

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC/SP

Fábio Luiz Zanin

**A Significação do Trabalho a partir da Cultura do *Management*: uma
análise dos possíveis impactos aos trabalhadores**

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

São Paulo
2017

Fábio Luiz Zanin

A Significação do Trabalho a partir da Cultura do *Management*: uma análise dos possíveis impactos aos trabalhadores

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Administração, área de concentração Organização e Sociedade, sob a orientação do Prof. Dr. Arnaldo José de Hoyos Guevara.

São Paulo

2017

Fábio Luiz Zanin

A Significação do Trabalho a partir da Cultura do *Management*: uma análise dos possíveis impactos aos trabalhadores

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Administração, área de concentração Organização e Sociedade, sob a orientação do Prof. Dr. Arnaldo José de Hoyos Guevara.

Aprovado em: _____

Banca Examinadora:

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos a reprodução total ou parcial desta Dissertação de Mestrado por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

Assinatura: _____

Data: 31/03/2017

E-mail: fabio.zanin@virtudetecnologica.com.br

Z31

Zanin, Fábio Luiz

A Significação do Trabalho a partir da Cultura do *Management*: uma análise dos possíveis impactos aos trabalhadores / Fábio Luiz Zanin.

– São Paulo: [s.n.], 2017.

108 p. ; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo José de Hoyos Guevara

Dissertação (Mestrado em Administração) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, 2017.

Management. 2. Cultura. 3. Precarização. 4. Qualidade de vida no trabalho. 5. Saúde do trabalhador. I. Zanin, Fábio Luiz. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração. III. Título.

CDD 658

*Dedico este trabalho a todos aqueles que
buscam o bem viver através de atitudes
emancipadoras.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a oportunidade de viver, de redescobrir e compartilhar conhecimentos.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Arnolfo de Hoyos Guevara, por sua escuta e interesse em orientar este trabalho.

Aos Professores Arnaldo José França Mazzei Nogueira e Leonardo José Ostronoff, pela orientação valiosa quando de minha qualificação.

À extrema gentileza da Professora Maria Amélia Jundurian Corá quando da publicação de artigo.

Aos Professores Belmiro do Nascimento João, Ladislau Dowbor e Luciano Antônio Prates Junqueira e Onésimo de Oliveira Cardoso.

À Alessandra Almeida, principal apoiadora para a realização do mestrado e que esteve durante o processo disponível para ler e debater as reflexões inseridas no texto.

À Luciana Viana e Carlos Rodrigues, que emprestaram suas casas fora da cidade de São Paulo para que eu pudesse escrever em contato com a natureza.

Aos colegas de curso Marco Antônio, Arlindo Rodrigues, André Nardy, Paula Sauer, Jorge Fernando, que estiveram disponíveis para o debate de ideias.

À gentileza de Rita de Cássia Sorrentino, secretária do Programa de Pós-graduação em Administração.

Às minhas filhas.

À minha cachorra chamada Amiga, embora possivelmente não tenha consciência de sua importância.

Juntos, somos melhores!

Agradeço a CAPES/PROSUP pelo apoio financeiro em forma de bolsa de estudo.

Zanin, Fábio Luiz. **A Significação do Trabalho a partir da Cultura do Management: uma análise dos possíveis impactos aos trabalhadores**. 2017. 108 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

RESUMO

Este trabalho propõe analisar a cultura do *management* americano, sua trajetória na história das organizações e seus possíveis impactos na sociedade contemporânea. Será possível observarmos no presente trabalho que tal cultura quando alinhada ao imperativo financeiro, controla as ações dos diversos indivíduos para a busca da rentabilidade e do lucro, por vezes, a qualquer custo. Jornadas de trabalho superiores há oito horas diárias, precarização e flexibilização das relações de trabalho, possivelmente corroem as relações pessoais e familiares dos trabalhadores. Quando para as organizações o emprego não possui importância, traz o medo do desemprego e a competitividade entre pessoas. Lógica que provavelmente conduziria a uma redução significativa no padrão da qualidade de vida dos trabalhadores. Procuramos apresentar uma reflexão através de pesquisa bibliográfica das possíveis consequências do ritmo de trabalho de tempo integral para os trabalhadores, bem como uma nova proposta de reorganização deste trabalho e os estudos da administração. As corporações nos apresentam, por vezes, uma lógica desumana de desenvolvimento de nossos trabalhos, nos conduzindo a trabalhos penosos, que nos constroem, fazendo com que vivenciemos momentos tediosos. Trabalhos que seriam vivenciados sem sentido e significado, que podem trazer impactos deletérios à saúde mental, desenvolvendo, desta forma, doenças de cunho emocional aos trabalhadores. Procuraremos, no decorrer do texto, promover um debate sobre as reflexões do *mainstream*, ou seja, a corrente principal dominante da administração, reflexões que nos parecem apropriadas, pois este estilo de administração teria e tem direcionado as ações das organizações com foco nos negócios e no dinheiro e não nas pessoas. Pretendemos com este trabalho contribuir de forma a repensar o ensino da administração e o tempo investido nos nossos trabalhos, para que nós, indivíduos, possamos usufruir do quantum de prazer gerado pelas diversas atividades profissionais de forma mais humanizada.

Palavras-chave: Cultura; Management; Precarização; Qualidade de Vida no Trabalho; Saúde do Trabalhador.

Zanin, Fábio Luiz. **A Significação do Trabalho a partir da Cultura do Management: uma análise dos possíveis impactos aos trabalhadores.** 2017. 108 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

ABSTRACT

His work proposes to analyze the culture of American management, its trajectory in the history of organizations and their possible impacts on contemporary society. It will be possible to observe in the present work that such culture when aligned with the financial imperative, controls the actions of the various individuals to search for profitability and profit, sometimes at any cost. Higher working hours for eight hours a day, precariousness and flexibility of labor relations, possibly corrode the personal and family relationships of workers. When to the organizations the work does not have importance brings the fear of the unemployment and the competitiveness between people. Logic would possibly lead to a significant reduction in the standard of quality of life of workers. We seek to present a reflection through bibliographical research of the possible consequences of the rhythm of full-time work for the workers, as well as a new proposal of reorganization of this work and the studies of the administration. Corporations sometimes present us with an inhuman logic of development of our work, leading us to painful work, which would embarrass us and where we would experience tedious moments. Works that would be experienced without meaning and meaning, that can bring deleterious impacts to mental health, developing in this way, emotional diseases to the workers. We will seek in the discussion of the text, to promote a debate about the mainstream reflections, that is, the main mainstream of the administration, reflections that seems appropriate, since this style of administration would have and has directed the actions of the organizations in business and in money and Not in people. We intend with this work to contribute in a way to rethink the teaching of the administration and the time invested in our works, so that we individuals can enjoy the quantum of pleasure generated by the various professional activities in a humanized way.

Keywords: Culture, Management, Precariousness, Quality of Work Life, Worker Health.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 - ASPECTOS DA CULTURA DO MANAGEMENT	19
1.1. A Pedagogia de Controle do <i>Management</i>	30
1.2. Estímulos e possíveis benefícios da cultura do <i>Management</i>	35
1.3. Os Discursos Organizacionais	37
1.4. A Ideologia do Pop <i>Management</i> e o Intuito de Controlar Corações e Mentes	39
 CAPÍTULO 2 - OS EFEITOS SOCIAIS DA CULTURA DO MANAGEMENT	 42
2.1. Sentido e Significado do Trabalho na Cultura do Management	52
2.2. A Cultura do Sucesso Profissional Propagada pelo <i>Management</i>	54
2.3. A Cultura do Management e os Possíveis Impactos aos Trabalhadores	63
 CAPÍTULO 3 - O ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO E A CULTURA DO MANAGEMENT E OS POSSÍVEIS IMPACTOS NO FUTURO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	 70
3.1. Ensino da Administração e Prática da Gestão: perspectivas e possíveis caminhos	73
3.2. O Gerente e a Cultura do Sucesso Profissional no Brasil	86
3.3. Perspectivas do Futuro da Jornada de Trabalho no Brasil	91
 CONSIDERAÇÕES FINAIS	 97
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
WEB SITES	107

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo propor uma discussão sobre a cultura do *management* preconizada em particular através dos Estados Unidos da América que, em sua concepção, possui a promessa de organizar os relacionamentos das pessoas dentro das organizações, visando, com isso, a eficácia econômica. No entanto, como será possível observarmos no decorrer deste trabalho, a cultura do *management*, ao contrário, controla as relações interpessoais, os laços sociais entre os diversos indivíduos, diminuindo, desta forma, o padrão da qualidade de vida dos trabalhadores, acarretando afastamentos por doenças de cunho psicológico, gerando custos para o Estado, por meio dos órgãos responsáveis pela saúde, previdência, originando ainda custos para as organizações em indenizações e para a própria sociedade.

Sociedade que está passando por uma mudança significativa, devido à precarização, o aumento das jornadas e a flexibilização nas relações contratuais de trabalho. Em realidade, como havia alertado Marx (1985, p. 149): “o homem está caminhando contra a sua natureza, e deixando no processo de trabalho suas forças/energia física e espiritual”. As empresas que aplicam métodos ultrapassados de gestão, em todas as áreas, a começar pela gestão de recursos humanos, não conseguem valorizar o seu principal elemento: o ser humano.

É possível observarmos os efeitos negativos para os diversos indivíduos nesta economia cada vez mais dominada pelos imperativos das finanças, onde estes ficariam impossibilitados de exercerem sua liberdade, possivelmente, tornando-se temerosos, com medo de perderem seus empregos, o que provocaria provavelmente o exercício desenfreado da competitividade, deteriorando, desta forma, sua conexão com o outro.

Em um contexto competitivo, em que a eficiência se materializa como meta a ser perseguida, os gestores, provavelmente, terão pouco, ou nenhum tempo, para olhar o outro. O discurso organizacional, possivelmente, irá sufocar aquilo que pode se tornar incontrolável; os pensamentos e a palavra livre serão deixados em segundo plano, pois a sociedade contemporânea de racionalidade positiva cartesiana prega ordem e disciplina, de forma a podar nossa humanidade. Sendo assim, talvez, o mundo do *management* seja, além disso, refratário a tudo que é anseio, sentimento e afabilidade.

Nesta linha de raciocínio, o artigo publicado pelas pesquisadoras, Ituassu e Tonelli, que trata sobre a “Cultura do Sucesso Profissional no Brasil” (2014) ofereceu-nos importante reflexão no que tange ao respeito à ideologia de sucesso ao qual os indivíduos em suas diversas profissões necessitam buscar.

Foi observado, que tal busca pelo sucesso, incluem complicações, como doenças de cunho psicológico, elevação na carga de responsabilidade, bem como o medo crescente de perda de seus empregos. Tal evidência é para nós, visto como importante material para nossa dissertação, tema que aprofundaremos nos próximos capítulos. Sendo assim, podemos inferir, com certo grau de segurança, que o homem teria adquirido, ao longo destes séculos, uma série de benefícios: bens materiais, inovações e tecnologias de ponta. Possivelmente, estaríamos mais ricos, riqueza conquistada nas mais diversas profissões, contudo, com uma vida mais pobre em valores não quantificáveis.

A vida como uma carreira invadiu nosso dia a dia, como se a todo o momento tivéssemos de ser reconhecidos em nossas diversas tarefas, mesmo que estas não estejam ligadas a nossa profissão. Nossa vida contemporânea necessita ser rica materialmente, nem que para tanto tenhamos relações pessoais paupérrimas. Possivelmente, daríamos preferência ao isolamento, pois necessitamos focalizar nossas ações no sucesso profissional. Lógica que em nosso entendimento nos afasta da possibilidade de nos reconhecermos como seres humanos.

Os trabalhadores que são levados a concluir tarefas e responsabilidades de forma intensa estariam correndo riscos de desenvolver certas enfermidades, sobretudo de cunho mental. Prazo, urgência, pressão, interrupções telefônicas constantes, dificuldade de se concentrar muito tempo em um problema, grande número de reuniões e a redução do tempo destinado para o descanso, ao lazer e à vida privada, são dinâmicas que podem estar acometendo os trabalhadores a diversos males de saúde, conforme dados que pretendemos relatar no decorrer deste trabalho.

Prova desta constatação, é da própria Organização Mundial da Saúde, que alerta para o avanço da depressão em todo o mundo. Cita que, entre 1990 e 2013, o número de pessoas que sofrem de depressão e/ou ansiedade aumentou em quase 50%. Perto de 10% da população mundial é afetada, e os transtornos mentais são responsáveis por 30% do gasto com doenças não fatais no mundo.

Para nós, será importante aprender a se proteger da desumanização de uma ordem econômica que distorce valores. Na atual lógica de vida, os valores cultivados

levam o indivíduo a ocupar o tempo de lazer com drogas; o vendedor cumpridor de metas gasta seus ganhos nos mais diversos vícios, a cada noite em frente à enorme TV; o sono se torna esgotado; o tempo com a família, neste contexto, se esvazia, pois deixamos de ver nossos filhos crescerem, e as relações pessoais entre os membros da família vão se deteriorando, pois não haveria tempo para mantermos relações com franqueza e confiança, dado que estas são geralmente virtudes de longo prazo e esse tempo não seria uma prática na sociedade contemporânea.

As empresas irão nos localizar em qualquer lugar, a qualquer hora, possivelmente estaremos disponíveis para o trabalho vinte e quatro horas nos sete dias da semana, ultrapassando as horas de contrato. O espaço de trabalho e o espaço privado confundem-se, os anos já não começam nem terminam, apenas se misturam e, da mesma forma, os meses e os dias. Neste cenário, o corpo cansado aparentemente se torna um peso inconveniente, os indivíduos se culpam por não conseguirem produzir mais. Supostamente, há uma lógica que permite que sejamos auto-explorados.

Para reforçar esta ideologia de controle, será necessário o trabalho intenso da mídia, em que, por exemplo, se observarmos as diversas publicações que constam nas bancas de jornal, estarão ali revistas especializadas em negócios, com “histórias de sucesso” que, conforme exposto no texto de Paula e Wood (2002), estes textos seriam como contos de fada, ou ainda, como “contos infantis para adultos”, histórias que possuem como premissa aliviar as tensões, diminuir as reflexões, ou até mesmo, as frustrações vivenciadas pelos diversos profissionais. Desta forma, provavelmente, as ansiedades acabam e os problemas vivenciados no dia da empresa desaparecem, como que num passe de mágica.

Gerentes de terno e gravata aparecem na capa principal de algumas revistas de administração, com os braços cruzados, como se ali fora transformado em herói, e seus *cases* de sucesso possivelmente servirão de exemplo a serem seguidos, como uma receita de bolo. Segundo os autores, estes exemplos serão meticulosamente arquitetados, para o enfrentamento do dia a dia corporativo, como já o fora quando criança. Ainda neste contexto, Bertero, Caldas e Wood Jr. (1999) concluem que nem sequer pesquisadores brasileiros em administração de empresas escolhem de forma criteriosa as fontes americanas que difundem o *management*, privilegiando autores cujas obras são mais próprias às livrarias de aeroporto do que às bibliotecas universitárias.

É dado como certo que, na atualidade, podemos nos movimentar de um continente a outro em poucas horas, temos a oportunidade de nos conectar via internet,

que faz da comunicação um processo rápido e cômodo. A evolução tecnológica disponibilizou uma série de benefícios, bens materiais, inovações e tecnologias de ponta. No entanto, ao se analisar estes benefícios com um olhar crítico, verificamos problemas. O ser humano veio adquirindo hábitos nocivos que o estão destruindo e também ao outro: ações que devastam a natureza, que levam à fome, ao esgotamento dos recursos naturais, a doenças, com suas mais variadas causas e consequências etc. De acordo com Hoyos (2005, p. 37), “o mito do desenvolvimento econômico individualista e ilimitado, que prevalece em todas as sociedades, fruto em parte do contexto e de uma ética finalista, disseminou a crença de que o lucro é sucesso e quanto maior, melhor”.

A história é outro dado fundamental da existência dos indivíduos ou das sociedades, bloqueá-la é esquecer quem se é, e de onde se vem. No entanto, esta grandeza seria frequentemente esquecida nas organizações modernas. No tempo moderno, que escorre entre nossos dedos, não há tempo para ressignificar nossa base histórica, pois seríamos submetidos à ação imediata e orientados pelo curto prazo, suportados por tendências organizacionais que têm como objetivo eliminar nossa memória em proveito do imediatismo e de horizontes cada vez mais curtos. Nesta sociedade que vivemos, não há o longo prazo e não existe o passado; o vendedor que vendeu hoje e cumpriu sua meta, já está novamente às ruas para poder se manter em seu emprego e, desta vez, cumprir metas ainda mais ambiciosas, o gestor financeiro que reduziu significativamente o valor pago a um determinado fornecedor, já estará amanhã na busca de uma nova redução para os negócios.

Porém, como seres biopsicossociais necessitamos do convívio com o outro, e o cenário que se apresenta é o da ideologia do individualismo, que separa os indivíduos. Abalados por crises econômicas, tecnológicas, bem como, pela ideologia neoliberal, os indivíduos são levados a repetir o jargão “Você precisa pensar em você! ”. Contudo, estamos vivendo um sistema em que indivíduos são acometidos de diversas patologias psicológicas, estresse, depressão, fobias, insônias, solidão. Em contrapartida, nos próximos anos, veremos consolidar-se mudanças que vêm ocorrendo há algum tempo: a busca pela qualidade de vida, a preocupação com o meio ambiente, e a vontade de realização como pessoa também no trabalho.

Alguns estudos da neurociência¹ indicam que a dor social e a dor física são processadas pelos mesmos circuitos neurais.

Para os pesquisadores desta área, tanto em humanos quanto em outros mamíferos, o contato social reduz a dor física. Essa é a razão pela qual abraçamos nossas crianças quando elas se machucam: o afeto é um analgésico poderoso. Então, a pergunta que se faz é: por qual razão continuamos a viver uma lógica que produz dor?

De acordo com Gorz (1987), não temos mais o tempo de trabalhar e o de viver a vida, pois ambos os momentos não se conectam e, como consequência, a satisfação e o prazer nas relações com o outro, com a natureza e com a vida se tornam sufocadas. O indivíduo está alienado ao trabalho e ao consumo, ligado ao material e ao tangível.

Para este debate e contextualização do tema aqui abordado, trabalharemos com o aporte da Teoria Crítica nos estudos organizacionais, pois entendemos que esta teoria irá contribuir com reflexões metodológicas dialéticas, capazes de responder às questões que afetam a vida cotidiana dos sujeitos nas mais variadas formas de trabalho. A Teoria Crítica irá nos possibilitar um olhar criterioso da cultura do *management*, de seus avanços propagados pela ideologia clássica de se fazer administração, ou até mesmo de seus retrocessos, nos campos do enfraquecimento das relações pessoais entre os diversos indivíduos, doenças ocasionadas em nome da lucratividade, ou até mesmo o desequilíbrio da natureza. Porém, é preciso salientar que, ainda que nos baseemos na Teoria Crítica, não pretendemos oferecer respostas, ou até mesmo soluções. Esta teoria pretende apontar a desigualdade nas relações de trabalho, bem como, a exploração realizada através do controle social, colocar em discussão que uma sociedade justa poderá ser possível através da emancipação do sujeito, o qual, a partir de então, estaria preparado para desempenhar um papel ativo sobre os problemas proeminentes e de importância coletiva.

Problema de Pesquisa

Considerando o exposto acima, levantamos o seguinte problema de pesquisa: a cultura do *management* americano seria responsável por estabelecer relações desumanizadas entre os diversos indivíduos nas organizações?

¹Disponível em : <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ejsp.837/abstract>>. Acesso em: 21 jul. 2016

Objetivo

O objetivo principal desta pesquisa é elaborar uma reflexão crítica sobre como a cultura do *management* americano vem impactando as relações de trabalho.

Os objetivos secundários são:

- Verificar os elementos que impactam o mundo do trabalho contemporâneo, a partir de uma leitura de como as metas e pressões pela rentabilidade, possivelmente, ocasionaria doenças de cunho psicológico aos trabalhadores e perda de sentidos e significados do trabalho;
- Analisar as vantagens e desvantagens da cultura do sucesso profissional;

Hipótese

Como a cultura do *management* americano tem impactado as relações de trabalho?

Metodologia de Pesquisa

O presente estudo foi desenvolvido a partir de um levantamento bibliográfico, considerando os principais estudiosos da área, no que se refere à cultura do management. Inicialmente, pesquisamos o tema proposto em livros, artigos científicos, dissertações e teses nas principais bibliotecas do país, tais como PUC-SP, FGV, UFPR, UNICAMP, UFMG. Além disso, nos baseamos em dados estatísticos para corroborar com números a realidade discutida na dissertação no que se refere ao adoecimento dos trabalhadores, por exemplo, dentre outras questões.

Justificativa

Desde a época da Revolução Industrial, a forma de trabalho alienante, desmotivadora e desumanizada que se impôs foi muito criticada. Aos poucos, os indivíduos foram se tornando cada vez mais dependentes dos aspectos materiais da vida, de modo que para manterem-se no jogo do consumismo, as preocupações com a saúde foram deslocadas para segundo plano. Esta é a ideia de liberdade para o homem econômico desde a época de Marx, porém, o homem livre recusa-se a submeter-se à necessidade, ele domina seu corpo para não se transformar em escravo das necessidades

materiais (PLATÃO apud GORZ, 1987, p. 23), e caso trabalhe, o faz para assegurar ou ampliar sua independência. Adam Smith (apud HUNT, 2005, p. 53) em “A Riqueza das Nações” comenta que “[...] a natureza tinha, em toda parte, criado uma ilusão nas pessoas: a de que a felicidade pessoal era fruto, principalmente da riqueza material [...]”. As pessoas pensam em preencher suas vidas com coisas e, nesse sentido, a amizade não é mais percebida como riqueza na construção de relacionamentos que abarcam os sentidos, tais como a fala, o olhar e o próprio ato de estar junto. E o que fazem é comprar objetos. Seria esta uma vida superficial?

Na cultura do Ter, os indivíduos são levados a acreditar que possuir coisas é o suficiente para alcançar os propósitos da vida e que, para tanto, é necessário superar limites, que o sucesso significa assumir um cargo de status em uma empresa reconhecida, que o tempo dispendido no escritório é o que importa, até que, em um determinado dia, acordam e estão infelizes, e percebem que são muito mais do que o salário pago pela empresa, e que as experiências e o aprendizado com o outro, os livros lidos, as pessoas e os lugares que ainda podem conhecer são muito importantes.

Mediante o contexto social de mudanças, é necessário colocar em prática, na educação, ideias como o pensamento complexo de Edgar Morin (MORIN: LE MOIGNE, 2000), e aprender que para a mente se abrir para o Ser é necessário ir além das necessidades materiais e desenvolver o potencial cognitivo, humano e espiritual. As pessoas estão se perdendo para uma lógica simplista de vida e, consequentemente, vão ficando doentes, desmotivadas, agindo de modo não ético, e chegando mesmo nos casos extremos a acabar com a própria vida e a da família. Reflexões sobre o futuro na sociedade das organizações se fazem necessárias, pois, a busca pela redução do tempo de respostas e de custos operacionais passaria a ser responsáveis pela redução massiva de mão de obra que, em uma análise preliminar, tal dinâmica poderá impactar na perda da curva de aprendizado das empresas, nos custos de recrutamento e seleção e, acima de tudo, na competitividade. Ou seja, a égide da pressão de imperativos financeiros em nome da globalização faz com que as organizações sacrifiquem seus trabalhadores, levando-os à desmotivação, estresse e, por conseguinte, a uma rotatividade dos profissionais em seus cargos.

Estrutura da Dissertação

A Introdução tem o escopo de apresentar e contextualizar o tema, a explicitação do problema de pesquisa, dos objetivos geral e específicos, e a metodologia de pesquisa.

No primeiro capítulo, serão abordados aspectos da cultura do *management* americano, sua história, a forma de organização das empresas e dos relacionamentos entre as pessoas, analisando os aspectos humanos, bem como, de comportamento. Abordaremos as reflexões sobre o *management* através do aporte de pensadores canadenses direcionados aos estudos organizacionais, suas análises críticas sobre o formato de gestão americano, que se expande através da preconização de uma lógica financeira em detrimento das relações humanas, através da pedagogia de controle e sequestro da subjetividade dos indivíduos. Além disso, aspectos dos discursos organizacionais permitidos também serão contextualizados.

O segundo capítulo contempla o sentido e o significado do trabalho, a cultura do sucesso profissional propagada pelo *management* e os possíveis efeitos sociais da cultura do *management* aos trabalhadores.

O terceiro capítulo abordará o ensino da administração e suas práticas de gestão, suas perspectivas e possíveis caminhos para a formação de administradores, abordaremos também uma reflexão sobre os gerentes e a cultura do sucesso profissional e, por último, as perspectivas do futuro das jornadas de trabalho no Brasil, e seus possíveis impactos aos trabalhadores, finalmente, apresentaremos as considerações finais que buscam resgatar o exposto na dissertação com a finalidade de contribuição ao estudo do tema em questão.

CAPÍTULO 1 - ASPECTOS DA CULTURA DO *MANAGEMENT*

Tomando como ponto de partida o livro “Ciências Sociais e *Management*: Reconciliando o Econômico e o Social”, escrito por Jean-François Chanlat (2000), objeto deste capítulo, almejamos o entendimento de suas reflexões sobre o *Management* por meio de seus estudos que contribuem com propostas para o mundo da gestão de empresas nos dias de hoje, face às práticas de gestão atual conduzidas em nome da competitividade e da rentabilidade financeira, em que a subjetividade do ser humano seria possivelmente deixada em segundo plano.

As sociedades contemporâneas em sua trajetória histórica conheceram numerosas transformações sociais, como a hegemonia da economicidade, o culto às empresas, a influência crescente do pensamento empresarial sobre as pessoas, transformações essas que incidem sobre a dinâmica e o tipo de sociedade que estamos construindo.

O liberalismo econômico contribuiu para o que somos hoje, ou seja, podemos ir de um continente a outro em poucas horas, além de termos a oportunidade de nos conectarmos com outras pessoas através de um *click*, logo, tudo nos é rápido e cômodo. Porém, se lançarmos um olhar mais criterioso sobre esses benefícios, poderíamos identificar algumas contrapartidas, como por exemplo, a fragilidade das relações humanas, pois o que une as pessoas não seria apenas a razão e a objetividade, mas também as suas subjetividades – paixões, sonhos, prazeres – que estão cada vez mais suprimidas e impossibilitadas de serem vividas, deixadas de fora no momento do contato com o outro, pois esta interação é praticamente inexistente em organizações regidas pela regra capitalista, o que Gorz (2007) identifica como a desumanização dos homens.

As empresas vistas como a “tábua de salvação”, que atingiram seu apogeu nos anos de 1980, aparentemente, tornaram-se instituições por excelência, fontes de riqueza e de cultura e não mais um lugar onde se exerce a exploração, a dominação e a alienação. Esse olhar possibilitou a difusão massiva dos discursos e das práticas de gestão em setores mantidos, até então, fora do “espírito gestor” e do aumento considerável do número de estudantes em gestão em todas as partes do mundo, onde o *homo administrativus* transformou-se em uma das figuras dominantes. Palavras como gestão, gerir, gestor, eficácia, produtividade, *performance*, competência,

empreendedorismo, qualidade total, cliente, produto, marketing, excelência etc., invadiram nosso linguajar, nossas comunicações cotidianas, posicionando, desta forma, o gestor como uma das pessoas centrais da sociedade contemporânea.

O *managerialismo*, isto é, o sistema de descrição, de explicação e de interpretação do mundo a partir das categorias de gestão, está profundamente bem instalado na experiência social contemporânea. Ele é, diretamente, o produto de uma sociedade de gestores que busca racionalizar todas as esferas da vida social e, é neste contexto, que a relação entre as ciências sociais e a gestão trata atualmente os seres humanos.

Para uma melhor interpretação se faz necessário analisarmos o que se pode entender por *management* e gestão, pois, geralmente, os dois termos são corriqueiramente considerados sinônimos. Gestão é definida, na maioria das vezes, como um conjunto de práticas e de atividades fundamentadas sobre certo número de princípios que visam a uma finalidade, como por exemplo, o alcance da eficácia, esta frequentemente econômica. Já o termo *management*, para a empresa privada, o que a administração representa para o setor público, não designa práticas e processos, ele compreende também pessoas que detêm postos na hierarquia das empresas: os dirigentes, os gestores, os executivos, os gerentes. Logo, o termo *management* designa tanto práticas e processos como os atores que ocupam funções de gestão. Além disso, compreende também, algumas vezes, uma perspectiva científica: fala-se de ciências da gestão ou de ciências administrativas, ou *Management Science*.

Desse modo, se as Ciências Sociais se originam de uma sociedade que pensa e se reproduz por si própria, o *management* origina-se diretamente das atividades comerciais e industriais da segunda metade do século passado. Antes disso, o *management* era quase inexistente, dado que o universo da gestão, na indústria nascente, é dominado pelos engenheiros que escrevem os primeiros manuais de economia para manufaturas. Ou seja, as considerações técnicas e econômicas predominam neste universo mecanicista em detrimento de aspectos humanos.

Impulsionado pelo crescimento das empresas no setor ferroviário, o *management*, como realidade social, começa a surgir para regulamentar as expansões tanto horizontais, quanto verticais das funções de gestão nas empresas. Esse movimento histórico pode ser dividido em três grandes momentos: o primeiro momento compreende desde o século XIX até a Segunda Guerra Mundial, onde as empresas irão sistematizar suas experiências e técnicas, sendo que, nesta gestão, já não se aceitaria

mais que fosse implementada simplesmente uma arte técnica, esta gestão, agora, aspira transformar-se em uma ciência. Neste movimento de um *management* científico surgem muitos nomes como Fayol, Mayo, os irmãos Citroën (1943:1956) e outros que, ofuscados pelo problema da produção, fazem com que surjam os primeiros dirigentes assalariados, as primeiras instituições de ensino em gestão; as primeiras revistas; e as primeiras associações nacionais e internacionais, que se consagram a promover a gestão científica.

A questão de se produzir com eficácia e de se desenvolver uma ciência da riqueza passava, à época, a ser preconizada por pensadores como Stuart Mill, Adam Smith e outros. A produção, neste momento, ainda se preocupava com os aspectos técnicos e, dessa forma, utilizava-se pouco a palavra capitalismo, e a empresa confundia-se com a manufatura. Neste cenário, surge o *homo economicus*, homem que tem seus próprios interesses mercantis.

Taylor, no final do século XIX, início do século XX, é quem retomará a questão da eficácia, crendo, inclusive, que havia resolvido de forma definitiva os problemas de produção, que promoveria, segundo ele, melhores salários e, as empresas, melhores benefícios, abrindo, desta forma, o caminho para o progresso econômico e social. Porém, esse movimento possivelmente não teria se preocupado com o desenvolvimento de uma concepção humana, mais sim com uma concepção mecânica e cartesiana, possuidora de uma regra voltada para o mercado, que imprime a ideia de construir uma sociedade racional e guiada pelo progresso.

O segundo momento, parte do fim dos anos de 1940 e vai até o início dos anos 80. Aqui se vê surgir a sociedade do consumo de massa, consultorias de *management* se expandem, ofertas de empregos em gestão se multiplicam.

A partir dos anos 1980, entra-se no terceiro momento, neste, a busca pela eficácia é principalmente dominada por imperativos financeiros em uma economia de mercado que se globaliza, economia que exige organizações sempre mais competitivas, flexíveis e informatizadas. Surge o desemprego, a precariedade e a instabilidade profissional; sintetizando, estamos na era da gestão estratégica, onde o lucro a qualquer custo se faria presente.

Neste período, nasce o selo de eficácia, produzido pelo *management*, em que através de certo número de indicadores, a maioria deles quantitativos e financeiros, como lucros, rendimento em relação ao capital investido, participação no mercado,

produtividade da mão de obra, poderíamos medir as exigências da eficácia, contudo, vale lembrar que esta somente de ordem financeira. Nesta conjuntura, há também as exigências sociais, que visam tratar as questões de taxa de rotatividade, satisfação, estabilidade de emprego, saúde, segurança. Essas exigências forçam a direção das empresas a levá-las em consideração, em sua gestão e em seu discurso.

Segundo Chanlat (2000), o *management* surge e procura organizar os relacionamentos das pessoas dentro das organizações, visando, com isso, à eficácia econômica. Neste contexto, o *management* é uma disciplina das Ciências Sociais, ciência esta preocupada com a compreensão das relações humanas, que iriam além da preocupação da eficácia financeira.

Emerge por conta das crises sociais uma segunda ciência social, que buscaria a eficácia e a produtividade, integrando o elemento humano, surgindo, neste período, disciplinas aplicadas, como a Psicologia Industrial, a Psicologia Social e a Sociologia Industrial. Surgem, então, deste esforço disciplinar, pesquisas de compreensão das relações entre a dinâmica social da fábrica e da comunidade local com os trabalhos da Escola de Chicago², os efeitos da vida de grupos sobre os indivíduos, fatores sobre desempenho e motivação, consolidando, desta forma, um movimento das relações humanas na indústria.

Deste modo, o *management* científico, *versão tayloriana*, cede, então, à primazia de uma segunda versão que integra os aspectos humanos capazes de assegurar a produtividade, ou seja, questões do ambiente do trabalho, motivação, valores. Logo, os sentimentos são postos a serviço dos resultados positivos da empresa, movimento em que, possivelmente, a subjetividade do indivíduo seria cooptada pela lógica do capital, servidora das organizações funcionalistas, onde o social subordina-se à eficácia.

Despontaram, então, estudos de comportamento que teriam como objetivo aperfeiçoar o potencial humano, ciências da cognição que auxiliariam na possibilidade de melhorar o desempenho de aprendizado, formação, relação homem-máquina, sempre

² A Escola Sociológica de Chicago, ou Escola de Chicago, surgiu nos Estados Unidos, na década de 1910, por iniciativa de sociólogos americanos que integravam o corpo docente do Departamento de Sociologia da Universidade de Chicago, fundado pelo historiador e sociólogo Albion W. Small. Com a formação da Escola de Chicago inaugura-se um novo campo de pesquisa sociológica, centrado exclusivamente nos fenômenos urbanos, que levará à constituição da chamada Sociologia Urbana como ramo de estudos especializados. O surgimento da Escola de Chicago está diretamente ligado ao processo de expansão urbana e crescimento demográfico da cidade de Chicago no início do século 20, resultado do acelerado desenvolvimento industrial das metrópoles do Meio-Oeste norte-americano. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/escola-de-chicago---contexto-historico-pesquisas-centradas-no-meio-urbano.htm>>. Acesso em: 02 fev. 2017.

com vistas a responder as exigências da produtividade e da rentabilidade. Neste cenário, o humano é visto como mão de obra, como fator de produção, ou ainda recurso que se alinha às expectativas da empresa para gerar lucro.

A apropriação da linguagem esportiva passa a ser multiplicada: performance, competitividade, maratonas de produtividade ou ainda a importância de manter a boa forma. Sendo assim, a gestão necessitaria de uma mão de obra entusiasmada, móvel, competente e preparada para responder aos novos imperativos da eficácia.

Neste caminhar de reflexões, em relação aos sentidos e às significações, uma reflexão que inspirou historicamente o *management* foi a de Max Weber (2008), sobretudo, por seu famoso estudo sobre as relações que mantêm as diferentes éticas religiosas com o espírito do capitalismo, e demonstrando a superioridade dos países anglo-saxões sobre os outros países do mundo, em matéria de desenvolvimento e gestão de empresas. No entanto, o pensamento de Weber teria sido cooptado e reduzido a um livro de receitas triviais, ou anti Marx. Sua reflexão e descrição da burocracia, que por sinal obteve sucesso no *management*, daria aos gestores das grandes organizações um modelo no qual poderiam inspirar-se. Porém, seu trabalho iria além, abordando numerosos aspectos da vida industrial, que serão estudados no século XX por outras disciplinas: as questões dos efeitos fisiológicos produzidos pelo ritmo dos processos de trabalho, os das condições psíquicas e o das consequências da fadiga, da poluição sonora, assim como o das atitudes originadas pelas situações de trabalho.

Questões como valores e ética ficaram por muito tempo à sombra, onde somente nos últimos vinte anos do século XX voltaram a serem elementos de reflexão. Escândalos financeiros, casos de corrupção, as desigualdades profissionais, forçaram o mundo das empresas e de outras instituições a interessarem-se pelas questões do justo e do injusto, do bem e do mal e da questão da legitimidade da ação dos gestores, que através da justificativa de uma racionalidade cartesiana capitalista, de finalidade financeira, em curto prazo, aprovariam suas ações.

Nesta totalidade, o ser humano aparece na maior parte do tempo como ser abstrato, um objeto econômico e um indivíduo sem afeto, sem cultura. Suas virtudes possuem uma só lógica, a técnica. Contudo, Habermas (1972) posicionaria duas outras importantes lógicas, a da prática e a da lógica emancipadora. Na lógica técnica, o objetivismo positivo é exercido através do conhecimento e do controle do mundo humano, manipulando este sujeito para que se possam medir seus resultados. A lógica prática tem por finalidade atingir melhor a compreensão mútua, a perspectiva

compreensiva, facilitando a comunicação social, dando a devida importância a cada um, nos aspectos simbólicos da vida coletiva. Estes podem ser reinterpretados e utilizados em um paradigma funcionalista. Enfim, a lógica emancipadora visa colocar um fim aos sofrimentos inúteis provocados por determinadas práticas sociais. Procura revelar como os modelos de conduta e as significações que lhes podem ser atribuídas estão enraizados nas estruturas de dominação.

Esta lógica nascida na Escola de Frankfurt³ tem para Habermas a não substituição da lógica prática e da lógica emancipadora, porque elas preenchem funções importantes em matéria de saber. Sua presença é indispensável para evitar que, principalmente, a lógica técnica se imponha sem nenhuma reflexão crítica e desemboque em novas formas de dominação ou em uma civilização inconsciente. Dessas duas lógicas, o *management* reteve essencialmente a primeira, pois a natureza da gestão, enquanto uma prática, visa a eficácia. Deste modo, as consequências dessa lógica, abandonada a si mesma, afetam profundamente o tecido econômico e social.

A influência da lógica técnica imprime a busca de redução do tempo de resposta e de custos operacionais das organizações e, é sob a pressão de imperativos financeiros e em nome da globalização e competitividade, que as empresas lançaram-se em reestruturações, na maioria das vezes radicais.

É possível observarmos no texto “Ciências Sociais e *Management*: reconciliando o Econômico e o Social”, o autor, tomando por base os Estados Unidos, país visto como um modelo a ser seguido e também pelo fato de ser o país que levou ao extremo a lógica dominante que conhecemos atualmente, é que na busca da maximização dos resultados financeiros, a qualquer custo, houve paralelamente uma desaceleração do crescimento, redução da produtividade, deterioração dos salários, queda dos benefícios sociais, aumento do desemprego, expansão do trabalho precário e aumento da miséria nos países industrializados.

Chanlat (2000) nos descreve, no decorrer de seu texto, as variações que houve nos salários, dentro de um período entre os anos de 1989 a 1996. Sua leitura elucida que

³ A Escola de Frankfurt nasceu no ano de 1924, em uma quinta etapa atravessada pela filosofia alemã, depois do domínio de Kant e Hegel em um primeiro momento; de Karl Marx e Friedrich Engels em seguida; posteriormente de Nietzsche; e finalmente, já no século XX, após a eclosão dos pensamentos entrelaçados do existencialismo de Heidegger, da fenomenologia de Husserl e da ontologia de Hartmann. A produção filosófica germânica permaneceu viva no Ocidente, com todo vigor, de 1850 a 1950, quando então não mais resistiu, depois de enfrentar duas Guerras Mundiais. Ela reuniu em torno de si um círculo de filósofos e cientistas sociais de mentalidade marxista, que se uniram no fim da década de 20. Estes intelectuais cultivavam a conhecida Teoria Crítica da Sociedade. Seus principais integrantes eram Theodor Adorno, Max Horkheimer, Walter Benjamin, Herbert Marcuse, Leo Löwenthal, Erich Fromm, Jürgen Habermas, entre outros. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/filosofia/escola-de-frankfurt/>>. Acesso em: 02 mar. 2017.

enquanto os salários dos presidentes das principais empresas cresciam em números significativos, o trabalhador comum amargava aumentos insignificantes, provocando, com isso, o possível distanciamento das classes sociais, descortinando, desta forma, suas desigualdades. Desigualdades não de competências, mas sim de posições privilegiadas em relação ao que conta hoje em uma economia globalizada.

Fatores como o crescimento do endividamento das famílias, facilitado pelo crédito simplificado, permitiu através das políticas econômicas a transferência das riquezas para os detentores do capital, isto é, aos credores. Outra constatação realizada neste cenário americano foi sua busca pela reestruturação das empresas, na procura incessante da eficácia e da produtividade. Porém, só um terço das empresas analisadas, à época, conheceu o aumento de sua produtividade. Fato observado é que essas reestruturações, aquisições e fusões, realizadas no período, para a objetivada produtividade e eficácia, não diminuíram a supervisão e o controle realizado nas corporações, ao contrário, cresceram.

Desta forma, as consequências humanas em uma economia cada vez mais dominada pelos imperativos das finanças são visíveis, e o indivíduo fica impossibilitado de exercer sua liberdade, bem como, sua criatividade, neste mundo corporativo, determinado e controlado.

Neste contexto, o medo da perda de seus empregos, possivelmente, provocaria nos indivíduos o exercício desenfreado da competitividade, deteriorando, desta forma, sua coesão social, o que na leitura de Richard Sennett (2009), na obra “A corrosão do caráter”, aponta que vamos deixando de ver nossos filhos crescerem, nossas relações familiares vão se deteriorando, a vida vai se esvaindo e, nesta busca, não haveria como mantermos relações com franqueza e confiança, em que o compromisso mútuo se faz presente. Estas parecem ser virtudes de longo prazo e este longo prazo não seria uma prática da dinâmica profissional dentro do sistema capitalista. Esse medo por parte dos empregados tem seu sentido, pois, visivelmente, a prioridade por parte das empresas já não é mais o emprego, mas sim a maximização da rentabilidade em curto prazo neste mercado cada vez mais globalizado. Neste conjunto, seguramente, o nível de estresse profissional aumenta, a confiança entre as pessoas degrada-se, os comportamentos abusivos se desenvolvem, vez que a angústia econômica estrangula cada vez mais e marcha contra a sociedade.

Neste contexto de competição, surgem os gestores “campeões”, tecnocratas com sua eficiência e “sangue-frio”, sem tempo de lançar um olhar para o outro. A pergunta

que se faz é por que este universo de gestão deixa tão pouco espaço aos aspectos da condição humana? Teríamos, segundo Chanlat (2000), medo do disforme, do incontrolável, dos outros, do pensamento e da palavra livre, pois a racionalidade positiva cartesiana prega a ordem e a disciplina, de papéis de organogramas bem definidos, de forma a podar nossa humanidade. O mundo do *management* é igualmente refratário a tudo que é sentimento, emoção e afetividade. Em minha carreira na área de gestão, foi possível observar jargões proferidos por colegas de trabalho, como o famoso “não estou neste cargo para administrar sentimentos”. Isso porque sentimentos muito fortes entre empregados e colegas de trabalho podem minar a eficácia em proveito da solidariedade.

Para Aktouf (2005), a administração atribui uma importância exagerada ao cálculo, inclusive nas atividades de reflexão, ou seja, as relações quantitativas surgem até mesmo em disciplinas que tratam do fator humano, em que a predominância do pensamento calculador, como um computador, favorece o automatismo e o condicionamento, reflexões de caráter matemático, positivista e impessoal, tendem a se construir, segundo o autor, para além da sensibilidade humana.

A busca do lucro e da rentabilidade é indiferente ao sofrimento humano, ao desemprego, à miséria, à poluição e a outros problemas causados pela lógica economista e da maximização do lucro produzidas pelo *management*.

Se, ao contrário, o conteúdo da formação do administrador estiver a serviço de um objetivo mais social, de uma visão coletiva e comunitária, o método vai ser radicalmente diferente. Porque não se trata de reproduzir o pensamento da minoria que são os *businessmen*, de descrever o que fazem, mas de dar a esta profissão um sentido compatível com um projeto social. (AKTOUF, 2005, p.154)

Diversas cobranças invadem nosso tempo, e talvez acreditemos que com bens materiais todo o nosso propósito na vida será alcançado, para tanto, devemos superar nossos limites. Teríamos de alguma forma sido doutrinados que sucesso na vida é ter um cargo alto, numa empresa reconhecida, com vários subordinados. Crescemos acreditando fielmente nisso. Porém, eis que, um dia, provavelmente, iremos nos sentir infelizes. Pois, somos indivíduos que vão além dos salários que recebemos, somos as experiências que vivemos, somos o aprendizado com o outro, os livros que lemos e as pessoas e lugares que ainda iremos conhecer.

Ainda nesta linha de raciocínio, segundo artigo do pesquisador Omar Aktouf (2002), “Governança e Pensamento Estratégico: uma crítica a Michael Porter”, a

estratégia “porteriana”, ou seja, a difundida por Michael Porter, tem somente por objetivo a maximização dos lucros, valendo-se, principalmente, da competitividade que impõe as organizações a perceberem os Estados e sociedades humanas como negócios agregados, voltados para a multiplicação de dinheiro.

Segundo Aktouf (2002), no referido artigo, foi no final da década de 1970 e início de 1980, que o pensamento “porteriano” teve seu início de influência nos escritos e ensino da administração. No texto que segue, é possível observarmos que o autor tem por objetivo expor que Michael Porter não era nem um tecnólogo puro e tampouco um cientista social, ou seja, um indivíduo desprovido de experiência de campo, sendo considerado, desta forma, um minimalista em relação às questões humanas e sociais. No entanto, mesmo com este fato detalhado por Aktouf (2002), em seu texto, o pensamento de Michael Porter fora incorporado como fundamento obrigatório de disciplinas de graduação e pós-graduação em Harvard. O artigo procura analisar e desconstruir a essência do pensamento dito de “estratégia” e de governança das organizações dominantes na academia de administração.

A linha de pensamento e o discurso sobre liderança em custos e o posicionamento pela diferenciação, segundo Aktouf (2002), seriam responsáveis pela redução massiva de mão de obra. Ainda segundo o autor, Porter, em sua argumentação, comete diversos erros: ideológicos, metodológicos e epistemológicos, não realizando mais do que uma descrição da forma de funcionamento da economia, tal qual desejam as classes dominantes, de modelo americano. “Porter parece desconsiderar as numerosas posições aristotélicas e pós-aristotélicas, quanto a finalidade humana da atividade econômica” (AKTOUF, 2002, p. 46).

Porter postula, implicitamente, como todos os economistas ortodoxos, que a acumulação e a produção de riquezas podem ser infinitas, e que a organização da sociedade que a acompanha-capitalista, definitivamente dominada pelas finanças, industrializada e neoliberal – é um constante progresso que cabe ser generalizado a todos, para a felicidade de todos. (AKTOUF, 2002, p. 48)

Nem que para tanto seja necessário o sacrifício da vida humana e do ecossistema, fazendo do planeta um vasto campo de batalha pela infinita competitividade, sob a única obrigação de maximização de lucros e dividendos de firmas colocadas como a finalidade histórica das nações. O curto prazo econômico tem em seu cerne o agravamento exponencial de desequilíbrios desastrosos. Aparentemente, os executivos americanos parecem apoiar o modelo funcionalista e instrumental de

organização, percebidos, sobretudo, como um sistema de tarefas a serem executadas, de objetivos a serem alcançados e de trabalhos a serem acabados. A gestão e a organização decorrentes desta lógica são concebidas fundamentalmente como ferramentas que deverão se adaptar às exigências variadas das situações e não como um sistema social que reúne uma coletividade de pessoas em volta de um projeto comum.

Chanlat (2000) e Aktouf (2002), em seus referidos textos, clamam pelo retorno do sujeito ao mundo da gestão, com sua autonomia para pensar e criar, para a crítica de reflexão sobre si mesmo, transformando, desta forma, este mundo estritamente econômico com suas certezas e suficiências, onde as relações de afeto fariam nos perceber a existência do outro e que, sem o outro, não seremos nada, mostrando-nos que não existe individualização sem socialização e que a ligação social é antes de tudo uma ligação afetiva, sendo esta dimensão central para o desenvolvimento do indivíduo humano e de grupo, pois somos todos, então, o produto de relações sociais que contribuem para a construção de nossa identidade, que estaria diluída no grupo, no time, na equipe empresarial.

Provavelmente, ao nos situarmos no princípio da eficácia, a qual imprime o cumprimento de metas planejadas, custe o que custar, deixaríamos de lado nossa experiência vivida, ou seja, o cerne da condição humana seria abafado, deixado de fora em nossas interações. Porém, a realidade do trabalho é executada em um terreno escorregadio, com incertezas e imprevisibilidades. Sendo assim, levarmos em consideração a experiência vivida é indispensável ao bom funcionamento de uma organização. É fazendo este apelo à experiência prática, que reduzimos a distância entre o prescrito e o real, o concebido e o vivenciado, permitindo que a organização funcione.

Ao contrário, quando o *management* não reconhece essa experiência, o estresse e o sofrimento passam a fazer parte do cotidiano. A retomada da experiência vivida é essencial não só ao êxito das operações, mas também à saúde física e mental daquelas e daqueles que trabalham. O alerta que nos chega é de que o *managerialismo* se insere como um abolidor das singularidades, impondo receitas universais, prescritas pelos “gurus”, que não levariam em conta as particularidades que, segundo pesquisas nos EUA, destruíram muitas organizações. O retorno da experiência e das singularidades é um meio de lutar contra esta tendência tão perniciosa tanto para a empresa como para as pessoas que ali trabalham.

Ainda nesta linha de raciocínio, o simbólico é outro fator a ser considerado, pois como em qualquer outro universo social, a empresa é um mundo de signos, como no

palco de um teatro, os atores estão vivenciando tragédias, dramas e comédias. Porém, em nome da racionalidade e da eficácia, esta dimensão seria mais uma vez ocultada ou reduzida a campanhas com *slogans* vazios de sentido. A proposta é a de que o *management* apoiado nas ciências, que fazem dos signos e sentidos seu principal objeto de estudo, rompa com a concepção essencialmente instrumental e de informação que predomina ainda hoje, renovando a questão de sentido, que possivelmente está no cerne de nossa existência.

Outro elemento importante a ser retomado nas organizações se chama ética, abandonarmos velhos ditos populares, como por exemplo, “fazemos qualquer negócio”, parece-nos mais do que importante nos dias de hoje. A ética está presente em todas as ações, sendo uma regra importante para as relações entre os indivíduos participantes de uma determinada sociedade ou organização. A reflexão ética possibilitaria um convívio confiante a seus praticantes, não se constituindo unicamente uma meta moral. No campo da ética da responsabilidade, desenvolvida por Max Weber, no século XX, esta nos remete às consequências que nossa ação pode ter sobre os outros, reflexão esta que nos parece essencial para a sobrevivência da vida coletiva. Seria possível afirmarmos que este pensamento ajudaria as empresas em relação a sua responsabilidade social e sua responsabilidade em relação à natureza, agindo neste sentido, de forma cidadã, isto é, no respeito às regras instituídas pela sociedade e recusando-se a ganhar fazendo perder esta mesma sociedade, é possível vislumbramos a continuidade de nossas vidas e de gerações futuras.

Neste sentido, o *management* tem importantes responsabilidades, como também as Ciências Sociais, devendo se afastar de suas tendências operacionais históricas a fim de responder às questões que nossas sociedades nos colocam. A antropologia ampliada, defendida por Chanlat (2000), aplicada no mundo do *management*, mostra-se como uma direção a novas probabilidades, onde a Administração, como ciência social aplicada, teria como função principal, em nossa leitura, o levantamento das questões centrais dos processos que afetam a gestão, como a humanização das relações do trabalho, avançando neste conhecimento.

Para tanto, seria importante a renovação do fazer Administração, repensando o sistema de ensino desta ciência, desenvolvendo o pensamento crítico relevante, melhorando, desta forma, a prática de se pensar e fazer gestão. Essas dimensões, provavelmente, permitiriam um olhar interdisciplinar, permitindo ao gestor desenvolver e aplicar um olhar direcionado às dimensões humanas esquecidas, tema tratado por

Chanlat (2000), pois a sociedade e as empresas estão intimamente ligadas. Ainda, segundo o autor, é preciso retomar a importância da ampliação de nossa visão de ser humano, ou seja, como nós cidadãos aprendizes e futuramente possíveis difusores de conhecimento do *management* poderemos também provocar reflexões de visões que irão além do lucro a qualquer custo aos futuros gestores.

Essa reflexão talvez ocorra por conta de outra reflexão: aparentemente teríamos desaparecido como indivíduos nas corporações, ou seja, nossas vontades, desejos, sensações, entre outras subjetividades, teriam sido suprimidas e, possivelmente, cooptadas por esta lógica cartesiana mecanicista que nos conduz a resultados que nos relacionariam apenas monetariamente. Desta forma, ainda de acordo com mencionado autor, a urgência de ampliarmos os horizontes de nossas reflexões torna-se inadiável.

1.1. A Pedagogia de Controle do *Management*

No texto de Aktouf (2004), a aparição das ciências da administração, bem como da administração industrial e geral, tem em seu cerne a mudança da forma de escolha política, ou seja, a escolha do governante passa a ser através da maioria dos votos; há a substituição dos regimes monárquicos e aristocráticos, para os regimes republicanos, uma mudança primordial no modo de acesso ao poder. Deste modo, de uma forma ou de outra, era necessária a adesão dos trabalhadores, nem que fosse ali preciso leis que garantissem a adesão destes, dado que estes influenciariam nos resultados das eleições.

Ainda segundo o autor supracitado, a criação de leis que conferiam um mínimo de respeito ao trabalho e ao trabalhador passaram a ser um novo problema ao produtor, este não acostumado a “regalias” precisaria criar mecanismos que voltassem a lhe conceder lucro, pois, neste cenário, se estabeleciam, através dos benefícios concedidos aos trabalhadores, custos de produção mais altos. “Era uma situação dificilmente tolerável para empreendedores e capitães de indústria para quem, por definição, o lucro deve ser rápido, máximo e sempre crescente” (AKTOUF, 2004, p.132). Desta forma, surgiria a Administração americana, dita como única e verdadeira, natural, transcendente, científica, objetiva e universal. Nasce junto a esta nova configuração das relações de trabalho, ou seja, mais especificamente, na organização de controle do trabalho, outro nome, explicitado pelo autor como:

[...] trata-se da busca de uma nova forma de mais-valia, a mais-valia relativa [...]. Esta nova forma de extração de sobrevalor (mais-valia) é chamada de “relativa” no sentido de que ela não pode ser obtida, em comparação com a mais-valia absoluta, unicamente pelo exercício “absoluto” do poder e do controle sobre a duração do tempo de trabalho fornecido, comparado ao tempo de trabalho necessário à reprodução da força de trabalho. (AKTOUF, 2004, p.133)

Há, com isso, uma forma de cooperação, na rígida divisão do trabalho, entre os indivíduos, ou da utilização de máquinas e equipamentos que possam substituir ainda que parcialmente a atividade humana. A utilização desses mecanismos tem como objetivo elevar o grau de socialização do trabalho. Tarefa antes individual, passa a ser do coletivo, bem como, sua organização e controle, isto para que possam extrair a mais-valia relativa em um cenário de maior sujeição.

Dado o contexto, Aktouf (2004) inaugura um novo conceito, ao qual ele chama de *mais-valia pela manipulação das percepções*, ou seja, uma nova forma de manipular o empregado, através de suas percepções, ou pela manipulação de suas subjetividades. Desta forma, está inaugurada a era da “mais valia pela manipulação da subjetividade e das energias libidinais” (AKTOUF, 2004, pag.136). Trata-se de manipular valores, crenças, emoções, imagens do eu, permitindo, deste modo, solicitar aos funcionários que assimilem e introjetem o ideal da corporação em si próprio.

Isso posto, observa-se que, para as organizações, é possível justificar os mais diversos ataques à classe trabalhadora, reestruturação, flexibilização, demissões etc., ou seja, para aqueles que permanecem em seus cargos lhes é transmitido “que foi necessário para o bem da corporação”, “para sua sobrevivência”. Restará para esses trabalhadores compensar, em horas e em esforços, a demissão de seus colegas de trabalho e, na melhor das hipóteses, com o mesmo salário e trabalhando mais rápido do que antes.

Seguindo ainda a linha de raciocínio do autor, seria possível observarmos um incremento no pensamento econômico e administrativo das ideias do capitalismo sem limites, dito selvagem, do século XIX e de um “neotaylorismo” que devasta as relações de trabalho, com novas máscaras, como a reengenharia, organização dita autônoma e flexível do trabalho. Aparentemente, há uma busca obstinada de maximização da satisfação pelos indivíduos, transformando os mesmos em jogadores dito racionais, inteiramente ocupados com a maximização de seus ganhos, nem que para isso degradem sua qualidade de vida.

A história do capitalismo ensina-nos, de fato, que quando a lógica financeira predomina sobre a lógica econômica, uma tendência observada inúmeras vezes em sua história, é que as sociedades entram, então, em uma zona perigosa, em crises profundas e se nada é feito para colocar um fim nessas crises, podemos chegar a um colapso.

Dowbor (2006, p.16) adverte “que não há dúvida de que as empresas transnacionais constituem hoje a locomotiva dos processos econômicos”. Para o autor, o peso que as grandes corporações exercem na cadeia produtiva, controlando os chamados produtos mundiais, bem como as empresas financeiras de grande porte, que canalizam as poupanças do planeta para os países mais ricos, controlam o sistema hoje articulado de informação, telecomunicação e televisão, e que constroem a imagem positiva das suas marcas e das suas visões do mundo através do controle da informação.

O poder econômico, tecnológico, político, e cultural deste núcleo central de transformações do planeta é bastante evidente. São cerca de 500 a 600 grandes empresas transnacionais que controlam este processo, articulam-se em reuniões de diversos tipos, e definem, gostemos ou não, os nossos rumos em termos de produção, de emprego, de valores, de meio-ambiente. (DOWBOR, 2006, p. 16)

Um possível caminho a ser discutido, seria lançarmos um olhar que pode ir além das teorias que circulam no quadro tradicional funcionalista, utilitarista e de pensamento conservador. Será ainda possível conciliar humanismo e ideologia da rentabilidade máxima? Ou ainda, falar de empresa sustentável, se os indivíduos que lá estão não o são? Transparência e ética são conceitos proferidos em manuais empresariais, onde possivelmente podemos encontrar também o departamento de propina. Logo, de acordo com Aktouf (2004):

O ser humano não mais tratado sob uma concepção unicamente instrumental e “rentabilista”, mas mediante discursos de disciplinas e de ciências humanas mais fundamentais (antropologia, linguística, psicanálise, sociologia, biologia etc.), disciplinas e ciências que têm por objeto não o homem em produção, desencarnado e isolado no mundo das organizações, mas o homem, basicamente, inteiro; o homem considerado como ser de palavra, de símbolos, de sentido, de sociedade, de afetividade, de livre arbítrio (mesmo relativo) e não apenas como um recurso a serviço da empresa, da maximização do valor de troca. (AKTOUF, 2004, p. 219)

Segundo Faria (2007), sendo o indivíduo necessário e fundamental para a produção e para a própria existência das corporações, será indispensável seu controle para o alcance das metas e objetivos. Atualmente, as formas de controle no seio das organizações visam atingir não só o corpo físico dos indivíduos-trabalhadores, mas

também sua subjetividade. Ou seja, os vínculos que foram estabelecidos entre o indivíduo e a organização devem ser fortalecidos e controlados. Este controle será exercido de forma sutil, quase não aparente, entrelaçando-se com os pontos mais internos do indivíduo, suas emoções, suas sensações de pertencimento, de sentir-se querido e parte da família, enfim, em seus desejos mais íntimos.

Dada a busca incessante de produtividade e rentabilidade, por parte das organizações, será necessário extrair deste indivíduo-trabalhador, segundo aporte do autor, maior desempenho e, para tanto, é necessário que este seja forte, um ser adaptável a mudanças e pronto para desafios constantes, um indivíduo-trabalhador autônomo, responsável pelo seu sucesso ou fracasso. Premiações individuais, foto com méritos no jornal da empresa, bem como rendimentos variáveis, fazem parte do arcabouço de sedução construído pelas organizações, tudo para que ocorra a mobilização total do indivíduo a serviço da organização, o que leva este indivíduo-trabalhador canalizar sua energia física, psíquica e afetiva para tal empreitada. “O método exige um comprometimento total e uma adesão passional, encarando o ser humano como uma pessoa consagrada aos desafios e à superação de si mesma” (CHANLAT apud FARIA, 2007, p. 26).

Para tanto, constroem-se climas organizacionais, com “harmonia entre colaboradores” e a cultura da empresa passa a ser interiorizada para que, desta forma, a subjetividade seja cooptada. O vínculo tende, assim, a ser estabelecido, vínculo que entendemos como a inter-relação entre sujeito e objeto, que possibilita ao sujeito que reconheça o outro como objeto de desejo, podendo ser formal, no caso das organizações, através de contratos de trabalho, salários, benefícios diversos, bem como de vínculo psicológico, que se caracteriza em poder saciar desejos e necessidades, terminando por oferecer satisfação ao sujeito. Uma relação de cumplicidade, um interesse mútuo da relação é realizado. Porém, se o indivíduo perceber que seus valores conflitam com os da empresa, este vínculo pode vir a ser destituído.

Não apenas por laços materiais e morais, por vantagens econômicas e satisfações ideológicas que ela proporciona, mas também por laços psicológicos. A estrutura inconsciente de seus impulsos e de seus sistemas de defesa é ao mesmo tempo modelada pela organização e se enxerta nela, de tal forma que o indivíduo reproduz a organização, não apenas por motivos racionais, mas por razões mais profundas, que escapam a consciência. A organização tende a se tornar fonte de sua angústia e de seu prazer. (FARIA, 2007, p. 32)

O medo do mercado é transferido aos colaboradores, o controle, o poder e as estruturas de dominação da organização atuam no sentido de provocar a repressão e o recalque nos indivíduos. Assim, eles ficam impedidos de expressar e realizar algumas manifestações psíquicas mais fundamentais para seu desenvolvimento, quais sejam, seus desejos, suas fantasias, suas vontades e necessidades. Como se a subjetividade do trabalhador, condições físicas e psicológicas tivessem se tornado fragmentos na atual sociedade sob o comando do capital. A busca de pequenos prazeres, em conjuntura com a disseminação de uma ideologia tipicamente alicerçada nos valores sociais econômicos vinculados ao sistema de capital, foram capazes de proporcionar, segundo termo introduzido por Faria (2007), o “sequestro da subjetividade”, do trabalhador e, conseqüentemente, levá-lo a enfrentar, de forma mais resignada, as formas de trabalho cada dia mais precárias.

O indivíduo passa a estabelecer padrões de conduta para ser aceito em seu meio e para aliviar a tensão estabelecida com a sociedade. É sobre esta perspectiva que nas relações de trabalho, que também são relações de poder e não só de produção, há uma busca por produzir um modo moral de ser, apto a corresponder à expectativa de uma aceitação social e aliviar as repressões originais. (FARIA, 2007, p. 48)

Desse modo, surge, neste contexto, o que Faria (2007) chama de “poder condicionado” que se apresenta como uma forma de condução dos indivíduos pertencentes a uma determinada corporação, a seguir certos padrões de conduta social, a fim de que se estabeleçam regras intensas e de comprometimento com o bem da organização. Esse poder condicionado, por vezes, é imperceptível, de forma sutil ele facilita as relações sociais para a captura da crença e da submissão dos indivíduos, com a finalidade de que estes possam construir uma leitura que estão a serviço de uma “organização grandiosa”, que é admirável, tanto para os indivíduos que ali se encontram, quanto para a sociedade. Ainda, neste panorama, trabalhar nesta organização significa ter estabilidade financeira, segurança, pois passam a participar de um grupo sólido, de reconhecimento social.

Afinal, será preciso aceitar certas regras de conduta, metas, para que o indivíduo possa, assim, realizar seus desejos. Os efeitos que esses padrões têm são para direcionar os indivíduos em seu psíquico, são atenuados com bonificações, viagens com a família, carros da empresa, clube de campo, que têm por objetivo sequestrar também a autonomia do sujeito, pois, o que a empresa propõe é uma adesão psicológica, através de um discurso tipicamente utilitarista, em que o sujeito, para obter reconhecimento,

admiração e ser considerado como uma pessoa fundamental para os objetivos da organização, submete-se a ritmos intensos de trabalho, para além da hora normal, ausentando-se, assim, do seu ambiente familiar e privando-se do descanso recomendado para a manutenção de sua saúde física e mental. Não é permitido falhar, fracassar, não é permitido ser humano, pois, o comprometimento viria sempre atrelado a uma recompensa futura.

1.2. Estímulos e possíveis benefícios da cultura do *Management*

No caminhar da humanidade, observa-se que o ser humano teria sido direcionado a escolher uma dinâmica que privilegiasse as concepções quantitativas do tempo, em detrimento das concepções qualitativas que esse tempo poderia oferecer. A sociedade moderna está pautada em controles rígidos de tempo, em que o trabalho ganha soberania, em um contexto de fora para dentro, organizando a vida por calendários, agendas calculadas pelos ponteiros dos relógios, dinâmica que autorregula os indivíduos. De forma discreta, essa dinâmica se faz presente e é impossível dela escarpar, pois se forma qual uma barreira que separa o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho.

Assim, o sufocamento do espaço para que a vida seja experimentada além do trabalho é concretizado. Férias de dez dias, desde que com o telefone ligado, parece uma prática naturalizada, costumando-se, inclusive, considerar o estresse como um termômetro de eficácia do trabalhador: fica justificado o nervosismo em casa, no trânsito, nas relações com o outro; por vezes, até, é cultuada uma caixa de correio eletrônico com centenas de e-mails a serem respondidos. Afinal, essa dinâmica oferece a sensação de status, de importância: os amigos podem aguardar, os casais irão se entender, é preciso estar de prontidão para quando o telefone tocar.

Neste contexto, a deterioração psíquica é reforçada pela estrutura das corporações, pois os trabalhadores gastam a melhor parte de suas horas vivo sob regras autoritárias que ditam inclusive sobre suas roupas, suas falas, seus valores, seu comportamento e seus níveis de renda (KORTEN, 1996, p. 255). Esse processo atinge todos os níveis das organizações, uma vez que mesmo as categorias dirigentes tendem a sofrer conflitos crescentes entre seus valores pessoais e aquilo que suas funções na

corporação lhes exigem, até os salários ultrajantes, não compensam os ônus psicossociais das decisões empresariais inerentes aos cargos (KORTEN, 1996, p. 279). O tempo para si, descomprometido, tornou-se raro, quando seria a condição básica da saúde mental. O tempo para si não seria somente o tempo de lazer, vivido a duras penas nos tão almejados fins de semana, mas, muitas vezes, seria o momento de introspecção, de pensar a vida, tempo de realizar outros projetos, de sonhar, de caminhar, um tempo não monetizado.

As consequências humanas em uma economia cada vez mais dominada pelos imperativos das finanças são visíveis, o indivíduo ficaria impossibilitado de exercer sua liberdade inclusive em seu tempo livre, vivenciando experiências que provavelmente não iriam além da imposição do mundo corporativo determinado e controlado de consumo.

Essa lógica de consumo tem como fator de convencimento o investimento em propaganda e marketing, “[...] em torno de US\$ 1 trilhão por ano em publicidade junto aos meios de comunicação” (DOWBOR, 2013, p. 66). Korten (1996, p. 178) indica que esse volume está em curso ascendente, pois o volume monetário investido aumentou sete vezes entre 1950 e 1996, “um terço mais rápido que a economia mundial” com o volume de 120 dólares por cada pessoa no mundo. Esse volume monetário tem como objetivo criar a coletiva ilusão de que a felicidade está na compra da nova versão do produto, no hiperconsumo desenfreado, pois o “produto lançado hoje é considerado *démodé* amanhã. E quem espera ser visto como *in*, e não *out* tem a obrigação de portar o que há de mais novo e avançado no mercado” (FREI BETTO, 2016, p. 18). O agravante da publicidade é a corrosão da autoestima, pois a mecânica é o convencimento de que não há felicidade sem o consumo do produto anunciado, esses produtos “são dotados de um fetiche que se transfere a quem as possui” (FREI BETTO, 2016, p. 23). Mas, como o consumo não se traduz em felicidade, a eterna frustração aprisiona a sociedade no ciclo consumo-frustração-mais consumo e, consequentemente, aumenta a concentração de riqueza e mantém o poder financeiro e político da classe detentora do capital.

Paradoxalmente, essa ideia mercantilista de felicidade produz enorme infelicidade, na medida em que suscita em pessoas consumistas o medo da pobreza ou da perda de seus bens, o agudo senso competitivo, a ansiedade diante do futuro, gerando patologias físicas e mentais, como úlceras, depressão, síndrome do pânico etc. (FREI BETTO, 2016, p. 18).

1.3. Os Discursos Organizacionais

No que se refere ao tema, segundo Faria (2007):

O discurso está presente em todas as esferas da vida social, tendo um papel extremamente importante no ambiente organizacional. Todo discurso esconde uma rede simbólica de dominação ideológica e de poder. Cada palavra expressa no ambiente organizacional está de alguma forma sendo monitorada e classificada. Todo discurso que destoa da sinfonia organizacional é reprimido, não necessariamente apenas através de punições coercitivas explícitas aplicadas pela direção da organização, mas através dos processos grupais, do controle psíquico, da disseminação da ideologia, da interiorização dos dogmas, das crenças e dos valores (chamados, na teoria das organizações, de cultura). (FARIA, 2007, p.119)

Os discursos dos indivíduos nas organizações possuem como premissa não colocar em risco as relações de poder entre os grupos e a ideologia dominante na organização. Faria (2007) considera três concepções sobre discurso, que nos ajudará a compreender os conceitos contemporâneos do discurso: a primeira das concepções é a de Foucault (1997 apud FARIA), onde o discurso criaria dimensões específicas capazes de estabelecer regras de comportamento, em que a subjetividade, ou seja, os processos conscientes e inconscientes seriam responsáveis pela geração dos atos humanos, e este conjunto teria por objetivo um papel fundamental para o estabelecimento de regras. Para Foucault: “o discurso está permeado de sutilezas, não só no aspecto direto como também nas “palavras não ditas” (FARIA, 2007, p. 120).

Nesta linha de raciocínio, segundo o autor, o discurso pode criar uma dimensão capaz de estabelecer regras de comportamento, de condutas e de diálogos comuns a uma classe social, a um agrupamento, a um grupo social ou à sociedade. Em geral, ele é aceito por todos e legitimado como padrão de conduta a ser adotado pela maioria, com a finalidade de os sujeitos sociais evitarem um conflito entre si.

Ainda na mesma linha de reflexão, a segunda concepção, observada através do aporte de autores contemporâneos, revela-se através do controle dos indivíduos, ou seja, através do discurso, o ambiente seria o ponto central, destituindo, assim, a expressividade interior, ou seja, o meio seria responsável por induzir e reger os comportamentos dos indivíduos. “O homem é reduzido a um componente social, que só possui expressão na coletividade” (FARIA, 2007, p.122). O que deixaria o indivíduo, segundo aporte dos pesquisadores contemporâneos, a não buscar respostas existenciais, sendo assim, este indivíduo se conformaria com ideias prontas, como uma forma ilusória e compensatória no que tange aos seus desejos.

A terceira e última concepção, segundo Faria (2007), é que para Habermas (1982, 1989, 1990), o discurso deve ter como fim proporcionar convicções comuns sem, contudo, estabelecer uma relação de dominação, pois, para isto, seria necessário que o discurso estivesse isento de ideologias específicas, prevalecendo, assim, o que fosse de maior benefício para a maioria. Segundo o autor, Habermas propõe através da Ação Comunicativa, a possibilidade da formação de uma vontade comum, onde o entendimento se daria de forma recíproca, criando convicções comuns, orientadas para um mesmo objetivo, decididas por todos de forma coesa. Desta forma, o discurso tem como característica mover desejos, através de palavras criadoras de moldes, que devem ser assimiladas e adotadas pelos sujeitos sociais, além disso, o discurso tem ainda a intenção de criar regras de comportamentos, de condutas e de diálogos comuns, que serão aceitas e legitimadas como padrão para todos. Pagès (1987, p. 87 apud FARIA, 2007) afirma a existência de um processo de “cerco ideológico”, pelo qual o indivíduo “colabora para a sua própria doutrinação” resolvendo seus “conflitos ideológicos” e reformando a “ideologia dominante sempre com a impressão de pensar livremente” (PAGÈS 1987, p. 87 apud FARIA, 2007, p.127).

Seria possível observarmos nos ambientes organizacionais a viabilização dos discursos dominantes, seja através do ataque à subjetividade dos membros da organização, seja através da disseminação ideológica do discurso permitido, para tanto, é necessário o monitoramento das palavras utilizadas, promovendo-se, desta forma, uma autorregulação do indivíduo.

Por que nos sujeitamos? Aparentemente, trabalhar em uma organização, reconhecidamente almejada como ideal na sociedade, possuir um cargo que denote a existência de *status*, é uma realização imaginária que deve ser cumprida, mesmo que este cargo contenha condições precárias de trabalho, que traga uma carga psíquica danosa à saúde física e mental deste indivíduo, mesmo que impeça o indivíduo de viver momentos junto aos seus familiares, e que seu tempo de vida seja puramente dedicado a esta organização, a esta relação de trabalho. Para tanto, as organizações irão criar conexões afetivas, que permitam gestões autoritárias, organizações que se anunciam como plurais, mas que permitem somente o discurso único e o controle das palavras. Alardeiam a gestão por competência, mas sequestram a subjetividade, buscam indivíduos que participem do processo criativo, porém, imprimem maior vigor nos mecanismos de controle, por fim, esperam comprometimento por parte dos colaboradores, nem que para isso seja necessária a utilização da violência psíquica.

1.4. A Ideologia do Pop *Management* e o Intuito de Controlar Corações e Mentes

Paula e Wood (2002) propõem uma análise que permeia o imaginário gerencial do conhecimento produzido pelas mídias de negócios, geralmente as de consumo rápido. Os autores traçam um paralelo através da perspectiva psicanalítica, dos contos de fada, ou ainda, os contos infantis em relação às “histórias de sucesso”, publicadas geralmente em revistas de negócios. Essas histórias, segundo os autores, teriam como premissa aliviar as tensões, diminuir as reflexões, ou até mesmo, as frustrações vivenciadas pelos diversos profissionais. Como em um conto de fadas, as ansiedades e problemas seriam apaziguadas pelas fantasias de poder que tais publicações oferecem.

É possível observarmos, no referido texto, pesquisas que demonstram a escolha por parte dos executivos de histórias de casos de sucesso, ou ainda, de biografias de gerentes-heróis. Para os autores, esta não seria apenas uma coincidência, mas sim um projeto bem arquitetado para o enfrentamento da vida cotidiana por parte dos executivos, como já o fora quando criança.

O conto infantil transmite uma mensagem essencial para a formação do ego: a luta contra as dificuldades da vida é parte da existência humana, mas uma atitude firme em situações inesperadas e às vezes injustas conduz à vitória. Adicionalmente, a garantia do final feliz desempenha um papel importante na estabilização emocional, pois pode tornar mais suportáveis as frustrações experimentadas na realidade. (PAULA; WOOD, 2002, p. 3)

O justo e o injusto, o bem sobre o mal permearia o imaginário destas crianças-adultas, ou seja, possivelmente, há uma racionalidade que teria por objetivo, incutir no querer subjetivo, a ideia de que o porquinho Prático, da história dos *Três Porquinhos*, é mais eficiente, pois, construiu uma casa sólida contra o lobo mal, do que a cigarra, do conto da *Cigarra e a Formiga*, que só queria cantar. Ainda de acordo com os autores, citando a pesquisa de Bettelheim (1980[1975] apud PAULA; WOOD), os contos infantis apresentam uma estrutura que dá base ao psicológico, possuindo elementos que perpassam pelo problema, o escape de um grande perigo e, por fim, um final feliz. Aqui, o herói é clamado para resolver algum desafio, enfrenta o inimigo e o vence, para, no fim, regozijar com um feliz desfecho.

Neste contexto, as histórias de sucesso das empresas possuiriam esta mesma estrutura, o intuito aqui seria o de exemplificar, através dos contos, a celebração de

heróis e campeões a disseminação de clichês da literatura *pop-management*. Tudo para que se possa converter o mundo corporativo num “universo mágico”.

O imaginário e a vida psíquica passariam a ser cooptadas pelas organizações. No lugar da gestão burocrática, surge o controle através do sequestro do sentimento amoroso, que estimula a criação de “um ser fascinante, que anuncia que todos podem ser deuses, à sua semelhança” (PAULA; WOOD, 2002, p. 5). Desta forma, ganha-se corpo nas organizações a ideia que todos podem ter sucesso, serem ganhadores, heróis, satisfazendo, assim, o desejo da plenitude e a perfeição tão almejada pelos indivíduos desde a sua tenra infância.

“Os contos infantis para adultos” são narrativas similares aos contos infantis, tanto no que se referem à estrutura, quanto aos conteúdos típicos. “Isto pode ser constatado pela análise de alguns artigos da mídia popular de negócios, que no Brasil incluem publicações como Exame, Você S.A., HSM *Management* e Forbes, entre outras” (PAULA; WOOD, 2002, p. 8).

Publicações de histórias de sucesso, que possuem estrutura de “contos infantis para adultos”, tendem a provocar discussões calorosas e, ao mesmo tempo, são apaziguadoras no imaginário dos executivos, pois expressam que as mudanças e os diversos percalços, como demissões em massa, precarização, combinada com altas jornadas de trabalho, podem ser vivenciadas pelo bem maior da organização, e todas essas mudanças teriam seu lado positivo e que, no final, tudo acaba bem.

Por fim, o contexto sociocultural constitui também um elemento importante. Os modelos culturais (modelos de sucesso social, por exemplo), os valores e as crenças ideológicas, assumidos como premissa por uma coletividade, podem se revelar fatores de adoecimentos psíquicos aos indivíduos, pois, valores da competitividade, da produtividade, da rentabilidade a qualquer preço, podem não só fazer que estes mesmos indivíduos se esqueçam de outros valores como a solidariedade, justiça, levando-os a situações insuportáveis.

Neste capítulo tratamos dos aspectos da cultura do *management*, suas formas de controle através dos discursos organizacionais, que buscam dominar corações e mentes dos trabalhadores. No próximo capítulo, trataremos os efeitos sociais que a cultura do *management* impõe aos diversos indivíduos em relação à sua vivência no trabalho, em seu sentido e significado, vivências que seriam possivelmente afetadas, bem como, uma análise dos impactos que a cultura do *management* e seu imperativo de sucesso se

estabelecem, provocando desestabilização das relações de trabalho e, por conseguinte os trabalhadores.

CAPÍTULO 2 - OS EFEITOS SOCIAIS DA CULTURA DO MANAGEMENT

O mundo ocidental está se envenenando lentamente, posto que temos alimentos produzidos com pesados agrotóxicos; antibióticos são enxertados em nossas carnes; a indústria farmacêutica institucionaliza os antidepressivos; propagandas nos empurram a todo o momento produtos inúteis e exploramos recursos naturais como se não houvesse amanhã. Talvez seja esta a intenção, não estaríamos preocupados com amanhã e precisamos participar hoje desta corrida desenfreada, onde é necessário sermos campeões. Desta forma, armamos a bomba relógio humana que está na iminência de ser acionada. Segundo Morgan (2011, p. 279) “[...] muitas organizações consideram não ter outra escolha a não ser continuar com estas práticas destrutivas, enquanto as mesmas permanecem legais”. Seria possível, desta forma, traçar um paralelo da questão dos indivíduos nas organizações? Espaço onde os indivíduos provavelmente vivenciam exploração, pressões, assédios, práticas que buscam extrair dos trabalhadores seu compromisso com resultados, não importando os meios, mas sim os fins? Técnicas que foram introjetadas e que são vistas como legais, mas não morais, ou seja, as organizações estariam realizando uma exploração sem limites, como fazem com a natureza, degradando o meio ambiente, onde tais danos não seriam penalizados?

O aumento da jornada de trabalho, aumento significativo na quantidade de horas trabalhadas, tanto no trabalho quanto em casa, à noite e nos fins de semana, bem como a orientação de curto prazo, elevam a pressão de desempenho entre os pares, está aí, neste contexto, lançado o desenvolvimento de uma cultura de sucesso/desempenho que aumenta as práticas de avaliação individual que geram certo medo e insegurança com relação ao emprego.

Ainda neste viés, processos de comunicação ambíguos, por conta da flexibilização, provocam a dispersão considerável dos contatos, com os quais os trabalhadores lidavam cotidianamente, havendo, desta forma, a destruição das redes sociais nas corporações. Neste caminho, seríamos encorajados a utilizar a forma de vida propagada pelo mercado para garantirmos nossa empregabilidade, porém, a responsabilidade de restabelecer o equilíbrio entre trabalho, família, vida pessoal, saúde física e mental, não cabe somente ao indivíduo, pois se trata de um problema social, e a solução passa por acordos de natureza coletiva, entre sociedade, organizações, Estado.

Mais do que nunca, os mundos do trabalho e da família devem funcionar como vasos comunicantes, pois o desequilíbrio de um põe em risco o outro.

Nesse sentido, Davel e Melo (2007) asseveram que:

Os gerentes descrevem seu trabalho como tão importantes e exigente que a vida privada deve ser sacrificada. Para esses gerentes legitimarem seu status na organização, os discursos sobre vida familiar ou pessoal são suprimidos ou ficam submissos ao discurso dominante da organização sobre sua sobrevivência e competição no mercado. (DAVEL; MELO, 2007, p. 47)

Os trabalhadores, que são direcionados fortemente por suas tarefas e responsabilidades, estariam correndo riscos de desenvolver certas enfermidades, sobretudo de cunho mental, configuradas como: prazo, urgência, pressão, interrupções telefônicas constantes, dificuldade de se concentrar muito tempo em um problema, grande número de reuniões e a redução do tempo destinado para o descanso, ao lazer e a vida privada.

A forma com que o homem tende a organizar seus processos no trabalho torna-se nociva e perigosa. A advertência de Dejours (2015) à organização do trabalho diz respeito à divisão técnica e social deste, quanto à hierarquia interna dos trabalhadores, ao controle por parte da empresa, do ritmo e pausas de trabalho, do padrão de sociabilidade interna, que repercutiria sobre a saúde mental do trabalhador, causando sofrimento psíquico, doenças mentais e físicas. Para Dejours (2015), a questão a ser respondida, é como fazem os trabalhadores para resistir os ataques ao seu funcionamento psíquico, provocados pelo trabalho e o que fazem para não ficarem loucos? Novamente, a lógica da economia e o desejo de realizar grandes lucros tendem a ser a preocupação dominante que, segundo Morgan, (2011) seria “a face repugnante da vida organizacional” Ainda segundo o autor:

Embora se encoraje considerar as organizações como empresas racionais, que perseguem objetivos que aspiram satisfazer a todos, existem muitas evidências que esta visão é mais uma ideologia do que uma realidade. “Organizações são frequentemente usadas como instrumentos de dominação que maximizam os interesses egoístas de uma elite à custa dos interesses dos outros”. Além disso, existe quase sempre um elemento de dominação em todas as organizações. (MORGAN, 2011, p. 280)

A Neurose Profissional, tema inicialmente discutido na obra de Aubert e Pagès (1989 apud CHANLAT, 2012) “Estresse profissional” resgatado por Chanlat (2012) como “neurose profissional”, tem como objetivo explicar certos casos de patologias graves, diretamente ligadas às condições profissionais do indivíduo, cujo conceito de

estresse parecia insuficiente, de acordo com o autor. O conceito de “neurose profissional” seria traduzido por males, como nervosismo intenso, insônia total, diminuição acentuada das possibilidades intelectuais e de fadiga intensa. Para Chanlat (2012), há uma distinção entre estresse profissional e neurose profissional:

Designamos por stress profissional o processo de perturbação engendrado no indivíduo pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação para o enfrentamento das solicitações de seu meio ambiente profissional, solicitações estas que ultrapassam as capacidades atuais, físicas ou psíquicas, deste indivíduo. Reservamos o termo neurose profissional a um estado de desorganização persistente da personalidade, com consequente instalação de uma patologia, vinculada a uma situação profissional ou organizacional determinada. Neste sentido a neurose profissional é uma das consequências possíveis do stress profissional. (CHANLAT, 2012, p. 165)

O mesmo autor assinala que o projeto de avançar de forma audaciosa, mesmo havendo obstáculos, mesmo que haja uma fragilidade das condições necessárias para tanto, aparentemente, pouco importa para a corrente do *management*, pois acredita piamente que os indivíduos se adaptariam tanto à sociedade quanto a sua própria organização. Ainda que esses mesmos indivíduos tenham interesses eventualmente diferentes e até por vezes contraditórios, se fará valer o controle, que tem como característica dominar o comportamento organizacional, produzindo-se, desta forma, uma cegueira intencional.

Supostamente, parece estimulante o excesso de trabalho, o comer qualquer coisa como alimento, não dormir e esmagar o oponente, ou seja, isso faria parte do *script*, seria aparentemente normal. A dispensa do ser humano, assim que deixarem de ser interessantes, após a extração de seu sumo, seria, segundo Chanlat (2012, p. 180) “a própria imagem da sociedade de consumo da qual a publicidade constitui um de seus sustentáculos. O indivíduo não tem, neste sistema, nenhum “valor humano”, ele é medido, julgado, avaliado e tratado na justa medida de seu rendimento imediato ou de sedução”.

Os gerentes, neste cenário, irão executar seus trabalhos como muito ardor, competência e devotamento; suas casas passarão a ser a extensão do escritório; atenderão a chamados telefônicos à noite, de clientes e de seus superiores, pois a ideia é que os problemas da organização passem também a ser seus problemas.

Deste modo, um clima organizacional cada vez mais deteriorado segue contaminando as relações humanas, nos tornando egoístas, frios, duros e mal-educados. A doença da idealização, “o custo elevado do sucesso”, que decorre da luta incessante para tentarmos manter o padrão de excelência, característica da sociedade do

desempenho, faria os indivíduos correr cada vez mais, “como ratinhos na roda”. Porém, essa corrida pelo sucesso, não sendo mais recompensada, degrada-se e a pessoa se prostra, fazendo com que o processo neurótico se instale. Há, assim, organizações que trituram, que devoram, como uma espécie de ética, de cultura da empresa, onde os mais fortes é que vencem; em que o indivíduo precisa prestar excelência em todas as atividades.

O processo pela corrida pelo sucesso formaria um ego elevado a sua máxima potência, de ideais elevados de sucesso e onipotência, que segue imprimindo suas próprias exigências, “fazendo calar pulsões, recalçando a angústia suscitada pelos desafios incessantes aos quais este ego procura permanentemente responder para assegurar e confortar sua existência” (CHANLAT, 2012, p.188).

Parece-nos que ao longo da história, as empresas têm sido associadas a processos de dominação social, do tipo “nós somos a verdade e o caminho”, nos quais indivíduos ou grupos buscam maneiras de impor suas respectivas vontades sobre o outro. Trabalhos com pouco e sem nenhum sentido para os indivíduos seriam utilizados para servir e glorificar uns poucos privilegiados. As organizações, desta forma, engolem os anos de vida dos diversos indivíduos, como se fossem uma laranja e descartam seu bagaço, ou seja, aquilo que sobra, sacrificando, assim, vidas pessoais em proveito de empresas. Há, ainda, uma compreensão de que a organização nos oferece uma série de constrangimentos, como assédio moral, relações autoritárias. Qual o preço que temos de pagar para que as organizações tenham sucesso? Longe de ser um espaço essencial de desenvolvimento da pessoa, a organização representaria o cenário vil da alienação individual.

Ainda neste contexto, a pessoa social do trabalho não se dissocia da identidade da pessoa, ou seja, sua cor, idade, corpo, origem, família etc. Nossa história seria subjetiva social, ou ainda, somos indivíduos com sonhos em busca de saciar nossos desejos e fantasias.

Portanto, será difícil seguir uma receita mágica, importar métodos e reproduzi-los, ou utilizar o manual das melhores práticas. Há uma diferença do prescrito e do real, onde é papel do gestor a busca da realização do equilíbrio entre o abstrato (subjetivo) do concreto (objetivo). Neste caminhar, escutar seria já um bom caminho para eliminar esta lacuna entre o prescrito e o real, tratando o dia a dia e suas imprevisibilidades. Mas, para ter acesso ao outro, o gestor precisa se despir de seu orgulho e prepotência, imprimir simplicidade e humildade em suas relações.

Maria Livia Tourinho Moretto, em um dos programas do “Café Filosófico”, disponível no canal da editora Boitempo⁴, descreve o sofrimento causado pela cultura do sucesso. A pesquisadora elucida que as exigências internas de satisfação promovidas pelos indivíduos na sociedade moderna, no estereótipo da necessidade de viver sobre os imperativos de gozo, ou seja, que é preciso ser feliz, faz ironicamente muita gente infeliz, ou seja, a beleza, o sucesso, a felicidade a todo custo provocaria nos indivíduos transtornos psicológicos, como intolerância, isolamento, insegurança, depressão, compulsões, ansiedade, estresse, sintomas individuais etc.

A autora tece uma crítica da cultura da sociedade moderna, discute o discurso predominante da “felicidade no atacado”, como uma lógica universalizante de ideais, que são acessíveis a todos, ou seja, se você ainda não os acessou é porque você tem algum problema. Existe, neste contexto, o desejo de reconhecimento a todo instante, os indivíduos necessitam ser reconhecidos, não se pode ter falhas, as pessoas não aceitam o portador de faltas, de pontos falhos, como se estes defeitos possam ser consertados da mesma forma que um eletrodoméstico. Porém, a obrigação de atingir um ideal, na verdade, gera fracasso e angústia aos indivíduos.

Seja feliz, tenha sucesso, autonomia, seja belo, autêntico, seja você mesmo, o problema. No entanto, é quando esses ideais são interpretados pelo indivíduo como imperativos. “Tem de ser”! Onde está a autonomia desses indivíduos? Precisamos necessariamente do outro para ser autônomo. Porém, a autonomia que se difunde é a do distanciamento deste outro, do individualismo. Para a autora, a sociedade de consumo e a lógica capitalista produzem o apagamento do sujeito, produzem uma sociedade sem diferenças, produzem o apagamento da singularidade. Os indivíduos escondem o que pensam e o que sentem, escondem o fato que os fazem sofrer e escondem de si mesmos esse sofrimento, o fato humano de sofrer. Seriam necessárias, neste caso, para estancar o sofrimento, pessoas que pudessem nos orientar, por exemplo, um *coach*, um guru do mercado, uma religião por que não? Enfim, alguém que nos diga o que nós temos de ser. Contudo, segundo a psicanalista, seria preciso resistir a esta submissão, subverter esse movimento, buscar a emancipação como caminho.

Para Christian Dunker, psicanalista, debatedor do tema “Mal-estar, Sofrimento e Sintonia”, no Café Filosófico⁵, a ideologia neoliberal pode usar o sofrimento para que as pessoas produzam mais, ou seja, há uma nova “arma” do capitalismo, cuja eficácia não

⁴ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=nTVuwSGx40c>>. Acesso em: 10 jul. 2016.

⁵ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=GV-75hpCdJY>>. Acesso em: 01 maio 2016.

havia sido descoberta ainda. Trabalhar mais anestesia os indivíduos, os quais terminarão seus dias não pensando em nada. Dessa forma, utiliza-se o sofrimento para que esses indivíduos produzam mais, criando-se um ambiente controlado de sofrimento, pois, se você passar da conta, os indivíduos irão produzir menos; se você usar a métrica de produção de sofrimento, por muito tempo, transformará estes indivíduos em inúteis. Contudo, a troca de trabalhadores não alterará esse sistema, pois sempre haverá outro trabalhador na fila de espera para se submeter a essas imposições. Esta é a dificuldade que encontramos hoje em dia, isto é, o sofrimento converteu-se em parte do capital, segundo o autor.

Ainda, para Christian Dunker, é possível observarmos nas diversas corporações uma mutação de autoridade, de poder; o gestor pode indagar: “com quem você pensa que está falando”? Ou ainda, “desculpe, só estou cumprindo regras”, é admissível gestores autoritários, por vezes, sem nenhum traquejo para lidar com as pessoas. Há também o cinismo: “só estou obedecendo a ordens”, (como os carrascos voluntários de Hitler), enfim, estão lá esses indivíduos travestidos de funcionários burocratas, de bons gestores. Porém, não se pode deixar de ir trabalhar, não se pode atrasar, “não posso com aquele gestor”, com “aquele cliente”, mas, não importa, pois, para Dunker, é neste contexto organizacional que surgem os sintomas de sofrimento nos diferentes indivíduos.

Segundo Vlademir Safatle, professor livre-docente do Departamento de Filosofia da USP (Universidade de São Paulo), a quem tive oportunidade de conhecer, através de uma de suas aulas como ouvinte, observo através da transcrição realizada nesta aula, o seguinte debate, que há o surgimento de um modelo socioeconômico que contribui para o adoecimento do psíquico, como uma figura antropológica, fortemente reguladora, que será compartilhada por todos aqueles indivíduos que aspiram ser socialmente reconhecidos. Ela exerce sua ideologia aportando o modo como todos os indivíduos eles devem ser, julgar, modelando suas ações, modelos que serão assimilados para os modelos de produção, criando uma normativa. Os indivíduos, desta forma, irão trabalhar, desejar determinado modelo socioeconômico, e o pressuposto das normativas serve como horizonte; o sujeito saberá ali como deve se comportar, ou seja, há determinações de conduta, de afeto, de desejo, de ações e determinações de forma de sofrimento. “Modelos que irão regular as subjetividades dos indivíduos, promovendo sua regulação”. Ainda de acordo com o professor Vlademir Safatle, o modelo neoliberal estaria há quarenta anos trabalhando nesta “psicologia implícita”, com o fito intuito de

gerir a psicologia envolvida neste processo de controle dos indivíduos e que, no final dos anos setenta, ela cresce mundialmente e traz consigo transformações das categorias clínicas, aparecimento das neuroses, individualização das depressões, esquizofrenia etc.

Não haveria necessariamente uma explicação direta de causa e efeito, em que se poderia dizer que o neoliberalismo causa determinada doença mental, porém, existe aí um modelo de influência, ainda que irrelevante. Para o autor, o novo espírito do capitalismo, sua estrutura psicológica, fomentada através dos agentes racionais, implicou, a partir dos anos setenta, uma nova gramática do sofrimento psíquico, este representado pelo individualismo possessivo, que se desdobra na maximização utilitarista de interesses, do afastamento dos prazeres, ou ainda, um individualismo empreendedor, que traz o ideal de empresário de si. Esse utilitarismo representa, segundo o pesquisador, uma ligação moral e econômica na construção das subjetividades, uma lógica de cálculo econômico da dor e do prazer, como se as ações humanas pudessem ser calculadas, em que o prazer e a dor seriam mensuráveis, “como um processo compensatório”, de caráter disciplinador, capaz de calcular qual seria a maior felicidade possível para todos, porém, isso não é possível.

Possivelmente, seríamos observadores de uma vida, que não iria além do trabalho, que estaria sendo reduzida a quase nada. Homens e mulheres, com dificuldade de equilibrar o trabalho remunerado e os outros aspectos da vida, se transformando em pequenos dramas pessoais, tudo por conta das incertezas da economia mundial e do mundo do trabalho. Revistas, jornais, artigos, centenas de papéis, aulas, reportagens, palestras, congressos, exaltam a exuberância da economia contemporânea, porém, com pouca discussão do que ela significa para nós, sobre como podemos trilhar decisões em nossas vidas, sem o imperativo do mercado. É certo que os indivíduos estão, de forma geral, trabalhando mais intensamente e por mais horas, até porque, atualmente, os salários são menos previsíveis e os empregos menos estáveis. Afinal, de acordo com Weber (2008), trabalhar de forma árdua é a pedra fundamental da doutrina moral da ética protestante, trabalhar dessa forma é encarado inclusive como virtude.

A natureza do trabalho remunerado faz com que as pessoas dediquem mais tempo para desenvolverem suas atividades profissionais, ele vem aumentando e tende a invadir outros aspectos de nossa vida. Aparentemente, está envolvendo um custo cada vez maior em termos emocionais e/ou intelectuais. O trabalho remunerado, ao qual nos referimos, está reduzindo nossas horas de sono, de lazer, gerando demandas inesperadas com exigências cada vez mais imprevisíveis. Exemplos não nos faltam, como o do

Diretor Comercial, que liga para seu vendedor, às vinte e duas horas para indagar sobre o relatório de previsão de vendas, relatório este que será discutido na reunião do próximo dia. Assim, equipamentos eletrônicos que nos possibilitam ficar conectados, nos roubam momentos de nossas vidas, colocando nossos cérebros em situação de alerta, de prontidão, como um soldado em sua guarita, postado e determinado.

Segundo Reich (2002), muitos profissionais levam seus trabalhos para casa, mas isso não quer dizer que trabalharam menos no escritório. Aliás, pelo contrário, por vezes, passam além do horário contratado. Eles têm pressa, pois aquele que nos espreita também tem pressa. A disponibilidade vinte e quatro horas, sete dias da semana, necessária para os sistemas informatizados, nos dias atuais, tendem a invadir também o sistema biológico humano. Como medir esta energia emocional empregada? Certamente, ainda não temos tal aparelho que realize esta aferição, no entanto, é certo que a preocupação e a energia emocional são maiores que há tempos atrás. Temos que ocupar nosso precioso tempo com tarefas, não há tempo a perder. A vida é curta e tempo é dinheiro.

O que estimula as pessoas a trabalharem mais em busca do tal almejado sucesso profissional? Acreditamos que não seja somente a necessidade de manter a renda familiar. A prova disso é que podemos verificar que profissionais com renda alta tendem a trabalhar mais. Seriam as incertezas impostas pela nova economia? Provavelmente sim, pois, na velha economia, tínhamos certa previsibilidade em nossos empregos, quanto à sua estabilidade e ganhos salariais.

Nos dias atuais, a grande evidência é que não sabemos o que vai acontecer, pois este novo sistema econômico nos induz a um trabalho árduo e a uma competição voraz. Que preço nós temos de pagar para sermos bem-sucedidos? Quais são as consequências para a nossa saúde? Esperamos que, no decorrer deste capítulo, tenhamos discorrido sobre esses possíveis impactos na saúde dos trabalhadores.

Trabalhar cada vez mais para a manutenção da compulsão de se ganhar dinheiro, do “ser bem-sucedido financeiramente”. Porém, a vida em comunidade foi degradada; comunidades em que as pessoas cuidavam uma das outras, aos poucos, vão desaparecendo. Atualmente, participam do “jogo da vida” sozinhas, se autopromovendo com empenho, sendo assim, não será surpresa para ninguém que tenham menos energia para gastar com os seus amigos e parentes. Possivelmente, estejam, em sua maioria, mais prósperos que antes, possuem mais e são capazes de conseguir oportunidades fantásticas. Mas, apesar de tudo, as ansiedades mais profundas dessa era próspera estão

relacionadas aos aspectos de vidas que não podem ser compradas. O trabalho remunerado está exigindo mais do tempo das pessoas e, com frequência, mais energia emocional e preocupação psicológica. Há Euforia e ansiedade que transbordam do trabalho remunerado e inundam o resto do dia e até mesmo o sono dessas pessoas. Os diversos trabalhadores ficam não apenas sem tempo, mas também sem energia.

Para Reich (2002), o dinamismo econômico traz insegurança financeira, um trabalho mais agitado e que invade a vida privada dos indivíduos. É possível observarmos pesquisas como as da Oxfam⁶, que indicam que o patrimônio de apenas oito homens é igual ao da metade mais pobre do mundo; que enquanto o crescimento beneficia os mais ricos, o restante da sociedade, especialmente os mais afetados pela pobreza, sofrem. Para o organismo internacional, o desenho e a estrutura da economia e os princípios que dão base a decisões econômicas estão levando diversas pessoas ao redor do mundo a situações extremas, insustentáveis e injustas. Seria possível governos responsáveis e visionários, empresas que trabalham para o interesse de trabalhadores e produtores, valorizando o meio ambiente e os direitos das mulheres, criando um sistema robusto de justiça fiscal, elementos fundamentais para uma economia mais humana? Parece-nos o momento oportuno para nos perguntar se estamos na direção que realmente queremos seguir, ou seja, o momento de se analisar as escolhas sociais que estão diante de nós. Esta prosperidade sem precedentes vale o que custa?

Possivelmente, a medida de uma vida de sucesso vai além do que podemos adquirir ou da extensão de nosso valor líquido. Além disso, talvez o teste do sucesso de uma sociedade dependa das riquezas de nossos relacionamentos, da solidez de nossas famílias e do caráter de nossas comunidades. Apesar disso, aparentemente, a maioria de nós está correndo para esta nova era com uma indiferença espantosa, cega para o que ela pode representar em nossas vidas além dos papéis de consumidores e investidores. Estaríamos vivendo em um processo de “produzir, consumir e se resignar” (PELBART, 2003). Qual a medida ideal do sucesso na sociedade contemporânea? A nova economia concede uma ampla variedade de benefícios, mas, ao mesmo tempo, gera instabilidades sociais e estresses pessoais. Tudo está se intensificando e, em pouco tempo teremos condições de fazer negócios ainda melhores e ter mais oportunidades. E apesar disso, a sociedade terá de lidar com um nível cada vez maior de revolução social e lutar mais

⁶ Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/publicacoes/uma-economia-para-os-99>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

intensamente contra as crescentes exigências que o trabalho impõe sobre os outros aspectos da vida.

Acreditamos, através dos diversos aportes trazidos para esta discussão, que seja necessário que nos interroguemos sobre a deterioração da condição física, psíquica e cultural de grande parte da humanidade, da violência dos conflitos que minam a sociedade, das ameaças que pairam sobre o equilíbrio ecológico do planeta e do estado de desordem que reina no nível dos valores morais, sobre as consequências do triunfo da “economia” de horizonte curto e que não vai além das ideias clássicas da finalidade das empresas, a de geração de lucro, custe o que custar.

A especialista em estresse, a psicóloga Marilda Lipp, critica a glamourização das multitarefas, informando que: "quem faz várias coisas ao mesmo tempo acha que produz com mais qualidade, mas leva mais tempo do que se fizesse uma tarefa de cada vez"⁷.

Uma pesquisa do ano de 2010, da Universidade de Londres, com 1.100 pessoas, mostrou que exercer atividades simultâneas pode derrubar em até 15 pontos o QI (quociente de inteligência) de um profissional. “Além disso, ele tem a capacidade de priorização comprometida”, adverte a psicóloga.

A importância da reflexão da complexidade do problema se faz necessária, tanto em nível nacional como internacional. Vivemos um período de crise ecológica, desemprego estrutural, migrações em massa por conta das guerras e desastres naturais, precariedade dos empregos, fragmentação e individualização do homem e da sociedade.

É possível observarmos que, geralmente, a preocupação pela rentabilidade se sobrepõe às demais dimensões humanas, ou seja, a eficácia da organização é considerada como primordial, absorve com exclusividade todas as atenções. Essa posição inflexível teve como consequência reduzir o ser humano ao estado de engrenagem, como observado no filme “Tempos Modernos”, de Charlie Chaplin, porém, tal miopia conduz a sofrimentos no ambiente de trabalho que são dificilmente explicáveis e que se transformam contraditoriamente em imensuráveis desperdícios econômicos, contrários ao objetivo primordial da tão almejada eficácia perseguida pelas organizações.

⁷Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2016/08/1799529-cabeca-desocupada-e-oficina-de-criatividade-diz-estudo.shtml>>. Acesso em: 06 fev. 2016.

Contrariamente à idealização que aparece com frequência no mundo dos negócios, a organização aparece frequentemente como um lugar propício ao sofrimento, à violência física e psicológica, ao tédio e mesmo ao desespero não apenas nos escalões inferiores, mas também nos níveis intermediário e superior. (CHANLAT, 2015, p. 25)

O ser humano seria marcado pelos seus desejos, suas aspirações e suas possibilidades, para tanto, ele dispõe de certo grau de liberdade, talvez, uma autonomia relativa. Desta forma, podemos questionar qual o preço que os diversos indivíduos estão dispostos a pagar para atingirem o estereótipo do profissional de sucesso?

2.1. Sentido e Significado do Trabalho na Cultura do Management

O trabalho, seja em sua constituição, ou em seu desenvolvimento, apresenta um “devir a ser”, uma intenção voltada para o processo de humanização do homem em seu sentido amplo da palavra. A busca de uma vida cheia de sentido, dotada de autenticidade, encontraria no trabalho seu lugar primeiro de realização. A própria busca de uma vida repleta de sentido é socialmente empreendida pelos seres sociais para sua autorrealização individual e coletiva. É uma categoria genuinamente humana, que não se apresenta na natureza. Segundo Antunes (2009, p. 136): “[...] o trabalho constitui-se como categoria intermediária que possibilita o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social, ele está no processo de humanização do homem”.

Ainda, de acordo com Antunes (2009, p. 143): “somente quando o homem em sociedade busca um sentido para sua própria vida e falha na obtenção desse objetivo é que isso dá origem a sua antítese, a perda de sentido”. Mas, provavelmente dizer que uma vida repleta de sentido encontra na linha do trabalho seu principal momento de realização, é completamente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, parece-nos um absurdo. Pois, entendemos que a busca repleta de sentido passa provavelmente por outras dimensões que vão além do trabalho, dimensões que abarcam o cinema, a leitura, os estudos, a música, o ócio, as relações de troca sem valor, a criação e por que não o tempo de liberdade, tão pouco hoje vivenciado, tempo este que tem significado especial e que poderia oferecer outras formas de se viver a vida, que não se reduziria somente à centralidade do trabalho, mas sim, uma vida que tivesse em seu cerne o objetivo de humanizar as relações, e que carregue a possível pretensão de emancipação.

Contudo, o sistema de trabalho é movido predominantemente pela razão instrumental, onde se estruturam as esferas do trabalho, da economia e do poder. Para Antunes (2009, p. 155): “a utopia, ideia baseada no trabalho perdeu seu poder persuasivo [...]. Perdeu seu ponto de referência de realidade”. Ou seja, segundo o autor, as possíveis condições apropriadas que possibilitariam uma vida emancipada não mais insurgem diretamente de uma revolução das condições de trabalho, isto é, da transformação do trabalho alienado em uma atividade auto-gerenciada pelos próprios indivíduos.

Ainda, através das reflexões de Antunes (2009), existiria uma separação entre objetividade e subjetividade. Nesse sentido, tal separação tem em seu elemento básico a disjunção do trabalho, da linguagem e da sociabilidade, que são complexos fundamentais para a formação e manutenção do ser social. Perde-se com esta separação a articulação entre essas dimensões humanas. Sendo assim, referido autor não concorda com a separação entre sistema e o dia a dia da vida, ou se preferirmos, esfera do trabalho e esfera do intercâmbio. A esfera do sujeito e a atividade do trabalho são inseparáveis, mas damos pouca importância a esta dimensão.

Estudos sobre a divisão de tarefas dos trabalhadores nos lembram que, se o trabalho é marcado pela brevidade, pela fragmentação e pela urgência temporal das tarefas a se executar, é, acima de tudo, um conjunto de relações que são negligenciadas. Obviamente que alguns dirão que as pessoas em questão sempre podem deixar seu emprego. Mas, cada um de nós sabe que isso nem sempre é tão simples, dado o contexto socioeconômico, a idade e as limitações de cada pessoa, entre outras questões.

Atualmente, as práticas de gestão vigentes em muitas organizações, para implementar desempenho financeiro, competitividade, flexibilização, qualidade, *just-in-time* etc., podem constituir importantes fatores de estresse. O estresse da demissão tornou-se uma realidade, pois a preocupação das empresas não é mais o emprego. Abolir divisões, cortar despesas, desinvestir em certos setores, demitir pessoas são tarefas que podem gerar problemas de saúde aos que as executam, bem como aos “executados”.

Em 2014, as pesquisadoras Estelle Morin, Maria José Tonelli e Ana Luisa Vieira Pliopas, conduziram uma pesquisa, através de um levantamento qualitativo de uma amostra de quinze jovens executivos brasileiros, para a compreensão do significado atribuído ao trabalho. Tal estudo teve uma abordagem metodológica já realizada por Estelle Morin (2002). Os resultados preliminares da pesquisa apontam que o trabalho é

essencial na vida das pessoas, sendo que o principal sentido apontado pelo grupo brasileiro pesquisado é que o trabalho permite a sobrevivência, bem como autonomia, reconhecimento e segurança, aparecendo como chave fundamental de sentido nas atividades laborais do público pesquisado.

Conforme já apontado pela Escola Sociotécnica⁸, “o reconhecimento no trabalho é fundamental para permitir a construção de uma identidade pessoal e social”. Ainda nesta linha, é possível observarmos, no artigo em questão, diversas citações de pesquisadores que reforçam o conceito de que o trabalho tem um papel fundamental na organização da identidade e na construção dos sujeitos contemporâneos. Características importantes, como senso de responsabilidade, levariam à satisfação pessoal para os jovens pesquisados, bem como autonomia, ou seja, possibilidades de escolhas, de tomar decisões e de ser responsáveis por elas, foram características apontadas na pesquisa. Outras características relevantes, que identificam que o trabalho oferece sentido e significado, se configuram com relação à remuneração, ou seja, se ela permite a liberdade deste indivíduo perante a sociedade. Ainda há a questão do aprendizado que tal atividade laboral poderá proporcionar.

Para nosso estudo, esta pesquisa torna-se relevante quando nos deparamos com um dos temas propostos no questionário em relação aos relacionamentos interpessoais, sendo este tema de importância para o reconhecimento de um trabalho que ofereça sentido e significado. Ou seja, foi possível verificar em nossa pesquisa, através dos aportes de autores, como Sennett (2009); Chanlat (2000), que o *management* de estilo americano, por vezes, sufoca as relações interpessoais. Desse modo, os laços sociais entre os diversos indivíduos seriam enfraquecidos, pois estes necessitam de tempo para se consolidarem, e este tempo não existe em espaços que pregam o retorno em curto prazo e com uma rentabilidade voraz. Sendo assim, segundo aporte das autoras, os relacionamentos interpessoais necessitam de confiança para se estabelecerem e caso não haja espaços para esta vivência humana, este trabalho pode vir a ser frustrante.

2.2. A Cultura do Sucesso Profissional Propagada pelo *Management*

Os usos e conceitos de cultura são diferentes, sendo assim, definir o que é cultura não é uma tarefa simples. Cabe-nos conceituar cultura *através do enfoque das*

⁸ Disponível em: <<http://dimensao-3.blogspot.com.br/2011/11/escola-sociotecnica.html>>. Acesso em: 03 maio 2016.

*Ciências Sociais, que trata cultura como um conjunto de ideias, comportamentos, símbolos e práticas sociais, aprendidos de geração em geração através da vida em sociedade.*⁹ A principal característica da cultura é o mecanismo adaptativo, que consiste na capacidade que os indivíduos têm de responder ao meio de acordo com a mudança, ou interiorização de hábitos. Iremos discutir, neste subcapítulo, a herança social imposta pela cultura do *management*, que através da construção de valores, imagens, símbolos e significados, expressariam a vontade das empresas transnacionais, que pregam dimensões utilitaristas, em detrimento de dimensões humanistas, tornando-se um mecanismo de poder.

Poder que se faz necessário à produção de convencimento, para que se possa justificá-lo, ou, até mesmo, legitimar a reprodução do mesmo e de “seu certo” modo de vida, onde as ideias dominantes do *management*, que são compartilhadas e repetidas por quase todos os indivíduos, têm como objetivo distorcer o que os olhos veem e ocultar o que não deve ser visto. Para esta “arte do convencimento”, é necessária a dominação das estruturas de rádios, televisões, editoras, ciências, para que se possa moldar a imagem do mercado como o possível reino da virtude e de eficiência.

Para Jessé Souza (2015), como nas grandes religiões do passado, as ciências na sociedade contemporânea possuem o papel de legitimar a dominação social, dominação que possivelmente seria aceita e desejada pelo próprio oprimido, sendo esta motivada e levada a cabo pelos poderosos, os donos da riqueza, que continuam a ganhar com a produção de conhecimento fragmentado, pois, assim, evitam possíveis mudanças de sua ideologia dominante e de convencimento.

Como a genealogia das ideias dominantes não é realizada ou explicitada, temos a impressão de que as ideias “brotam” espontaneamente. Isso não é verdade. São ideias-força de intelectuais e especialistas que se conectam a interesses poderosos e logram-se “institucionalizar” como leitura dominante de toda uma sociedade sobre si mesma. (SOUZA, 2015, p.12)

Lançarmos uma crítica às ideias dominantes nos parece apropriado, lutar contra os interesses dos “donos do poder”, ideias que tendem a se perpetuar como supostos interesses de todos, mas que, na verdade, impedem que sejamos sujeitos emancipados, donos de nossos destinos. Desta forma, podemos concluir, com certo grau de segurança, que não há comportamentos automáticos, pois, seríamos influenciados, “aculturados” por uma forma específica de interpretação e de compreensão da vida.

⁹ Disponível em: <<http://www.significados.com.br/cultura/>>. Acesso em: 27 out. 2016.

O aporte das reflexões de Jessé Souza (2015) serve-nos como guia na possível equiparação, entre o modelo americano de construção da sociedade, e da *cultura do management*. Essa construção do modelo hegemônico americano, segundo o autor, teria seu início a partir da Segunda Guerra Mundial, se constituindo como modelo absoluto, oferecendo a promessa da modernidade. Modelo este que fora fortemente financiado pelas agências estatais norte-americanas, para legitimar cientificamente e politicamente tal racionalidade. Para Jessé de Souza (2015), citando Weber, a palavra racionalismo “significa a forma como determinada formação cultural percebe e avalia o mundo em todas as suas dimensões” (SOUZA, 2015, p. 18).

Sendo assim, a reflexão que nos chega é a de que a ideologia e o modelo de construção de sociedade americana, ou da construção da *cultura do management*, oferecem uma visão distorcida, conformista e possivelmente superficial da realidade, transformando-se provavelmente em uma leitura hegemônica das ciências sociais contemporâneas, e por que não dizer, mais especificamente da Administração Moderna.

[...] o “toque de Midas” dessa ideologia, que explicara sua adesão popular, é a associação, efetuada “por debaixo do pano” e sem alarde, entre mercado e sociedade como um todo, nos “convidando” a nos sentir tão virtuosos, puros e imaculados como o mercado. A partir daí, como a “recompensa narcísica” é o aspecto decisivo, a associação é tornada “afetiva” e, em grande medida, infensa à crítica racional. (SOUZA, 2015, p. 33)

No decorrer de nosso caminhar histórico, seria aparentemente necessário naturalizarmos esta ideologia de mercado, a qual possui caráter disciplinar, de autoridade e de regras. Seria preciso naturalizá-la como o simples ato de andar de bicicleta, ou até mesmo de respirar, pois, sem disciplina não é possível ter sucesso no mercado capitalista. Ainda que esta disciplina nos ofereça sofrimento e traumas. A regra do mercado competitivo impõe aos indivíduos alto grau de disciplina e autocontrole para que o seu trabalho seja bem-sucedido. É, desse modo, quase que no “automático”, sem reflexão e, portanto, não percebido conscientemente, que as instituições nos moldariam e comandariam nossas escolhas aparentemente mais íntimas. Seria este o caso da cultura do sucesso profissional, que procuraremos discutir com outros aportes bibliográficos no decorrer deste subcapítulo.

Conceituar sucesso profissional é também uma tarefa complexa, pois são diversas as formas que este conjunto formado por duas palavras, “sucesso e profissional” se mostra. Desta forma, tentaremos conceituar o que entendemos por sucesso profissional. Ter sucesso, para algumas pessoas, é ter dinheiro, felicidade, fama,

posses, *status*, alinhados com uma excelente carreira profissional. Segundo o dicionário on-line, “Dicio” Dicionário Online de Português¹⁰, a palavra sucesso, vista de forma isolada, está ligada ao êxito, ao resultado positivo, à popularidade e à prosperidade.

Segundo, Ituassu e Tonelli (2014), em artigo publicado pela FGV EBAPE, o termo sucesso profissional propagou-se como um modelo de conduta social difundido pelo *management*, ou cultura *do management*, a partir da Segunda Guerra Mundial, pelos EUA (Estados Unidos da América), fato que também observamos na explanação de Jesse Souza em relação à preconização de um modelo único de construção de sociedade. A pesquisa realizada pelas autoras ofereceu-nos uma leitura de que o termo sucesso profissional foi construído através da influência da mídia, que tratou de expandir seu conceito para os países em desenvolvimento, incluindo o Brasil.

Acreditamos ser importante conceituar novamente o termo *management* que, segundo aporte das autoras “[...], pode ser entendido como parte da modernidade contemporânea, na qual o progresso científico encorajou o controle das mais diversas atividades no mundo, substituindo desordem e incerteza por domínio e entendimento”. Ainda segundo as autoras:

O termo pode ser um nome, um verbo ou uma disciplina acadêmica. Como substantivo, diz respeito a qualquer um envolvido na coordenação de pessoas e coisas. Nesse sentido, ganha um peso positivo, pois implica poder, status e qualificação. Como verbo, *management* se refere ao que essa classe de indivíduos faz, ligando-se aos processos de ordenação e controle. Desse ponto de vista, tudo o que está sujeito ao caos pode ser objeto do *management*. Como disciplina, estamos falando do departamento nas universidades, mais precisamente nas escolas de *business*, que reúnem conhecimentos de economia, psicologia, comércio e sociologia para criar estímulos à alta performance, baseados na noção mecânica do que é uma organização e de como ela deve ser. (ITUASSU; TONELLI, 2014, p. 2)

Esta interpretação se apresenta de forma limitada e perigosa, pois oferece a ideia de que o *management* é a mais avançada forma de organização humana, dado que teria em seu cerne a mensurabilidade e uma maior eficiência. Porém, podemos afirmar, com certo grau de segurança, que organizar-se de forma humana, em suas diversas dimensões, como cidadania, democracia e coletividade, implicaria em limitações, tendo por base o *management* difundido pela corrente principal da Administração Americana. O *management* pode ser interpretado ainda como um dogma, que invade o dia a dia, modificando a linguagem e contaminando involuntariamente o comportamento dos indivíduos.

¹⁰ Disponível em: <<http://www.dicio.com.br/sucesso/>>. Acesso em: 15 set. 2016.

Em uma viagem recente a Ubatuba, em fevereiro de 2016, presenciei um pai falando com seu filho de oito anos, em suas férias, a seguinte frase: “Meu filho, você tem que se organizar e planejar, executar suas brincadeiras de forma eficiente, trazendo excelentes resultados. Afinal, você não quer ser um perdedor”. Após presenciar tal discurso, me questionei: Onde fica a dimensão lúdica desta criança, que quer somente brincar? Ou mesmo de seu pai, que se vê sufocado com uma racionalidade apreendida, que talvez não seja percebida em seu íntimo, sua fala e comportamento, pois fora cooptada por uma visão utilitarista, onde os resultados de ganho se fazem necessários.

Neste contexto, a cultura do *management* revela-se nos negócios, em modelos de comportamento, disseminados na eloquência dos consultores, através de fórmulas de felicidade certas, nos sumários dos cursos de administração, nos gurus, nos gestores magníficos e idolatrados, através de palavras como, eficácia, produtividade, competência, empreendedorismo, qualidade total, excelência, palavras que são disseminadas na sociedade da “mão invisível” e do “Deus Mercado”. Um mundo onde as pessoas podem ser gerenciadas como uma empresa, controladas de forma racional, cartesiana e mecanicista. O mundo dos negócios, por vezes, é permeado por orgulhos, poder, ambições, em que possivelmente os indivíduos irão se alinhar com esta dinâmica, que captura suas subjetividades, influenciando seus perfis psicológicos.

Porém, a gestão não é sem sentido e tem seu valor: é legítimo organizar o mundo, racionalizar a produção e se preocupar com a rentabilidade. Contudo, seus paradigmas foram pensados para gerenciar coisas, e a gestão moderna insiste na tendência de reproduzir tais métricas às pessoas. Assim, o resultado deste tipo de gestão apresenta um cenário liquidante que inclui contaminação dos valores, transformação do humano em recurso, desapropriando seu caráter coletivo, de competição sem limites, de exclusão para uns e de estresse para outros.

É possível observarmos em diversos ambientes de trabalho o ataque ao colega e o desrespeito das regras básicas de conduta moral e ética. Os indivíduos, possivelmente, praticam desavença, inveja, ciúme, medo, uma competitividade desequilibrada, que tem por objetivo diminuir os colegas para poder se destacar. O desdobramento, diríamos desta “sabotagem corporativa”, levaria os indivíduos, no mínimo, à desmotivação, estresse e, por conseguinte, a uma rotatividade dos profissionais nos cargos. Em nossa análise, essa dinâmica poderá impactar na perda da curva de aprendizado das empresas, nos custos de recrutamento e seleção e, acima de tudo, na competitividade.

Na cultura do *management*, os profissionais visam cumprir suas metas e, para tanto, são adestrados tecnicamente para que alcancem o fim para o qual estão predestinados, conforme ensina a tradição capitalista: obter lucro, dito de outro modo, as ações têm sido mediadas pelo valor do dinheiro e pelas oportunidades que este dinheiro gera. Há uma tradição cultural e padrões de conduta seriam criados a partir de matrizes institucionais que tendem a conformar o comportamento prático.

Outra reflexão que nos parece bastante apropriada é a de Han (2015) sobre a “sociedade do desempenho”, onde os sujeitos não são chamados mais de obedientes, mas sim de sujeitos de desempenho e produtividade. Uma sociedade de empresários e donos de si mesmo, em que se produzem depressivos e fracassados.

Para o autor, a noção de indivíduos autônomos, donos de suas carreiras de sucesso, caracterizados por um alto grau de desempenho e rapidez na produção de bens e serviços, seria a forma mais competente de exploração, pois daria aos indivíduos o sentimento de liberdade e, neste caminhar, o explorador seria ao mesmo tempo o explorado.

Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são exatamente as aparições patológicas dessa liberdade paradoxal. Os indivíduos gerenciam suas próprias vidas, administrando objetivos e avaliando seu desempenho, executam ritmos de trabalho com metas e pressões excessivas para que consigam se enquadrar no estereótipo do profissional de sucesso, que separa a vida entre ganhadores e perdedores, pois a ideia que predomina é a de que o indivíduo é o único responsável pelos seus fracassos, não havendo neste contexto, considerações sociais, econômicas e política. A ideologia está preconizada pelo discurso neoliberal e conduziria os mesmos a uma lógica competitiva perversa. Aparentemente, a sociedade, em alguma medida, despreza ou teria “pena” de quem não exerce tarefas com desempenho, e de quem ainda não incorporou em suas vidas aquelas qualidades emocionais e psíquicas que formam o cidadão digno e o trabalhador útil. Para tanto, é preciso estar sempre sorrindo, jamais demonstrar fraqueza, manter a farsa de que estamos felizes, mas, na verdade, não temos sequer vontade de levantar das nossas camas. Seríamos uma geração que possui medo de assumir as rédeas das próprias vidas? Permitindo que outros sejam protagonistas das mesmas? Será preciso coragem para retomá-las e viver segundo aquilo que pulsa dentro de nós, mesmo que sejamos vistos como utópicos, pois só assim conseguiremos sair das depressões que possivelmente nos encontramos.

Temos mais dinheiro, mais benefícios, mas, desde que estejamos aprisionados ao trabalho, como se as corporações fossem a “tábua das virtudes” para resolvermos nossas expectativas humanas. Expectativas, como observamos, que iriam além de uma racionalidade mecanicista, do tipo “faça assim e você será feliz”, regras estas criadas pela administração-econômica, difundidas através dos gurus em suas palestras e livros de motivação considerados *best sellers*.

A exaltação da empresa, ou seja, a influência do pensar corporativo nas pessoas, do sucesso profissional, nos moldando como empresas “VOCÊ/ S.A.”, seria capaz de apaziguar as necessidades humanas, podendo solucionar, desta forma, a maioria de nossos problemas. Seria através do hábito, que assimilaríamos estes valores, ditos como naturais, onde se produz esta “magia”, que faz com que as pessoas se tornem instituições feitas de carne e ossos.

Nesse sentido, Hoyos e Dib (2005) elucidam que:

Ao pensar sobre a crise de sentido que permeia o mundo do trabalho hoje, percebemos a existência de problemáticas profundas: se existe realização profissional quando atendida a vocação íntima do indivíduo, ou então se só existe sucesso profissional quando se atende a uma necessidade do mercado de trabalho [...]. (HOYOS; DIB, 2005, p. 5)

Aparentemente, o culto do desempenho e da excelência faz com que os indivíduos encarnem uma espécie de esquizofrenia coletiva em que o risco de ser superado está constantemente à espreita. Como um modelo totalitário e absoluto possuidor da promessa de levar os indivíduos à perfeição, através da obediência de gerenciar a si, como se administrar uma empresa, aplicando as leis de economia de mercado nas diversas dimensões da vida. Aqui, não basta ser rentável ou viável, é preciso estar na frente, ser mais veloz, ambicioso, preciso, mais assertivo. É preciso ser o primeiro! Segundo Jesse de Souza (2015), o culturalismo liberal, conservador, produz uma “cegueira”, acerca dos componentes simbólicos da vida social, uma concepção de uma alternativa para toda a nação, como se todo o comportamento humano pudesse ser reduzido a estímulos econômicos.

A cultura do sucesso profissional possui como foco realizar fortuna e convertê-lo em *status*, transformar o indivíduo em um “ser virtuoso”, onde seríamos controlados por aquilo que podemos produzir em termos de valores monetários, da busca incessante pela riqueza, da *Crematística Aristotélica*, ou seja, o encantamento pela moeda e o seu

acúmulo. Porém, se estamos ficando ricos por conta de nossa remuneração profissional, por que nossa vida pessoal está se esvaindo?

Segundo Keynes (1930 apud REICH, 2002), a Inglaterra, passado um século da Grande Depressão, seria oito vezes mais rica e, com isso, seria possível às pessoas optarem por trabalhar 15 horas por semana. Sendo assim: “uma vez satisfeitas suas necessidades materiais, a adoração pelo dinheiro seria vista apenas como uma daquelas vocações meio criminosas, meio patológicas [...]” (KEYNES apud REICH, 2002, p. 5). Ou seja, aparentemente, a pessoa quanto mais rica fica, mais está obcecada pelo trabalho.

Neste contexto, podemos afirmar, com certo grau de segurança, que a racionalidade exercida através do trabalho e sua objetividade, herdeiras do pensamento cartesiano, orientariam o objetivo das ações profissionais nas organizações, justificamos esta afirmação quando observamos o tipo de métrica que conduz as avaliações de desempenho. O Eu, ou seja, a forma que passaríamos a enxergar o sujeito seria racional, sendo necessário desenvolver uma filosofia, uma ciência, uma administração e técnicas organizacionais, destinadas a assegurar o controle e a disciplina, para a construção deste Ser.

Para tanto, será preciso saber impressionar, ser radiante, aplicar as regras do marketing a si mesmo, se vender a cada instante, pois o sucesso profissional deve se realizar através do convencimento dos outros, em que suas próprias ideias devem prevalecer. A vida boa caracterizada nesta dimensão construída no imperativo do *management*, passa pelo consumo, casa própria, carro na garagem e utensílios domésticos de primeira qualidade, espalhados pela casa, onde estes materiais têm como objetivo fortalecer o estereótipo do profissional: “que deu certo na vida”. Por isso, é preciso trabalhar muito, e a ambição está acima de tudo e de todos. O individualismo se faz necessário, mesmo que tenham que sacrificar sua vida privada, suas famílias, seu tempo livre, tudo para que consigam ascender profissionalmente e possam acumular riqueza pessoal.

Nesta esteira, os indivíduos declaram, com muita convicção, que valorizam a família. Então, por que suas famílias estão se reduzindo e os laços familiares enfraquecendo? Pais estão presentes e ausentes ao mesmo tempo, em corpo, estão ali, mas estão envolvidos com outras coisas, como o celular, respondendo e-mails, ou “caçando Pokémon”, TV. O corpo está presente, contudo, há um absenteísmo perante os seus filhos, que se sentem ignorados emocionalmente. Ou ainda, podemos escutar:

“meu filho não sai do computador!”; “meu filho não sai do vídeo game!”, “eles não desgrudam da tecnologia!”. Mas a quem eles lembram? A nós mesmos! Nós não saímos da frente das telas dos computadores, sejam eles notebooks ou smartphones, precisamos responder aquele e-mail agora, olhar a conversa no “WhatsApp”, ou o último post do “Facebook”, deixando nossos filhos, por vezes, pedindo atenção.

Os indivíduos também terceirizam as funções familiares, com professores particulares, comida pronta, deixando, muitas vezes, até a televisão como a babá de seus filhos, permitindo, ainda, que se escute um vendedor pessoal que fica do outro lado da tela ensinando os prazeres do consumo para seus filhos e, isso, dentro de suas casas. Indivíduos racionais, impessoais e amesquinçados, como apontado por Jesse de Souza, na citação de Weber:

Weber utiliza dois ‘tipos ideais’, ou seja, modelos abstratos - neste caso, modelos abstratos de condução de vida individual, os quais se encontram sempre misturados em proporções diversas na realidade empírica concreta. Esses ‘tipos ideais’ que explicam o indivíduo típico moderno para Weber são, por um lado, “o especialista sem espírito”, que tudo conhece sobre seu pequeno mundo de atividade e nada sabe (nem quer saber) acerca de contextos mais amplos que determinam seu pequeno mundo, e, por outro, o ‘homem do prazer sem coração’ que tende a amesquinhar seu mundo sentimental e emotivo à busca de prazeres momentâneos e imediatos. (SOUZA, 2015, p.19)

Isto porque, aparentemente, fazem parte de um sistema onde o retorno financeiro é mais importante e este necessariamente precisa ser rápido. Possivelmente, estariam praticando relacionamentos em que possam retirar uma vantagem, pois associações deste tipo seriam mais úteis às pessoas, nada de pensar em laços sociais, simpatia, amizade. Esta sociedade de curto prazo destrói estas qualidades do caráter, sendo que estas é que nos ligariam ao outro e onde nos reconheceríamos. Desta forma, o vínculo social adequado às relações interpessoais passa a ser de tipo contratual.

A racionalidade cartesiana, aplicada no modo de vida, não teria reconhecido que as interações sociais não são somente permeadas por técnicas, cujos objetivos devam ser claros e baseados em uma explicação racional, para que assim, tenham significado para uma demanda específica de determinado trabalho/função. Faz-se necessária a compreensão de que as relações interpessoais são permeadas pelas subjetividades individuais, desejos, medos, referências familiares, ambientais e culturais. Mas, aparentemente, não haveria espaço para este tipo de querer, pois não haveria tempo. Precisamos chegar rápido à empresa, precisamos entregar rápido o projeto, precisamos

“deixar tudo operacional”, pois nosso eixo é o econômico e, neste eixo, não seria possível trazermos uma proposição de troca sem valor.

O comportamento organizacional, para o alcance do tão almejado sucesso profissional, tem levado ao culto à empresa, criadora de pessoas obedientes, cumpridoras de seus papéis em suas diferentes posições profissionais, que estariam prontas a sacrificar suas identidades em prol do ideal da corporação. Desta forma, nasce a “gestão eficiente”, que manipula valores, representações mentais, ou seja, a identidade dos indivíduos. Qual o custo para o sucesso profissional? Em resumo, as recompensas da nova economia têm um custo: nossas vidas estão mais agitadas e talvez menos interessantes.

2.3. A Cultura do Management e os Possíveis Impactos aos Trabalhadores

Como seres biopsicossociais, necessitamos do convívio com o outro, porém, o cenário que se apresenta é o da ideologia do individualismo, que separa os indivíduos. Desse modo, somos abalados por crises econômicas, tecnológicas, bem como pela ideologia neoliberal, que direcionam os indivíduos a repetir o jargão “Você precisa pensar em você!”.

Há, neste contexto, uma possível ruptura social. No entanto, estamos vivenciando nossos momentos em um sistema que acumula pilha, em seu núcleo, indivíduos acometidos por diversas patologias psicológicas: estresse, depressão, fobias, insônias, solidão. Há um estudo de neurociência¹¹ que indica que a dor social e a dor física são processadas pelos mesmos circuitos neurais. Para estes pesquisadores, tanto em humanos quanto em outros mamíferos, o contato social reduz a dor física. Essa é a razão pela qual abraçamos uns aos outros, posto que o afeto é um analgésico poderoso. Então, a pergunta que se faz é por que razão nós continuamos mergulhados nesta insensatez de deslocamento social, se tudo o que isso produz é dor?

Ainda neste contexto, pesquisas acadêmicas, citadas no decorrer deste subcapítulo, demonstram que os transtornos mentais relacionados ao trabalho estão cada vez mais presentes na vida dos trabalhadores brasileiros. A exposição ao assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos,

¹¹ Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ejsp.837/abstract>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

discriminação, perseguição de chefia e metas abusivas no ambiente de trabalho são as principais causas do início da patologia. Estabelecer programas de prevenção e identificar o nexo causal entre a doença e o trabalho são os principais desafios do Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho, que focará suas atividades no tema pelos próximos dois anos. Segundo o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que integra o Comitê Nacional:

É um tema atual, que tem gerado cada vez mais benefícios por afastamentos no INSS e apresenta dificuldades de diagnóstico, gerando insegurança para estabelecer o nexo causal com a atividade laboral e o julgamento jurídico, (...) O afastamento por transtornos mentais superiores há 15 dias ocupa o terceiro lugar na lista de pagamento por benefícios da Previdência Social. E aqueles que não se ausentaram do trabalho? Que continuam trabalhando mesmo afetados?¹²

Ainda de acordo com os dados do *International Business Report* (IBR) da *Grant Thornton International* (2012)¹³, os executivos brasileiros estão mais estressados; 19% dos entrevistados afirmaram que o estresse aumentou, em 2010, esse número era de 9%. Dados desta mesma fonte apontam que o estresse cresceu 28% no primeiro semestre de 2011, e neste período, a Previdência concedeu 109 mil auxílios-doença a trabalhadores que sofreram sequelas causadas pelo estresse. No mesmo período de 2010 foram mais de 85 mil casos. Estudo da representação brasileira da *Internacional Stress Management Association* (Isma-BR), uma associação internacional dedicada à prevenção e estudo do estresse, com sede em 12 países, indica que 70% da população economicamente ativa no Brasil estão estressadas.

Segundo pesquisa divulgada pela Agência FAPESP¹⁴ – quase 30% dos habitantes da Região Metropolitana de São Paulo apresentam transtornos mentais, de acordo com um estudo que reuniu dados epidemiológicos de 24 países. A prevalência de transtornos mentais na metrópole paulista foi a mais alta registrada em todas as áreas pesquisadas.

Houve um aumento dos casos de depressão no trabalho e ela tem levado, cada vez mais, os trabalhadores a pedir licença de seus empregos para tratamento. Dados do

¹² Disponível em: <<http://www.saudeocupacional.org/2016/07/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais.html>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

¹³ Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/nivel-de-estresse-entre-executivos-brasileiros-aumenta>. Acesso em: 27 set. 2014.

¹⁴ Disponível em: <http://agencia.fapesp.br/grande_sao_paulo_tem_alta_prevalencia_de_transtornos_mentais/15215/>. Acesso em 15 out. 2016.

Instituto Nacional do Seguro Social, referentes ao primeiro semestre de 2009, mostram um crescimento de 16,57% no número de empregados afastados por este motivo nas empresas, em comparação com igual período nos anos anteriores – foram 1.955 casos de auxílio-doença por depressão em 2007 e 2.279 nos primeiros seis meses de 2008; só em junho de 2008, o montante do gasto com o pagamento dos benefícios chegou a R\$ 12,1 milhões.

A Organização Mundial da Saúde alerta para o avanço da depressão em todo o mundo. Entre 1990 e 2013, o número de pessoas que sofrem de depressão e/ou ansiedade aumentou em quase 50%. Perto de 10% da população mundial é afetada, e os transtornos mentais são responsáveis por 30% do gasto com doenças não fatais no mundo. O novo estudo estimou os custos do tratamento com depressão e ansiedade em 36 países (de baixa, média e alta renda). Segundo a entidade, se feitos adequadamente, os gastos com terapias para essas condições serão da ordem de US\$ 147 bilhões entre 2016 e 2030¹⁵.

Segundo estudos de João Silvestre, médico do trabalho e mestre em saúde pública: "os transtornos mentais causam um impacto econômico para o sistema previdenciário maior que o seu impacto numérico". Estima-se que, anualmente, as perdas financeiras, decorrentes da incidência de *burnout*, cheguem a R\$ 90 bilhões no Brasil. A doença que se caracteriza por um completo esgotamento mental que leva a sintomas como dores localizadas, perda de memória, alterações no sono e no humor, queda na capacidade de manter o foco e a concentração, baixa autoestima, irritabilidade e absenteísmo, segundo estimativa da *International Stress Management Association no Brasil* (ISMA – BR), afasta do trabalho três em cada dez pessoas que fazem parte da população economicamente ativa do Brasil¹⁶.

De acordo com reportagem do jornal *El País*¹⁷, seis em cada dez trabalhadores nas maiores economias do mundo já são afetados por algum tipo de estresse no trabalho. Segundo a OMS, o número sobe para três em cada quatro trabalhadores em países como o México, onde mais de metade dos trabalhadores com mais de sessenta e cinco anos continuam a trabalhar mais de quarenta horas por semana, e 23% deles trabalham mais de quarenta e oito horas por semana. Em termos econômicos, os

¹⁵Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2016/04/por-que-o-tratamento-da-depressao-pode-salvar-economia-de-um-rombo-futuro/>>. Acesso em: 07 out. 2016.

¹⁶ Disponível em: <<http://revista.administradores.com.br/adm43/capa/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

¹⁷ Disponível em: <http://internacional.elpais.com/internacional/2016/09/09/argentina/1473432627_301472.html>. Acesso em: 14 ago. 2016.

prejuízos causados são menor produtividade, acidentes e estresse, doenças relacionadas com o equivalente a 4% do PIB global, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho.

Segundo estudos realizados pelo Datasus (2008), disponíveis no banco de dados do Ministério da Saúde, entre 1998 e 2007, houve um crescimento de 64% nas internações por AVC (Acidente Vascular Cerebral, popularmente chamado de derrame) entre homens de 15 a 34 anos; e de 41% entre mulheres na mesma faixa etária. Cresceu também o número de trabalhadores afastados por uso de drogas, em um balanço divulgado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) onde estima-se que, apenas no primeiro semestre de 2011, mais de 21 mil pessoas se afastaram do trabalho para fazer tratamento contra o uso de substâncias psicoativas como drogas, sedativos e estimulantes. O número é 22% maior do que o registrado no mesmo período do ano anterior. Neste sentido, seria possível sugerir que, atualmente, as organizações e instituições, nos seus mais variados segmentos, possuiriam, em seus quadros profissionais, pessoas cada vez mais doentes.

A Previdência Social do Brasil nos alerta¹⁸ que o número de acidentes de trabalho no Brasil apresentou uma redução de 7,2% entre 2008 e 2010, caindo de 755.980 ocorrências para 701.496, segundo o último Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho. No entanto, os transtornos mentais e comportamentais, que ocupam o terceiro lugar em quantidade de concessões de auxílio-doença acidentário, não acompanharam essa tendência. De 2008 para 2009, o número de afastamentos do trabalho em decorrência de transtornos mentais e comportamentais subiu de 12.818 para 13.478. Em 2010, esse número teve uma queda, passando para 12.150. No entanto, a concessão de auxílios-doença em função de transtornos mentais e comportamentais voltou a subir em 2011, passando para 12.337 casos. Dentro dos transtornos mentais e comportamentais, as doenças que mais afastaram os trabalhadores, em 2011, foram episódios depressivos, outros transtornos ansiosos e reações ao estresse grave e transtornos de adaptação.

De acordo com os dados do *International Business Report* (IBR) da *Grant Thornton International* (2012)¹⁹, os executivos brasileiros estão mais estressados. Dados desta mesma fonte apontam que o estresse cresceu 28% no primeiro semestre de 2011.

¹⁸ Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/noticias/transtornos-mentais-trabalho-em-escala-condicoes-insalubres-e-recompensa-insatisfatoria-podem-ser-causas/>>. Acesso em: 01 out. 2015.

¹⁹ Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/nivel-de-estresse-entre-executivos-brasileiros-aumenta>>. Acesso em: 01 out. 2015

Neste período, a Previdência concedeu 109 mil auxílios-doença a trabalhadores que sofreram sequelas causadas pelo estresse. No mesmo período de 2010, foram mais de 85 mil casos.

Estudo da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo²⁰ (USP) mostrou de que forma os transtornos mentais podem estar ligados a pressões impostas no ambiente de trabalho. Esta é a terceira razão de afastamento de trabalhadores pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social, de 2011²¹, mais de 211 mil pessoas foram afastadas em razão de transtornos mentais, gerando um gasto de R\$ 213 milhões em pagamentos de benefícios. “Quando você entende o que gera os afastamentos, você pode estabelecer medidas para evitar os gastos”, informou o estudo. As doenças mentais só perderam, naquele ano, para afastamentos por sequelas de causas externas, como acidentes, e por doenças ortopédicas.

Cerca de 30% dos profissionais brasileiros sofrem de *Bournout*, o estágio mais avançado do estresse, segundo pesquisa realizada pelo *International Stress Managemet Association* no Brasil (Isma-BR). De acordo com o levantamento, a doença causa um prejuízo de aproximadamente 4,5% no PIB (Produto Interno Bruto) nacional, ao ano. O *Burnout*, traduzido como fogo descontrolado, tem como características principais a exaustão, o ceticismo e a ineficiência, com 94% dos doentes se sentindo incapacitados para trabalhar, e 89% praticando presenteísmo, ou seja, estão presentes no trabalho, mas não conseguem realizar as tarefas propostas. Entre os sintomas, 93% dos afetados alegam sentir exaustão; 86%, irritabilidade; 82%, falta de atenção e 74% têm dificuldade de relacionamento no ambiente profissional. Além disso, outros 47% sofrem de depressão. No geral, informa o Instituto que, 70% dos brasileiros sofrem de estresse, o que faz o país ocupar a segunda colocação entre oito países pesquisados, ficando atrás somente do Japão.

Segundo o DIEESE²², o artigo 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou

²⁰ Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/05/11/transtornos-mentais-podem-estar-ligados-as-pressoes-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 01 out. 2015

²¹ Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_121023-162858-947.pdf>. Acesso em: 01 out. 2015.

²² Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2015.

perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Em média, são registradas no SACC-DIEESE cerca de 16 mil cláusulas ao ano, número que pode variar de acordo com a quantidade de documentos registrados. No período de 2010 a 2012, foram registradas 46.806 cláusulas. Destas, 9.492 referiam-se a questões relativas à saúde do trabalhador. Na média, cláusulas sobre saúde representam aproximadamente 20% do total de cláusulas registradas no SACC-DIEESE por ano.

“O Seminário: Programa Trabalho Seguro” da justiça trabalhista, que ocorreu em Brasília, promovido pelo TST- Tribunal Superior do Trabalho, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e pela Associação de Magistrados Brasileiros, debateu questões jurídicas que envolvem os acidentes de trabalho e a saúde dos profissionais. O presidente da AMB- Associação de Magistrados Brasileiros, Juiz João Ricardo Costa destacou que as autoridades devem se voltar não só em relação às enfermidades físicas, mas também às mentais. Para ele, este é o grande tema do momento, elucidado no seguinte trecho da transcrição da entrevista:

[...] o que nós percebemos hoje no conceito forense é que cada vez mais se avolumam os casos em que o trabalhador agora reclama por ter desenvolvido uma doença de fundo psiquiátrico ou psicológico. Então cada vez mais nós vemos nos processos todo aquele drama descrito por diversos autores como DEJOURS, o adoecimento mental no trabalho, este me parece o tema do momento para o enfrentamento [...].

Um levantamento, inédito, feito pelo jornal O Estado de S. Paulo²³ com base nos dados do sistema de mortalidade do Datasus, mostra que, em 16 anos, o número de mortes relacionadas com a depressão cresceu 705%. Estão incluídos na estatística, casos de suicídio e outras mortes motivadas por problemas de saúde decorrentes de episódios depressivos. Os dados mostram que, em 1996, 58 pessoas morreram por uma causa associada à depressão. Em 2012, último dado disponível, foram 467. Miguel Jorge, professor associado de psiquiatria da Unifesp explica que, além do componente genético, que pode predispor algumas pessoas à doença, fatores externos da vida atual, como o estresse e a grande competitividade profissional, podem favorecer o aparecimento da doença.

Neste capítulo tratamos os efeitos sociais que a cultura do *management* impõe aos diversos indivíduos em relação à sua vivência no trabalho, em seu sentido e significado, vivências que seriam possivelmente afetadas, bem como, uma análise dos

²³ Disponível em: <<http://www.psiconline.com/2015/06/mortes-por-depressao-crescem-705-no-brasil.html>>. Acesso em: 01 out. 2015.

impactos que a cultura do management e seu imperativo de sucesso se estabelecem, provocando desestabilização das relações de trabalho e, por conseguinte os trabalhadores. No próximo capítulo, será debatido o ensino de administração no Brasil, possíveis caminhos na formação de gestores, bem como, uma análise dos impactos negativos do futuro da jornada de trabalho proposta em nosso país.

CAPÍTULO 3 - O ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO E A CULTURA DO MANAGEMENT E OS POSSÍVEIS IMPACTOS NO FUTURO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Os cursos de Administração se expandiram em número, mas não necessariamente em qualidade, segundo Oliveira et al (2014), os problemas que são detectados perpassam pela forma de constituição desses cursos. A influência do capitalismo na definição da profissão do administrador e a influência norte-americana na constituição dos cursos de administração brasileiros possuíram impacto na formação destes indivíduos, pois, com o passar do tempo, tais instituições de ensino revelaram e evidenciaram suas fragilidades em lidar com os assuntos cotidianos e complexos das organizações, como as questões sociais e melhoria da qualidade de vida.

Sendo assim, o modelo de produtividade dos EUA, que fora cobiçado por outras nações, após a Segunda Guerra Mundial, permitiu a propagação do ensino desenvolvido pelas *Business Schools* nos EUA, principalmente em sua ascensão no século XX, permitindo, inclusive, a sua expansão internacional, levando outros países a imitarem esta forma de ensino de gestão destas instituições (OLIVEIRA et al, 2014). Ainda, de acordo com os autores: “o ensino massificado e em larga escala da Administração tem levado pesquisadores como Nicolin (2003) e Alcadipani (2011) a compararem os cursos a linhas de produção [...], políticas educacionais descomprometidas com o desenvolvimento humano e científico” (OLIVEIRA et al, 2014, p. 17).

Surge, neste contexto, um questionamento sobre a hegemonia americana em estudos organizacionais, de sua produção acadêmica e de conteúdo, segundo Vergara (2001, apud OLIVEIRA et al, 2014, p. 19). Bertero, Caldas e Wood Jr. (1999) concluem que nem sequer pesquisadores brasileiros em administração de empresas escolhem bem as fontes americanas, privilegiando autores cujas obras são mais próprias às livrarias de aeroporto do que às bibliotecas universitárias. Constituindo-se, possivelmente, como uma fábrica de ideologia, capaz de americanizar o Brasil, ideologia esta travestida de “política de boa vizinhança”. De acordo com Oliveira et al (2014, p. 74): “apenas se crê que, embora insumos de outras sociedades sejam relevantes, torna-se necessária uma independência intelectual que permita ao país ser livre para criar-se e recriar-se pela identificação de seus anseios, necessidades, interesses, modos de vida e modelos mentais”.

Ainda neste contexto, a importação do *management* para o Brasil, segundo Bertero e Alcadipani (2012), se deu através da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, através da influência dos EUA, em um contexto de forte tendência de levar desenvolvimento aos países de Terceiro Mundo. Havia, neste universo, ou seja, neste momento histórico, dois modos de se viver, que eram demonstrados pelas duas potências EUA e URSS, que disputavam a hegemonia mundial, após a derrocada do nazifascismo, após a Segunda Guerra Mundial, afetando, de certa forma, boa parte das nações do mundo. A Guerra Fria durou da Segunda Guerra Mundial até o colapso 1991. Para este estudo, identificamos que esta pesquisa realizada pelos pesquisadores acima descritos, trata-se de um período importante, que culminou no desenvolvimento e difusão da forma de pensar e ensinar o *management* no Brasil.

Para esses autores, o contexto da Guerra Fria foi importante para o desenvolvimento e consolidação do ensino de administração, bem como o modo de pensar americano no Brasil. Ou seja, a forma que estudamos e aplicamos a administração, ou a própria ideologia do *management* carrega consigo a ideologia americana. Uma dicotomia, pois, neste momento histórico, o Brasil através das possibilidades vividas nos anos de 1950 buscava seu desenvolvimento e este deveria ser através de um pensamento independente.

Vale lembrar que neste momento histórico, o Ocidente liderado pelos EUA era visto como o lado democrático, do livre comércio, de oportunidades para todos, do empreendedorismo; já o da URSS era observado como uma minoria que exercia poder e, portanto, limitava oportunidades. Segundo Bertero e Alcadipani (2012, p. 285): “[...] tudo que era oriundo do Bloco Soviético era demonizado, era do mal e que possui em seu cerne, a destruição dos EUA e de seu modo de ver o mundo de forma livre”.

Desta forma, foi dada a largada para a disputa destas duas potências, cada uma preocupada em arregimentar o maior número de países e seu povo, para que assim pudessem influenciá-los de forma política, ideológica e econômica. Segundo os autores, um dos principais fatores, e que está descrito em seu texto, é o Ponto IV, sendo este um programa oficial do governo americano: “trazer prosperidade e desenvolvimento para diversas regiões do mundo que seguiriam os preceitos defendidos pelos EUA, a ameaça comunista estaria afastada, automaticamente, nestes lugares [...]” (BERTERO; ALCADIPANI, 2012, p. 287).

Porém, é importante salientar que a ajuda financeira sempre viria atrelada à utilização de missões de assistência e capacitação técnica provenientes dos EUA. Essas

missões acabariam por afetar diretamente o direcionamento estratégico e de produção de diversas organizações em diversos países.

Ainda neste contexto, o interesse brasileiro em se desenvolver através da industrialização, e o aporte financeiro, bem como técnico, oferecido pelos EUA foram fatores importantes para a criação da Escola de Administração da Fundação Getúlio Vargas e sua difusão da administração estilo americano, com professores próprios, bem como constituída por professores brasileiros treinados em suas escolas, possuidoras de uma forma peculiar de fazer e pensar a administração.

Nesta mesma linha de raciocínio, Silva e Caeiro (2016) apresentam como se deu o processo de americanização da gestão, este com claro intuito de formação de dirigentes que teriam como cerne o desenvolvimento capitalista industrial brasileiro. Formação efetivada através do universo de gestão fragmentada, permeada por modismo, com discursos capazes de esconder a complexa realidade das organizações, provavelmente inábeis para propor alternativas aos contextos sociais que se entrelaçam com as organizações. Fomentadora ainda de indivíduos mecanizados, alienados pelo paradigma positivista, os quais seriam responsáveis pela reverberação da lógica instrumental produzida pelo sistema capitalista.

Esses autores, neste sentido, sinalizam certa preocupação em se manter os conteúdos de produção estrangeira, principalmente de origem norte-americana, pois nem sempre estão alinhados com a realidade nacional e também por não apresentarem uma reflexão crítica no ensino da administração. Desta forma, o ensino do *management* perde seu caráter transformador, convertendo-se, assim, em um simples reprodutor de vínculos de dominação através de ideias dominantes, no qual as instituições de ensino assumem o funcionalismo como dado e legítimo, que serão difundidos através de grades curriculares do ensino de administração.

Nesse sentido, a reflexão que nos chega, após pesquisar os aportes de diversos autores citados neste estudo, é que seria possível identificarmos que o estudo de uma organização perpassa o ensino do *management* e *business* de forma instrumentalizada, pois as necessidades e expectativas humanas vivenciadas nas organizações seriam mais que uma lógica cartesiana, de fórmulas prescritivas de como aumentar a produtividade e o desempenho organizacional, fórmulas que, por vezes, apresentam reflexões limitadas sobre os dilemas que afligem a sociedade contemporânea, postuladas pelas diversas instituições de ensino e interpretadas pelos alunos como a realidade do mundo

organizacional, mas que nada mais são que a promoção de um “novo guru” ou ainda de uma “fórmula mágica” que, ao ser aplicada, resultaria em benefícios “para todos”.

Seguindo esta linha de raciocínio, Chanlat (2012) nos posiciona que os insucessos da introdução do *Organizational Development* - “D. O”, corrente esta norte-americana instituída no fim dos anos 70, se tornou objeto de uma investigação sistemática. Segundo o autor, a cultura do *Organizational Development* seria hostil, pois não levaria em conta a cultura britânica. No Brasil, segundo Chanlat (2012):

[...] os valores e postulados implícitos do *Organizational Development* eram, em todos os pontos, opostos às realidades da cultura latino-americana, denunciando mesmo a “substituição cultural” além de apresentar uma defasagem cultural entre o modelo americano e de outras sociedades. Estas análises tiveram como principal objetivo a demonstração que não há uma fórmula universal, “uma receita de bolo”, “positiva e otimista” a ser implementada às práticas organizacionais e gerenciais. (PINTO, 1979 apud CHANLAT, 2012, p. 124)

Neste contexto, ao contrário, caberia a interdisciplinaridade, ou seja, o aporte de vários campos de saber para no afastar de mitos universais que tendem a gerir uma cultura comum a todos. Cabe-nos, desta forma, questionarmos a métrica funcionalista e instrumental, da cultura do *Organizational Development*, no que se diz respeito ao desenvolvimento do potencial humano, que este deve estar alinhado às perspectivas de benefício da empresa, pois, possivelmente, nem sempre é desejável a eficiência como métrica, *a performance* como lema, para despertarmos o potencial de ser humano. Aliás, é bem provável que a organização tenda a se opor ao desenvolvimento do potencial individual, mascarando, de certa forma, que o indivíduo possa ter vontade de fazer outras coisas que vão além do seu trabalho técnico.

3.1. Ensino da Administração e Prática da Gestão: perspectivas e possíveis caminhos

Seguindo o aporte teórico oferecido por Chanlat (2000), no livro “Ciências Sociais e *Management*: Reconciliando o Econômico e o Social”, as Ciências Sociais se dedicam a tornar inteligível a vida social em um de seus aspectos particulares ou em sua totalidade. “A realidade humana só pode ser social [...] é preciso, ao menos, ser dois para ser humano” (TODOROV, 1995, p 36).

A Ciência Social ou Humana surgiu no século XVIII, produto de uma sociedade ocidental que introduziu a mudança permanente, apoiada em uma perspectiva racional que rompe, por um lado, com a religião e, por outro, com a literatura. A Ciência Humana atingiria as sociedades desencantadas que, em nome do progresso, promoveram profundas mutações. Possivelmente, essas sociedades só estariam buscando a compreensão de si mesmas e a explicando melhor o que se passava, porém, surge neste caminhar a busca do melhor controle, leis de observação que teriam como objetivo a previsão dos acontecimentos futuros, utilizando-se formas de controle positivos e deterministas que teriam como premissa a dissociação do sujeito-objeto. Mas, neste processo, se descortina também a possibilidade de uma posição que se afastaria a subordinação dos métodos positivos das Ciências Naturais, esta possibilidade seria subjetiva, humana e compreensiva.

Estaria, assim, constituída a dualidade dos estudos científicos para a compreensão dos fenômenos humanos nas Ciências Sociais que, por um lado, busca manter uma distância fundamentalmente crítica e, por outro, busca desenvolver uma contribuição social diretamente utilizável. Na primeira linha de pensamento, (WEBER apud CHANLAT, 2000, p. 23) posiciona que “a finalidade primordial das Ciências Sociais não é de colocar-se a serviço dos poderes e instituições estabelecidas, mas de tornar, antes de tudo, inteligível a realidade humana, social e histórica”. Já a segunda linha de pensamento animada por Elton Mayo, seria uma corrente ligada a uma Ciência Humana aplicada, onde o objetivo seria desenvolver técnicas de gestão do social a fim de responder a uma demanda institucional que, por sua vez, possivelmente, seria servidora do capital. Para além deste rico debate que estas duas visões podem suscitar, ainda hoje, cada uma delas participa, a sua maneira, para definir as exigências científicas próprias às Ciências Sociais. Neste cenário, Alain Caillé (1993 apud CHANLAT, 2000) assim resume: descrever, explicar, compreender e avaliar.

A descrição é uma etapa preliminar a toda análise, onde antes de explicar e compreender um fenômeno humano em sua dinâmica nas Ciências Sociais, é necessário possuir dados que o descrevam, dando-lhe, então, a existência concreta, logo descrever é, de certo modo, a primeira forma de conhecimento.

Um dos elementos chave em toda abordagem científica é a explicação, questão que inflama os pesquisadores, porque está no centro do aparato científico principalmente da perspectiva objetivista, quando se isolam as causas e as razões de um fenômeno, de um fato ou de uma decisão e quando se verificam as hipóteses. Contudo,

como sabemos, as questões de causalidade permanecem difíceis de estabelecerem-se em Ciências Humanas, em virtude da versatilidade, complexidade e imprevisibilidade do ser humano, e é justamente essa complexidade do sujeito social que direcionou muitos pesquisadores a estudá-la e a compreendê-la.

Compreensão que está no cerne das Ciências Sociais e, em particular, na perspectiva subjetiva, pois os fenômenos humanos colocam sempre em jogo uma experiência, valores, intenções, desejos e significações, porque estamos no mundo, estamos condenados aos sentidos. O pesquisador parte do vivenciado subjetivo das pessoas estudadas e tenta, com base nos discursos, tornar inteligíveis as condutas.

Enquanto a exigência explicativa tenta compreender o fenômeno social do exterior, a exigência compreensiva busca conhecê-lo do interior e substituí-lo em seu contexto com base nos atores, que são também os sujeitos. Não se trata aqui de atingir a verdade social em sua objetividade quimérica, mas em sua verdade vivenciada.

A avaliação, como última exigência, constitui-se como um elemento fundamental da vida coletiva e das Ciências Humanas: a norma. Toda prática social é, de fato, redigida por normas e valores. Elas podem ser boas ou más, desejáveis ou inaceitáveis, respeitosas dos seres humanos ou atentatórias à sua dignidade, mas são todas resultantes de representações em determinado contexto social, que não pode eximir-se de questionamento.

Essas quatro exigências estão inter-relacionadas estreitamente na realidade concreta da pesquisa social: a descrição é sempre acompanhada de elementos explicativos e induz mais ou menos a uma interpretação, logo uma compreensão do fenômeno social estudado. Em outras palavras, fazendo parte do mundo social que estudamos, criamos a sociedade, tanto quanto ela nos criou, e as análises que fazemos contribuem igualmente para sua transformação.

Outra importante contribuição de Chanlat (2000) é para que tenhamos em mente que, como pesquisadores em Administração – Ciência Social aplicada - será necessário interagir e se fazer ouvir de forma “pluridisciplinar”, pois, há vozes que ecoam nas associações de pessoas diferentes, estas em suas diversas militâncias disciplinares que, por vezes, são possuidoras de apenas parte de suas realidades estudadas, sejam elas no campo da biologia, sociologia, economia, filosofia ou administração.

Sendo assim, seria possível, com esta interação, formatar redes de conhecimento, que tragam consigo a complementariedade necessária para investigar a humanidade, esta enquanto ser vivo, consciente e sociável? Parece-nos que essa

sugestão não será tarefa fácil, vez que se faz necessária a ação humana que ultrapasse as barreiras dos conhecimentos confortáveis, que agreguem experiências como a do geógrafo Hebert Simon (1991, p. 366 apud CHANLAT, 2000), que em sua autobiografia, cita: “Eu sou um pesquisador em Ciências Sociais, antes de ser um economista ou um psicólogo, e eu espero ser um ser humano acima de toda outra coisa”.

A antropologia geral, proposta por Chanlat (2000), alerta-nos para a não reprodução da ortodoxia de pensamento único, historicamente produtora do fechamento intelectual e redutor das dimensões de campos possíveis. Dessa forma, a reflexão que nos paira na mente, neste momento, é a do resgate do Ser, este de forma emancipada, das dimensões que nos levariam a nos considerar plenamente humanos.

Foi então, que neste contexto, escolhemos a perspectiva crítica, tarefa que não pode ser considerada fácil, pois envolve abandonar o mundo seguro do funcionalismo, do “pensamento único” que é impresso pela administração clássica, cujas pesquisas geram a hipótese e os modelos teóricos derivados do trabalho empírico. Segundo Paula (2008), ser crítico implica buscar uma identidade intelectual, pois a autonomia é uma das características distintas. Possivelmente, fazemos parte de um grupo “marginal” na academia, mas acreditamos que esse é um processo de amadurecimento do qual não podemos nos furtar.

Neste contexto, é importante ressaltar que os críticos enfatizam, primordialmente, a subjetividade, o sujeito e a ação. A dicotomia entre objetividade e subjetividade, que é fundamental para o entendimento da crítica, é simétrica à dicotomia entre objeto e sujeito e entre estrutura e ação.

Nesta esteira, as reflexões de Faria (2007) nos parecem também apropriadas à discussão crítica, posto que, segundo o autor, os estudos da administração e das organizações têm evoluído nos últimos anos, devido ao aporte de estudos de áreas diversas, que permitiu a construção de uma produção multidisciplinar. Faria também cita que este é um dos fundamentos necessários para a construção de um pensamento crítico, concluindo que:

A Teoria Crítica, nos estudos organizacionais, indica que a compreensão da vida nas organizações e sua dinâmica exigem um esquema teórico-metodológico dialético, que seja capaz de responder às questões que afetam a vida cotidiana dos sujeitos das mais variadas formas e que valorizem o sujeito coletivo mais do que as organizações em que trabalham. (FARIA, 2007, p. 8)

Importante pontuarmos a partir do aporte teórico destes dois autores, Paula (2008) e Faria (2007), que a Teoria Crítica, por criticar a forma que o *management* estilo americano se constitui, não quer necessariamente oferecer respostas ou até mesmo soluções. Seria um equívoco, um tanto quanto inocente, supor que a crítica já contém, implicitamente, uma solução pronta, qualquer que seja ela. A Teoria Crítica pretende apontar a exploração realizada através do controle social, e que uma sociedade justa será possível através da emancipação do sujeito. “Por emancipação entende-se a busca incessante da autonomia do indivíduo e da sociedade, alimentada na capacidade de criar sua história, desempenhando papel ativo sobre os problemas relevantes de interesse coletivo” FARIA (2007, p. 7). A emancipação é o oposto da alienação, da opressão, da dominação do homem pelo homem, de livrar estes mesmos homens de sua obsessão e ambição, fazendo com que permaneçam em sistemas que os aprisionem.

Para Paula (2008), a emancipação deve ser tomada para além da sua face utópica, excedendo a teoria e reconstruindo sua atuação nas questões públicas. Para isto, seria fundamental reconstituir suas interligações com o sistema técnico e o interesse prático. “[...] a matriz crítica não tem uma existência independente e está profundamente entrelaçada às demais, sendo que deveria transcender a teoria e explorar novos caminhos metodológicos. (PAULA, 2008, p. 131). Para a autora, o interesse emancipatório sozinho torna-se a crítica pela crítica, visto que depende dos interesses práticos e técnicos para se concretizar em ações, o interesse prático isolado tende a transformar-se em pura compreensão e descrição, uma vez que precisa dos interesses técnicos e emancipatórios para ser capaz de interferir na realidade.

Ainda de acordo com Paula (2008), para Foucault, a crítica é “a arte da servidão involuntária, da indocilidade refletida”, em outras palavras, é uma atitude de resistência em relação à governança que procura sujeitar os indivíduos. Nada pode ser compreendido isoladamente, e cada realidade tem sempre dois lados, que se constituem em uma unidade, mas que, em geral, são contraditórios. Ainda na linha de raciocínio da autora, a Escola de Frankfurt se baseia em uma filosofia da consciência, isto é, na ideia de um sujeito autônomo capaz de decidir seu próprio destino. Evidenciando como a teoria crítica surgiu de um confronto entre o positivismo e a dialética.

A razão humana, em vez de levar a emancipação, degenerou-se, transformando-se em uma razão opressiva [...]. De modo a construir uma nova visão de humanismo e apontando para a necessidade de renovar o compromisso da teoria crítica com a prática social e com as questões públicas. (PAULA, 2008, p. 1)

Para Adorno e Horkheimer (apud PAULA 2008) “as massas logradas” deixam-se seduzir mais pelo mito do sucesso do que pelo mito dos bens sucedidos. Essas massas acreditam que a felicidade não é reservada a todos e se regozijam com o sucesso dos outros. Desta forma, podemos traçar um paralelo com o sucesso profissional, onde o profissional de sucesso, que é proliferado pela mídia de negócios, possa vir a ser uma pessoa como qualquer outra, sem atributos necessariamente especiais. Porém, existe, aparentemente, um distanciamento entre a questão do mito e do desejo, o indivíduo buscará um dia ser este personagem estampado na capa da revista mensal.

Desse modo, o ambiente organizacional seria um campo orientado para o desenvolvimento da melhor compreensão do ser humano. Essa ação permitiria que as organizações se beneficiassem deste saber para tornarem-se mais produtivas e cumpridoras de seu papel social. O mundo da gestão tem preferido as visões que lhe são menos incômodas, renegado aportes das teorias críticas, que têm como característica repensar o reducionismo do *management*, baseado em reflexões que não vão além do econômico, quantitativo e burocrático. Seria preciso, segundo Chanlat (2015), contestar esta construção administrativa instrumental, que se adapta e manipula os seres humanos, alienando-os e violando suas dimensões que vão além da técnica. Oferecer uma visão que privilegie a compreensão da experiência humana, captando sua complexidade e riqueza.

A tendência hegemônica da concepção dominante de um ser humano racional, reagindo aos estímulos externos, cuja universalidade americana não se questiona, deve ser totalmente revista. Perspectivas simplistas, mecânicas, instrumentais, elitistas, utilitaristas e universalistas são para o autor “visões míopes”. Sendo assim, o que nos importa destacar aqui é o lugar e a função da administração nesse processo, sua ação é fundamental na direção de intervir na organização do trabalho, indo além das concepções quase que exclusivas à técnica e à ciência. Ao caminhar, neste sentido, ela possivelmente ignore a origem das discordâncias que surgem na organização real em relação à organização prescrita, e atribui indevidamente a manifestações da indisciplina caracterizada ou as perturbações do comportamento, beirando a irresponsabilidade da “culpabilização” dos indivíduos.

Seria necessária a quebra de paradigma, do modelo padrão dos estudos científicos organizacionais, que se alinha a um processo ditatorial que rege o comportamento dos indivíduos em seu cotidiano. Enxergar a dinâmica que nos encarcera na rotina sob outra perspectiva se caracteriza no nosso esforço de que

pensemos em novas ideias, que vão além da inércia que nos consome diariamente. Pois, aparentemente, os indivíduos se sentem pressionados a adotar um determinado estilo de vida assim que recebem seu diploma universitário. Trabalhar em jornadas de trabalhos superiores há oito horas, passar horas no trânsito, ou em conduções lotadas, nas grandes metrópoles, ambiente ainda vivenciado em relações de trabalho que possivelmente não vão além de relações que ofereçam trocas financeiras. Caminhos que são aceitos sem questionamentos são disfarçados como escolhas. Ainda, nesta linha de raciocínio, indivíduos que, consumidos pelos seus próprios problemas, deixam de enxergar os possíveis problemas que afetam a população a seu redor.

Surge, neste contexto, a necessidade de se repensar os estudos organizacionais, tema do livro de Ana Paula Paes de Paula (2015), que nos parece apropriado para contextualizarmos possíveis caminhos para a administração moderna repensar as organizações e sua forma de gerir os indivíduos. Para a autora, como para outros autores aqui já discutidos, a história dos estudos organizacionais está ligada às escolas de negócio, o berço onde foi desenvolvida boa parte das pesquisas que encontramos ainda nos dias atuais. O triunfo dos mercados com o colapso do império soviético, em 1991, e o triunfo do neoliberalismo, afetaram as bases intelectuais, com certo declínio das posições marxistas e uma expansão das ideias econômicas da *Austrian School*²⁴. Foi possível observar através do aporte oferecido por Ana Paula Paes de Paula (2015), que nas diversas escolas, sejam elas americanas ou europeias, de educação superior, estas passariam a rejeitar um ensino mais humanístico e generalista, para focalizarem seus estudos em uma educação que privilegia a dimensão ocupacional.

A geração de 1950 foi influenciada pela visão da ciência, e a geração de 1970 pela visão humanística, mas a geração de 1990 foi moldada pela visão de mercado, de modo que liderança, fusões e aquisições, competitividade e empreendedorismo se tornaram os principais tópicos da pesquisa”. (PAULA, 2015, p. 35)

Porém, mais do que pensar as organizações, deveríamos nos concentrar no que realmente está acontecendo nelas. Neste contexto, torna-se necessária a dialética entre os diversos pesquisadores das ciências sociais, em especial da administração, para nós,

²⁴ Escola de pensamento econômico originário da Áustria no final do século XIX que se concentra no conceito de custo de oportunidade. Na teoria econômica, o termo Escola Austríaca é sinônimo de liberalismo e laissez-faire-economia (onde o desempenho econômico é otimizado quando há interferência limitada do governo). A Escola Austríaca de Economia tem suas raízes originais na obra de Carl Menger da Universidade de Viena. As referências ao tópico foram publicadas primeiramente em 1871. Os seguidores conhecidos de Menger incluíram Eugen von Böhm-Bawerk (1851 - 1914), Ludwig von Mises (1881 - 1973) e, talvez o mais importante, Friedrich A. Hayek (1899-1929). Disponível em: <<http://lexicon.ft.com/Term?term=Austrian-economics>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

esta conversação poderá criar possibilidades de interação das várias teorias com a prática.

[...] as práticas de resistência e emancipação continuarão a ser deixadas de lado enquanto a discussão permanecer em um nível genérico, teórico e esotérico. É necessário haver um diálogo entre as perspectivas alternativas e o *mainstream* funcionalista, de modo que, o sujeito até então desaparecido volte a figurar e haja aprendizado mútuo. (PAULA, 2015, p. 45)

Ainda segundo a autora, a organização é um lugar social, um tipo de comunidade que partilha características com outros tipos de comunidades, a guerra paradigmática não traz frutos, se tornando incapaz de resolver as necessidades e expectativas humanas, gera polarização e segregação dos pesquisadores, subtraindo dos indivíduos sua paixão e emoção na realização de pesquisas relacionadas às organizações.

Neste sentido, paira em nossos pensamentos que o *mainstream* possui como objetivo incentivar pesquisadores para que estejam a serviço das organizações para que, assim, possam (re)produzir conhecimentos cada vez mais incompletos e afastados das necessidades sociais. Segundo Paes de Paula (2015, p. 104): “em outras palavras, quando reduzimos a ciência a um único tipo de interesse, estamos pactuando com uma cegueira cognitiva e limitando nosso próprio potencial de produzir conhecimento e gerar transformação social”.

Tradicionalmente, o conceito de organização abarca um conjunto de um ou mais indivíduos que concretizam tarefas coordenadas e controladas para chegar a objetivos predeterminados, recorrendo aos meios e recursos disponíveis. Aparentemente, não há nada de errado com esta definição, o grande problema é que essa possível neutralidade costuma ser deixada de lado, pois os objetivos de uma organização quase sempre se confundem com maximização, lucratividade e produtividade, ainda que seja necessário recorrer à instrumentalização e a dominação para isso. Porém, é de conhecimento que a sociedade é muito mais complexa e dizer que as organizações têm apenas esses propósitos é no mínimo uma visão tacanha. Para Omar Aktouf, em seu livro “A administração entre a tradição e a renovação”, é importante para as organizações compreenderem que:

Considerar o ser humano como dotado de consciência, de capacidade, de julgamento, de livre arbítrio, ou seja, como um ser que emancipa e tem aspirações de crescimento; considerar o homem como um ser de comunidade, de sociedade e de relações com seus semelhantes; entender que a alienação no trabalho é profundamente desumanizante; ter uma teoria de sujeito que se oponha às teorias, muito comuns na administração, que fazem do ser humano

primeiramente um objeto a ser dirigido, motivado e controlado. (PAULA, 2015, p. 154)

Para Chanlat (2000), o homem é um animal que fala, que simboliza, interpreta, representa. Contudo, esta fala anteriormente era vista como mecânica e instrumental não contemplando as complexidades da linguagem humana. Porém, seria através das interações com outros que expressamos nossas subjetividades, afetividades e emoções. Neste sentido, questiona-se: a administração estaria a observar estas dimensões humanas além da luz da funcionalidade e da economia? As pessoas no seu tempo de trabalho possuem ricos significados? Como pesquisadores em Administração e futuros gestores estaríamos olhando para isso? O espaço organizacional é um lugar para ser dividido entre as pessoas, é um espaço de interações?

Neste contexto, novos pensamentos e ações efetivas estão surgindo, repensando este modelo de gestão ao qual estamos nos referindo. Segundo pesquisas relatadas no jornal espanhol *El País*²⁵, trabalhar menos deixa as pessoas mais produtivas. A matéria demonstra que em organizações que optaram por realizar experiências em diminuir o tempo de trabalho, foi possível verificar o aumento de produção de seus funcionários. Segundo a reportagem, essas empresas oferecem uma semana de trabalho de quatro dias aos funcionários; com esta atitude, eles perceberam que estes trabalhavam mais motivados e, com isso, aumentavam a produtividade, diminuindo faltas, horas extras, havendo uma economia ao Estado de quatro milhões de dólares. Esta prática, ainda segundo a reportagem, pode atrair os melhores talentos, pois uma semana de quatro dias se torna um diferencial para a empresa quando da contratação, enquanto os cinco dias e as quarenta horas forem o padrão do mercado.

Seria possível quebrarmos o paradigma, o modelo padrão, dos estudos científicos organizacionais, este que se alinha a uma replicação de ideias e processos que possuem como objetivo reger o comportamento dos indivíduos em seu cotidiano? Compartilhar, comunicar novas ideias, que iriam além da inércia que nos consome diariamente e que nos encarcera na rotina, que montam estilos de vidas pré-determinados, logo após que recebemos nosso diploma universitário. Trabalhar em jornadas superiores a oito horas, estabelecendo relações que possivelmente não vão além de relações que ofereçam trocas financeiras, não nos parece um dos melhores

²⁵ Disponível em:

<http://brasil.elpais.com/brasil/2016/08/11/economia/1470925930_125908.html?id_externo_rsoc=fb_BR_CM>. Acesso em: 08 maio 2016.

caminhos que, em nossa leitura, muitas vezes, são aceitos sem se questionar, pois seriam disfarçados como escolhas.

Provavelmente, trabalhar menos melhoraria o frágil equilíbrio entre a vida profissional e familiar, e nos ajudaria a recuperar nossa saúde mental e bem-estar físico, mas para que essa nova forma laboral se mantenha em equilíbrio se faz necessária a criação de políticas públicas que una empregados, Estado, empresas, sindicatos.

“O tempo dedicado ao trabalho é tema central na discussão e ações dos trabalhadores, constituindo-se como uma forma de oposição à exploração do trabalho, preconizada pelo capital, desde sua formação, à época da Revolução Industrial, e ainda nos dias de hoje”. Segundo Antunes (2009, p. 172), essa discussão permite a reflexão fundamental sobre o tempo, o tempo de trabalho, o autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida, acrescentando que seria possível, dessa forma, abrir-se um caminho com sentido fora e dentro do trabalho.

A questão do tempo [...] implica uma possibilidade de domínio sobre a vida dos indivíduos e sobre a organização social, do tempo de trabalho e da produção capitalista do tempo da vida urbana. [...] implica um conflito sobre o uso do tempo, tanto no sentido quantitativo quanto no qualitativo, bem como das diversas prioridades na concepção da organização social: é, no fundo, uma batalha de *civilité*. (PAOLETTI 1998, p. 34 apud ANTUNES, 2009, p. 172)

De acordo com Chanlat (2015), para que possamos buscar conhecer a complexidade humana dentro das organizações, será necessário o aporte de campos de conhecimento visto ainda como marginais, como a linguística e a psicanálise, a antropologia, a sociologia, a psicologia, a psicologia social, áreas geralmente esquecidas no mundo dos negócios. Ou seja, indo além de métricas técnicas, o ser humano não pode reduzir-se a ser apenas um objeto ou uma variável a ser controlada nas organizações. Assim, dever-se-á suscitar reflexões em relação a uma gestão que integre o ser humano, suas paixões, seus desejos, seus sonhos.

Este movimento, segundo o autor, deve perpassar por um movimento intenso de questionamento do próprio ensino e pela formação de administradores e gestores de negócio considerado muito especializado, técnico e quantitativo em detrimento de uma maior preocupação com as dimensões socioculturais do indivíduo.

Aparentemente aquilo que relaciona as pessoas está aquém de uma atenção especial. Esta situação decorre em grande parte da aceitação incondicional e passiva do modelo adotado pelas ciências exatas (estuda e analisa o ser humano, como um objeto inerte, um átomo, uma molécula) como sendo o único digno de consideração e respeito. Chegou o momento de dizer claramente que a compreensão dos seres humanos no ambiente de trabalho

passa pela adoção de uma postura compreensiva, única, capaz de apreender o sentido que os seres humanos dão a sua própria vida. (CHANLAT, 2015, p. 18)

Porém, essa forma de vida não está conseguindo suprir as necessidades e expectativas do ser humano em relação a sua ânsia de tempo para viver a vida, de dedicar um tempo para si mesmo. É imperioso viver as vontades, desejos, sensações, que estão paulatinamente sendo suprimidas e cooptadas pela lógica mecanicista capitalista.

Um dos pensamentos que nos chega à mente é sobre a repartição dos empregos, ou melhor, repartir a proporção de trabalho de cada indivíduo, tema discutido por Aznar (1995), que poderia, além de propiciar mais tempo livre para o trabalhador, que realizaria suas atividades pessoais, constituir-se em reflexão sobre uma possível saída para a resolução do problema estrutural do desemprego. De forma tranquila, no compartilhamento das ideias que permeiam esse novo pensamento, seria possível refletir também sobre a mudança de hábitos, do costume que encarcera os trabalhadores às diversas corporações em atividades de tempo integral, com jornadas superiores a oito horas diárias. Segundo Aznar (1995), é preciso perseguir o verdadeiro objetivo que consiste em diminuir os empregos de todos para aumentar o tempo de viver. Isso posto, a escolha do tempo passaria a ser uma predileção do indivíduo e não mais da lógica perversa imposta pelo capitalismo.

Ainda nesse contexto, Dowbor (2006) observa que enquanto parte da sociedade está cansada devido a trabalhos excessivos, outra parte sequer tem acesso a empregos, criando, dessa forma, uma dicotomia, sendo necessária uma redistribuição de esforços para a repartição dos empregos, que se constitui em um dos objetivos centrais da gestão social, fazendo-se necessária a articulação de soluções sistêmicas, pois o mercado se torna, então, insuficiente para a assimilação e a distribuição de trabalho.

Já dizia Celso Furtado que quando a produção de uma pessoa é zero, qualquer atividade é lucro. Na realidade, tomar consciência de que cada hora perdida de atividade representa um custo, facilita a compreensão e aceitação das políticas de garantia do emprego. (DOWBOR, 2006, p. 3)

Gorz (1995) cita, no prefácio do livro “Trabalhar Menos para Trabalharem Todos” de Aznar (1995), com uma mesma linha de pensamento, que seria possível retirar do sistema atual o managerialismo, que é baseado na ordem positivista, um tempo novo, e, assim, redistribuir o trabalho, para que cada pessoa pudesse usufruir do direto político de criação de riqueza, adquirindo poderes de participação em decisões econômicas, sociais, inclusive em relação à repartição da riqueza produzida no novo sistema. Dessa forma,

seria ainda possível redistribuir o tempo liberado pelo trabalho no desenvolvimento de suas subjetividades, suas capacidades humanas intangíveis, deixadas de lado, quando exercitada a lógica do capital.

Segundo Dowbor (2006):

A gestão economicista quer garantir as quarenta horas de trabalho semanais. Nos cálculos dos opositores, como consideram sem valor a hora fora do trabalho comercialmente remunerado, assegurar as quarenta horas semanais, portanto, dois dias plenos de descanso para os trabalhadores, representaria uma queda de produção. Naturalmente, porque não consideram como tendo valor o tempo passado com a família, o merecido descanso, o lazer. Na realidade, o cálculo que fazem é errado inclusive no plano estritamente microeconômico, pois onde foi introduzida, a redução da jornada expandiu outras atividades econômicas mais ligadas a lazer, cultura, esportes e semelhantes. Mas na metodologia que aqui focalizamos aumentar o lazer não reduz a produção, pois passamos a calcular o valor da hora livre como valor também para a população. (DOWBOR, 2006, p. 6)

Ainda, segundo aporte de Aznar (1995), todos são viventes de uma sociedade dualista, fragmentada, constituída por um racionalismo econômico do mainstream, ou seja, a corrente principal dominante da administração moderna, que conduz sua lógica de redução de empregos, ao aplicar novas tecnologias que visam aumentar a produtividade, mantendo, dessa forma, um número mínimo de assalariados motivados e eficazes, deixando que a coletividade cuide dos excluídos, isto é, daqueles que, porventura, não se enquadrem no modelo de sucesso preconizado pelas organizações do liberalismo generalizado. Porém, o trabalho é vida e autonomia e surge com a necessidade de promover sua redistribuição.

O objetivo aqui perseguido não é o de suprimir o trabalho, é o de reencontrá-lo, reinventá-lo e, na medida em que diminui organizar de forma equânime a repartição deste bem precioso. Se quisermos redistribuir o emprego é para dar a todos este direito inalienável do homem, o direito ao trabalho. (AZNAR, 1995, p. 71)

Com base nesse contexto, o tempo que sobra seria vivido de forma qualitativa, indo além do tempo de lazer, podendo ser aplicado para o desenvolvimento dos indivíduos de forma equilibrada e livre, para aqueles que assim o desejassem. Redistribuir o emprego serviria, então, para que o trabalhador, consumido pelo trabalho de tempo integral, fruto de uma lógica perversa, que não lhe permite gerir e viver o tempo de vida mais amplamente, pudesse usufruir das relações sociais, conhecer o outro, dedicar tempo para a cultura, para a política cidadã, para a diversidade do amor, enfim, para o ócio produtivo e criativo. Segundo Aznar (1995, p. 66): “é o tempo de uma forma de

liberdade que o homem já mais conheceu, não determinado pela organização social, não determinado pela imposição econômica e pelo trabalho”.

Nessa linha de raciocínio, surgem outras formas de se trabalhar menos e viver sob as circunstâncias mais humanizadas o tempo fora do trabalho, como no caso da Finlândia, que quer testar como será o comportamento de sua população se todos receberem uma renda mínima sem precisar trabalhar. Segundo Nicole Teke, coordenadora internacional do Movimento Francês por uma Renda de Base (MFRB), o objetivo é dar escolhas para as pessoas, sobre como elas vão trabalhar. Se elas querem trabalhar em tempo integral, em meio período, ou mudar para um trabalho que faça, de fato, sentido para elas. Explica, ainda, a coordenadora, que o mais difícil é mudar a mentalidade das pessoas sobre esse assunto, fazer com que elas percebam que o trabalho pode ter outro valor. É mais uma questão de mentalidade do que de economia²⁶. (MÜZELL, 2015).

Na Holanda, de acordo com Rosiska Darcy de Oliveira (2003):

A Lei sobre a Adaptação do Tempo de Trabalho obriga toda empresa com mais de dez funcionários a permitir o aumento ou a redução do tempo de trabalho dos empregados, e o direito do empregado modular seu horário de trabalho sem precisar apresentar justificativa. A lei também aumenta a flexibilidade do emprego e responde a uma pressão social organizada, que afirmou com clareza o direito do empregado de dimensionar seu trabalho em função da sua vida privada. (OLIVEIRA, 2003, p. 113)

Ainda, segundo a autora, na Itália:

O tempo das cidades visa conciliar o tempo da vida privada, de trabalho e da cidade, para uma maior qualidade de vida. O tempo de trabalho já não ocupa o centro do tempo urbano e é substituído pelos tempos sociais, tomados pela sua globalidade, promovendo-se uma integração estreita de tempos de trabalho, de formação, de vida afetiva e de lazer. Hoje, cerca de cento e setenta cidades italianas utilizam políticas de horários de abertura do comércio levando em conta três fatores: as expectativas dos habitantes, o reagenciamento dos horários das escolas e reagenciamento dos horários dos transportes. (OLIVEIRA, 2003, p.117 e 119)

Os experimentos com horas laborais reduzidas em locais de trabalho, realizados na Suécia, em 2015²⁷, levaram a uma redução das doenças e até mesmo aumentaram a produtividade.

Reavaliar a iniciativa do trabalhador, seu pensar e querer em relação a dar novo sentido ao que seja trabalho, surge como transição de um modelo tradicional, pautado no

²⁶ Disponível em: <<http://br.rfi.fr/economia/20151020-finlandia-vai-testar-sistema-em-que-trabalhar-e-uma-escolha>>. Acesso em: 29 out. 2015.

²⁷ Disponível em: <http://www.nytimes.com/2016/05/21/business/international/in-sweden-an-experiment-turns-shorter-workdays-into-bigger-gains.html?_r=1>. Acesso em: 08 mar. 2017.

tempo integral, para uma nova forma, baseada no tempo parcial, em que se assegure a manutenção no emprego, oferecendo nova perspectiva a ser estudada tendo em vista o desemprego sistêmico. Somam-se a esse novo cenário as possibilidades das relações sociais que, por ora, se encontram esvaziadas do tempo do convívio com a família e com a natureza. Seria possível ainda, que fossem desenvolvidas novas atividades econômicas com sentido humanizado, como aquelas que passam pelo turismo sustentável, atividades culturais, ou, até mesmo, a retomada dos estudos, que podem estar ligados diretamente a sua requalificação ou simplesmente a novos saberes.

3.2. O Gerente e a Cultura do Sucesso Profissional no Brasil

Para Ituassu e Tonelli (2014), a cultura do *management*, no Brasil, obteve a contribuição principal da mídia de negócios, em especial da *Revista Exame*, que realizou seu papel fundamental na difusão de formas de condução da vida, construindo através do profissional de sucesso, o estereótipo da pessoa bem-sucedida, baseada no conceito americano. As autoras realizaram suas pesquisas no período compreendido entre 1971 a 1998, totalizando 634 (seiscentos e trinta e quatro) edições, separando pelo título e subtítulo as que estavam ligadas à cultura do *management* e que tratavam do conceito de sucesso.

Nesta análise, o termo bem-sucedido, para a revista *Exame*, é quem se faz por conta própria, conforme sua *performance*, agindo inteiramente com base em si mesmo e em nome de si mesmo. O modelo a ser seguido, do profissional de sucesso é o de ser ambicioso, competitivo, trabalhar jornadas de trabalho além do horário contratado, um indivíduo empenhado, comprometido, agressivo, tornando-se passível de reconhecimento por seus pares, ou seja, incorpora o autocontrole, a disciplina, e o pensamento prospectivo, oferecendo, desta forma, um comportamento adequado para o mundo dos negócios.

Este cotidiano transforma o ser humano possivelmente em predador, o tão almejado sucesso profissional conduz, de forma feroz e ardilosa, à destruição do outro, este visto como concorrente, onde aquele que não luta desaparece. Para nós, esse modo de vida apresenta um gigantesco atraso naquilo que é apresentado como modernidade humana.

Foi possível identificar que o termo progredir, escalar degraus, hierarquicamente até o ponto mais alto da pirâmide organizacional, está ligado à ideia de sucesso, incluindo neste contexto a questão do ter. O dinheiro passa a ter prestígio, envolvido no conceito de meritocracia e métricas de desempenho, e o reconhecimento e a existência social têm como valor o que não iria além do monetário. Sendo assim, o dinheiro abre todas as portas, elimina todos os obstáculos, permite a concretização de todos os sonhos. Com isso, torna-se o instrumento da realização de si mesmo. Porém, nesta trajetória, os indivíduos passariam a vivenciar a perda de sentido e significado em suas vidas, produzindo um buraco infinito, que só poderia ser preenchido por mais e mais dinheiro, levando os indivíduos a uma corrida desenfreada de acumulação insustentável.

Ainda no artigo em questão, os resultados do sucesso incluíram complicações de vários tipos. Entre elas, estresse, pressão, carga de responsabilidades, problemas de ordem pessoal e medo crescente. Tal evidência é para nós vista como importante material para nossa dissertação, tema que aprofundaremos mais detalhadamente nos próximos capítulos.

Sendo assim, podemos afirmar com certo grau de segurança, que o homem teria adquirido, ao longo destes séculos, uma série de benefícios: bens materiais, inovações e tecnologias de ponta. Possivelmente estaríamos mais ricos, riqueza conquistada nas mais diversas profissões, mas com uma vida menos intensa em valores não quantificáveis. A vida como uma carreira, e o sucesso profissional impulsiona os diversos indivíduos ao reconhecimento, ao seu possível sucesso profissional. Aparentemente, a vida contemporânea é rica materialmente, contudo, pobre em relações pessoais. Estaríamos nos isolando, focalizados em nossa meta de carreira, sendo, desta forma, o produto do individualismo protagonizado pela ideologia neoliberal.

Pensar na vida em suas diversas dimensões vai além do carreirismo apresentado como opção de sucesso e de felicidade possível, e este foco na carreira parece, hoje, ser o único foco dos indivíduos. O que observamos, na verdade, são pessoas que estão mais preocupadas em olhar para si mesmas do que para o coletivo. Atualmente, o que vigora é o princípio de que o que se deve tentar fazer na vida é ganhar o máximo de dinheiro. É o que se vê nos filmes, nas novelas, nas propagandas, que apresentam certo modelo de viver através do ter.

Podemos ainda observar novas invenções com preços acessíveis, pois a competição entre os *players* está ainda mais acirrada. No entanto, ao lançarmos um olhar mais criterioso sobre esses benefícios, podemos identificar algumas

contrapartidas, como por exemplo, menos tempo para si mesmo e para as relações que não envolvam necessariamente dinheiro.

Neste contexto, a tecnologia possuía em seu cerne a promessa de que os indivíduos iriam trabalhar menos, porém, apesar de todas as inovações tecnológicas, estes indivíduos estão trabalhando por mais tempo e mais intensamente do que antes, e o tempo e a energia que sobram para a vida fora do trabalho estão diminuindo. Surge, neste cenário, o desequilíbrio entre ganhar a vida e vivê-la, pois, a nova economia imprime aos indivíduos a atenção redobrada ao trabalho, em contraposição à vida pessoal. Ser digno no mundo do trabalho é poder ser utilizado produtivamente pelas organizações do mercado. Se isso ocorre, essa pessoa é útil e o produto de seu trabalho contribui para o bem-estar social como um todo.

Desta forma, podemos considerar, através dos aportes acima descritos, que o sucesso profissional é confirmado através da disseminação da cultura do *management*, esta idealizada pelo racionalismo econômico do *mainstream*, ou seja, a corrente principal dominante da administração moderna americana, isto é, não sendo genuinamente brasileira. Esta dimensão teria em seu cerne a cultura, que através das estruturas gerencias, seria possível oferecer aos indivíduos uma noção, uma visão particular do homem, da sociedade, do trabalho e, por que não dizer, da própria cultura do sucesso.

Em outras palavras, ao ambiente em que se professam dogmas que penetram no mundo dos indivíduos e da organização como verdades inquestionáveis, em que os discursos são portadores destas verdades anunciadas e vendidas no mercado das falas convincentes para os famintos de certezas, dos que, já não tendo nada em que acreditar, precisam transformar as ilusões, as utopias e as mentiras em realidade, ainda que virtual. (FARIA, 2007, p. 123)

Para reforçar o imaginário de sucesso, os homens de terno e gravata, possivelmente, fossem considerados ícones emblemáticos da modernidade. Este seria o símbolo definitivo de uma sociedade bem organizada, na qual racionalidade, estrutura e eficiência tornam-se primordiais. A imagem pública do “homem organizacional” é um homem de terno e gravata, esta imagem imprime o homem de sucesso, “que deu certo na vida”. Há o modismo organizacional que molda as pessoas a convencer a si mesmas e aos outros que são pessoas importantes.

Segundo Davel e Melo, no livro “Gerência em Ação” (2007), é difícil escapar da agitação avassaladora das últimas décadas, que vem impondo certa hegemonia da lógica

econômica, um culto do mundo da empresa e influenciando o pensamento administrativo em nossas vidas.

No Brasil, é possível identificar alguns fatores próprios à cultura brasileira que bloqueiam de alguma forma a iniciativa dos gerentes. São eles: a cultura autoritária, coronelista e paternalista; a cultura organizacional individualista, personalística, conservadora e centralizadora; a estrutura de poder corporativista, e a visão de curto prazo (ou imediatista) dos resultados. (DAVEL; MELO, 2007, p. 36)

O gerente seria para o funcionamento deste sistema um reproduzidor da ideologia do sistema capitalista, através do poder e mediação de interesses, o que o coloca em certa lógica de dominação, assegurando, desta forma, a legitimidade da ordem instituída pela empresa. Esses gerentes irão desenvolver ideologias para justificar o exercício de sua autoridade. Mecanismos ideológicos empregados por eles serão impostos para resolver os conflitos entre a administração do sistema técnico e as pessoas que buscam o tão almejado sucesso profissional. Resumindo, o método de interação e influência, do lado da exterioridade, faz com que o gerente guarde suficiente distância em suas relações interpessoais para ver de forma nítida a competição, as rivalidades e os jogos políticos.

A comunicação mediatizada é a habilidade principal do gerente. Sua aproximação de direção é do tipo racional legal, “formal”, e suas relações são baseadas na estima, admiração, respeito e o “temor” à capacidade das pessoas que o cercam. As relações são do tipo relações de negócios e relações utilitárias. O gerente procura a eficiência e a produtividade. Por outro lado, na interioridade, o método de interação e de influência é marcado por sua implicação e compromisso pessoal. Sua competência de execução é ligada ao prazer de criar e experimentar. Absorvido no jogo político, o pessoal exerce ativamente o papel de mentor para alguns colaboradores com os quais mantêm relações íntimas. Ele cria alianças em que sua capacidade de dom e de renúncia o leva a estabelecer laços de verdadeira amizade em vista de propiciar boas relações.

Para Chanlat (2015), a forma que as estruturas organizacionais são construídas, vertical e horizontal, tem por efeito multiplicar os níveis hierárquicos. Deste modo, criam-se ambientes organizacionais permeados por gestores que detêm autoridade, gestores talvez mais parecidos como “chefes”, indivíduos que já são predispostos a desenvolverem um comportamento, mesmo que ainda inconsciente de “pequenos tiranos”.

Ainda neste contexto, a febre do *management*, com sua onda de reestruturação das empresas, fusões, aquisições seriam questionadas por suas falhas e por suas melhorias efetivas de desempenho. Lembro-me que em uma das minhas aulas no mestrado, estávamos estudando o *case* da empresa inovadora do ano, por seis vezes consecutivas, esta empresa chamava-se “Enron”, uma empresa que manteve uma relação junto ao mercado através de uma farsa contabilista e fiscal. A referida produção eficiente do retorno financeiro, ou seja, o lucro a qualquer custo teria esquecido as dimensões centrais do comportamento humano, sua face mais perversa, a corrosão de seu caráter, vide o filme “Enron: Os Mais Espertos da Sala” (2005), onde indivíduos apossados de poder gerencial realizaram as mais diversas barbáries, como por exemplo, deixar o Estado da Califórnia sem energia elétrica, para que, assim, tivessem seus bônus garantidos no final do mês.

Nestes ambientes organizacionais, seria possível ainda observar gestores que imprimem sofrimento às pessoas sob seu comando, através de abusos de autoridade, ríspidos em suas relações, menosprezo e falta de consideração, repreensões repetidas e afrontas gratuitas, assédio moral etc. É curioso que não se conceda importância alguma a fenômenos de tal magnitude e que o sofrimento de muitas pessoas nas organizações chega mesmo a sofrimentos que geram sentimentos fortes, como o ódio.

Se a questão da dominação e do sofrimento está no centro das reflexões em Ciências Humanas, na ciência do *management*, somos forçados a constatar que elas são frequentemente relegadas a um segundo plano, se não totalmente excluídas em proveito de concepções mais harmoniosas de interesses e de visões de poder. O sofrimento e as defesas contra os sofrimentos produzidos pelas organizações provocariam, ainda, uma desorganização da cooperação entre os trabalhadores, introduzindo desconfiança, alterando a qualidade da produção e ameaçando a segurança do ambiente.

De acordo com Paula (2015), o *management* costuma ser considerada uma teoria essencialmente técnica, que age pelo interesse geral dos trabalhadores, dos empregados, dos clientes e dos cidadãos, mas é, sobretudo, um fenômeno sociopolítico que merece um sério exame crítico. Em primeiro lugar, porque as decisões dos gerentes de grandes corporações afetam e modificam o cotidiano dos cidadãos. Em segundo lugar, porque as companhias, cada vez mais, estabelecem padrões de comportamento, uma vez que moldam necessidades, desejos, crenças e identidades dos funcionários e clientes. Finalmente, porque está ocorrendo uma rápida disseminação das ideias de *business* por professores, por consultores e pela mídia de negócios, que contribuem para a invasão do

management em outros domínios da vida social, como a ciência, a educação, as artes e a administração pública.

3.3. Perspectivas do Futuro da Jornada de Trabalho no Brasil

Cabe-nos, neste subcapítulo, revisitar a história da formação do mercado de trabalho no Brasil. Uma história que tem como marco a desigualdade das relações de trabalho, baseada em uma sociedade fundada na exclusão, onde a exploração se fez e ainda hoje se faz presente através de métodos de precarização, que seriam justificados pelas demandas e expectativas de uma gestão mundial, onde o retorno financeiro se sobressai às expectativas de devolutivas sociais.

Conhecer a história da formação de nosso mercado de trabalho nos permite traçar uma linha do tempo que tem como aspecto básico expandir nossos olhares para além do presente e de simplificações midiáticas. Procuramos identificar que a formação do mercado de trabalho, no Brasil, através do aporte dos autores, está ainda marcada por contrastes entre o moderno e o atrasado, marcada por desigualdades e exclusões sociais, que exploram e constroem seus trabalhadores.

Tomamos emprestado para a formatação deste subcapítulo os esforços teóricos de Barbosa (2008) em seu livro “A formação do mercado de trabalho no Brasil”, como ponto de partida. Livro que trata de três atos: o primeiro trata do Brasil colonial; o segundo, da transição do trabalho escravo para o “trabalho livre” durante o Brasil Império; e o terceiro, da conformação de mercados mancos e regionalizados no período pré-1930. Muitos anos se seguiram, todos profundamente influenciados pelo desenlace destes três primeiros. O mercado de trabalho teria emergido em São Paulo, era constituído por espasmos indústrias pré-1930, esquecendo-se do restante da nação, que era possuidora de uma mão de obra que fora abandonada a sua própria sorte.

Nosso mercado de trabalho foi composto de forma lenta, passo a passo, em função do desenvolvimento do capital por homens livres e desclassificados, que se moldariam ao mercado de trabalho particular. Havia aí, neste momento histórico, a concentração de renda e a desigualdade social que se mostravam como herança a dificultar uma modernidade plena, quando o capitalismo aqui aportou.

Ao contrário de uma economia industrial constituída, o crescimento de nosso povo não era equivalente ao do investimento. O crescimento econômico brasileiro formatava-se de forma extensiva, mas sem alterações estruturais, pois estava ausente qualquer articulação entre os sistemas de produção e consumo. As relações de mercado eram restritas, atingindo apenas a camada superior, com itens para consumo próprio, tais como: alimentos e manufaturados ou matérias-primas para o consumo produtivo, na maioria das vezes, importados.

Sendo assim, como falar de mercado de trabalho quando os trabalhadores estão em termos macroeconômicos fora da economia de mercado? A superação deste não mercado de trabalho viria a ser viabilizada ao longo dos anos, porém, desde que fossem ainda respeitados o autoritarismo e o paternalismo da ordem social, oferecendo, desta forma, mecanismos de mercado regionalizados e distantes de uma unificação entre si. Mas, mesmo assim, era ainda possível verificar em alguns contratos de trabalho o não mercado de trabalho, com sua nova roupagem de exploração.

As jornadas de trabalho oscilavam de nove horas e meia a doze horas diárias, de seis a sete dias por semana, indicando uma necessidade recorrente de extração de mais-valia absoluta²⁸. Existia um excedente de pessoas neste insipiente mercado de trabalho, onde a conversão da pessoa livre e pobre, em assalariado, seria feita de forma cuidadosa e com traços autoritários no restante do país.

Neste contexto, a legislação trabalhista e social, potencialmente capaz de atualizar as relações de produção do capitalismo brasileiro, de modo a seguir a tendência mundial, seria emperrada de todas as formas. O assalariamento se tornava, de um lado, uma forma de ascensão social e, de outro, a perda de liberdade de não se trabalhar para si e sim para outro, que não fosse o capital. Pressupunha-se, então, um duvidoso mercado de trabalho, livre e concorrencial, onde o trabalhador deveria se responsabilizar individualmente pelo próprio bem-estar.

Haveria, portanto, nesta época, uma dificuldade na montagem do mercado de trabalho. Uma tarefa complexa e com reprodução truncada, pois, os mercados existentes nada mais eram que exceções, sem regulamentações no uso do fator trabalho. Assim, a

²⁸ Vejamos o seguinte exemplo: em uma indústria têxtil, um trabalhador precisa apenas de 4 horas por dia para produzir bens no valor do seu salário mensal. Assim, partindo do princípio que a jornada diária de trabalho tem 8 horas, em um mês com 22 dias de trabalho, o trabalhador precisa apenas de 11 dias para produzir o valor equivalente ao seu salário. Apesar disso, ele não pode trabalhar apenas 11 dias por mês ou 4 horas por dia, e deve continuar produzindo. O lucro obtido com o seu trabalho nas restantes horas vai para o seu patrão e é designada como mais-valia. De acordo com Marx, este exemplo designa a mais-valia absoluta. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/mais-valia/>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

contenção do ajuste salarial e das altas jornadas de trabalho e de políticas protecionistas faria avançar a indústria. Mercado de trabalho, marcado pela precariedade, ausência de mobilidade social, posto que o excedente de mão de obra surgiria de todos os lados, sem ser possível sua contenção. Havia, portanto, uma formatação marcada pelo autoritarismo e paternalismo imposto na estrutura social, adaptando-se ao poder impessoal do capital – elaborado pelas elites dominantes.

Até 1924, o trabalhador acidentado deveria entrar com inquérito policial para obter a sua indenização. Em vez de se assumir o acidente como inerente ao processo de trabalho, e como custo integrante da acumulação industrial, este surge no âmbito dessa lei, mas como privilégio social. Segundo Barbosa (2008, p. 249): “na verdade a primeira lei trabalhista de alcance nacional funcionaria mais como um antídoto para apaziguar os ânimos pós-greve de 1917 e justificar a participação do Brasil no Tratado de Versalhes, quando da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”.

Dado o contexto, invadem-nos as seguintes indagações: será por causa deste histórico que agarramos as oportunidades ainda que precárias com unhas e dentes, mesmo que ainda de forma inconsciente? Que aceitaríamos as regras de disciplina, desempenho, metas, pressões, autoritarismo e outras formas de escravidão moderna, para não retomarmos este passado sombrio de nossa história? Ou até mesmo que este modelo de vida seria “é o que temos para hoje”? Ou seja, naturalizamos esta forma precária e desumana de seguirmos com nossas vidas, que se apresenta como um vampiro que suga nosso sangue e forças. Parece-nos, deste modo, que não abandonamos as práticas adotadas na construção de nosso mercado, este apenas teria suas transformações nas formas de exploração, que atingiriam os trabalhadores em seu objetivo.

Neste panorama, o Projeto de Reforma Trabalhista, sinalizado pelo atual governo brasileiro, seria um retorno às formas precarizadas de trabalho, conforme verificamos na exposição acima, da formação de trabalho no Brasil? Para Ricardo Antunes, seria uma “imposição dos interesses financeiros que comandam a economia do país²⁹” [...]. “O cenário que vamos ter nos próximos dois trimestres é desalentador, e vai fazer com que o movimento sindical e os movimentos sociais lutem ardorosamente”.

Ricardo Antunes (2016) traçou o caminho que o mercado de trabalho tem seguido no mundo, como os trabalhadores têm procurado se organizar para lidar com

²⁹Disponível em: <<http://www.dmttemdebate.com.br/brasil-vai-entrar-numa-epoca-de-manifestacoes-sindicais-e-sociais-diz-sociologo/>>. Acesso em: 08 out. 2016.

novos cenários e fez uma leitura da situação brasileira em meio à crise política e econômica. “Estamos no pior momento. Governo nenhum que destrói direito diz que vai destruir direito”, ressalta o professor. “Se o governo dissesse ‘eu vou devastar’, ‘eu vou fazer uma verdadeira devastação social’ ele teria o repúdio. Então, a grande alquimia, a falácia que é profunda falsidade, é dizer que eu vou criar direito destruindo direitos”.

Segundo Ricardo Antunes (2016), o primeiro ponto, o preceito, o princípio fundamental do governo brasileiro é o princípio do “negociado sobre o legislado”. Então, é evidente que esse preceito do negociado sobre o legislado enfraquece o conjunto da classe trabalhadora e traz a corrosão dos direitos adquiridos.

O resultado desse desenho é destruir o que a classe trabalhadora conquistou durante os últimos anos, ou seja, o conjunto de direitos sociais do trabalho. Para Antunes (2016), o projeto é nefasto, e ele é uma imposição dos interesses financeiros que comandam a economia do país. Ainda, segundo o autor, não há nenhuma pesquisa séria, rigorosa, com critério científico, realizada nas universidades, que demonstre vantagens para a terceirização. Quem defende a terceirização como vantajosa é o mercado.

Não seria por acaso que, no ano de 2016, o presidente da Confederação Nacional das Indústrias, o Sr. Robson Baraga de Andrade propôs o absurdo de que a classe trabalhadora brasileira pudesse ter uma jornada de até oitenta horas por semana³⁰. Para nós, esta proposta se apresenta como uma forma de se instalar a escravidão moderna de trabalho e talvez nem na escravidão os trabalhadores trabalhassem oitenta horas por semana, para que se tenha uma ideia do tamanho absurdo. Neste mesmo contexto, o vice-presidente da FIESP, o Sr. Benjamin Steinbruch, declarou que poderíamos comer com uma mão e trabalhar com a outra, pois uma hora de almoço é muito tempo, quinze minutos³¹ seriam suficientes.

É importante considerarmos que tal impacto nas relações de trabalho, conforme observamos neste subcapítulo, possivelmente não atinge somente aos trabalhadores com carteira de trabalho registrada, “carteira assinada”, lei regida através da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Esse impacto pode ser observado na contratação de executivos, gestores das diversas organizações.

³⁰Disponível em: <<http://agencibrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-07/presidente-da-cni-defende-mudan%C3%A7as-previdenci%C3%A1rias-e-nas-leis-trabalhistas>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

³¹ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Q4WyzCuWinE>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

Tais profissionais, por vezes, encontram-se em um processo precarizado de trabalho, provavelmente sem saberem, dado que suas contratações, na maioria das vezes, são realizadas através da forma PJ (Pessoa Jurídica), ou seja, através da “Pejotização”³², termo que tem por objetivo disfarçar o vínculo empregatício, onde o indivíduo emite uma NF (Nota Fiscal) de prestação de serviço. Tal prática incorpora os funcionários do alto escalão das empresas como diretores, CEOs, presidentes, vice-presidentes, entre outros, e também em grandes setores da economia, como telecomunicações, tecnologia e comunicação. Altos salários e comissionamentos justificariam, provavelmente, a escolha por parte destes executivos, que preferem não serem registrados para serem compensados através de dinheiro depositado em suas contas no final do mês.

Porém, vale refletirmos que há uma contrapartida destes trabalhadores para com as organizações, às quais “prestam serviços”, como por exemplo, ter horário de entrada, mas não ter horário de saída; sair às 18h00hs, como qualquer outro empregado, nem pensar, posto que o chefe, ou mesmo um colega da equipe irá lhe indagar: “Está desmotivado”? Renúncias à família e ao seu tempo livre poderão gerar certo desconforto, mas ele será provavelmente recompensado no contracheque, afinal o *status* (prêmios, viagens, troféus, fotos no jornal da empresa) adquirido e a conquista da carreira de sucesso dependem dessas renúncias.

Segundo a Justiça do Trabalho³³, não são raros os casos envolvendo altos executivos, que foram dispensados, e foram conduzidos até a catraca de suas empresas por seguranças, não havendo a possibilidade de se sentarem em suas mesas, abrirem seus notebooks, ou ainda, despedir-se de seus colegas de trabalho. Casos como esses são responsáveis por setenta por cento das ações registradas pelos executivos, exatamente pelo constrangimento e dano moral aos quais foram expostos.

O lema em organizações, com esta mentalidade, conforme já presenciado, é disponibilidade, flexibilidade e agilidade, contudo, isso não assegura aos executivos um lugar privilegiado e não lhes isenta da vivência de insegurança, afinal vivemos em um mercado competitivo. O orgulho da família, seu reconhecimento perante a sociedade, provavelmente reforçam este estereótipo do profissional de sucesso, que seria

³² Disponível em: <<https://katybrianezi.jusbrasil.com.br/artigos/121934275/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

³³ Disponível em: <<http://www.segs.com.br/seguros/1049-os-efeitos-nocivos-da-pejotizacao-na-relacao-de-trabalho.html>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

considerado como um profissional diferenciado, que se descola do trabalhador assalariado, pois passa a imagem de empreendedor de si mesmo.

No entanto, como podemos observar no decorrer desta dissertação, esta métrica de trabalho constitui-se no sequestro da subjetividade dos indivíduos, onde a precariedade das relações de trabalho não se mostre aparente, lembrando que tais modelos de carreira podem também estar relacionados com os processos de adoecimento destes indivíduos.

Parece que estamos em um momento de crise de valores que, segundo Oliveira (2009):

Negar a crise é aumentá-la. Normalmente, temos medo dos instantes críticos e procuramos evitá-los ou tentamos negá-los, desvalorizando-os, ou simplesmente nos esquecendo deles. [...]. É necessário um enfrentamento, por parte das organizações, precisamos mais do que um sistema baseado no sufocamento das emoções. (OLIVEIRA; MILTON, 2009, p. 33)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como contribuição, o presente estudo teve como finalidade demonstrar através da bibliografia interpretada e relatada, que a condução, com regras objetivas da organização de trabalho, constituída e empregada pela cultura do *management*, portanto, a que captura e a que exclui a vivência das subjetividades dos profissionais, estaria proporcionando, no mínimo, o trabalho sem prazer.

Porém, como o indivíduo é imprescindível para a produção e para a própria existência das corporações, seu controle será necessário para o alcance dos objetivos traçados. Controle não só de seu corpo físico, mas também de sua subjetividade. Ou seja, os laços que foram instituídos entre indivíduo e organização devem ser fortalecidos e controlados e este, por sua vez, será exercido de forma perspicaz, quase não visível, entrelaçando-se com questões mais internas do indivíduo, seus anseios, suas sensações de pertencimento, ele irá, dessa forma, se sentir estimado e parte da família, enfim, a corporação irá atuar em seus desejos mais íntimos.

A ideia de que o *management* seria a mais avançada forma de organização humana, posto que é detentora, em seu núcleo teórico, de formas de se mensurar a eficiência, parece-nos perigosa. Pois, nós, seres humanos, somos mais que fórmulas em que se é possível medir. Somos diversas dimensões, tais como cidadania, democracia e coletividade, dimensões que, conforme apresentamos no trabalho, tendem, através do *management*, serem controladas através de uma visão restrita, como uma doutrina, um dogma, que contamina e invade o comportamento e a subjetividade dos indivíduos, e isso parece-nos ameaçador.

A cadência de trabalho com pressões excessivas para que se possa determinar se o trabalhador é um ganhador ou perdedor, ideologia esta preconizada pelo discurso neoliberal, conduz a uma lógica cruel, que aprisiona e aliena os diversos indivíduos em um círculo vicioso, onde a troca está estritamente ligada a benefícios como o dinheiro, como se a dimensão quantitativa bastasse para solucionar as expectativas humanas, que vão além do acúmulo de bens materiais.

Neste sentido, essas expectativas iriam além da racionalidade mecânica, aquela que diz “faça assim e você será feliz”, regras essas criadas pela administração econômica, difundidas através dos “*best sellers*” da área. O ser humano estaria, assim, aprisionado pela apropriação do seu tempo pelo capital, pois quando não está dedicado à

reprodução do capital, como trabalhador, está na realização de seu lucro como consumidor, esgotando, portanto, suas duas fontes de riqueza real: o ser humano e a natureza.

Para Cortela (2016, p. 104), ligar a felicidade à ideia de consumo, a ponto de algo infelicitar mais do que o prazer de ter algo conquistado, é uma insanidade. O produto final dessa dinâmica é uma enorme infelicidade do trabalhador, cujo drama atual é a troca da frase de 1968: “metrô, trabalho, cama” por “metrô, trabalho, tumulto”, nas palavras de Boff (2016, p. 45-46 apud FREI BETO, 2016), pelas doenças letais ou o suicídio como efeitos da superexploração produtivista.

Pensar a emancipação, ainda que parcial, permitindo que o indivíduo desperte sua necessidade de desenvolver o pertencimento de si mesmo, ocupando a partir de então um papel participativo perante a sociedade, com realizações que visem o bem comum; viver a vida em sua plenitude, indo além de critérios comandados pelo dinheiro e pelo consumismo; fazer valer as ideias preconizadas por diferentes pensadores, como Keynes que há oitenta anos previa a semana de quinze horas, ou, ainda, do padre jesuíta O. von Nell-Breuning, que dizia que oito horas por semana seriam suficientes para oferecer o necessário, seria tempo de romper com os valores de uma sociedade fundada no trabalho e fundamentar um novo tipo de vida na sociedade do tempo livre.

Possivelmente, essa articulação ofereceria espaço para a tomada de decisões de forma livre, propiciando ao cidadão escolher quanto de seu tempo gostaria de dedicar ao trabalho, sem controles absolutos e métricas mecânicas do sistema. Essa revolução do pensamento, em sua concepção, ofereceria liberdade, fluidez nas relações, seria um ato voluntário de escolhas. Dessa forma, será necessário repensar este trabalho, tendo em vista articulações institucionais, políticas e jurídicas, para que todos os indivíduos possam usufruir do quantum de prazer gerado pelas diversas atividades profissionais.

Reconhecer o ser humano e atender às expectativas do crescimento sustentável, provavelmente passa pela redistribuição do trabalho. Ou seja, pensar em uma sociedade que vá além da produção excessiva de mercadorias e serviços, caminhando para o crescimento qualitativo e do tempo livre. Essa expectativa passa por escolhas, pelas mudanças referentes ao estilo de vida dos indivíduos. Contudo, a mudança não se faria inesperadamente, uma vez que o novo ambiente de trabalho, a ser criado, precisa ser experimentado e avaliado passo a passo, pois o ser humano tal qual se apresenta hoje foi aculturado por uma vida centrada no trabalho e com o tempo quase que exclusivamente dedicado a ele. Para um novo sistema, se faz necessário distinta forma de consumo,

passando de consumo de objetos a consumo do tempo, ou seja, passando de uma forma quase que totalmente material para o tempo imaterial, sem contrapartidas econômicas.

Ainda neste contexto, foi possível observarmos com este estudo que o modelo socio- econômico em que nos encontramos contribui para o adoecimento do psíquico. O *management* aparece como uma figura fortemente reguladora, que será compartilhada por todos aqueles indivíduos que aspiram ser socialmente reconhecidos, que desejam possuir riqueza e poder. Estes farão o que for necessário, irão trabalhar além do horário contratado, possivelmente serão testemunhas, vítimas, ou até mesmo cometerão assédios morais, tudo para que possam ser enquadrados neste determinado modelo socioeconômico e, para tanto, deverão saber se comportar. No entanto, conforme exposto, irão sacrificar suas relações interpessoais, o tempo com a família, o tempo das recreações, o tempo dos estudos, ou seja, seu tempo de vida provavelmente será invadido pelo imperativo do trabalho e esta vivência poderá vir a ser frustrante. Para nós, seria papel fundamental, e ponto focal da academia, identificar e propor alternativas ao *management*, pois esta possui os elementos e conhecimentos necessários para repensar este modelo reverberado pela corrente clássica de ensino de administração.

Desta forma, a reflexão que nos chega, após pesquisar os aportes de diversos autores, é a de que não há uma fórmula mágica, como as propagadas pelos “gurus do *management*”, que insistem em perpetuar um ensino de administração de forma instrumentalizada, que não possibilitam enxergar as necessidades humanas vivenciadas nas organizações, posto que o estudo e ensino da administração perpassam o cartesiano que prega perspectivas certeiras de controle humano a fim de aumentar sua produtividade e seu desempenho organizacional. Para nós, esta dinâmica aflige a sociedade contemporânea.

Neste contexto, se faz importante o questionamento desta métrica funcionalista e instrumental da cultura do *management* alinhada às perspectivas de benefício da empresa, da *performance* como caminho, em detrimento dos aspectos humanos, pois, aparentemente, esta forma de gestão de organizações não nos parece mais eficiente.

Abordamos no presente texto que se faz necessário repensar os estudos organizacionais, estudos que na sociedade contemporânea tendem a replicar a cultura do *management*, que imprime o culto ao mercado, da competitividade imposta pelo imperativo financeiro, que não importa por quais meios, é preciso trazer o resultado,

nem que para tanto seja necessária a diminuição da mão de obra, dos custos operacionais, provocando o desemprego sistêmico.

Estamos observando um momento histórico em que o sistema capitalista está provocando desigualdades até então nunca verificadas, delimitando-se através do distanciamento dos mais ricos da população mais pobre que está se acentuando, conforme dados da Oxfam, apresentados no trabalho e, além disso, a preocupação com o meio ambiente parece-nos não existir além dos seus ativistas.

Neste cenário, acreditamos que o ensino da Administração pode contribuir no apontamento de soluções, descoladas do imperativo do mercado, esta terá o papel de educar gestores que procurarão alinhar as expectativas sociais coletivas, indo além da lucratividade sem fim e da formação de indivíduos que irão além do consumo. Ainda nesta linha de reflexão, repensar os estudos organizacionais possibilitaria reconsiderar o papel do gestor, sua responsabilidade na sociedade contemporânea, em que a busca de excelência em resultados, passaria, possivelmente, por uma reflexão sobre esses resultados, ou seja, se serão eficientes e para quem, ou ainda, se o conhecimento adquirido servirá a que ou a quem. Também, repensar a educação corporativa seria indispensável para evitar que, principalmente, a lógica técnica se imponha sem nenhuma reflexão crítica e desemboque em novas formas de dominação ou em uma civilização inconsciente, em que o estresse e o sofrimento passem a fazer parte do cotidiano dos indivíduos.

Repensar o ensino de administração, através de aportes oferecidos pelos saberes das ciências sociais, provavelmente reforçaria nas empresas seu papel em relação a sua responsabilidade social, agindo, neste sentido, de forma cidadã, isto é, em respeito às regras instituídas pela sociedade e recusando-se a ganhar fazendo perder esta mesma sociedade. Deste modo, será possível vislumbramos a continuidade de nossas vidas e de gerações futuras. Como aprendizes e futuramente possíveis educadores na e da administração, será importante irmos além de reflexões que visam somente o lucro em detrimento das questões humanas.

A cultura do *management*, que visa à eficácia econômica em detrimento das consequências que podem comprometer as relações humanas nas organizações, e por que não dizer na vida privada, possui em seu cerne a possibilidade de controlar as subjetividades dos indivíduos, corações e mentes, fazendo com que esses indivíduos, através da servidão voluntária, vivam prazeres momentâneos, prazeres que geralmente

encontram-se no consumismo, pois sua servidão está relacionada com o retorno financeiro que as diversas profissões de gestão podem oferecer.

Ademais, foi possível observarmos através da bibliografia levantada e analisada e por meio dos dados secundários, que este tipo de gestão de estilo americano traz consigo uma forma perversa de domínio, de autoritarismo, pois não permite que os indivíduos pensem e vivam livremente, palavras e ações são controladas através do discurso organizacional, que tem por intuito permitir aquilo que lhe convém.

Desta forma, os diversos indivíduos irão sacrificar-se pelo ideal da corporação, provavelmente irão se submeter aos assédios morais, proporcionados por seus líderes, entendendo que a flexibilização das relações contratuais que irá precarizar sua atividade laboral é necessária para o bem da empresa, devendo, dessa forma, contentar-se, afinal, continuará empregado, desde que trabalhando o dobro em sua jornada habitual. Sair mais cedo, para levar o filho ao médico, ou a ele mesmo, provavelmente lhe trará culpa, pois será acometido pelos olhos de seu gestor direto, que, seguramente, possuem certo desdenho, afinal, ficar doente é para os “fracos”.

Nesta esteira, também será possível observarmos, ainda através do *management*, gestores que empregam comandos ultrapassados que causam momentos tediosos aos seus subordinados. Gozar férias de trinta dias nem pensar! Sair mais cedo para ficar com sua família, poderá sacrificar seu bônus. Além disso, o medo de encontrar outro indivíduo executando suas tarefas também é fato, a preocupação em ficar desempregado o faz sacrificar sua vida pessoal e familiar. Desta forma, irá cumprir metas cada vez mais agressivas, muitas vezes, sem saber o porquê daquele número que está postado no slide da apresentação do *power point*. Não se pode contestar!

A cultura do sucesso profissional está posta. A sociedade espera que você vença na vida. No imaginário desta sociedade, ter um emprego em uma grande corporação, mesmo que deixando de lado sua vida pessoal, é necessário e, para isso, será preciso se sacrificar. É certo que no mundo moderno, experimentamos diversas facilidades tecnológicas, de diversão, viagens e momentos de prazer, proporcionadas pela riqueza de bens, porém, com contrapartidas que nos parecem desumanas, acarretando as doenças de cunho psicológico que passam a ser a principal preocupação do século, conforme ressaltado no trabalho, relações entre pessoas de forma paupérrima, afinal não há tempo para perder com o problema do outro.

Aliás, o tempo é outra dimensão de nossa vida que está se esvaindo, doze horas de trabalho, em média duas horas de trânsito, ou nas conduções das principais

metrópoles, nos rouba a possibilidade de pensarmos em outras dimensões de vida que não sejam somente o trabalho. Neste contexto, mesmo que ainda em nossos lares, possamos ser surpreendidos por uma ligação inesperada de nosso gestor direto, querendo detalhes da reunião que acontecerá daqui a dois dias, temos, através das diversas tecnologias oferecidas pela empresa, a obrigação de estarmos disponíveis até mesmo após o horário contratado. Não se pode esperar para amanhã, somos orientados a dar respostas em curto prazo, pois a competitividade está rondando as organizações e, fatalmente, contaminando as relações entre os indivíduos. Devemos, desta forma, agir como empresas, empresários de si mesmo, disponíveis vinte quatro horas por dia.

Em nosso entendimento, verificamos que o ser humano por causa da cultura do *management*, adquiriu hábitos nocivos a si, ao outro e, por conseguinte, no ambiente em que habita. Sua busca pelo lucro, rentabilidade e sucesso, preconizados pelas diversas organizações, nos afastam de dinâmicas da vida que vão além do dinheiro.

Contudo, necessitamos do convívio com o outro, do tempo de trabalho e do tempo de se viver a vida. E o que pode ser feito? Podemos repensar outra forma de gestão de empresas que ultrapasse a cultura do *management* americano, que desumaniza as relações entre os indivíduos e os mantém alienados a uma forma única de se pensar os diversos contextos da vida.

Acreditamos que foi possível a partir das reflexões dos autores e ações de outros países apontarmos direções, como por exemplo, a repartição do tempo de trabalho e a diminuição da jornada de trabalho. Através da Teoria Crítica das organizações, foi possível encaminharmos pensamentos que procuram a emancipação, ainda que parcial, dos indivíduos. Propomos debates dialéticos no trabalho em questão, utilizando-se da interdisciplinaridade dos diversos saberes, sendo eles psicológicos, antropológicos, históricos e por que não dizer técnicos, afinal, a gestão tem sua importância, desde que não seja para fazer gestão em pessoas como se estas fossem empresas.

Deste modo, cabem algumas reflexões que nos parecem apropriadas: será possível questionarmos criticamente as ideias dominantes? Lutar contra os interesses do capital, pensamentos que tendem a se eternizar como supostos interesses de todos, mas que na verdade impedem que sejamos sujeitos emancipados, donos de nossos destinos?

Em particular, os impactos que poderão ser vivenciados nas relações de trabalho, em nosso país, parecem-nos um fator importante a ser relatado em nossas considerações finais, prova disso foram as declarações do presidente da Câmara dos Deputados, em Brasília, o deputado Rodrigo Maia, que foram extraídas através da

matéria do jornal *Folha de São Paulo*³⁴. Em entrevista, o deputado evidencia que, ainda no mês de março de 2017, será votado o Projeto de Terceirização que permite contratar mão de obra terceirizada sem restrições. Na prática, isso significa que, conforme já mencionado no texto, através das reflexões de Ricardo Antunes, as contratações serão flexibilizadas, ou seja, não haverá nesta relação de trabalho a necessidade de contratação através da lei da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), prejudicando, desta forma, os trabalhadores em seus direitos conquistados com intensa luta. Aparentemente, o que se pretende remontar na aprovação desta lei é a volta ao passado, onde se estabelecia uma relação de trabalho em que existia um único ganhador, o dono da empresa.

Tal medida ainda poderá influenciar negativamente no tempo que os trabalhadores dedicam em suas diversas atividades laborais. O lema “não pense na crise, trabalhe”, proferido pelo presidente Michel Temer, possui em seu contexto um caráter perverso em nossa leitura, pois, atualmente, o brasileiro trabalha, em média, mil e oitocentas horas anuais, contra mil e quinhentos e oito horas anuais de um trabalhador na Holanda, com a reforma trabalhista proposta, o tempo dedicado ao trabalho deverá aumentar em média trezentas horas anuais. O objetivo, em nosso entendimento, desta lei, é que os indivíduos não tenham tempo para pensar, por exemplo, pensar nos problemas sociais, políticos, econômicos e, desse modo, deixam de realizar reflexões profundas e propor soluções adequadas às suas vidas e à sociedade. Jornadas de trabalho reduzidas, em países como Suécia, Noruega, Alemanha, como pudemos observar no decorrer do trabalho, demonstram que mesmo reduzidas, os trabalhadores produzem mais, pois sobra mais tempo para sua formação, lazer e descanso, aparentemente, trabalhar demasiadamente não oferece progresso a ninguém.

Esperamos desta forma, que este trabalho suscite novas reflexões e quiçá novos caminhos de repensar os estudos organizacionais em que o ser humano e suas relações sejam o centro das preocupações das organizações.

³⁴ Disponível em: <<http://m.folha.uol.com.br/mercado/2017/03/1864822-justica-do-trabalho-nao-deveria-nem-existir-diz-deputado-rodriigo-maia.shtml?cmpid=fb-uolnot>>. Acesso em 02 mar. 2017.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKTOUF, Omar. *Pós Globalização, Administração e Racionalidade Econômica: a síndrome do Avestruz*. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. Governança e Pensamento Estratégico: uma crítica a Michael Porter. *RAE Revista de Administração de empresas*, jul./set., 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n3/v42n3a04.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2016.

_____. Ensino de Administração: por uma pedagogia para a mudança – a administração e o conteúdo de ensino de administração, 2005. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10810>. Acesso em: 30 out. 2016.

ANTUNES, Ricardo L.C. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo L. C.; BRAGA, Ruy; NOGUEIRA, Arnaldo M. et al. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

AZNAR, Guy. *Trabalhar Menos para Trabalharemos Todos*. São Paulo: Página Aberta, 1995.

BARBOSA, Alexandre. *A Formação do Mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: Alameda, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. *Vida para o consumo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BERTERO; ALCADIPANI. *Guerra Fria e Ensino do Management no Brasil: o caso da FGV-EAESP*, 2012. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae/vol52-num3-2012/guerra-fria-ensino-management-no-brasil-caso-fgv-eaesp>. Acesso em: 25 fev. 2016.

CHANLAT, J. F. *Ciências Sociais e Management: reconciliando o econômico e o social*. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. *O indivíduo nas Organizações-Dimensões Esquecidas*. Vol. II. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. *O indivíduo nas Organizações-Dimensões Esquecidas*. Vol. I. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CORTELA, M. Felicidade: uma presença eventual, um desejo permanente. In: *Felicidade foi-se Embora?* Petrópolis/RJ: Vozes, 2016, p. 9-38.

DAVEL, Eduardo; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. *Gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial*. São Paulo: FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DOWBOR, L. *Democracia Econômica: alternativas de gestão social*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

_____. *O que acontece com o trabalho?* 3. ed. São Paulo, 2006.

ENRON: os mais espertos da sala, 2005. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Jit9A06dwBc>>. Acesso em: 10 nov. 2016

FARIA, José Henrique de. *Análise Crítica das Teorias e Práticas Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2007.

FREI BETTO. Quanto custa ser feliz? In: FREI BETTO et al. In: *FELICIDADE foi-se EMBORA?* Petrópolis/RJ: Vozes, 2016, p. 9-38.

FREI BETTO et al. In: *Felicidade Foi-se Embora?* Petrópolis: Vozes, 2016.

GORZ, André. *Metamorfoses do Trabalho: crítica da razão econômica*. 2. ed. São Paulo: Annablume, 2007.

_____. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. São Paulo: Forense Universitária, 1987.

HAN, Byung. *A Sociedade do Cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

HOYOS, Arnaldo de; DIB, Vitória. *Da Sociedade do Conhecimento à Sociedade da Consciência*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. *A Crise de Sentido e o Futuro das Organizações. Organizações em Contexto*, São Paulo, v. 1, n. 2, 2005.

HUNT, E. K. *História do Pensamento Econômico*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

ITUASSU, Cristina; TONELLI, Maria. Sucesso, Mídia de Negócios e a Cultura do Management no Brasil. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, artigo 5, 2014.

KORTEN, D. *Quando as Corporações Regem o Mundo: consequências da globalização da economia*. Tradução Anna T. Giova. São Paulo: Futura, 1996.

LYS, Esther Rocha et al. (Org.) *Isto é Trabalho de Gente? Vida, Doença e Trabalho no Brasil*. São Paulo: Vozes, 1993.

MARX, Karl. *O Capital*. Vol. 1. 2. ed. São Paulo: Abril, 1985.

MATHIAS, Maria Cristina M.; ABIB, Antônio D. *Sociedade em transformação: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade*. Londrina: Eduel, 2007.

MORGAN, Gareth. *Imagens das Organizações*. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

MORIN, Edgar; LE MOIGNE, Jean-Louis. *A inteligência da complexidade*. Tradução Nurimar Maria Falci. São Paulo: Peirópolis, 2000.

MORIN, Estelle Morin; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira Pliopas. *O trabalho e seus sentidos*, 2014. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2003/GRT/2003_GRT1889.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2016.

OLIVEIRA, Aline Lourença et al. *Ensino de Administração nos EUA e no Brasil: uma análise histórica*. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1830>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

OLIVEIRA, Milton. *Emoção, Conflito e Poder nas Organizações*. Belo Horizonte: C/Arte, 2009.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy. *Reengenharia do tempo*. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.

PAULA, Ana Paula Paes de. *Teoria Crítica das Organizações*. São Paulo: THOMSON, 2008.

_____. *Repensando os Estudos Organizacionais: por uma nova teoria do conhecimento*. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

PAULA, Ana Paula Paes de; WOOD JR. Pop-management: contos de paixão, lucro e poder. Encontro de Estudos Organizacionais. *Anais. Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD Recife*, v. 2, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302002000200003>. Acesso em: 25 jul. 2016.

PELBART, Peter Pál. *Vida Capital: ensaios de biopolítica*. São Paulo: Iluminuras, 2003.

REICH, Robert B. *O Futuro do Sucesso*. São Paulo: Manole, 2002.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, Edith S. *Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Júlio Fernando da; CAEIRO, Mariana. *O Ensino de Administração no Brasil: uma reflexão sobre a gestão simplista e palpável decorrente do pop-management*, 2016. Disponível em: <<http://publicacoes.fatea.br/index.php/raf/article/view/1631/1233>>. Acesso em: 01 dez. 2016.

SOUZA, Jessé. *A Tolice da Inteligência Brasileira – Ou como o país se deixa manipular pela elite*. São Paulo: LeYa, 2015.

TODOROV, Tzvetan. *Em Face do Extremo*. Campinas: Papirus, 1995.

VERGARA, Sylvia Constant. *A hegemonia americana em estudos organizacionais*. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6370>>. Acesso em 06 set. 2016.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. 5. ed. São Paulo: Editora Martin Claret, 2008.

WEB SITES

ADM no Auge. Disponível em: <<http://admnoauge.blogspot.com.br/2011/07/principais-nomes-da-administracao.html>>. Acesso em 27 set. 2014.

ASSOCIAÇÃO Brasileira de Qualidade de Vida. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br>>. Acesso em: 25 nov. 2016.

BRASIL, Senado Federal. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/senado/portaldoservidor/jornal/jornal94/qualidade_vida_rh.aspx>. Acesso em: 27 set. 2014.

DATASUS. Disponível em: <<http://www2.datasus.gov.br/DATASUS/index.php>>. Acesso em 27 set. 2014.

DIEESE. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2015.

DOWBOR, L. O valor econômico do tempo livre. Maio de 2010. Disponível em: <<http://dowbor.org/2010/05/o-valor-economico-do-tempo-livre-maio.html>>. Acesso em: 29 out. 2015.

EBC. Disponível em: <<http://radios.ebc.com.br/cotidiano/edicao/2014-05/pesquisa-oito-entre-10-profissionais-se-candidatam-vagas-erradas-de-emprego>>. Acesso em 27 set. 2014.

INFO MONEY. Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/minhas-financas/planos-saude/noticia/1927469/burnout-afeta-dos-profissionais-brasileiros-diz-pesquisa>>. Acesso em: 01 out. 2015.

JORNAL ESTADO DE SÃO PAULO. Disponível em: <<http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,mortes-por-depressao-crescem-705-imp-,1545121>>. Acesso em: 27 set. 2014.

JORNAL GAZETA DO POVO. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/posgraduacao/conteudo.phtml?id=856586>>. Acesso em 27 set. 2014.

MÜZELL, L. *Finlândia vai testar sistema em que trabalhar é uma escolha*. Disponível em: <<http://br.rfi.fr/economia/20151020-finlandia-vai-testar-sistema-em-que-trabalhar-e-uma-escolha>>. Acesso em: 29 out. 2015.

NEUROCIÊNCIA. Disponível em: < <http://institutodeneurociencias.com.br/cresce-o-numero-de-avc-entre-jovens-diz-ministerio-da-saude/>>. Acesso em 27 set. 2014.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em:
<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/05/AEPS_2012.pdf>
Acesso em: 01 out. 2015.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em:
<<http://www.previdencia.gov.br/noticias/radio-previdencia-marco-perez-explica-mudancas-nas-causas-de-afastamento-do-trabalho-no-pais/>>. Acesso em: 01 out. 2015.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em:
<<http://www.previdencia.gov.br/noticias/transtornos-mentais-trabalho-em-escala-condicoes-insalubres-e-recompensa-insatisfatoria-podem-ser-causas/>>. Acesso em: 01 out. 2015

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em:
<http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_121023-162858-947.pdf>. Acesso em: 01 out. 2015.

PSICONLINEWS. Disponível em: <<http://www.psiconlineWS.com/2015/06/mortes-por-depressao-crescem-705-no-brasil.html>>. Acesso em: 01 out. 2015.

PSYCHIATRY. Disponível em: < <http://www.polbr.med.br/ano11/for1011.php>>. Acesso em: 27 set. 2014.

REVISTA EXAME. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/nivel-de-estresse-entre-executivos-brasileiros-aumenta>>. Acesso em: 01 out. 2015.

SCHWARTZ, Peter. *Cenários, futuro e the long now foundation*. Disponível em: <<http://gestao.wordpress.com/2008/03/09/cenarios-futuro-e-the-long-now-foundation-peter-schwartz>>. Acesso em: 27 set. 2014.

TST. Disponível em:< https://soundcloud.com/tst_oficial/seminario-trabalho-seguro-debate-questoes-juridicas-relacionadas-a-saude-do-trabalhador>. Acesso em 01.10.2015.

UOL NOTÍCIAS. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/05/11/transtornos-mentais-podem-estar-ligados-as-pressoes-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 01 out. 2015.

VIVA MELHOR. Disponível em: < <http://vivamelhoronline.com/tag/estresse/>>. Acesso em: 27 set. 2014.