



TRABALHO IMATERIAL E SUBJETIVIDADE: ANÁLISE SOBRE AS PROPOSTAS DE REALIZAÇÕES PROFISSIONAL E PESSOAL

Autor: Maxwell Vitor dos Santos

Orientador: Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura

Curso: Administração Período: 8º Área de Pesquisa: Recursos Humanos

Resumo: Esta pesquisa busca descrever e analisar como se configura a percepção e o comportamento dos funcionários frente às questões da sedução e imaterialidade do trabalho. Para tal utilizou-se de uma pesquisa descritiva, com fundamentação na estratégia de abordagem qualitativa. Para tanto, utilizou-se de sujeitos de pesquisa que formaram um conjunto com 5 membros sendo os dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. A partir dos dados coletados, pode-se perceber que há uma aceitação da sedução organizacional por parte dos funcionários e que estes se mostram incluídos no contexto do trabalho imaterial. Embora os trabalhadores tenham funções trabalhistas primordiais pré-determinadas, as funções secundárias faz com que a jornada de trabalho dos mesmos exceda a carga horária normal. Os profissionais estão à mercê de discursos com caráter de sedução das organizações, entretanto por vezes não os identifica por acreditarem serem propostas de crescimento. Mesmo desempenhando atividades trabalhistas alimentadas por discursos de sedução e inseridas no modelo de trabalho imaterial, os trabalhadores apontam que o trabalho que realizam propiciam a realização de seus projetos profissionais e pessoais.

Palavras-chave: Trabalho; Trabalho imaterial; Subjetividade; Sedução.

1. INTRODUÇÃO

Segundo Araújo e Sachuk (2007) é de suma importância entender as diferentes concepções e representações do trabalho do indivíduo nas organizações contemporâneas, pois as mesmas não são concebidas pelo acaso, mas sim através de um processo de criação histórica, onde o desenvolvimento e a propagação de cada uma delas coincide com a evolução dos modos e relações de produção. “Assim, a criação de cada concepção de trabalho associa-se a interesses econômicos, ideológicos e políticos, servindo de instrumento de justificação das relações de poder” (ARAÚJO & SACHUK, 2007, p. 55).

A partir das diferentes concepções e representações do trabalho, surge o sentido de trabalho imaterial que pode ser caracterizado como um conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas intrínsecas do trabalhador. Atualmente essas atividades são valorizadas como uma imposição normalizadora para que o trabalhador se una ao trabalho, acreditando que esta condição de união é indispensável para que haja êxito na produção (GRISCI, 2006).

Muitos trabalhadores modernos têm sido atraídos pelos discursos de sedução organizacional, os quais são condicionados a defender qualquer ideia ou ação, em nome da produtividade no trabalho, em troca, lhes são prometidos bem estar psicológico e emocional, caso sejam leais e obedientes (VIEIRA, 2014).

Tudo isto caracteriza-se como um sequestro de subjetividade por parte da organização que, segundo Faria (2003) é a apropriação planejada por meio de programas na área de gestão de pessoas, às ocultas, da concepção da realidade que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas dos sujeitos individuais ou coletivos que a compõem. Esta, causa uma privação de liberdade e impede os trabalhadores de elaborarem, organizarem e sistematizarem seu próprio saber, fazendo-os ficarem presos aos saberes e valores produzidos e alimentados pela organização sequestradora.

Frente a estes aportes teóricos, surge a justificativa para a realização deste trabalho, pois, é cada vez mais comum entre os trabalhadores dos mais diversos setores, a busca por um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, de forma que uma seja um complemento para a outra. Com isso, percebe-se que esta pesquisa pode contribuir para o entendimento dos trabalhos contemporâneos acerca dos dilemas referentes ao trabalho que porventura possam se deparar. Isto posto, estabeleceu-se como objetivo geral da pesquisa descrever e analisar como se configura a percepção e comportamento dos funcionários frente às questões da sedução e imaterialidade do trabalho. Para o alcance de tal proposta, os objetivos específicos a que se propõe o estudo são: descrever o cotidiano funcional dos trabalhadores, identificar se entre os mesmos existe a percepção quanto à sedução organizacional e o trabalho imaterial, e, por fim, analisar a influência da sedução organizacional e do trabalho imaterial na realização de seus projetos profissionais e pessoais.

Este artigo consiste em uma pesquisa descritiva, fundamentada na estratégia de abordagem qualitativa tendo como método de coleta de dados a realização de entrevistas semiestruturadas.

A partir da fala dos sujeitos de pesquisas, pôde-se constatar que existe a percepção de que as organizações utilizam do discurso de sedução como estratégia para fazer com que os mesmos se doem cada vez mais para as suas atividades trabalhistas, e que essa doação os leva a uma maior interação com o trabalho, o que os remete a uma realidade de imaterialidade do mesmo. Porém, as atividades

desempenhadas atualmente pela maioria dos entrevistados torna-se um pressuposto para que seus projetos profissionais e pessoais sejam realizados, pois as organizações as quais estão inseridos lhes proporciona a possibilidade de crescimento profissional.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Conceito e sentidos do trabalho

É cada vez mais corriqueiro o aparecimento de novas organizações que passam a exigir dos trabalhadores algo totalmente distante do que os empregos ditos permanentes exigem, o que acaba caracterizando um dos fenômenos da mundialização do capital ou, até mesmo, do processo de globalização da economia (ARAÚJO & SACHUK, 2007).

Há milênios de anos uma das formas de organizações primordiais da humanidade é a comunidade, local aonde as pessoas se consideravam uma grande família e tinham como objetivo principal a sobrevivência de todos os membros. Baseadas nesta realidade, as atividades destas pessoas giravam em torno da caça e coleta de frutos e raízes, visando sempre o bem da comunidade como um todo. Logo, esta ação se apresenta como uma das análises preeminentes sobre a história do trabalho (ARAÚJO & SACHUK, 2007).

Contudo, supõe-se que a humanidade tenha passado por três grandes ondas de mudanças que afetaram consideravelmente as formas como as quais as pessoas viviam e vivem (TOFFLER, 1980). A primeira onda está relacionada à questão da revolução agrícola, a segunda ao desenvolvimento industrial e a terceira a revolução tecnológica que predomina atualmente. Cada onda com as suas particularidades e formas distintas geraram e geram impacto na vida das pessoas.

Baseadas nestas ondas surgiram inúmeras noções para o termo trabalho, o que afeta consideravelmente o sentido e o significado do mesmo para a vida das pessoas. No que diz respeito à reflexão acerca deste assunto, diversos autores convergem para a mesma linha de pensamento ao descreverem um conceito para trabalho. Marx (1980, p. 202) descreve trabalho como "um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza".

Indo ao encontro do pensamento de Marx, estão os pensamentos de Boundon e Bouricaud (1993), Lafargue (1999) e Araujo e Sachuk (2007), que acreditam que o trabalho se baseia no fato das pessoas desempenharem atividades que alteram a natureza, tendo sempre como fim último a satisfação de suas necessidades. O que acaba acarretando uma relação de progressivo conhecimento e, conseqüentemente, o homem também vai se transformando. Ou seja, "o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho" (ANTUNES, 2008a, p. 142).

Com isso, o trabalho passa a representar um momento de extrema importância na vida do homem, pois se apresenta como um pressuposto básico para que haja uma construção da realização do ser social, condição primordial para sua existência. Conforme Antunes (2008a, p. 142), "é a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas", "assim, o trabalho possui uma enorme importância para o ser humano, conferindo identidade e sentido à sua vida" (ARAÚJO & SACHUK, 2007, p. 56). Sobre a busca por aquisição de sentido, Antunes (2008a, p. 142) afirma que

"uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. [...] [...] Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho".

A sociedade contemporânea, particularmente nas últimas décadas vem sofrendo mudanças consideráveis em vários âmbitos. Neste sentido, o conceito e a relação homem, natureza e trabalho também foi e é muita afetada por essas mudanças. Pode-se claramente atribuir as mudanças, no que diz respeito ao trabalho e ao homem, ao neoliberalismo e a uma reestruturação produtiva que, acabaram por gerar uma alta precarização do trabalho, das relações de trabalho e uma grande margem de desemprego, o que gera nas pessoas medo e insegurança, podendo levá-las a um iminente distanciamento da condição de vida com sentido (ANTUNES, 2008a) e (SOUZA, 2012).

Araujo e Sachuk (2007, p. 61) apontam que "atualmente, com o crescente cenário de desemprego e/ou de emprego precário, as novas tecnologias exigem envolvimento do trabalhador com o conteúdo do próprio trabalho", os mesmos autores ainda explicitam que "o trabalho tornou-se, na era moderna, uma atividade compulsiva e incessante. Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre inexistiu ou é escasso. Passou a ser, por outros meios, um mero prolongamento do trabalho" (ARAÚJO & SACHUK, 2007, p. 64). Assim, "ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente" (MORIN, 2001, p. 9).

Contudo, torna-se explícita a dicotomia vivenciada pelos trabalhadores, pois conforme afirmam Araujo e Sachuk (2007, p. 63) existe uma "busca pelo desejo de autonomia, de participação, de experiências de trabalho significativas, de maior envolvimento nas decisões que afetam o indivíduo, de equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida". Assim sendo, ao mesmo tempo em que os trabalhadores se vêm na condição de usufruir dos benefícios desta era informacional advinda da grande ascensão tecnológica, esses por vezes também se sentem escravizados e esgotados, logo, esquece-se de viver.

2.2. Trabalho Imaterial

Grisci e Weber (2011, p. 899-990) afirmam que "as transformações aceleradas que caracterizam o mundo contemporâneo, facilitadas pela evolução tecnológica, acarretaram novos modos de trabalhar e de viver". Junto às mais diversas formas de trabalho vigentes na sociedade contemporânea, está o trabalho imaterial, um dos temas centrais desta pesquisa. Kóvacs (2002, p. 4) pontua que o trabalho imaterial se circunscreve-se em "mobilizar a inteligência dos trabalhadores com vista a responder às exigências de flexibilidade, qualidade e inovação".

O trabalho imaterial pode também ser definido como um conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas inerentes ao trabalhador e, embora o trabalho imaterial não produza bens tangíveis, o mesmo acaba produzindo coisas intangíveis como informação, antecipação das necessidades dos clientes, cuidado, conforto, tranquilidade, segurança e sentimento de bem estar (GRISCI, 2008). Em uma análise da contemporaneidade, Antunes (2008b, p. 24) afirma que "o trabalho manual direto está sendo substituído pelo trabalho dotado de maior dimensão intelectual". Com todas essas transformações, pode-se claramente afirmar que "o trabalho se transformará integralmente em trabalho imaterial e a força de trabalho em 'intelectualidade de massa'" (SANTOS, 2003, p. 364).

No que diz respeito às características presentes no conceito de trabalho imaterial, Grisci (2008, p. 5) deixa explícito que

trabalho imaterial anuncia liberdades ampliadas pela diminuição da alienação do trabalho e das fronteiras e dos meios de confinamento, uma vez que passam a ressaltar características como iniciativa, inteligência, cooperação, domínio do processo, tomada de decisão, envolvimento afetivo e diálogo com os clientes. Mas também anuncia outras formas de controle e servidão que extrapolam as previsões das antigas formas de poder.

Assim, percebe-se claramente que de fato, há uma grande submissão do trabalhador ao trabalho imaterial, uma vez que este requer uma disponibilidade total do homem para que seja realizado, fazendo com que os trabalhadores “não diferenciam mais trabalho, lazer e espaço privado. Todos se confundem e toda e qualquer ação é mediada pela possibilidade de otimizar o potencial, produtivo do trabalho imaterial. Tudo se volta para o trabalho imaterial” (SILVA, 2012, p. 15). Ao passo que o homem dedica a maior parte do seu tempo para desempenhar suas atividades laborais na sociedade contemporânea, o tempo livre torna-se cada vez mais escasso. Gaulejac (2007) e Weber (2011) afirmam que as evoluções tecnológicas foram, primeiramente, compreendidas como libertadoras do sujeito porém são de fato um fator que os coloca sob pressão, pressão para se doar sempre mais. Outro ponto a ser salientado, é “o medo de ficar sem emprego que é o elemento definidor da priorização do trabalho em detrimento do lazer – obrigações em primeiro lugar” (GRISCI & WEBER, 2011, p. 911).

Com isso, pode-se perceber a imensa massa de trabalhadores que, inseridos no contexto do trabalho imaterial, fundamentados pela autonomia que o mesmo oferece, conseguem desempenhar as tarefas em suas próprias casas. Assim, independentemente de que queiram ou não, estes levam para as suas vidas pessoais os problemas advindos do âmbito organizacional, gerando uma junção entre o espaço do trabalho e o espaço familiar desaparecendo os limites entre a vida privada e o trabalho (MANSANO, 2009). Isso acontece porque “essa nova configuração produtiva busca extrair da vida habilidades que vão além da força física e envolvem dimensões subjetivas” (MANSANO, 2009, p. 7) o que acaba por criar um dilema para os trabalhadores, pois “ao priorizarem o trabalho [...] [...] falta-lhes tempo e a família reclama ausência; ao priorizarem o tempo livre para si e para a família, correm o risco de não permanecerem no emprego (GRISCI & WEBER, 2011, p. 911).

Portanto, percebe-se que ao mesmo tempo em que o trabalho imaterial propicia ao homem a possibilidade de desempenhar inúmeras tarefas e não ter a sua força física explorada pelas organizações, o mesmo acaba por escravizar psicologicamente o trabalhador, pois “o trabalho imaterial se converte em trabalho intelectual abstrato” (ANTUNES, 2008b, p. 25). Assim, compreende-se que o trabalho imaterial diz respeito à subjetividade do homem e na potência de criação do mesmo e, a exploração desta área da vida dos trabalhadores, pode enredar os trabalhadores em quadros psicopatológicos que se tornam cada vez mais comuns, como é o caso do *stress*, da depressão e do pânico emergentes a partir das relações de trabalho (MANSANO, 2009).

2.3. Subjetividade, sequestro de subjetividade e sedução organizacional.

O termo subjetividade é utilizado em diversas áreas de estudo, o que leva a não haver um conceito específico para o mesmo. Esta pesquisa baseia-se no conceito explicitado por Faria e Meneghetti (2001, p. 2) que caracterizam subjetividade como "a forma de construção da concepção ou percepção do real, que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas do sujeito individual ou coletivo e que formam a base da tradução racional idealizada dos valores, interpretações, atitudes e ações".

Os gestores contemporâneos acreditam que, tendo em vista o nível atual de competitividade, uma iniciativa bem sucedida faz diferença para o alcance dos objetivos da mesma. Assim, estes começam a estimular a criatividade, flexibilidade e a autonomia dos trabalhadores. As organizações buscam momentaneamente controlar o trabalhador para produzir e produzir para competir (FARIA & MENEGETTI, 2001). Os mesmos autores ainda afirmam que "nas organizações, a subjetividade é em sua essência controlada pela consciência do sujeito individual ou coletivo quando à sua conduta no local de trabalho e na rede social a que se submete" (FARIA & MENEGETTI, 2001, p. 2).

Jost e Soboll (2012, p. 13) argumentam que o controle da subjetividade "não só existe, como ocorre de formas sutis, mesmo que representem instâncias de violência dissimulada por meio de discursos carregados de sutilezas". Estes discursos sutis podem também ser caracterizados como discurso de sedução, que visam, sobretudo, fazer com que os trabalhadores se esforcem para defender ideias, planejamentos e quaisquer ações da organização, em prol da produtividade, como recompensa, é prometido aos profissionais bem estar psicológico, emocional e reconhecimento (VIEIRA, 2014). Tudo isso, na análise de Enriquez (1995), faz com que o indivíduo se entrelaça nas artimanhas do reconhecimento e, por isto, se entrega de corpo e alma à organização, acreditando participar do processo cooperativo e, desta forma, não entende que é manipulado.

Compreende-se, a partir destes argumentos, que o trabalhador troca a submissão à organização pelo reconhecimento social, condição que é construída ao longo da vida e cobrada constantemente pela sociedade. Assim há uma pressão da sociedade para que o trabalhador realize um roteiro de sucesso em sua vida, roteiro estabelecido como ideal pela mesma. Uma vez que o indivíduo não consegue atingir tais determinações, o mesmo passa a ser considerado um caso de fracasso, digno de pena e desprezado pela sociedade (FARIA & MENEGETTI, 2001). Edwards e Rothbard (2000) apontam que o fato do indivíduo não obter satisfação em uma das dimensões de sua vida, gera nele uma predisposição a aumentar o envolvimento e buscar formas de recompensas em outras. Dessa forma os indivíduos passam a acreditar que quanto mais envolverem-se e dedicarem-se ao trabalho, maior será o desempenho profissional, fator que poderá levá-los a obter um maior reconhecimento.

Os discursos de sedução favorecem à organização a sequestrarem a subjetividade dos trabalhadores, ação que consiste na privação da liberdade de crença, de análise crítica, de concepção autônoma do sujeito por meio da introjecção, da fixação e da permanente gravação de um sistema de valores, de uma ideologia que atinge o domínio de suas atividades psíquicas, emocionais, afetivas e sociais. Logo, a organização pratica este sequestro por meio de uma hábil violência psicológica e da manipulação do comportamento dos indivíduos pertencentes à mesma (FARIA & MENEGETTI, 2001). Pagés e Bonetti (1993) relaciona o

processo pelo qual os empregados passam ao que acontece em uma Igreja com a sua respectiva fé, pois em muitos momentos os mesmos são estimulados a aderirem a um sistema de valores e crenças da organização e, quando esses não são seguidos, as pessoas acabam sentindo-se culpadas e cada vez mais têm sua liberdade limitada.

Faria e Meneghetti (2001) postulam que existem cinco formas praticadas pelas organizações para sequestrarem a subjetividade dos trabalhadores. O sequestro pela identificação que consiste no ato da organização fazer com que o trabalhador se considere parte da mesma; sequestro pela essencialidade valorizada que refere-se ao sentimento de indispensabilidade alimentado pelo trabalhador; sequestro pela colaboração solidária que se caracteriza pelo desenvolvimento de atitudes voltadas a contribuição; sequestro pela eficácia produtiva que consiste na crença alimentada pelo trabalhador que deve colaborar para que haja obtenção de melhores resultados; e sequestro pelo envolvimento total que se refere ao sentimento de entrega advindo do trabalhador à organização.

3. METODOLÓGIA

Para atingir os objetivos pretendidos, optou-se pela pesquisa descritiva que segundo Gil (2014, p. 28) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Frente a esta opção, a estratégia de abordagem escolhida foi a qualitativa, pois essa considera que “há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números” (PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 70). Diferentemente do método quantitativo, a abordagem qualitativa não utiliza dados estatísticos como pressuposto primordial para analisar um problema. Desta forma, ao utilizar abordagem qualitativa “as questões são estudadas no ambiente em que elas se apresentam sem qualquer manipulação intencional do pesquisador” (PRODANOV & FREITAS, 2013, p. 70).

Para a coleta dos dados, utilizou-se da entrevista semiestruturada pois essa possibilita ao entrevistado discorrer livremente sobre determinado assunto. Além do mais, esta tem como um de seus objetivos explorar a fundo alguma experiência vivida em condições precisas (GIL, 2014). O universo da pesquisa se constitui de pessoas que exercem cargos operacionais e gerenciais, pois pode haver diferentes formas de enxergar e entender as situações cotidianas, pelo fato das diferentes demandas existentes em atividades gerenciais e operacionais.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Buscando alcançar os objetivos estabelecidos por esta pesquisa, foram entrevistadas cinco pessoas que desempenham cargos gerenciais e operacionais de diferentes setores. Quando questionadas sobre o que entendiam ser o trabalho, quatro entrevistados apontaram que o trabalho torna-se uma condição essencial para obter estabilidade financeira, alcançar objetivos e sentir-se realizado. Sobre isso o Entrevistado 1 afirma que

o trabalho é uma possibilidade de realizar meus sonhos, meus projetos de vida, como algo que dignifica a pessoa, que pode me possibilitar ser uma pessoa de representatividade, uma pessoa

melhor na sociedade e conseguir aquilo que eu quero. O trabalho é primordial.

Afirmção que vai ao encontro do conceito de trabalho explicitado por Boundon e Bouricaud (1993), Lafargue (1999) e Araujo e Sachuk (2007), que consideram o trabalho como o desempenho de atividades que alteram a natureza tendo sempre como fim último a satisfação de suas necessidades. Antunes (2008a) afirma que o trabalho é um pressuposto básico para que haja uma construção da realização do ser social. Para o Entrevistado 3

o trabalho é fundamental na vida de qualquer pessoa e é onde a gente encontra às vezes realizações ou não, depende da sua necessidade, né. Para uns vai ser sacrifício, mas para outros vai ser fonte de prazer.

Conforme apresentado anteriormente nesta pesquisa, as novas tecnologias aliadas a alguns outros fatores, fazem com que haja uma maior interação entre o trabalhador e o trabalho. Esta interação faz com que o trabalho se torne de fato, uma atividade compulsiva e incessante, que leva os homens do tempo moderno a não terem ou a terem um tempo livre totalmente escasso, análise que é sustentada na afirmação de Santos (2003, p. 364) o qual aponta que “o trabalho se transformará integralmente em trabalho imaterial e a força de trabalho em ‘intelectualidade de massa’”.

Ao serem questionados sobre o espaço que o trabalho ocupa em suas vidas, a maioria dos trabalhadores apontaram que há uma alta ocupação do trabalho em suas vidas, o que claramente pode-se perceber na resposta do Entrevistado 1, que além de ter o trabalho ocupando um alto espaço em sua vida o mesmo não enxerga uma forma de mudar tal situação

o trabalho tem tido um espaço muito grande na minha vida, ocupando praticamente 70% de todo o meu tempo. Tem horas que atrapalha, incomoda um pouco, você tem que sair, correr atrás de alguma coisa de trabalho, atualmente eu não consigo mudar essa condição, mesmo que eu tente, eu não conseguiria.

Há uma exceção no caso do Entrevistado 4, ocupante de um cargo gerencial, que afirma que “basicamente de 30% a 40% do tempo é dedicado ao trabalho. E eu vou falar que não me atrapalha em nada e não me arrependo deste investimento de tempo”.

Enriquez (2000) acredita que por vezes os trabalhadores caem na armadilha de suas vontades de obterem reconhecimento nas organizações, este desejo os leva a uma maior interação com a mesma, fazendo com que os trabalhadores se entreguem totalmente ao modelo da empresa. Esta ação impossibilita que os indivíduos percebam a manipulação por parte da organização, e os fazem acreditar participar de um processo cooperativo. O Entrevistado 3, ocupante de um cargo gerencial afirma o seguinte:

eu acho que o trabalho preenche muito a minha vida, a gente fala 50% do tempo que você está na instituição, mas fora dela quase que 24 horas, né, que a gente tá ligada ao trabalho. Claro que né, tem momentos que eu tento esquecer por causa da família, mas ligada ao trabalho estou frequentemente. Dependendo do momento eu

acredito ser prejudicial. Tem vezes que eu acho que não, *tem vezes que eu acho que é como se fosse a questão do comprometimento mesmo, de dar satisfação, de estar lá, de se mostrar comprometido com a organização [grifo do autor]*. Em outros momentos eu acho que talvez não tivesse a necessidade de ser tão constante assim, mas não por mim, às vezes pela empresa, de toda hora querer alguma coisa.

Na sociedade contemporânea tornou-se corriqueiro o fato de muitos trabalhadores vivenciarem um dilema ao se depararem com o alto envolvimento com suas atividades laborais, cobranças familiares e a necessidade de ter vida social. Sobre isso, o Entrevistado 2 afirma “o trabalho às vezes me impede de viver alguns momentos”, esta afirmação basicamente fundamenta a resposta de todos os entrevistados, e explicita que há uma priorização do trabalho em detrimento de momentos com a família e outros lazeres.

Vida social eu não tenho, definitivamente eu não tenho vida social. Eu deveria ter, porque, por exemplo, eu perco as festinhas da minha filha na escola porque estou trabalhando, perco reunião dos pais porque estou trabalhando, às vezes até no final de semana eu tenho curso para fazer no sábado, isso é muito ruim em todos os aspectos, você vê que em algum momento da vida você deixa a desejar no âmbito familiar, e às vezes é tarde para poder reverter, mas é difícil. *Eu sempre estou abrindo mão de alguma coisa da família, para ter um lado profissional mais certinho [grifo do autor]*. (Entrevistado 3).

Dentre os cinco entrevistados, apenas um apontou que o espaço ocupado pelo trabalho em sua vida é uma questão natural, sobre isso, o Entrevistado 4 disse “é uma questão natural, construída inclusive por mim, embora hoje no meu âmbito de trabalho eu tenha a carga horária a ser cumprida, na função que eu exerço, gerente administrativo, eu tenho essa flexibilidade”. Porém, os outros quatro entrevistados afirmaram não acreditar que o tempo ocupado pelo trabalho em suas vidas, seja algo natural, e que isso não é algo particular de suas profissões, mas, é algo generalizado. O Entrevistado 2 afirmou

não, natural não. Porque o trabalho não vem em primeiro lugar na minha vida, então ele não pode ocupar um espaço tão grande, acaba gerando uma incoerência, apesar de eu achar errado o espaço que ele ocupa, eu não coloco em prática por não poder, mas por não ter outra opção.

O Entrevistado 3, afirmou que durante muito tempo acreditou ser normal o espaço ocupado pelo trabalho em sua vida, entretanto hoje consegue rever alguns conceitos, o que gera o questionamento: O que é natural e o que é prejudicial? Além disso, acredita que em cargos gerenciais a demanda por uma maior entrega do trabalhador ao seu trabalho é maior. E, completa afirmando “acho que não vale a pena o esforço, mas eu estudei para ser gerente, eu não posso querer menos que isso, a minha formação é essa eu não posso querer um cargo menor que esse”.

Antunes (2008a) e Souza (2012) afirmam que a sociedade nas últimas décadas sofreram mudanças consideráveis, mudanças que trouxeram consigo os novos modelos de trabalho. Seguindo a linha de pensamento de Antunes e Souza, os entrevistados apontaram que o fato do trabalho ocupar tamanho espaço na vida

das pessoas, dá-se pelas exigências que acompanham os novos modelos de trabalho, conforme explicita o Entrevistado 2

acho que sim, o mercado está sendo bastante exigente, acaba que para gente permanecer, a gente talvez tenha que extrapolar e ficar mais. Igual, tem final de semana mesmo que se eu deixo de ir aos compromissos pode ser que a visão deles diminua em relação a mim, pelo fato de eu não ter assiduidade, eu acho que pode ser que isso venha gerar uma carga negativa.

E, também pela necessidade que muitas pessoas têm de manter-se incluídas nas tendências da vida moderna, o que claramente pode ser entendido por meio da fala do Entrevistado 4

é um dos fatores, eu penso que essa evolução trouxe consigo um mundo cada vez mais capitalista, vaidoso e consumista e, que tende a te puxar para o lado do consumismo, então a pessoa tem serviço paralelo porque ela não consegue mais suprir as necessidades que um emprego só não daria a ela, então ela acaba tendo que fazer hora extra ou “bico”, justamente para alimentar este consumismo. [...] você tem que se planejar para que você consuma o capitalismo e não o capitalismo te consuma.

Antunes (2008a, p. 112) afirma que “uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho”. Pode-se observar através dos dados coletados, que muitos trabalhadores por não encontrarem sentido algum em suas atividades, acabam buscando sentido para suas vidas fora do trabalho em outras fontes, percebe-se isso na fala do Entrevistado 5

eu acredito que o consumismo ele anda lado a lado. Você pensa: Eu trabalho tanto, eu acho que eu mereço um agrado. Você vai comprar no ano que vem uma blusa que é exatamente igual a que você tem, que esta em perfeito estado, mas ela é atual, ou um celular que faz a mesma coisa e você precisa dele, porque você tem que se agradar. Algumas pessoas vão perdendo o limite, o contato com a realidade, hoje em dia você percebe uma grande quantidade de pessoas que tem um consumismo exacerbado. Da mesma forma em que o medo de perder o seu trabalho é tão grande, que o máximo que você faz é se contentar. A qualquer momento eu posso ficar desempregado se eu não aceitar as imposições da organização, eu vou trabalhar o máximo possível, vou receber uma remuneração menor, *mas ao final do mês o consumismo me diz que eu vou poder saciar algumas necessidades [grifo do autor]*.

“Houve um aumento da necessidade do trabalho, por mais horas, maior volume, talvez não com maior qualidade, mas com maior volume [...]. Então nós vamos trabalhar cada vez mais, e não recebendo tão bem quanto” (Entrevistado 5). Entre os entrevistados foi identificado que há uma padronização de suas funções primordiais em suas rotinas de trabalho, mas, que essa em alguns momentos ultrapassa as horas pré-determinadas que o trabalhador deveria desempenhar suas atividades. Conforme avalia o Entrevistado 1, que possui um cargo operacional, “ela passa da minha casa, ela vai comigo ao banho, ela vai dormir comigo, ela é

praticamente 24 horas por dia, isso toma a minha vida pessoal e eu não acho que isso seja certo”.

Contudo, a prática de exceder a carga horária de trabalho pré-determinada não se restringe aos cargos operacionais, segundo o Entrevistado 4, geralmente ele fica após o seu horário para preparar as atividades do próximo dia de trabalho. Isto, segundo ele, é porque os cargos gerenciais exigem uma alta responsabilidade dos trabalhadores, levando-os a se entregarem mais com ao seu trabalho e isto faz com que o trabalho ocupe mais tempo em sua vida. Afirmação que vai ao encontro do que foi apontado pelo Entrevistado 3, que também exerce um cargo gerencial

ela me acompanha, ela não tem hora para acabar, às vezes eu estou passando e-mail para aluno, para pessoas que trabalham comigo as 01h00min. Eu gostaria de atingir o equilíbrio, mas eu não consigo, eu não sou a favor (que a vida profissional ocupe o espaço da vida pessoal), mas o meu estilo de vida está me levando para as referências que falam que é muito difícil separar as coisas. *Eu ainda acho que se eu não corresponder, eu estou demonstrando uma falta de comprometimento, eu acho que isso é do meu perfil, porque eu não consegui ainda fazer essa separação, eu acho que eu tenho que dar 100% para onde eu estou, sabe [grifo do autor].*

Vieira (2014) afirma que as organizações modernas têm atraído seus trabalhadores através de um discurso de sedução que os condicionam a defenderem qualquer ideia ou ação. Discurso que pode acarretar um sequestro da subjetividade dos trabalhadores.

Com exceção do Entrevistado 4, o restante dos entrevistados explicitaram que suas organizações utilizam de estratégias que percorrem os âmbitos de estabilidade financeira, conforto material e crescimento pessoal/profissional, para estimulá-los a trabalharem de forma compulsiva e incessante, conforme pode-se perceber na fala do Entrevistado 5

antes a estratégia era de vender um sonho, daqui um ano vai ter crescido o dobro, vocês vão ter cargos melhores, os salários serão melhores, vamos trabalhar em prol disso, diversas vezes fiz coisas fora do horário de trabalho [...]. *Isso é uma forma de seduzir*[grifo do autor], porque você fica na esperança de que no futuro será diferente, de que os ganhos serão muito maiores, mas são apenas ideias vendidas, eu posso comprar a ideia e se der certo eu me sentir recompensado, ou simplesmente eu posso abandonar o barco, normalmente eu acompanho a ideia, mas o retorno é pequeno.

Embora as estratégias das organizações para seduzirem seus trabalhadores sejam dotadas de promessas, os impactos das mesmas na vida dos trabalhadores diferem muito. O Entrevistado 1 ao ser questionado sobre o que pensava sobre as mesmas, afirma

elas chegam a ser injustas, para não falar desonestas. Não me sinto tão bem estando lá, veio batendo o arrependimento de ter ido para organização, afinal de contas eu estava empregado quando fui pra lá. Hoje em dia eu consigo perceber que não valeu a pena, até porque eu não sou feliz nesta organização, eu continuo lá porque não encontrei outra coisa.

Pode-se notar este descontentamento também na fala do Entrevistado 5, que acredita que em seu processo de trabalho não exista mais valia, mas sim, menos valia, e que gostaria de obter da organização um reconhecimento que se sobreponha ao material, embora este seja muito bom. O mesmo entrevistado continua afirmando que acredita existir um processo de desconstrução da subjetividade e robotização do trabalhador, pois enxerga isso como uma forma prática e rápida de fazer com que o trabalhador se incline a cumprir suas funções. Entretanto, existem trabalhadores que assimilam melhor estas estratégias, o que se pode constatar a partir da fala do Entrevistado 2 “eu acho interessante as estratégias de sedução, embora às vezes eu me sinta pressionada pelas mesmas [...]”. Eu acho que essa pressão gera um impacto positivo em mim [...]”. Bem como é o caso do Entrevistado 3 que afirma

em alguns pontos eu tenho liberdade para pensar e agir sim, em outros ainda a gente tem uma gestão muito centralizadora. Eles (pensamentos) podem talvez não ser todos atendidos, mas inibidos não são.

Por fim, todos os entrevistados afirmaram ter projetos pessoais bem definidos, que permeiam basicamente a construção de uma casa própria, o matrimônio, crescimento na vida profissional e implementar algum empreendimento, conforme verifica-se na fala do Entrevistado 3

eu quero fazer doutorado daqui uns anos, eu quero fazer um curso de línguas também, não sei aonde vou arrumar tempo para tudo isso, mas eu quero, e, além disso, quero trabalhar com pesquisa na instituição, que é o que eu gosto de fazer. A família vai me acompanhar né, eu acho que eu vou ter que traçar muito bem isso, mas saindo dessa questão de trabalho burocrático de rotina, eu acho que eu vou me encontrar mais, me realizar mais no trabalho, talvez isso facilite as coisas no âmbito familiar, *porque são estresse, desânimo e excesso de trabalho que te faz ficar com um relacionamento ruim em casa* [grifo do autor], mas se você fizer aquilo que gosta, eu acho que vai abrindo caminho. A pesquisa é o que eu amo.

Questionados se os seus atuais trabalhos contribuem para realização destes projetos, apenas o Entrevistado 1 se posicionou de forma negativa, afirmando que o trabalho como um todo é o principal alicerce para o alcance dos objetivos, mas que o seu emprego atual não lhe concede as condições necessárias, pois o mesmo lhe exige muito e não lhe remunera devidamente, o que o leva a acreditar a ser atrapalhado pelo trabalho e a não se sentir realizado profissionalmente. Em contrapartida, o Entrevistado 4 aponta que

ele contribuiu muito, em todas as circunstâncias, em momento algum os projetos que eu não alcancei foram de uma resposta negativa do meu trabalho. No meu caso eu consigo transformar tudo aquilo que eu produzo, todo meu esforço, em positividade para a realização dos meus projetos e em vista daqueles que já realizei.

Assim, compreende-se que os novos modelos de trabalho e as estratégias de sedução organizacional exercem impactos diferentes na vida dos trabalhadores e são percebidos, também, de forma diferenciada o que induz a considerar as diferenças e as necessidades individuais que podem, ao que parece, interferirem nesta leitura.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou descrever como se configura a percepção e o comportamento dos funcionários frente às questões da sedução e imaterialidade do trabalho. A partir das análises realizadas, pode-se perceber que há por parte dos trabalhadores uma aceitação da sedução organizacional motivada pelo medo de perder o emprego, pelas promessas feitas pela organização e por se sentirem parte da empresa em que trabalham. No que diz respeito à questão da imaterialidade do trabalho, os trabalhadores se mostraram incluídos neste novo modelo de trabalho, mesmo acreditando que o mesmo faz com que o tempo livre seja inexistente ou escasso.

O cotidiano funcional dos trabalhadores entrevistados é composto de atividades primordiais pré-determinadas, sendo que estas não mudam muito. Entretanto atividades secundárias ligadas às suas atividades principais são comuns, o que por vezes faz com que as suas rotinas de trabalho se estendam e passem a abranger também o âmbito pessoal dos trabalhadores.

Constata-se, de uma forma geral, que embora a maioria dos profissionais em algum momento tenha recebido algum discurso de sedução vindo da organização, este às vezes não é identificado pelos mesmos, porque estes acreditam que se trata apenas de uma possibilidade de crescimento e realização profissional. Percebeu-se que todos os trabalhadores entrevistados estão inseridos no contexto do trabalho imaterial tendo em vista o espaço que suas atividades ocupam em suas vidas. E, que embora não seja uma condição confortável, não há por parte dos mesmos qualquer esforço para mudá-la.

Por fim, compreende-se que embora a sedução organizacional, por vezes, exerça um sequestro da subjetividade do trabalhador e o trabalho imaterial faça com que os limites entre vida pessoal e profissional seja inexistente. As atividades laborais desempenhadas pela maioria dos entrevistados abre um caminho de possibilidades para que seus projetos profissionais e pessoais sejam realizados pois as organizações nas quais esses estão inseridos lhes proporcionam possibilidades de crescimento profissional, além de conceder-lhes salários que servem de base para realização de seus projetos.

6. REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2008a.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho: as múltiplas formas de degradação do trabalho. 2008b. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 83, 19-34. Recuperado em 29 setembro, 2016, de <https://rccs.revues.org/431>.

ARAUJO, R. R., & SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. 2007.

Revista de Gestão USP, 14(1), 53-66. Recuperado em 31 maio, 2016, de <http://www.regeusp.com.br/arquivos/442.pdf>.

BOUDON, R., & BOURICAUD, F. **Dicionário crítico de sociologia**. São Paulo: Ática, 1993.

EDWARDS, J. R., & ROTHBARD, N. P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. 2000. **Academy of Management Review**, 25(1), 178-199.

ENRIQUEZ, E. Vida psíquica e organização. **Organizações & Sociedade**, 1995. v. 3, n. 4. Recuperado em 15 de dezembro, 2016 de <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10274/7323>.

FARIA, J. H., & MENEGHETTI, F. K. O sequestro da subjetividade. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2001. Curitiba, PR, Brasil.

FARIA, J. H. **The kidnapping of the subjectivity: the new capitalist strategy of the labor process control**. 2003. Ann Arbor: Institute of Labor and Industrial Relations – University of Michigan. Working Paper.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2014.

GRISCI, C. L. I. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. **Revista de Administração Eletrônica**, 2008. 7(1), 1-23. Recuperado em 14 setembro, 2016, de <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol7-num1-2008/trabalho-imaterial-control-e-rizomatico-subjetividade-no-novo-paradigma>.

GRISCI, C. L. I. Trabalho imaterial. In A. D. Cattani & L. Holzman (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia** (pp. 326-329). Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

GRISCI, C. L. I., & WEBER, L. (2011). Trabalho imaterial bancário, lazer e a vivência de dilemas pessoais contemporâneos. **Revista de Administração Contemporânea**, 2011. 15(5), 897-917. Recuperado em 14 setembro, 2016, de <http://hdl.handle.net/10183/18611>.

JOST, R. C. F., & SOBOLL, L. A. P. As “lentes cor-de-rosa”: o controle da subjetividade no trabalho de consultoras de beleza autônomas. **Anais do VII Encontro de Estudos Organizacionais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Curitiba, PR, 2012.

KÓVACS, I. **As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação**. Oeiras: Celta, 2002.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec Unesp, 1999.

MANSANO, S. R. V. Transformações da subjetividade no exercício do trabalho imaterial. **Estudo e Pesquisas em Psicologia**, 2009. 9(2), 1-13.

MARX, K. Processo de trabalho ou o processo de produzir valores-de-uso. In: MARX, K 1980. **O Capital**: crítica da economia política. 5.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, l1, v. 1., p. 201-210

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, 2001. 41(3), 8-16. Recuperado em 15 setembro, 2016, de <http://rae.fgv.br/rae/vol41-num3-2001/sentidos-trabalho>.

PAGÉS, M., & BONETTI, M. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.

PRODANOV, C. C., & FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SANTOS, A. F. T. Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade. **Trabalho, Saúde e Educação**, 2003. 362-368.

SILVA, T. T. O trabalho imaterial como potencial transformador das redes digitais. **Obra Digital**, 2012 (2), 14-22.

SOUZA, V. As transformações no mundo do trabalho e a vivência subjetiva dos trabalhadores. **Revista Aurora**, 2012, 25-36. Recuperado em 14 setembro, 2016, de <http://200.145.171.5/revistas/index.php/aurora/article/viewArticle/2361>.

TOFFLER, A. **A terceira onda**. Rio de Janeiro: Record, 1980.

VIEIRA, F. O. Quem vê cara, não vê coração: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho. **Revista Economia & Gestão**, 2014 (36), 194-220.