

Novo espírito do capitalismo e novas formas de mobilização dos trabalhadores. O caso da C&A no Brasil.

Avanço de investigação em curso

GT 18- Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Ana Paula Ferreira D'Avila¹;
Larissa Ferreira Tavares²

Resumo:

Neste ensaio discutem-se as transformações do mundo do trabalho em relação aos regimes de mobilização da força de trabalho e os possíveis efeitos do discurso gerencial na composição do perfil dos trabalhadores. A fim de ilustrar tais processos, apresentam-se resultados de uma pesquisa de caráter predominantemente qualitativo, de natureza descritivo-interpretativa, tendo como unidade de análise o relatório de sustentabilidade de 2010-2011 da loja de departamento C&A, líder mundial no varejo de moda. Com base na análise de conteúdo, conforme Bardin (2011) identificam-se elementos e práticas que reafirmam a ideia de uma nova forma de controle no cenário empresarial, difundida pelos discursos gerenciais. Para os trabalhadores adaptação e mobilidade, assim como criatividade são cruciais para se manter empregável.

Palavras-chaves: mobilização; perfil dos trabalhadores; discurso gerencial.

Introdução

A empresa constitui-se atualmente como a responsável por determinar, através do seu discurso não somente o comportamento, mas a verdade e o modelo a ser seguido por cada trabalhador ou indivíduo que compõe a sociedade. Emerge, então, como uma organização que fornece não só sentido para a vida dos trabalhadores como também é definidora de princípios de referência universal (SOLÈ, 2004).

O advento de um novo capitalismo (chamado por alguns de capitalismo cognitivo) implica em um aprofundamento do avanço tecnológico, a disseminação de formas de flexibilização das relações de trabalho e na redefinição das noções de Estado e de suas funções bem como dos mercados e dos indivíduos. Redefinição que atrelada ao funcionamento das variáveis econômicas no Brasil e no mundo globalizado, modifica, entre outras, a própria ideia de pleno emprego, a qual atualmente aparece comprometida.

Como consequência disso, o mercado modifica de maneira muito dinâmica suas regras de socialização, os níveis de escolarização exigidos tornam-se elevados e as competências – em termos de refinamento dos currículos e das experiências profissionais - tornam-se mais complexas, o que traz como consequência uma condição de insegurança e de instabilidade (BENDASSOLLI, 2000). O indivíduo precisa hoje manter-se empregável e fazer de seu “capital” o seu melhor patrimônio (EHRENBERG, 2010).

A partir desse novo cenário, discutem-se neste ensaio as transformações do mundo do trabalho e a relação entre os regimes de mobilização da força de trabalho e os possíveis efeitos na composição

¹ Mestranda em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)/RS. E-mail: anapauladavila88@gmail.com

² Mestranda em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)/RS. E-mail: larissaftavares@gmail.com

de seu atual perfil dos trabalhadores. Considera-se, como contexto, a crise das instituições econômicas e políticas no final do século XX, constatando-se um investimento global do capital, uma transferência do poder dos gerentes para os acionistas e um aprofundamento do desenvolvimento tecnológico (SENNETT, 2006). A fim de ilustrar tais processos, apresentam-se neste trabalho, resultados de uma pesquisa de caráter predominantemente qualitativo, de natureza descritivo-interpretativa, tendo como unidade de análise o relatório de sustentabilidade de 2010-2011 da loja de departamento C&A, empresa familiar de capital fechado que atua no Brasil desde 1976 e em outros 21 países e é considerada uma das líderes mundiais no modelo de varejo de moda. Utilizando-se dos próprios relatos contidos nesse relatório, identificam-se elementos e práticas que reafirmam a ideia de uma nova forma de controle no cenário empresarial.

Partimos do conceito de “novo espírito do capitalismo”, proposto por Boltanski e Chiapello; analisamos as formas de mobilização da força de trabalho, conforme propõem tanto Sennett quanto Durand, discutimos o conceito de assujeitamento consentido proposto por Zarifian e o do novo perfil do trabalhador defendido por Bendassoli. Perante tais transformações, ou seja, a reestruturação produtiva e a consequente reorganização do mercado de trabalho, questionam-se, quais os possíveis impactos e consequências na vida destes indivíduos e ainda qual seria o perfil do trabalhador atual. Desse modo, o tratamento dos dados permite inferir que adaptação e mobilidade, assim como criatividade surgem como aspectos chaves para que o trabalhador incorpore a ideia de ser ele cada vez mais responsável pela sua própria empregabilidade. O saber-fazer está sendo gradativamente substituído pelo saber-ser.

1. Abordagem conceitual

1.1 O novo espírito do capitalismo

De acordo com Boltanski e Chiapello (2009), o capitalismo não se sustenta somente na busca do lucro, ele precisa se ancorar e respaldar-se em princípios que justifiquem o engajamento no sistema econômico. Segundo Chiapello e Fairclough (2002) o modo de reprodução capitalista transforma-se e adquire determinada configuração em cada época a partir de dois níveis: o da busca incessante pelo lucro e o do espírito do capitalismo, entendido como “a ideologia que justifica o engajamento no capitalismo” (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009, p. 39).

Nessa análise podem ser identificados três momentos ou etapas do espírito do capitalismo. No primeiro espírito do capitalismo havia uma “moral de poupança, dotado de valores de autocontrole, comedimento, restrição, labor, regularidade, perseverança e estabilidade apreciados na empresa” (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009, p. 189). O segundo espírito do capitalismo centrava-se na separação da vida privada e profissional, da família e do escritório, de opiniões pessoais e competências profissionais (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009, p. 192). Já o terceiro espírito do capitalismo marca uma “mudança tanto na relação com o dinheiro e com o trabalho, tanto na relação consigo”. O tempo deve ser bem administrado no sentido de dedicar-se a estabelecer relações com outros, “conexões lucrativas”, elos improváveis (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009, p. 190).

Para Chiapello e Fairclough (2002), o terceiro espírito do capitalismo começou a manifestar-se durante os anos 80 do século passado, tendo por características as empresas em rede, a internet e a biotecnologia, a economia global e a produção diferenciada e variada.

O trabalho, na época do terceiro espírito do capitalismo, passa a ser organizado por equipes e em rede. Em relação aos chamados, agora, de “colaboradores” pode-se dizer que é preciso motivá-los ao invés de apenas mobilizá-los. Cria-se, então, a figura do líder como o responsável por mobilizar os trabalhadores e obter o seu engajamento, conferindo um sentido compartilhado ao trabalho. Para Boltanski e Chiapello (2009, p. 105 – tradução livre das autoras) “esse sentido compartilhado faz com

que cada um saiba o que deve fazer sem ninguém precisar mandar”. Desse modo, o controle então é interiorizado, visto que as pessoas incorporam as regras de comportamento (NARDI, 2002).

As competências têm também, para os autores citados, um papel central na configuração dos discursos gerenciais. Elas adquirem o significado de qualidades, ligadas a uma dimensão subjetiva, a uma necessidade de envolvimento pessoal. Na análise de Boltanski e Chiapello, verifica-se uma passagem de gestão de coletivos para a gestão de indivíduos:

[...] trata-se de passar de modos de gestão coletivos, essencialmente centrados em estatutos, a modos de gestão coletivos e individuais, essencialmente centrados na gestão da competência. (...) A carreira não consiste em ocupar "vagas", mas em engajar-se numa multiplicidade de projetos frequentemente muito heterogêneos (BOLTANSKI; CHIAPELLO 2009, p. 327).

Na relação com o trabalho a competência não se restringe apenas aos diplomas, à qualificação propriamente dita, pois abrange também “qualidades da pessoa” (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009, p. 193). Assim, como se valoriza a atividade, não havendo distinção em que ela seja de tipo pessoal ou profissional, a mudança é valorizada e o trabalho se transforma em sinônimo de ser ativo, de atividade (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 193).

Em relação ao debate das competências, soma-se aqui a contribuição de Durand (2001). O autor propõe a tese um novo combinatório produtivo, o qual inclui um novo regime de mobilização da força de trabalho, o modelo de competências que, por sua vez, substitui o modelo taylorista. O modelo das competências consolidou-se nas últimas décadas como o modelo pós-fordista. Por sua vez, essa nova combinação é constituída por três componentes: o fluxo tensionado, o trabalho em equipe e o modelo de competência. Assim sendo, a eficácia produtiva é determinada pela relação entre esses três elementos.

No fluxo tensionado, fabrica-se aquilo que o mercado encomenda, ou seja, de acordo com a demanda. Em termos de organização interna do trabalho, isso implica que, cada posto de trabalho é cliente do posto de trabalho anterior. Em relação ao trabalho em equipe, ele está em consonância com o fluxo tensionado, ou seja, “apenas a cooperação estreita entre funcionários, o trabalho coletivo, permite manter o fluxo tensionado a custo da mão-de-obra reduzida” (DURAND, 2001, p. 13 - tradução livre das autoras). O terceiro elemento, que nos interessa no presente trabalho, diz respeito ao modelo de competência como um novo regime de mobilização da força de trabalho. Nesse sentido, o autor argumenta que a qualificação ocupava um papel importante no modelo produtivo anterior (taylorista) e estava relacionada aos: saberes-adquiridos e ao saber-fazer, mas fora no modelo pós-fordista substituída pelo saber-ser,

de fato, se a qualificação, antes critério de habilitação para preencher um cargo e, portanto de classificação, estava baseada sobre o conhecimento (em geral adquirido na escola ou num centro de formação) e os “savoir-faire” ou a experiência (prática e “malandragens” adquiridos no campo), a competência agrega o que se chama de “saber-ser” (DURAND, 2001, p. 15 - tradução livre das autoras).

Para Durand o modelo de competência, controla mais a lealdade do trabalhador, mais do que o seu trabalho.

[...] o modelo da competência não controla mais o trabalho, mas a *lealdade dos funcionários* para ter certeza que os mesmos utilizarão inteiramente as suas

capacidades e mobilizarão toda a sua subjetividade para alcançar objetivos raramente negociáveis (DURAND, 2001, p. 16 - tradução livre das autoras)

Como dito acima, para os trabalhadores adaptação e mobilidade, assim como criatividade são cruciais para se manter empregado. A própria noção de empregabilidade resume esse aspecto, em termos da capacidade que as pessoas têm de se manter empregáveis. Para Durand (2006b) “nós estamos numa empresa cínica de manipulação das situações concretas de trabalho e, é claro, das palavras tais como autonomia, iniciativa, envolvimento, etc” (DURAND, 2006, p.3 - tradução livre das autoras).

1.2. As transformações do Estado e o redimensionamento do mercado

Considerando a ressignificação do papel do Estado e as transformações ocorridas nas relações de produção, o mercado e, conseqüentemente as empresas, tornaram-se o principal enclave da sociedade moderna, sendo as responsáveis atualmente por definir o comportamento e a verdade a ser aprendida por cada indivíduo que compõe a sociedade (SOLE, 2008; RODRIGUES, 2013). Dessa maneira, não só as ações como também os valores econômicos que são promovidos através do discurso empresarial, acabam por influenciar/orientar outros aspectos da vida que costumam ter pouca relação com ele, orientando-nos a pensar que enquanto em outros tempos a Igreja ou o Estado eram a instituição paradigmática do mundo social, para Lopèz-Ruiz (2004), hoje a empresa é quem ocupa este lugar. Considerando a redefinição cognitiva das funções do Estado, dos mercados e principalmente da noção de indivíduo, é possível predizer que novas formas de organização da existência material surgem (BARBOSA, 2011). Nelas, o indivíduo e sua sobrevivência precisam tornar-se o centro de planejamento e da condução da vida, ou seja, “o próprio indivíduo se torna a unidade de reprodução do social no mundo da vida” (BAUMAN, 2001, p.155-156).

Sendo assim, atualmente a sociabilidade do indivíduo se dá no fato de este estar ligado à empresa, porém sabe-se que atualmente o mercado tornou-se incapaz de oferecer emprego a todos, já que, para cada nova vaga há alguns empregos que desapareceram (BAUMAN, 2001). Para Bendassolli (2000), com o advento do novo capitalismo, isto é, com o avanço da tecnologia, o surgimento da flexibilização nas relações de trabalho e em função de novas variáveis na economia do país e do mundo globalizado que surgiram, a saber: “fragmentação das cadeias produtivas, aumento da produtividade do trabalho, disseminação dos meios de transmissão de informação etc.” (BENDASSOLLI, 2000, p. 205) essa ideia de “pleno emprego” fica atualmente comprometida. Não só o Estado como também as empresas não estão conseguindo garantir uma integração sólida para a grande massa de trabalhadores, pois como indica Sennet (2006), em função da “flexibilidade e o fluxo a curto prazo, esse mundo não oferece muita coisa, econômica ou socialmente, para a narrativa” (SENNET, 2006, p. 35).

Para ele, as empresas se dividem ou fundem, os empregos surgem e desaparecem, como fatos sem ligações. A destruição criativa, disse Schumpeter, pensando nos empresários, exige pessoas à vontade em relação a não calcular as conseqüências da mudança, ou a não saber o que virá depois (SENNETT, 2006, p. 35).

Atrelado a isso, de maneira muito dinâmica, conforme afirma Bendassolli (2000), o mercado também modifica suas regras fazendo com que não só os níveis de escolarização elevem-se, como também o refinamento dos currículos e das experiências profissionais se torne mais complexo. Se antes o trabalhador, nas empresas do passado, tinha a noção clara de onde estava e aonde poderia chegar (BENDASSOLLI, 2000), agora, a segurança num futuro garantido, em que o indivíduo estaria sempre

junto à mesma empresa ou profissão, faz parte, do passado. É dentro desse contexto que é disseminado, cada vez mais, o discurso do novo indivíduo,

polivalente, desvinculado de filiações coletivas, um indivíduo resiliente que se percebe como o único responsável por sua condição material de existência; o que em termos do mundo do trabalho significa dizer um indivíduo responsável por sua condição de empregabilidade, um indivíduo que esteja disposto a aderir aos objetivos da empresa que lhe emprega pelo tempo que esta estiver disposta a lhe empregar (BARBOSA, 2001, p. 131).

Nas palavras de Kovács (2001), não haverá mais segurança no emprego. A maneira de sobreviver nesta era de instabilidade será dispor de certas qualidades do próprio indivíduo tais como, a ideia de manter-se empregável, flexibilidade, criatividade e espírito empreendedor que irão ajudar o indivíduo a sobreviver virando-se por conta própria. Desse modo, conforme a autora “o futuro pertence à empresa hiperflexível, sem trabalho assalariado e sem gestores, onde o indivíduo se tornará uma empresa independente sem fronteira entre trabalho e vida privada e onde tudo será mercado” (KOVÁCS, 2001, p. 65).

1.3 O discurso gerencial como instrumental mobilizador e o novo perfil do trabalhador

Considerando as transformações do Estado, do mercado e, por conseguinte das empresas, questiona-se: Como obter engajamento num tal sistema desigual, e mais que induza o indivíduo a pensar que isso é de alguma forma, vantajoso para ele? Os discursos gerenciais acompanham as transformações do capitalismo, e das empresas, adaptando os trabalhadores perante tais transformações.

Para tanto o discurso empresarial, assume um papel importante, pois sistematiza os conteúdos³ daquilo que virá a ser - por meio da apropriação, de leitura, dos cursos e participação em eventos realizados - o perfil requerido do trabalhador. Esse discurso gerencial é “criado” e “vendido”, pelos consultores e por alguns executivos que possuem um perfil determinado. As ideias veiculadas por tais discursos se tornam práticas, as quais os executivos, geralmente os passivos, “obrigatoriamente” – isomorfismo mimético – tendem a seguir (DIMAGGIO; POWELL, 2005). De um lado, os discursos difundindo valores, são importantes para o funcionamento do sistema, de outro, tem a força para organizar o trabalho, e, por conseguinte, as disposições dos indivíduos.

Dessa forma, argumenta-se que a literatura gerencial representa o acesso direto às representações que precisam ser veiculadas no novo espírito do capitalismo. Ela não pode estar orientada apenas à questão da busca pelo lucro. Estímulo, aspirações pessoais a garantias e à autonomia devem ser contemplados, além do modo como tais aspirações podem ser associadas a algo que possa ser chamado de “justiça”. Isso permitiria justificar o engajamento dos executivos perante aos seus pares e perante os trabalhadores (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 85). A difusão desta última toma proporções inimagináveis, oferecendo uma representação, aparentemente coerente, que por sua vez, fornece modelos a serem reproduzidos e seguidos.

O novo discurso gerencial apresenta, em sua *dimensão estimulante*, inexistência de chefes autoritários, organizações difusas, inovação e criatividade, e mudança permanente. Por sua vez, a *dimensão garantia*, diz respeito à mobilidade e à adaptabilidade. Por fim, a *dimensão justiça* engloba novas formas de meritocracia, valorizando a mobilidade, a habilidade de manter e nutrir uma rede; e a empregabilidade concretizada na oportunidade de desenvolver projetos. De tal modo, que para aquela

³ Para Boltanski e Chiapello, os consultores são os estratos condutores responsáveis pela pedagogia prática do “novo espírito do capitalismo”, eles ensinam as novas formas de relacionamento pessoal no trabalho e fora dele (TORRES, 2007, p. 91).

pessoa que sabe gerenciar a si mesma, as companhias fornecerão recursos de autoajuda (CHIAPELLO; FAIRCLOUGH, 2002, p. 189 – tradução livre das autoras).

Ao considerar o discurso gerencial atual, Zarifian (2002) defende que tanto no interior quanto ao lado da sociedade disciplinar, surge um novo tipo de controle, que o autor chama de controle do engajamento (o equivalente concreto da sociedade de controle). O conceito-chave para pensá-lo é, sem dúvida, o de modulação” (ZARIFIAN, 2002, p.27). Ao falar de controle, é preciso falar antes, conforme propõe o autor sobre o *assujeitamento consentido*, "forçado" no sentido de uma força que se exerce sobre a força do assalariado de maneira estruturalmente desigual, mas que segundo ele, há liberdade. Liberdade no “*exercício da potência de pensar, agir e cooperar dos indivíduos-sujeitos* - que se tornam sujeitos nesse exercício” (ZARIFIAN, 2002, p. 31).

Dito isto e refletindo sobre o indivíduo da atualidade, ao considerarmos a perda de centralidade das referências políticas e sociais instituídas, para Ehrenberg (2010) existe atualmente uma fragmentação da existência e a forma de sociabilidade se dá através da iniciativa individual. Noções como “flexibilidade, mudança, rapidez de reação, motivação, comunicação, domínio de si, agilidade psíquica e afetiva, capacidade de ação” (BENDASSOLLI, 2000, p. 207) impõe aos indivíduos a tarefa de adaptação constante e a de tudo escolher e ter que decidir (EHRENBERG, 2010) destacando assim, dois tipos de indivíduos da contemporaneidade: o indivíduo conquistador e o indivíduo incerto.

Assumindo riscos, potencializando suas características pessoais, priorizando a iniciativa, o direito de ser si mesmo e de escolher sua vida, a crença do indivíduo conquistador é governar-se, isto é, responsabilizar-se pelos problemas individuais, (EHRENBERG, 2010). Por outro lado, o indivíduo incerto para o autor é o indivíduo sofrente, que se encontra sobrecarregado e vulnerável às várias tarefas que precisa desempenhar de modo privado.

Conforme afirma Bendassolli (2000, p. 207), a “equação do indivíduo, hoje, é composta por combinatórias que oscilam entre o ideal do indivíduo conquistador e do indivíduo incerto: liberação psíquica e iniciativa individual, insegurança identitária e impotência para agir”. Tendo, conforme as palavras de Ehrenberg (2010) um indivíduo vazio, neurótico de identidade fragilizada. Sendo assim, depende do desempenho de cada um individualmente, isto é, da *performance* do indivíduo conforme propõe Ehrenberg (2010). Como consequência, ainda segundo o autor, existe uma tendência à indeterminação, que implica em um futuro incerto e na perda ou enfraquecimento da confiança na sociedade.

Sendo assim, o indivíduo pautado pelo desejo de eficácia e de ascensão adere ao discurso empresarial, isto é, uma nova definição de ator em que segundo ele, “nós somos, de agora em diante, intimados a nos tornar os empresários de nossas próprias vidas” (EHRENBERG, 1991, p. 16).

Tal fato é ilustrado na pesquisa realizada por Bendassolli (2000) com reportagens da revista *Você S.A.*, que disseminam a ideia de que o indivíduo é entregue à “sua própria sorte, sem apoios que não em si próprio” (BENDASSOLLI, 2000, p. 217). A partir de tal perspectiva, sai-se de uma época em que se enfatizava a gestão dos compromissos entre empregador e empregado e entra-se na lógica da gestão da adesão, isto é, o fato de se “encarar a empresa como perspectiva, provisória, de crescimento e prosperidade próprios” (BENDASSOLLI, 2000, p. 218). Desse modo, o indivíduo se torna um empreendimento, uma empresa, a mais valiosa que existe, e o mercado é a vitrine onde ele se expõe se negocia e se vende.

Sendo assim, nesse contexto, o holismo cede lugar ao individualismo (DUMONT, 2000) e se antes

a vida era vivida pela maior parte das pessoas como um destino coletivo; hoje, ela é uma história pessoal. Cada um, de agora em diante, indubitavelmente confrontado com o incerto, deve se apoiar sobre si mesmo para inventar sua vida, lhe dar um sentido e se engajar na ação (EHRENBERG, 1995, p. 18).

Contribuindo para disseminar esse discurso do novo indivíduo empresarial, novas formas de controle surgem, em que as pessoas se autocontrolem - o que consiste em deslocar a coerção externa dos dispositivos organizacionais para a interioridade das pessoas – (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009, p. 110). Estas forças de controle exercidas por elas devem ser coerentes com um projeto geral da empresa (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

Tal questão explica a importância atribuída a noções como "envolvimento do pessoal" ou "motivações intrínsecas". Nesse contexto, cabe salientar que os autores da literatura gerencial dos anos 90 dão preferência à palavra "mobilização", uma vez que esta remete à tentativa de motivação que supostamente evita qualquer tipo de manipulação. Nesse sentido, cabe ainda destacar que, portanto, a cultura, os valores, o projeto da empresa, a visão do líder e a capacidade do dirigente empresarial de "compartilhar seu sonho" são meios que vêm a auxiliar e favorecer a convergência dos autocontroles individuais, isto é, os controles exercidos por cada um sobre si mesmo e este de modo voluntário, "tendo todos mais probabilidade de permanecer coerentes entre si, visto que são inspirados por uma mesma fonte original" (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009, p. 110), o líder inspirador. Nesse cenário, conforme sugerem Boltanski e Chiapello (2009, p. 131) discutindo sobre a nova gestão empresarial, essa se volta para aquilo que pode ser denominado como um "saber-ser", em oposição ao "saber" e ao "saber-fazer. Nesse ponto, a argumentação dos autores vai ao encontro do proposto por Durand (2001).

2. Metodologia:

A metodologia de pesquisa a ser empregada será à análise de conteúdo conforme Bardin (2011). Segundo a autora, a análise de conteúdo

é um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2011, p. 48).

De acordo com a autora, a análise de conteúdo tem como objetivo a manipulação de mensagens, tanto de conteúdo como de expressão de conteúdo: “a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)” (BARDIN, 2011, p. 44).

A análise de conteúdo pode ser de caráter quantitativo ou qualitativo. Na análise de conteúdo quantitativo, estabelecem-se categorias e a contagem é realizada pela frequência com que os elementos (as palavras) aparecem na mensagem, por meio da montagem de categorias. Já na análise de conteúdo qualitativa, identifica-se a presença ou ausência de elementos ou características da mensagem. Realiza-se a inferência, através da construção de um índice temático. O procedimento de inferência visa buscar, o significado da mensagem, o contexto de produção da mensagem, isto é, os valores e crenças que permeiam o texto elaborado por determinado autor, assim como os possíveis efeitos da mensagem no leitor.

3. Análise dos dados

A unidade de análise, do presente estudo é o relatório de sustentabilidade de 2010-2011 da loja de departamento C&A, empresa familiar de capital fechado que atua no Brasil desde 1976 e em outros 21 países e é considerada uma das líderes mundiais no modelo de varejo de moda. Utilizando-se dos

próprios relatos contidos nesse relatório, identificam-se elementos e práticas que reafirmam a ideia de uma nova forma de controle no cenário empresarial e as características desse novo indivíduo empresarial.

A análise do relatório demonstra que as dimensões que compõem o novo espírito do capitalismo estão misturadas. Desse modo, realiza-se uma separação, apenas analiticamente. A partir do procedimento de leitura flutuante, conforme Bardin (2011) é possível observar que os discursos veiculados estão marcadamente relacionados com a valorização da dimensão subjetiva do trabalho, assim como com uma ênfase na mobilização do indivíduo. Assim, observa-se um novo normativismo em que o trabalhador deve “controlar suas emoções”, desenvolver a sua “sociabilidade”, “ser criativo”, “tomar iniciativas” e assim por diante. Reproduz-se em seguida, alguns trechos das reportagens que exemplificam tal argumentação, conforme segue:

“Todos os associados antigos foram orientados a participar, como forma de reciclagem. Desde então, os associados recém-contratados obrigatoriamente fazem o curso [...] A educação corporativa também apoia os programas de formação – trainees, supervisores, estagiários e líderes operacionais –, por meio de metodologia estabelecida pelo projeto educação corporativa para garantir o alinhamento e a qualidade das iniciativas” (C&A, 2011, p. 47).

“Na nova metodologia que vem sendo implementada pela C&A, o engajamento ganhou importância para o bom desempenho profissional” (C&A, 2011, p.46)

[...] eu me comprometo a crescer como líder por meio do trabalho em equipe, sendo uma referência no desenvolvimento de pessoas, assumindo autonomia com responsabilidade e buscando aprendizado contínuo para que eu seja o melhor que eu possa ser (C&A, 2011, p.15).

“O novo ciclo de planejamento estratégico é composto por uma série de movimentos de transformação cultural e engajamento do público interno” (C&A, 2011, p.15).

“A valorização e o desenvolvimento dos funcionários, ou associados, como são chamados internamente, tornaram-se o pilar do nosso planejamento estratégico” (C&A, 2011, p. 38).

Os trechos acima estão, em consonância com os argumentos de Ehrenberg e Bendassoli ou seja, o indivíduo é o responsável por si mesmo, onde a flexibilidade, adaptabilidade, e a valorização das dimensões subjetivas aparecem como aspectos chaves e norteadores, como uma forma de se afirmar num terreno totalmente movediço, instável. O indivíduo é avaliado pela sua *performance* e é visto como empresa, e em Ehrenberg o indivíduo é intimado a tornar-se o empresário da sua própria vida, extremando o exemplo pode-se dizer que ao invés de apresentar seu currículo *vitae*, o sujeito atual apresentaria um portfólio.

“Ferramentas de monitoramento de risco: o código de Ética estabelece parâmetros que auxiliam na condução dos relacionamentos internos e externos, norteadores o comportamento de todos os associados” (C&A, 2011, p. 22).

“Código de ética Interno (associados): Apresentado aos associados no momento da contratação. Seu cumprimento estende-se a todo o público interno, sem diferenciação hierárquica. Entre as questões descritas, aborda compromisso com a empresa, isenção profissional e ética no relacionamento com demais associados, fornecedores, clientes, imprensa e concorrência” (C&A, 2011, p. 25).

No exemplo acima, pode-se argumentar que se tornou algo comum as empresas solicitarem o estado de humor dos seus “colaboradores” (NARDI, 2002). A lógica do discurso empresarial gerado desde os anos 90 articula sentimentos, emoções, intuição e vida privada vinculada ao trabalho. Por conseguinte, isso gera relações que travestidas de amizade, e afeto, que são na verdade relações instrumentalizadas para atingir determinado fim. Além disso, há um processo de desdiferenciação entre a esfera pessoal e a profissional.

“Avaliação de desempenho: a avaliação é feita com base nas metas corporativas, de área e individuais, nos papéis e responsabilidades e em competências e potencial futuro. Cada líder se avaliou e foi avaliado por sua equipe com relação ao clima interno e aos estilos de liderança que pratica” (C&A, 2011, p. 15).

Por um lado, os discursos exigem dedicação completa ao trabalho, e por outro, incentivam a adesão à própria carreira. A segurança no emprego deixa de existir, então, a dimensão envolvimento passa a ser remetida aos projetos e não às pessoas e à empresa. Embora a autonomia seja veiculada como aspecto positivo, raramente aparece à discussão sobre a organização do trabalho. Nardi (2002, p. 200) argumenta que, ao fazer a crítica aos novos discursos sobre o trabalho, não busca uma apologia ao passado da empresa taylorista. Sobretudo, o autor explica que no regime taylorista de trabalho, os trabalhadores tinham como possibilidade a “construção de estratégias de defesas psíquicas que o protegiam das condições duras de trabalho e possibilitava, por outro lado, a organização coletiva da resistência à dominação”. Entretanto, hoje a negociação é individualizada, os sentimentos foram incorporados, e há ainda uma ausência ou diminuição de pertencimento coletivo.

4. Considerações Finais:

Considerando as transformações ocorridas no Estado e no mundo do trabalho, atualmente o cenário que nos é apresentado é de insegurança e instabilidade, isto é, a sensação de que o indivíduo é responsabilizado pela sua condição de empregabilidade e sobrevivência no mercado. Emerge nesse contexto, um discurso, que convoca o indivíduo a responsabilizar-se pela sua condição de empregabilidade, fazendo de seu “capital” um capital de cada vez mais valor e de busca constante, isto é, “o indivíduo é convocado a tomar seu lugar e a fazer de si mesmo seu melhor patrimônio” (BENDASSOLLI, 2000, p. 217).

É possível pensar como propõe Lima (2010), que atualmente as novas formas de controle empresarial, bem como as novas ideologias das organizações, as quais pressupõem uma crescente responsabilização do trabalhador, trazem como consequência um autogerenciamento da subjetividade do trabalho no sentido de uma maior individualização.

Dentro desse novo paradigma, para Ehrenberg (2010), existe uma valorização da mobilidade deste indivíduo, autônomo e independente, que necessita encontrar por si mesmo, referências para a sua existência e realização por meio de sua ação pessoal.

Para Boltanski e Chiapello (2009), todas essas transformações dizem respeito a um novo espírito do capitalismo, que está em correspondência com um capitalismo global, isomorfo. Surge um novo paradigma normativo, que começou a se manifestar em meados dos anos 80, resultante da incorporação de parte da crítica estética destinada ao capitalismo, e da resignificação dessa crítica, que, por sua vez, acompanhara as transformações do capitalismo – internet, biotecnologia, produção global e diferenciada, economia global. Trata-se de um espírito mais mobilizador, uma tentativa de remobilizar os tanto trabalhadores quanto à classe média (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 51).

O capitalismo flexível que surgiu, nas últimas décadas do século XX, ocasionou uma série de mudanças na organização do trabalho. Surge um novo regime de mobilização da força de trabalho, e em um sentido mais amplo, o novo espírito do capitalismo. Nesse contexto, há um duplo processo, de um lado há uma individualização, e, por outro lado, a responsabilização crescente por parte dos trabalhadores para se inserirem e manterem-se no mercado de trabalho. E os discursos gerenciais, têm um papel importante, no sentido de construir discursivamente um novo trabalhador, instigando envolvimento cognitivo e subjetivo *pari passu* com os objetivos empresariais e com as transformações políticas, econômicas e sociais.

Referências:

BARBOSA, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. *Rev. Sociol. Polit.* [online]. 2011, vol.19, n.38, pp. 121-140.

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BENDASSOLLI, P. F. Público, privado e o indivíduo no novo capitalismo. *Tempo Social; Rev. Sociol. USP*, S. Paulo, 12(2): 203-236, novembro de 2000.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. Tradução Ivone C. Benedetti. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009

CHIAPELLO, Eve; FAIRCLOUGH, Norman. Understanding the new management ideology: a transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and new sociology of capitalism. In: *Discourse & Society* Copyright © 2002 SAGE Publications (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi) Vol 13(2): 185–208 [0957-9265 (200203) 13:2; 185–208; 022406] Disponível em: <http://das.sagepub.com/cgi/content/abstract/13/2/185>. Acesso em 12 de dez. 2012. P. 185-208.

C&A. Relatório de Sustentabilidade 2010-2011. Disponível em: http://site.cea.com.br/front/pdf/relatorio2010_portugues.pdf Acesso em 20 de maio. 2013

DIMAGGIO, Paul, J.; POWELL, Walter W. A Gaiola de Ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *RAE*, São Paulo, vol. 45, n. 2, abr-jun, p. 74-89, 2005.

DUMONT, L. *Homo Aequalis – gênese e plenitude da ideologia econômica*. Bauru: EDUSC, 2000.

DURAND, Jean-Pierre. “Flux tendu et modèle de la compétence: une révolution silencieuse”. In: J.-C. Delaunay, *Capitalisme contemporain: Question de fond*. L’Harmattan, 2001. Disponível em: <http://www.jean-pierredurand.com/artfrancaispdf/Delaunay.pdf> Acesso em 20 de mai. 2013.

_____. “Le paradoxe du travail”. In: *Le Débat*, juin 2006. Disponível em: <http://www.jean-pierredurand.com/artfrancaispdf/Ledebat.pdf> Acesso em 20 de mai. 2013.

EHRENBERG, A. *Culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa*. Aparecida, SP. Ideias e Letras, 2010.

KOVÁCS, I. *Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho*. Florianópolis. Ed: da UFSC, 2001

LIMA, JACOB. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? *Revista: Sociologias*, Porto Alegre, ano 12, nº 25, set./dez. 2010, p. 158-198.

LÓPEZ RUIZ, O. J. O “*ethos*” dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo / Osvaldo Javier López Ruiz. - - Campinas, SP: Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. 2004.

NARDI, Henrique C. Os jogos de verdade sobre o trabalho nos anos 60/70 e nos anos 90: do operário padrão ao trabalhador flexível. In: *Trabalho e ética: os processos de subjetivação de duas gerações de*

trabalhadores metalúrgicos e do setor informal. 2002. P. 170- 211. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

OLIVEIRA, Deise de (Org.). Valorize sua carreira: como ter uma trajetória profissional de sucesso. Porto Alegre: RBS Publicações, 2003.

RODRIGUES M. S. O NOVO MINISTÉRIO DA VERDADE: o discurso de VEJA sobre o campo do Ensino Superior e a consolidação da empresa no Brasil. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Administração. Florianópolis, 2013.

SENNETT, Richard. A cultura do novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2006.

TORRES, Roberto. O Neopentecostalismo e novo espírito do capitalismo na modernidade periférica. *Perspectivas*, São Paulo, v. 32, p. 85-125, jul./dez. 2007. Disponível em: seer.fclar.unesp.br/perspectivas/article/download/981/843 Acesso em 16 de mar 2013.

TRAGTENBERG, Maurício. Burocracia e Ideologia. São Paulo: UNESP, 2006.