos de seus próprios “meios de produção”, que são seus conhecimentos. (DRUCKER, 2001, p. 105)

O curioso dessa situação é que enquanto os indivíduos buscam uma formação incessante, com vias a manterem—se atraentes para o mercado, e há organizações que se esmeram em promover alguns de seus talentos – trabalhadores que se destacam por sua adesão à cultura organizacional e apresenta, alto nível de produtividade ou entrega – vivenciamos um enfraquecimento das relações de confiança. Os cenários alardeados pela imprensa e especialistas em trabalho, a própria condição de milhares de marginalizados sociais, o crescente custo de vida, presente nos grandes centros e as constantes crises econômicas geram um ambiente muito apropriado para um empasse nas relações. Segundo Peyrefitte (1998 *apud* Bauman, 2001, p. 165), “o único recurso capaz de transformar um deserto na terra de Canaã é a confiança mútua das pessoas”.

Sem uma visão do coletivo, do humano, do bem comum a sociedade se distancia do seu ideal de igualdade. O valor do ser está no seu poder, no seu conquistar, no patrimônio e acesso social. Tudo urgente, intenso e efêmero.

O que torna “líquida” a modernidade, e assim justifica a escolha do nome, é a sua “modernização” compulsiva e obsessiva, capaz de impulsionar e intensificar a si mesmo, em consequência do que, como ocorre com os líquidos, nenhuma das formas consecutivas da vida social é capaz de manter seu aspecto por muito tempo. (BAUMAN, 2013a, p. 16)

Quais serão os frutos dessas novas relações? Como estarão os arranjos familiares, a partir dessa nova ordem social e econômica? Na era das relações por meio de redes sociais, onde temos acessos a muitas pessoas, com as quais pouco podemos ou desejamos ter contato real, como estabeleceremos um verdadeiro espírito de fraternidade? Trancados em nossas casas ou em franco movimento, para nos mantermos ativos e saudáveis – com o objetivo utilitário do trabalho, a serviço do sucesso – como se desenvolverão empatias concretas, fruto de um olhar analítico e aprofundado sobre as questões mais amplas da sociedade de nosso tempo?

Segundo Gaulejac, (2007, p. 161) a ideologia e cultura gerencialistas têm como ambição propor uma nova moral social, ao passo que o projeto de construir uma sociedade consagrada à ordem econômica confunde as finalidades e os valores.

É um contrassenso, uma idiosincrasia provocada por todo esse contexto. Estamos cheios de informação, conhecimento, mobilidade, mas nos distanciamos do que é tangível e dos valores que formataram a sociedade moderna. Para além desse distanciamento, o corpo – estimulado a ser saudável, para ser produtivo por longo tempo – também adocece. Não tememos doenças graves, na medida que há avanços na medicina que nos dão a sensação de que há chances para se sair, de quase tudo; mas adoecemos de ansiedade, de estresse, de depressão.

Segundo pesquisa da Isma-BR, representante local da *International Stress Management Association*, nove em cada dez brasileiros no mercado de trabalho apresentam sintomas de ansiedade, do grau mais leve ao incapacitante. Metade (47%) sofre de algum nível de depressão, recorrente em 14% dos casos. (SENDIN, 2016, p. 52)

Han (2015, pp. 70-71) nos elucida que: “como contraponto, a sociedade do desempenho e a sociedade ativa geram um cansaço e esgotamento excessivos. [...] O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma.”

“A sociedade inteira fica sob pressão. A preconização de uma competição generalizada transmite a ideia de que, para ser o melhor, é preciso ser o primeiro, sem se preocupar com as consequências negativas desse princípio.” (GAULEJAC, 2007, p. 149)

As pesquisas ligam os transtornos mentais a diversas fontes. O excesso de estímulos é uma delas. Na era da hiperconectividade, as pessoas são atingidas por uma avalanche de informações. [...]. Estamos o tempo todo sendo lembrados do que não fizemos, das tarefas que não cumprimos, das ligações que não atendemos e dos e-mails não respondidos. E a falta de habilidade em lidar com isso pode levar ao estresse e a distúrbios de ansiedade e humor. (SENDIN, 2016, p. 54)

“A hiperatividade é uma sobrecarga de trabalho que se instala duravelmente porque é considerada como normal e aceita voluntariamente. É vivida como uma resposta a exigência de organização, ainda que resulte, de fato, de uma opção.” (GAULEJAC, 2007, p. 223)

Temos um impasse, quase impossível de uma resolução: o sujeito do trabalho não reconhece outra forma de pertencimento e reconhecimento. Ele vive para o trabalho, pois é nele que cria identidade com a qual interage com o mundo. Por meio do trabalho que os seus sonhos podem vir a se realizar. Suas relações são líquidas, as vezes firmadas, única e exclusivamente, nos ambientes produtivos. Clube da empresa, futebol com os colegas de trabalho, *happy hour* com equipe, ambientes, dentro das organizações, que são, meticulosamente pensados para o ambiente de trabalho – massagens, salão, academias de ginástica – efetuando, assim, uma completa fusão entre o privado e o profissional.

Na empresa que cultiva o desempenho, o estresse não é considerado como uma doença profissional, mas como um dado quase natural, ao qual é conveniente se adaptar. (GAULEJAC, 2007, p. 225)

Na sociedade do desempenho, da auto-gestão da carreira, da significação por meio do trabalho, o estresse é visto como um elemento administrável, que juntamente com a ansiedade, são elementos produtores de um permanente estado de alerta, tão necessário e adequado aos indivíduos hiperativos e hiperconectados.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o estresse está em crescimento nas empresas e toca particularmente o pessoal subalterno. [...]. Um relatório feito pelos médicos do trabalho da região parisiense mostra um crescimento das depressões nervosas, de problemas

psicossomáticos e um desenvolvimento da ansiedade. (EHRENBURG, 2010, p. 160)

Gaulejac (2007, p. 222), nos adverte: “o aparelho psíquico fica então como um elástico demasiadamente esticado, como se não pudesse relaxar. O esgotamento profissional caminha junto com o superinvestimento no trabalho.

Precisamente frente à vida desnuda, que acabou se tornando radicalmente transitória, reagimos com hiperatividade, com a histeria do trabalho e da produção. Também o aceleração de hoje tem muito a ver com a carência de ser. A sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são uma sociedade livre. Elas geram novas coerções. [...]. Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos. (HAN, 2015, p. 49)

O sujeito do trabalho está envolto em um emaranhado, de difícil saída. A velocidade imposta, a insegurança gerada pela falta de alicerces sociais, institucionais e, até afetivos, o levam a agir e reproduzir, de modo contínuo, o modelo social em voga. O jogo da dominação na era da modernidade líquida não é mais jogado entre o “maior” e o “menor”, mas entre o mais rápido e o mais lento. Dominam os que são capazes de acelerar além da velocidade dos seus opositores. (BAUMAN, 2001, p. 234)

O curioso dessa dicotomia é a exploração de nós mesmos, quando somos levados a agir com alto nível de competitividade, tanto para garantir um lugar ao sol, quanto para atingirmos as metas e desafios propostos no cotidiano, ou seja, nos mantermos em algum lugar.

A gestão põe em prática uma forma de gestão que canaliza a energia psíquica do trabalhador. Atualmente, portanto, a organização busca a transformação de energia libidinal dos trabalhadores em prol do processo de produção. Não somente o controle dos corpos interessa, como no modelo taylorista, além disso, objetiva-se o controle da subjetividade. O foco passa a ser a mobilização psíquica do sujeito a serviço da organização. (FERRAZ, 2011, p. 60)

Sutil e eficaz, o controle da subjetividade leva o sujeito a deslocar-se de si mesmo, confundindo-se com o meio de produção de sua sobrevivência. A mobilização psíquica, o sentido do trabalho para geração de sua identidade e a sua

apatia, mantida pelas doenças ou vícios que o amortizam de um encontro consigo, se caracterizam num meio de controle nunca antes experimentado pelo ser humano.

Um ponto interessante, de todo essa análise é que o aprisionamento psíquico se dá, numa profunda indução de um olhar do sujeito para sua individualidade, na busca por sua felicidade, não levando em conta seu papel em comunidade. Numa metáfora sobre esse olhar, constantemente voltado para si, Sant'Anna utiliza-se da ideia do sujeito centrado em seu umbigo e sentencia: "A cultura da chamada pós-modernidade tende a tornar ainda mais confusa a relação Eu versus o Mundo. [...]. Negar o umbigo não é a solução. Ficar girando em torno dele é uma perdição. (SANT'ANNA, 2006, p. 18).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da evolução da humanidade, a luta pelo poder, pela riqueza, pela sobrevivência e todos os conflitos gerados na busca por esses objetivos tinham uma tensão clara entre forças externas. Avanços aconteceram e, por meio de inúmeros instrumentos, o reconhecimento do outro, de seus direitos e da necessidade de se proteger os desiguais, numa sociedade desigual, foi se solidificando.

Na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, documento decorrente da Revolução Industrial, em seu artigo primeiro é celebrado a liberdade e igualdade, advertindo-nos que as distinções sociais devem fundir-se na utilidade comum. Em seus demais artigos, muitas são as diretrizes para uma sociedade pacífica, consciente e que, respeitando as individualidades, não perdem a noção do coletivo, da nação. Enfim, de que uma sociedade saudável é, acima de tudo, uma sociedade fraterna. Nada mais humano.

No contexto individual, o sujeito dessa sociedade, que desfruta de ampla gama de informações e saberes disponíveis na palma da mão, por meio de todo tipo de artifícios tecnológicos, se vê envolto num nível de pressão nunca experimentado. A temática é a auto realização que só pode vir pelo que se produz, essa produção tem que ser com excelência, essa excelência precisa ser mantida, o que gera uma contínua busca por formação, formação que exige uma corrida embasada na competitividade, competitividade por espaços restritos, que geram uma grande pressão e, conseqüente adoecimento. Feito o círculo vicioso, apropriado a perda de

identidade desse sujeito, que não conhece parada, que não tem tempo para o aprofundamento, que não se reconhece em suas características humanas, pois boa parte delas são banidas nesse contexto, como sinais de fraqueza – dor, tristeza, luto, insegurança. Nada que demonstre a fragilidade humana é permitido ao sujeito do trabalho, que precisa ser bem-sucedido para ser reconhecido. Esse perfil não se enquadra em nossa sociedade atual.

Num convite sedutor, cujos prêmios ofertados oferecem prazer instantâneo: dinheiro, bens, serviços, cargos, relacionamentos fugazes e intensos, destaque, o sujeito do trabalho é movido pelo ego. A exploração sai da esfera externa, da violência intimidadora do detentor de poder, para uma colonização mental, que se propaga em todas as esferas sociais. Todos são convocados a gerir suas próprias vidas a alcançar os melhores resultados, as métricas e indicadores são propagadas desde a tenra infância e, na esfera da subjetividade, o modelo vai sendo repassado com um forte apelo lógico para a sobrevivência e alcance da felicidade.

A reflexão intrigante é que o discurso do senso comum nos faz repetir que estamos no caminho certo. A pauta é por oportunidade, manutenção do meio ambiente para as futuras gerações, flexibilidade no trabalho, qualidade de vida, respeito as individualidades, a ética, ao fraterno. Na prática, assistimos à dissolução dos acordos de cooperação, a guerras sangrentas, a um êxodo de populações inteiras – vitimados pelas disputas de poder. A discriminação eclode, num sentimento de medo do outro, medo da perda de espaço, de recursos, do sonho do mundo idealizado com base em conquistas efêmeras e egoístas.

O sujeito do trabalho precisa produzir, não tem tempo a perder, não pode deixar a oportunidade passar. Se enxerga cheio de possibilidades, mas não as tem. Sua mente hiperativa e eufórica, está cada dia mais delimitada para espaços de análise fora de uma planilha, de um gráfico, de um sistema. O espaço de discussão é um *post*.

Igualdade, liberdade e fraternidade são as aspirações mais profundas da humanidade e precisam de um ambiente próprio para frutificar. Esse ambiente não é veloz, não pode pular etapas, não se restringe há uma geração, não configura uma vitória do sujeito, mas de seu coletivo. Será demais sonhar com essa possibilidade?

REFERENCIAS

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar. 2001

BAUMAN, Z. **A Cultura no Mundo Líquido Moderno**. Rio de Janeiro: Zahar, 2013

BAUMAN, Z. **Sobre Educação e Juventude**. Rio de Janeiro: Zahar. 2013

DRUCKER, Peter. **O melhor de Peter Drucker: a administração**. São Paulo: Nobel. 2001

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

FALCONI, Vicente. **Gerenciamento da Rotina do Trabalho no dia a dia**. Nova Lima: Falconi Editora. 2013

FERRAZ, Deise L. S, & Organizadores. **Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho**. São Paulo: Atlas. 2011

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como Doença Social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida-SP: Ideias&Letras. 2007

GERHINGER, Max. **Emprego de A a Z**. São Paulo: Globo. 2008

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes. 2005
OLIVEIRA, Anna Carolina. Vai Faltar Trabalho? **Você RH**. São Paulo. Fevereiro-Março 2016 - P. 22-23.

SANT'ANNA. Affonso R. **Umbigo Rei - Considerações sobre o individualismo e**

personalismo dos brasileiros. Porto Alegre: Artes&Ofícios. 2006

SENDIN, Tatiana. Precisamos falar sobre estresse. **Você RH.** São Paulo. Fevereiro-Março 2016. P. 52-57.

SÓLIO, M. B. Colaborador: Conceito e Preconceito. Trabalho apresentado no V ABRAPCORP. UCS. Caxias do Sul. 2011

Disponível em:

<http://www.abrapcorp.org.br/anais2011/trabalhos/trabalho_marlene.pf> Acesso em: 08/12/2016.

TANJI, Thiago. Escravos da Moda: os bastidores nada bonitos da indústria fashion.

Revista Galileu. Junho 2016. Disponível em:

<<http://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2016/06/escravos-da-moda-os-bastidores-nada-bonitos-da-industria-fashion.html>>. Acesso em: 09/12/2016