

«O que fazemos na vida [e no trabalho] ecoa na eternidade»

“Sucesso, reconhecimento, fama, glória... Muitos de nós lutamos por motivos assim. Mas não se constrói um bom nome da noite para o dia. É preciso trabalhar muito. Ainda que haja tropeços e quedas; é preciso superar os obstáculos. É preciso ter motivação, perseverar, insistir... A vida é uma sucessão de batalhas”. Estas são as primeiras palavras de *Gladiator – Motivational Clip*¹³², um vídeo remisturado (*mash-up*)¹³³ baseado na obra homónima *O Gladiador*, realizado por Ridley Scott em 2000¹³⁴. Narrado em inglês (com legendas em português), a remistura segue o percurso do personagem principal, Massimus, uma inspiração para quem queira vencer. Tanto o mote da sua narrativa, como o seu enredo, podem resumir-se a uma sua frase: – “O que fazemos na vida, ecoa na eternidade”¹³⁵. Massimus¹³⁶ é um general romano que, após vencer várias batalhas, é convidado pelo imperador Marco Aurélio a assumir temporariamente o poder. Descontente com a decisão, o filho do imperador, o vilão Commodus, mata seu pai, que nunca confiara nas suas qualidades, e usurpa as suas sagradas funções. De seguida condena Massimus à morte, procurando assim abortar eventuais resistências inspiradas no seu carisma. Em fuga e ferido, o herói não conseguirá impedir o assassinato da sua esposa e filho, mandatado pelo novo imperador. Encontrado inconsciente por traficantes

¹³² *Gladiator – Motivation* [Youtube]. Vídeo com ligação na página de Facebook da Randstad a 24.10.10.

¹³³ Vídeo objeto de remistura. Para uma análise dos géneros dos vídeos Youtube ver Silva 2012.

¹³⁴ Galardoado com o Óscar para o melhor filme.

¹³⁵ As citações tanto deste vídeo, como de outros a analisar, resultam de transcrições.

¹³⁶ Interpretado pelo ator Russel Crowe.

de escravos, Massimus assumirá uma nova identidade, a de gladiador, revelando uma feroz habilidade na arte de matar. A sua fama conduzi-lo-á ao circo romano e a Commodus, contra quem inicia um processo conspirativo destinado a vingar a sua família.



Figura 3: Gladiador – Motivation: «é preciso superar os obstáculos». Captura de imagem a 13.10.11¹³⁷.

Outrora general e agora escravo, Massimus representa a força e perseverança perante a *mobilidade social descende*.

“A verdade é que os problemas e os reveses ocorrem com maior frequência do que gostaríamos. Os tempos mudam. Surgem novos desafios e novos objetivos. Os guerreiros olham nos olhos do futuro, sem medo e sem arrogância, mas com a confiança de quem está pronto para o combate. Viver é também estar preparado para as situações difíceis. O modo como encaramos as dificuldades é que faz a diferença”.

¹³⁷ O vídeo publicado na página seria posteriormente bloqueado pela Universal Pictures por questões relacionadas com direitos de autor.

A resposta surge pelo próprio Massimus, em diálogo com o narrador, “Força e honra”, forma de responder a várias adversidades, em particular a descoberta dos cadáveres da sua mulher e filho e os primeiros combates no Coliseu de Roma. As situações adversas são eleitas como terreno de descoberta de princípios fundamentais: a “ética, a amizade, a capacidade de criar novas estratégias fundamentadas na experiência, o talento para promover alianças positivas, o espírito de liderança, a consciência da força que reside no verdadeiro trabalho em equipa”. Estas qualidades são, em termos visuais, representadas pelos combates na arena e, no final, pela consagração pelos seus pares, amigos, família (em memória) e pelo seu público – “Ouvir o próprio nome com orgulho. Aquele orgulho de quem viu nos obstáculos a oportunidade de crescer. Orgulho de quem soube enfrentar as turbulências da vida e vencer... Orgulho de ser um vencedor de que não abriu mão dos seus valores fundamentais”.

Quer a obra, quer a sua remistura são construídas a partir da figura do herói, ponto de interseção do filme épico com o de ação. À posição central e solitária em planos de fundo de paisagens ou do Coliseu de Roma, soma-se a inteligência, destreza e persistência na luta contra o adversário, recitadas nas incessantes e rápidas cenas de combate. Ele é o exemplo de como a procura por uma vida simples, mais preocupada com a realização pessoal e familiar do que com a ostentação material, revela os seres de melhor qualidade – aqueles que recusam desistir e que, nessa batalha, demonstram uma força implacável.

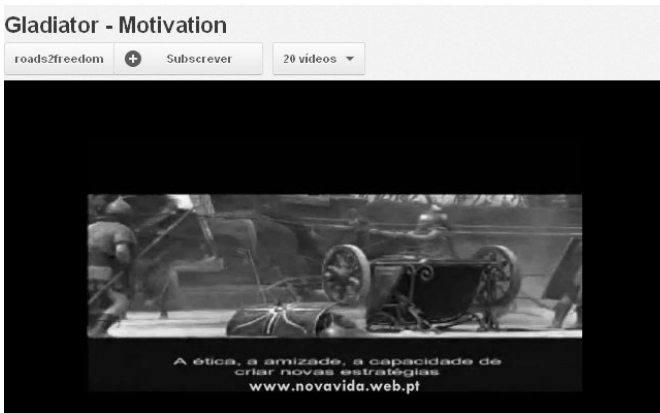


Figura 4: Gladiator – Motivation: «A ética, a amizade, a capacidade de criar novas estratégias». Captura de imagem a 13.10.11

Na passagem da arena à empresa e do gladiador-escravo ao trabalhador, tais propriedades devem permanecer, manifestando-se agora sob outras formas. Mais do que talentos inatos, é a força de vontade que é representada como a marca da diferença entre vencedores e vencidos. O talentoso, segundo o apontamento da jornalista Solange Mendes, pode-se “tornar arrogante, convencido e descurar de trabalhar para desenvolver as suas capacidades excecionais” (Mendes s.d, *online*)¹³⁸. O que o separa do habilidoso resume-se a uma palavra de ordem: “trabalho, trabalho e trabalho” (*idem*), numa formulação um tanto ou quanto espartana que, contudo, nos convida a encarar a habilidade como algo que será tanto mais conseguido quanto maior for a sua relação com o talento e a realização pessoal.

No vídeo *Conseguindo realização pessoal no trabalho*, Daniel Godri, guru de RH e presidente do Instituto Brasileiro de Marketing e Vendas, propõe uma nova relação com o trabalho, afastada da sua conceção tradicional:

¹³⁸ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 17.08.11

“Você já parou para pensar que dois terços da sua vida, você passa trabalhando, ou seja, você precisa de começar a gostar do teu trabalho, porque é ali que você passa a maior parte da tua vida. E não vai haver realização pessoal, não vai haver excelência humana, se você não gostar do seu trabalho. [...] Você passa mais tempo no teu trabalho do que na tua casa. [...] Você precisa de mudar o enfoque que te deram do trabalho. Pare e pense um pouco. Nos deram sempre um enfoque que o trabalho é algo ruim, um enfoque que o trabalho é um castigo”¹³⁹.

Numa postura informal, bem-disposta, de frente para o espetador¹⁴⁰, Godri incita à transformação do trabalho numa festa, pois “Quando você vai para uma festa, você tende a fazer melhor, você tem ansiedade. E você não vê a hora de chegar a essa festa. Eu até sugiro um pouco mais: faça de conta que amanhã é o último dia antes de você pegar férias”. Mais uma vez, à semelhança ao observado em *Gladiator – Motivational Clip*, o grande dividendo é remetido para um horizonte, no mínimo, longínquo:

“Quando você morrer, você vai olhar para trás e dizer «O que eu fiz da vida?». Você vai ver que só trabalhou. E aí você vai chegar no céu e São Pedro vai dizer assim, «Como é que foi tua vida?». E você pode dizer: «Olha, São Pedro, a minha vida foi uma festa, trabalhei, ganhei dinheiro, me diverti, foi legal, atendi os clientes, realizei-me. A minha vida foi uma festa». Aí o São Pedro vai dizer: «Poxa! Parabéns. Você está preparado para o céu». Ele aí abre a porta e você tem vários amigos teus colegas lá. [...] [um dos quais afirma] «Aqui é convenção todo o dia». E a festa continua”. Mas suponha que você

¹³⁹ Conseguindo realização pessoal no trabalho, Daniel Godri [Youtube]. Vídeo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 20.02.11

¹⁴⁰ O posicionamento da câmara perante o seu objeto não se resume a uma decisão meramente técnica. Segundo Gillian Rose, ao ser posicionado numa perspetiva de imagem em que a observa de cima, o espetador é dotado “de um certo tipo de poder sobre o objeto”. Se colocado a olhar o objeto a partir de baixo, o seu posicionamento terá o efeito contrário. Neste caso, observador e observado encontram-se ao mesmo nível, sugerindo-se “uma relação de igualdade entre espetador e representado” (Rose 2002, 44).

detesta o que você faz, suponha por um minuto só que você é escravo da tua folha de pagamento, suponha que você trabalha por obrigação, suponha que você detesta o que você faz, quando você morrer, São Pedro também vai perguntar «Como é que foi a tua vida?». E aí você pode dizer: «São Pedro do céu, a minha vida foi um inferno. Eu não aguentava mais o meu chefe, eu não aguentava mais os meus colegas de serviço [...]». Ai o São Pedro vai dizer «Eu sinto muito, você não está preparado para o céu, você vai para o inferno»¹⁴¹.



Figura 5: Conseguindo realização pessoal no trabalho. Captura de imagem a 16.09.12

Tal como no *ethos* protestante descrito por Weber, o trabalho é investido de um sentido religioso. Os termos, no entanto, inverteram-se: o ascetismo passa a anunciar o calvário na terra, residindo a salvação no prazer, no “trabalho com intensidade. Porque o trabalho é a minha e a tua vida”.

Aparentemente contraditório, o dever de prazer integra-se no cerne da atividade empresarial. No programa da TV Brasil *Sem Censura*, o psicólogo, consultor e palestrante Waldez Ludwig, defende que, face a uma economia baseada

¹⁴¹ *Conseguindo realização pessoal no trabalho*, Daniel Godri [Youtube]. Vídeo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 20.02.11

no conhecimento, aquele que o detém ou administra não terá outra alternativa senão reconhecer “que a única coisa que presta na empresa dele são os seus funcionários. O resto não vale nada”. O papel do trabalhador não poderá resumir-se ao que Ludwig denomina de “vocação para escravo”, identificada pela “síndrome do domingo de noite [...]”. Ele esquece que a regra do s lrio   igual no mundo inteiro desde Adão e Eva – as pessoas recebem pela sua raridade e não pela sua importância [...]. E o erro definitivo do escravo   trabalhar mal porque ganha pouco” (*idem*)¹⁴². Pedindo ao operador de câmara para centralizar o plano na sua figura, o consultor dirige-se ao espetador, expondo a “sua orienta o: se você ganha pouco, sabe que   que você tem que fazer: um trabalho espetacular, porque aí alguém te acha” (*idem*). A capacidade de realizar o espetacular e o extraordinário, comumente designada de *proatividade*, emerge assim como o requisito substancial de qualquer trabalhador.



Figura 6: Drewberry Overview: «meet Dave». Captura de imagem a 17.10.12

¹⁴² Drewberry overview | Employee Engagement & Research Consultancy [Youtube]. Video com liga o na página de Facebook da Randstad Portugal a 07.04.11



Figura 7: Drewberry Overview: «the three tiers of engagement». Captura de imagem a 17.10.12

O realce destes dons é muitas vezes realizado mediante a descrição de uma subjetividade a evitar. Numa curta animação¹⁴³, a consultora Drewberry relata-nos a estória de Dave, um jovem pequeno, magro e de postura curvada, e de Eddy, um rapaz alto, musculado e sorridente. As suas distintas condições físicas representam mais do que meras especificidades corporais, correspondendo a triste figura de Dave a uma profunda desmotivação e a graciosidade de Eddy a uma atitude inovadora, leal e esforçada. A distância que os separa não é, todavia, intransponível. A solução é o compromisso [*engagement*] em três estádios, definidos a partir de algumas palavras-chave. Num primeiro momento, ouvir e analisar o que o trabalhador tem a dizer, fazendo-o sentir-se parte de um grupo; de seguida, adotar políticas de incentivo, reconhecimento e recompensa; e, por fim, efetuá-lo de uma forma honesta, concisa e clara. A delineação das barreiras

¹⁴³ Drewberry overview | Employee Engagement & Research Consultancy [Youtube]. Vídeo com ligação à página de Facebook da Randstad Portugal a 07.04.11

apresenta, sob este prisma, um convite à sua superação. Este caminho detém um cariz essencialmente prático, composto por fases a consumir ou por arquétipos a seguir.

À luz do «funcionário modelo» do banco de investimentos Goldman Sachs, descrito pela jornalista Marta Cerqueira, e inter-relacionando-o com outros artigos publicados, procuraremos analisar os traços fundamentais desse modelo.

A aposta na formação académica, profissional e em “atividades paralelas que o tornem um ser humano mais responsável e interessante”, constitui um dos primeiros fatores a considerar. As competências criadas por atividades de lazer, culturais ou desportivas, como “a capacidade de mobilização, a coragem, a paixão e a energia, competências sociais e de colaboração, capacidade de organização e espírito de grupo” (Cerqueira s.d, *online*)¹⁴⁴ conferem-lhes uma funcionalidade eminente. Ao incremento de competências, porém, deve consubstanciar-se a prevenção com eventuais problemas de saúde derivados do excesso de trabalho:

“Mantenha os seus hobbies. Não os sacrifique de modo algum... E as férias, essas, muito menos. Vai ver que quando voltar ao labor, vai vir muito mais forte, motivado e pronto para outra temporada, com a sua capacidade de produção refrescada. Quando estiver de férias, procure equilibrar tudo aquilo que o trabalho descompensou. Faça por estar mais tempo com quem mais gosta e volte ao ginásio. Quando voltar ao trabalho, tente que este não volte a comprometer a ginástica e o tempo com a família. Volte a pegar naquele livro que deixou a meio e só o pare, quando ler a palavra fim” (Mendes s.d(a), *online*)¹⁴⁵.

O elogio do lazer não acarreta, contudo, o fim do controlo: quando muito, podemos falar de uma reconceptua-

¹⁴⁴ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 13.09.11

¹⁴⁵ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 25.02.11

lização, em resposta às mudanças orquestradas no mundo de trabalho. Por mais variados que sejam, os horários continuam a existir e, por inerência, a determinar uma hora de início da atividade laboral. Alinhar com tal desígnio, mantendo-se pontual, exige a elaboração de todo um plano, a começar pela compra de um relógio – “não precisa de ser muito caro – o da loja do chinês serve perfeitamente. Habitue-se a olhar para o pulso para ver as horas” e a acabar na preparação do dia seguinte, para que se “acordar mais descansado e preocupar-se apenas em tomar banho e tomar o pequeno-almoço” (*Isabe s.d(b), online*)¹⁴⁶.

Um meio-termo entre a *festa* e a *disciplina* no (e do) trabalho poderá ser encontrado nas ações de *team-building*. O relevo do «espírito de grupo» no índice de produtividade das empresas veio diversificar as técnicas de motivação, em particular a organização de atividades desportivas fora do local de trabalho (orientação, *paintball* ou canoagem, por exemplo). O seu objetivo é dotar a lógica de divisão e competição de algum sentido lúdico, fundindo trabalho com lazer. Deste modo, os atributos requeridos pelas práticas e o eventual ambiente de descontração passam a integrar a estrutura da empresa, reforçando *softskills* e ajudando a mitigar possíveis disfunções, como as provocadas por equipas recém-formadas ou por conflitos internos (*Sapo-Emprego s.d(d), online*)¹⁴⁷. Decorrendo quase sempre fora do horário de expediente, o *team-building* vem estender o lugar da empresa no espaço e tempo de vida do trabalhador, prevendo um maior grau de informalidade sem o abandono por completo da postura adequada.

No interior ou no exterior do local de trabalho, os auspícios da avaliação deixam de ser o monopólio de técnicos

¹⁴⁶ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 02.03.11

¹⁴⁷ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 06.10.11

especializados. As suas funções passam a ser fundamentadas por uma opinião coletiva em permanente atualização, capaz de incidir sobre o mais pequeno ato e, assim, de recolher os benefícios de um trabalhador que se sente sob permanente *peer review* (Mckinlay, Taylor 1998), e em que os observadores são simultaneamente observados. A prossecução deste raciocínio torna a boa relação com os colegas e aproximação às chefias em dados lógicos e autoevidentes. Seria injusto, todavia, atribuir esse poder racionalizador a apenas um dispositivo quando, na verdade, ele é fruto da inter-relação de diversos. A própria natureza técnica da produção reforça o trabalho em coletivo, o qual, por coerência, passa a ter o estatuto de competência. Daí, a promoção das equipas de trabalho associada também, à alteração das formas de chefia.

Apresentado como parte integrante deste leque de mudanças, o *coaching* pretende fundir o chefe com o técnico e o pedagogo. Qual treinador, como indicia a sua nomenclatura, o *coach* é “alguém que «transporta» uma pessoa de um ponto de conhecimento/ação para um outro ponto diferente, mais elevado” (Torres, Duarte 2011, *online*)¹⁴⁸. Ainda que hierárquica, a posição anunciada é a do *par*, nas palavras da jurista Cláudia Torres e da docente Alzira Duarte, aquela que “funciona como modelo e apoia de forma incondicional o sucesso de quem ajuda. [...] que acredita no potencial de cada um e que a cada momento cria condições para demonstrar que este é alcançável e até mesmo superável” (*idem*).

O imaginário do *coach* é, porém, contraposto por uma série de artigos onde a representação da hierarquia se encontra mais próxima da sua conceção tradicional. Uma destas peças, a título de exemplo, enumera um conjunto de truques

¹⁴⁸ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 18.08.11

para o trabalhador lidar com um chefe *workholic*. No seu cômputo geral, a fórmula limita-se a propor a gestão de um dado adquirido: demonstrando que se “é capaz de suar a camisola e que se preocupa” e, no momento exato, parar – “talvez ele se aperceba do quanto já se fartou de trabalhar e que agora é hora da pausa”; comprovando “a sua lealdade à empresa”; mantendo-o ocupado com relatórios, de forma a evitar “que ele esteja sempre a perguntar-lhe o que anda a fazer”; comunicando a sua situação aos recursos humanos; ou recusando-se a atender “chamadas do trabalho ao fim de semana ou quando acaba o dia no escritório” (*Isabe s.d(c), online*)¹⁴⁹. A cordial relação com o chefe chega mesma a ser definida como algo que “às vezes pode ser difícil”, mas que é fundamental, caso se queira “progredir na carreira e manter a sanidade mental” (Mendes s.d(b), *online*)¹⁵⁰. Assinado por Solange Mendes, o artigo começa por recomendar o estudo do chefe, não porque valha “a pena confrontá-lo. Isso só trará mau-estar desnecessário”, mas para perceber e “contrabalançar as falhas do boss”. A perspetiva é, pois, a de apoio “nas decisões difíceis. Afinal, vocês são uma equipa”, a da antecipação de problemas, a de apresentação de soluções e a do ganho de confiança: “Demonstre ser uma pessoa íntegra. Ofereça ao seu chefe um ombro amigo. Vai ver que ganha-lhe a confiança mais depressa do que julga” (*idem*).

Algumas matérias de elevada sensibilidade, como o salário ou as férias, são dignas de apontamentos específicos. Nestes, começa-se por recomendar ao trabalhador uma análise da sua prestação, base a partir do qual se estruturará o seu argumento. No “pedido” de aumento salarial convém apresentar provas sólidas: os objetivos atingidos, as metas superadas, a contribuição para o sucesso da empresa, os

¹⁴⁹ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 19.05.11

¹⁵⁰ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 10.03.11

feed-backs obtidos ao longo do seu percurso na instituição (*infomoney* 2011, *online*)¹⁵¹. É esta a reserva da iniciativa do proponente, evitando-se a sua intrusão nos domínios estritos do seu superior, como a apresentação de números ou dos termos do acordo (*Isabe s.d(d)*)¹⁵². O espaço e tempo da conversa são fatores igualmente ponderados, de forma a garantir-se alguma privacidade, o momento certo “em que o ambiente esteja mais calmo e o chefe descontraído” (*Isabe s.d(e)*, *online*)¹⁵³ e, em última análise, uma maior descontração: “Se o seu chefe notar que está nervoso, será mais fácil lhe recusar o pedido” (*idem*). A sua recusa, por outro lado, deve ser trabalhada de forma estratégica, podendo suscitar uma contraproposta, como a frequência de cursos e de ações de formação. Em nenhum momento, contudo, o trabalhador é aconselhado a uma resposta mais impetuosa: “Caso a empresa ou chefe o convença que o momento não é de ajuste, não faça escândalo ou recue na sua produção, mas continue igual. Um pedido de aumento é sempre um alerta para que o chefe veja a aspiração daquele colaborador em ganhar mais”. Na negociação das férias, além do ajuste das datas, sugere-se o prévio cumprimento de todos os prazos e a oferta de “horas extras no trabalho. Por exemplo, se habitualmente sai às seis da tarde, saia, duas ou três vezes por semana, às sete. Se for uma pessoa dedicada ao que faz, será quase impossível ser recusado” (*Isabe s.d(e)*, *online*).

Num contexto de depressão económica mundial, a adoção destes conselhos é encarada como um fator da maior importância. No entanto, tal como em *Gladiator – Motivational Clip*, a adversidade tende a ser vista como um difícil e turbulento terreno de oportunidades:

¹⁵¹ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 04.04.11

¹⁵² Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 10.03.11

¹⁵³ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 25.03.11

“A crise pode ser sinónima de oportunidade de desemprego, mas também pode significar progressão na carreira. As crises alteram a perceção do mercado em quase todas as áreas, e isso exige novas competências, maior adaptabilidade e flexibilidade em termos de abordagem da nova situação. É aqui que reside a sua oportunidade para começar um novo sentido para a sua carreira, sem se deixar abater pelas incertezas ou dificuldades” (Isabe, s.d(f), online)¹⁵⁴.

Os diversos exercícios de competências aqui narrados passam a adquirir uma ainda maior urgência, tendo que ultrapassar os já por si elevados critérios de produtividade. Noutras palavras, obrigando a esforços redobrados.

A preponderância de um determinado tipo de qualidades *imateriais*, motivada pelas mudanças no sistema de produção de valor, conduz, no entanto, a um esforço sob a bandeira da expressão, do talento e da vocação, e já não sob o velho estandarte do dever. Ao refletir sobre as condições do político e do cientista, Weber recorre, precisamente, à ideia de *vocação*, propriedade alimentada pela paixão, sentido de responsabilidade e medida. Ao invés de um mero exercício programado, estas profissões implicam “uma entrega apaixonada a uma «causa» (*Sachte*)” (Weber 1973, 75), o que não descarta a *responsabilidade* e a *medida*. A separação entre as esferas da política e do *labor*, afirmada por Aristóteles e retomada por Hannah Arendt, vê-se assim ultrapassada pelo rumo dos acontecimentos. Segundo Arendt,

“Todas as atividades humanas são condicionadas pelo facto de os homens viverem juntos; mas a ação é a única que não pode sequer ser imaginada fora da sociedade dos homens. A atividade do labor não requer a presença dos outros, mas um ser que «laborasse» em completa solidão não seria humano, e sim um animal laborans no sentido mais literal da expressão. Um homem que trabalhasse e fabricasse e construísse num mundo habitado somente por ele mesmo não deixaria

¹⁵⁴ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 31.08.11

ser um fabricante, mas não seria um homo faber: teria perdido a sua qualidade especificamente humana e seria, antes, um deus – certamente não o Criador, mas um demiurgo divino como Platão o descreveu num dos seus mitos. Só a ação é prerrogativa exclusiva do homem, nem um animal nem deus é capaz de ação, e só a ação depende inteiramente da constante presença dos outros” (Arendt 2001, 38, 39).

Ora, uma das principais marcas das novas formas de trabalho é a *constante presença dos outros*, algo que resulta da natureza interativa da sua obra, inseparável dos seus meios de realização e sem quaisquer resultados materiais palpáveis (Virno 2003, 50). O discurso constitui exemplo desta *virtuosidade*, em aliança com *ação* na *bios politikos*, polo contrário ao *labor* e a “tudo a que seja necessário e útil” (Arendt 2001, 40). O recurso ao discurso é, na atualidade, parte integrante de uma ampla diversidade de regimes de produção, do artista à empregada de comércio. A convocação do “gosto pela ação, da capacidade de vínculo, da exposição à observação dos demais – todas aquelas coisas que a geração anterior ensaiava numa reunião do partido” traduz um cenário em que, segundo Paolo Virno, “os aspetos distintivos do animal humano, como a posse de linguagem, são subsumidos à produção capitalista” (Virno 2003, 64). Nele, o que fazemos na vida, antes de se erigir à eternidade, tem primeiro de ecoar nas chefias e nos colegas, seguindo uma partitura aplicável a todos os seus momentos.

Fado, Dança e Gestão Emocional

A crescente indiferença entre trabalho e vida releva-se na categorização e valorização das emoções, definidas como *competência*. Esta reconceptualização é manifesta na sua integração no domínio da inteligência, conforme as

teses avançadas por Daniel Goleman. Em lugar de vincular à emoção um pendor desestabilizador, em oposição à razão, o psicólogo advoga a sua irmandade, identificando no sentimento “um papel crucial na nossa navegação pelas decisões que temos de tomar” (Goleman 1997, *online*)¹⁵⁵. O conceito de *inteligência emocional* remete assim para a capacidade de gerir as emoções e não de as suprimir. O segredo, segundo o autor, reside na sua autoconsciência, isto é, “no reconhecimento de um sentimento enquanto ele decorre” (*idem*) e, face ao resultado, no seu controlo. Sentimentos como raiva e ansiedade, por exemplo, podem ser evitados, “minando as suposições irreais que alimentam a raiva, ser céptico relativo às dúvidas que causam a ansiedade ou praticar exercício físico, jogos, etc. ou engendrar um pequeno triunfo, que ajudam a eliminar a melancolia”. Já a motivação, por outro lado, subjaz “a ideia de autoeficácia, a convicção que se domina os acontecimentos da própria vida e se é capaz de vencer os desafios” (*idem*), devendo por isso ser impulsionada.

O trabalho a fazer sobre a emoção, tornando-a inteligente, não assume apenas um cariz individual, de si para si. As emoções dos outros também podem ser sujeitas a esse mesmo trabalho, um encargo mais eficazmente realizado por pessoas empáticas e com elevado grau de autocontrolo, próprio de “profissões que envolvam contacto e negociações com outras pessoas, tais como a gestão, por exemplo” (*idem*). A sua ideia base é, pois, a de que a emoção inteligente é fruto da autoconsciência e do autocontrolo, aptidões que podem ajudar outros a alcançar uma condição semelhante. A exploração da *inteligência emocional* do trabalhador requer, por conseguinte, que a empresa se apetreche de elementos simultaneamente motivantes e atenuantes. O *stress*, por exemplo, surge como

¹⁵⁵ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 10.05.1

uma das preocupações mais referidas pelos artigos analisados. Identificado por sintomas de “perda de controlo emocional” e associado a fatores como a “acumulação de trabalho” ou por “problemas pessoais” (*Isabe s.d(g), online*)¹⁵⁶, o *stress* tende a ser categorizado como uma doença crónica, passível de gestão empresarial. Esta, segundo o sociólogo Tim Newton, pode intervir através de três tipos de dispositivos: programas de assistência, normalmente assegurados por serviços de aconselhamento; cursos e/ou *workshops* (meditação e relaxamento, a título de exemplo); e por via da redefinição estrutural das funções ou mesmo da própria organização (Newton, 1995, 98).

A informação recolhida neste estudo contém alguns relatos de experiências de gestão baseadas no segundo método, embora seja de enfatizar o cariz não exclusivo de cada um dos seus dispositivos, podendo a entidade apostar na inter-relação dos três meios.

O recurso ao humor é, talvez, uma das tecnologias mais evocadas, apresentada como forma de ajudar “as pessoas a lidarem melhor com a jornada de oito horas diárias, algumas vezes, estressantes. As pessoas não precisam ser positivas o tempo todo, mas as empresas têm ajudá-las a melhorar o humor, criando um ambiente mais positivo” (*Pioneiro 2011, online*)¹⁵⁷. À sensação descrita por Marcelo Pinto, fundador do Clube da Gargalhada de São Paulo e profissional certificado pela Escola do Riso de Portugal, associa-se o aumento da “qualidade de vida dos funcionários e, conseqüentemente, a sua produtividade”, a redução da “ausência dos empregados no trabalho e as doenças dos mesmos” e a melhor “comunicação entre chefes e subordinados” (*idem*).

¹⁵⁶ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 13.05.11

¹⁵⁷ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 05.04.11

O fomento da participação dos trabalhadores através de ideias e sugestões discutidas em equipa pouco se coaduna com um ambiente fechado e taciturno. Um clima de boa disposição poderá funcionar como um paliativo do esforço no trabalho, contribuindo para uma maior descontração. Porém, tal objetivo não poderá depender da pura espontaneidade, exigindo uma organização prévia:

“Antes do início da jornada, pode-se realizar uma sessão de risadas forçadas por até cinco minutos. É semelhante à ginástica aeróbica, serve para aquecer e despertar os trabalhadores. Também pode-se apresentar um power point com fotos divertidas para chamar atenção dos participantes. Além disso, em algumas empresas é possível criar um espaço confortável destinado à descontração dos funcionários” (idem).

O actual contexto económico e social pode, contudo, indicar a direção exatamente contrária. Face aos constrangimentos provocados pela atual depressão económica mundial, alguns grupos e organizações, como a Caixa Geral de Depósitos, a Novartis e a Santa Casa da Misericórdia, encontraram resposta na organização de *workshops* de fado: pois, “se o fado é a música que canta o destino dos portugueses, a crise parece ser o nosso fado. Nada melhor que colocar o fado a resolver a crise. Perceberam?” (Costa s.d(a), *online*)¹⁵⁸. Divididos em diversos grupos, os trabalhadores são convidados a “escrever uma quadra sobre o que o atormenta no trabalho”. Do outro lado, as chefias respondem na mesma moeda, num cantar ao desafio em que, segundo a consultora de RH Isabel Salema, “«Finalmente as pessoas desabafam. Sem ofender nem magoar»” (*apud* Costa s.d(a), *online*). A ação positiva sobre um ambiente mais tenso produz igualmente efeitos ao nível das competências dos novos

¹⁵⁸ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 07.06.11

autores, em particular no que respeita “o medo à exposição pública” e as “técnicas de palco” (*idem*).

A lógica da «dica» continua assim a imperar na maioria dos artigos, nos quais o *stress* surge retratado como um problema meramente individual e, logo, suscetível de uma resolução também ela individual. Cumprido o período de reflexão, à semelhança dos outros procedimentos já comentados, o leitor é aconselhado a uma série de *cuidados*, cujo alcance ultrapassa a operacionalidade do trabalho propriamente dito: as pausas regulares, a arrumação do espaço ou o trato com o cliente. A resposta à indefinição das fronteiras emocionais deverá ter perímetros espaço-temporais analogamente indefinidos, ampliados ao estilo de vida. Tal como no passado, a saúde do trabalhador integra o cálculo da produtividade, promovendo-se as boas práticas desportivas – no ginásio ou através de atividades como “andar a pé, trabalhos domésticos, dança, entre outras” – e a alimentação saudável, com “refeições equilibradas e eliminando alimentos demasiado «pesados» como os enchidos, fritos e afins” (*SapoEmprego* s.d(e), *online*)¹⁵⁹. O pequeno-almoço é especialmente considerado, pois

“quem toma um pequeno-almoço completo tem uma atitude mais positiva em relação ao dia de trabalho. Pelo contrário, quando o pequeno-almoço não é suficiente, a concentração e desempenho no trabalho ficam afetados. Este aspeto, assume particular relevância nos estudos efetuados com estudantes em altura de exames, cujos resultados médios eram inferiores sempre que saltavam a primeira refeição da manhã” (*SapoEmprego*(f) s.d, 1)¹⁶⁰.

Ainda a este respeito, a vida desregrada, o álcool, o tabaco, cujos efeitos “são prejudiciais e não o ajudam a combater o stress, mesmo que aparentemente o «acalmem»” (*SapoEm-*

¹⁵⁹ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 17.08.11

¹⁶⁰ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 11.10.11

prego s.d(e), online) são desaconselhados, devendo dar lugar ao chá, ao sumo de laranja e à noite bem passada.

Muitas vezes, são as próprias empresas a encorajar determinados tipos de atividade no seu espaço ao longo da jornada de trabalho: o uso de técnicas de descontração, a audição de música relaxante (Isabe s.d(g), *online*)¹⁶¹, a presença de animais de estimação (Cerqueira s.d(a), *online*)¹⁶² ou até relações amorosas entre colegas. Apesar das graves consequências de uma eventual separação, a realidade “é que empresa alguma pode evitar que dois colegas se enamorem”. Como tal, “mais vale tirar partido de ter a sua cara-metade por perto e sentir-se motivado(a) no trabalho” (*Agência Financeira* 2012, *online*)¹⁶³.

Todavia, existirá sempre uma gestão a assegurar, para que, em vez de intimismo, se possa falar de níveis de intimidade. Por mais próximas que sejam algumas relações, existem determinados temas de conversa que não devem ocorrer no local de trabalho. Desabafos sobre a vida íntima, por exemplo, poderão esgotar o nível de tolerância de quem os ouve, sem “tempo, nem paciência para estar a ouvir as queixas constantes do colega do lado – afinal, todos nós temos os nossos próprios problemas” (Isabe, s.d(i) *online*)¹⁶⁴. O dinheiro é sujeito a reservas análogas, dado o perigo representado por comentários e apreciações em torno do salário de cada um, passíveis de levar o seu próximo “a sentir-se de duas formas: injustiçado ou superior” (*idem*). Por último, o equilíbrio e manutenção do espírito de equipa pressupõe o desvio de temas fraturantes, como a religião e a política, uma vez que “ninguém gosta de ouvir que a sua crença ou partido são uma farsa, muito menos gostam de

¹⁶¹ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 16.06.11

¹⁶² Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 21.02.11

¹⁶³ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 21.02.11

¹⁶⁴ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 14.04.11

sentir que estão a ser impingidos para determinada fé ou princípios políticos” (*idem*)¹⁶⁵.

Estas recomendações devem cobrir todas as áreas de exposição do trabalhador, sejam estas presenciais ou virtuais. João Silva Martins, diretor-geral da *Randstad Technologies*, identifica nas redes sociais a criação de mais um espaço partilhado, “onde a nossa imagem e a nossa voz se faz ver e ouvir na primeira pessoa e o mais rica e rapidamente possível” (Martins 2011, 24)¹⁶⁶. Porém, com limitações, sem

“cair na asneira de liberalizar sem qualquer tipo de regras a utilização de redes sociais dentro das organizações bem como a acesso à web, pois seria promover a anarquia e criar oportunidade a que ocorressem situações, em que já há atualmente histórico em abundância, de colaboradores que se têm expressado na Internet de maneira pouco profissional e até antiética. Já houve em variadíssimas partes do mundo registos de casos graves em que o uso de redes sociais no ambiente de trabalho levou, inclusive, à abertura de processos disciplinares, resultando em demissão por justa causa. Não é necessário bloquear acessos, mas sim regular a utilização de redes sociais e monitorizar a utilização das mesmas. Diversos especialistas acreditam que o uso moderado de redes sociais no ambiente de trabalho aumenta a produtividade” (*idem*, 27).

O gestor chega mesmo a defender um código de conduta, onde se prescreve ao *colaborador* o modo como “deve apresentar a empresa ao mundo, o tipo de comportamento adequado enquanto profissional, como agir em caso de comentários positivos e negativos, procurando assim ma-

¹⁶⁵ Isto, apesar da emissão regular de comentários como o seguinte, por parte da própria Randstad: “O acordo entre Governo e Troika reflete um apropriado equilíbrio entre o que as ações necessárias para restaurar a confiança dos mercados e assegurar que este ajustamento não prejudique excessivamente o desenvolvimento da economia e do emprego. Veja aqui mais informações!”. Posta publicada a 4 de maio de 2010, acompanhado de uma notícia do jornal Diário de Notícias (04.05.11) sobre os termos do acordo entre governo e Troika.

¹⁶⁶ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 21.11.11

ximizar a rentabilização do potencial proporcionado pelas redes sociais e se bem utilizadas” (*idem*, 27).

A percepção dominante é, em suma, a de evitar quaisquer excessos, até os referentes a características tidas como positivas, como a simpatia e a *pró-atividade*. Mesmo que inusitadamente, o sorriso permanente e a incessante disponibilidade podem, segundo a consultora de carreira Karla Oliveira, “passar uma imagem de falsidade” (*apud infomoney* 2011a, *online*)¹⁶⁷, alimentando assim desconfianças.

A definição criteriosa, e coerente delimitação, das noções de intimidade e proximidade é visível na coreografia de dança *R50 dance moves*, comemorativa dos 50 anos do grupo empresarial e batizada com o seu nome. A música que lhe dá o mote é *I've got a feeling*, da banda *Black Eyed Peas*, a primeira a alguma vez ultrapassar os 7 milhões de vendas digitais nos Estados Unidos¹⁶⁸. No vídeo editado pela Randstad, um instrutor profissional ensina os oito passos da coreografia, uma série de movimentos coordenados de simples execução¹⁶⁹. Estes seriam colocados em prática no dia 2 de outubro, data do aniversário do grupo, conforme as imagens divulgadas pela empresa. Nas agências, ou nas suas imediações, diversos grupos, formados na sua maioria por mulheres, seguem as diretrizes traçadas, num clima de aparente boa disposição e convivialidade.

¹⁶⁷ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 20.06.11

¹⁶⁸ A letra é um apelo à diversão e ao hedonismo. Como reza a sua letra “Sinto-me stressado, quero deixar-me ir, vamo-nos desligar e perder todo o controle [I feel stressed out, I wanna let it go, Let's go way out spaced out And losing all control].

¹⁶⁹ R50 Dance Moves [Youtube]. Vídeo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 12.02.11



Figura 8: R50 Dance Moves. Captura de imagem a 30.10.12

À primeira vista, esta iniciativa apenas poderá prenunciar a liberdade e criatividade do trabalhador, ao ponto de o deixar saltar, rir, mascarar-se e dançar. Um olhar mais atento leva-nos, porém, a reconhecer uma coordenação exata, frequentemente assegurada por um ou vários membros. As improvisações são raras e, a acontecer, decorrem ou em coletivo ou após o final da coreografia. Se, por um lado, estamos perante um inequívoco trabalho de equipa, por outro, a sua forma não nos deixa de recordar a velha linha de montagem de Ford. À semelhança do operário, o trabalhador dança entre colegas sem que, contudo, ocorra qualquer contacto físico (numa eventual roda ou junto de um par), seguindo um ritmo e uma forma pré-coordenada (ver Fig. 7).

A aliança entre características supostamente contraditórias não é peculiar desta situação. Poder rir-se à vontade ou mesmo dançar junto do superior hierárquico convida a um clima de proximidade que encobre a figura da autoridade

sem que esta deixe de ser exercida. Este meio, legitimado pela ideia de que trabalhar é antes de mais participar num cumprimento de uma missão (não apenas de um contrato), poderá dificultar a eclosão de conflitos entre trabalhadores e chefias: pois é difícil exigir, reclamar, negar, atacar uma pessoa com a qual se privou na festa de Natal da empresa, na ação de *team-building* ou no jantar do grupo de trabalho. Dilatar a forma da autoridade vigente corresponde, por vezes, à arte do seu mais eficaz exercício.

Num primeiro momento anuncia-se um ambiente próspero à expressão individual, realizando-se uma espécie de estado da arte emocional dos trabalhadores, a partir do qual, posteriormente, se realizará um diagnóstico. No caso do *stress*, o vácuo deixado pela medicina possibilita a instituição de “uma doença perniciosa cujo único sintoma pode bem ser a perda de produtividade e de lucros para a empresa” (Newton 1995, 107). O prejuízo da saúde pelo trabalho não constitui, propriamente, um dado novo. Porém, o emprego de elementos cognitivos no processo produtivo faz com que o esgotamento já não seja primordialmente físico. As exigências requeridas pelo *trabalho imaterial* confrontam as capacidades de absorção humana com uma vasta quantidade de informação a apreender. O resultado, segundo o filósofo Franco Berardi, é a de

“um efeito patológico na mente humana individual [...] e coletiva. Os indivíduos não estão em condições de elaborar conscientemente a imensa e crescente massa de informação que entra nos seus computadores, nos seus telemóveis, nos seus ecrãs de televisão, nas suas agendas elétricas e nas suas cabeças. [...] Parece que é indispensável seguir, conhecer, valorizar, assimilar e elaborar toda esta informação se um quiser ser eficiente, competitivo, vencedor” (Berardi 2003, 22).

Resultado de uma estrutura, não de uma conjuntura, o *stress* possui uma dupla natureza epidémica, por se ge-

neralizar a uma vasta multidão de pessoas, e crónica, por dificilmente se poder escapar à sua causa. É, deste ponto de vista, um mal a ser gerido, mas não curado.

No passado, evocando a associação levantada por Antonio Gramsci, a cientificidade mecânica dos modelos de trabalho e a exigência acessória de subjetividades adequadas envolveu uma batalha contra comportamentos «irracionais», num “processo ininterrupto, muitas vezes doloroso e sangrento, de sujeição dos instintos (naturais, isto é, animais e primitivos) a sempre novos, complexos e rígidos hábitos e normas de ordem” (Gramsci 2009, 286). O proibicionismo, os progressos da higiene, a propaganda da monogamia vieram assim responder “à necessidade de elaborar um novo tipo humano, conforme ao novo tipo de trabalho e produção” (*idem*, 279).

A evolução das formas de se trabalhar conduziu a uma mudança do objeto e da forma de tratamento. De físico, o *higienismo* passou a mental, menos preocupado com a relação do indivíduo com o seu corpo e mais com a relação do indivíduo com os seus receios e ambições, com os seus pares e com a sua vida privada (Rose, Miller 2009). Os dispositivos ao serviço deste empreendimento tornam-se, por sua vez, menos inquisitoriais e mais baseados numa lógica de aconselhamento, a qual “convida os indivíduos a «observarem» uma certa visão deles próprios” (Newton 1995, 117). Este convite é realizado desde o primeiro momento da relação de trabalho. Nos estudos realizados em torno da performance laboral das hospedeiras de bordo, Arlie Hoschild constatou a relevância estratégica das operações de recrutamento, seleção e avaliação. Já no final dos anos 70, os guias de carreira sugeriam “«sorrisos modestos, mas amigáveis» ou «vivacidade, mas não efervescência»” (Hoschild 2004, 33), significantes daquela que consistiria a sua principal tarefa: a entrega de “amor comercial” (Hoschild 1993, 328). A entrevista de

trabalho e, mais tarde, as constantes operações de apreciação asseguravam esse «*ser-se* hospedeira»: delicada, simpática, atenta às vontades das pessoas e, ao mesmo tempo, consciente da forma adequada de lidar com o nervosismo, impaciência e indelicadeza do cliente. Ao terem de gerir as emoções das outras pessoas, um dos principais indicadores de uma elevada *inteligência emocional*, as profissionais viam-se obrigadas a incorporar determinados tipos de postura que obedecessem às expectativas dos clientes, ao ponto de ser difícil separar as esferas pessoal e laboral. Desta forma, a sua *postura superficial* depressa se torna numa *atuação profunda*, numa espécie de devir em que a pessoa existe para o trabalho que tem. Seja colega ou cliente, o trabalhador deverá procurar responder às emoções dos outros e, ao fazê-lo, responder inevitavelmente às suas. A importância de tais *externalidades*¹⁷⁰, a inserir na relação de trabalho, faz com que as mesmas se exponham a essa *inteligibilidade*, submetendo-se a um quadro discursivo e epistemológico que, no fundo, define o que é e o que não é normal sentir.

O Desemprego e a (Des)Empregabilidade

O aumento exponencial do desemprego nos últimos anos, reflexo da agudização da crise económica mundial, fez-se literalmente sentir na página Facebook da Randstad Portugal. A publicação regular de anúncios de emprego poderá, parcialmente, explicar o acréscimo dos seus «fãs», alguns dos quais, como analisaremos, fazem questão de deixar os seus dilemas e necessidades bem gravados nas caixas de comentários. A gestão empresarial desta oportunidade,

¹⁷⁰ A capacidade de produção de valor por parte de uma ou várias atividades de cariz (formalmente) não económico (Boutang 2007, 49).

componente essencial de toda a ETT, envolveu a divulgação de várias peças especialmente dedicadas à questão do desemprego. A sua particularidade, todavia, é somente identificada pelo seu cariz suplementar, isto é, aquilo que deve pautar a conduta do desempregado não difere em larga da escala das diretrizes de quem se encontra empregado.

O desespero que se possa vir a sentir face à situação, embora compreensível, deverá, segundo o raciocínio, dar lugar a uma atitude positiva, noutras palavras, “não desistir ainda antes de começar e ter a consciência de que, numa situação de tamanha complexidade, é necessário desenvolver ao máximo todas as capacidades que lhe poderão ajudar a ultrapassar os momentos mais difíceis” (*SapoEmprego* s.d(h), *online*)¹⁷¹. Estas capacidades, como ressalvado, não apresentam uma natureza fundamentalmente díspar de outros conjuntos de atributos considerados: a *paciência* e *determinação*, encarando-se “os potenciais empregadores de «cabeça erguida»”; o entusiasmo e crença numa solução; a procura da *sorte*, mediante a atenção às oportunidades; o *rigor* na gestão do tempo dedicado à procura de emprego ou no orçamento familiar; e a avaliação dos resultados obtidos (*idem*).

Deste rol de qualidades, existem três traços que, a nosso ver, merecem um especial enfoque. Em primeiro lugar, a recomendação de uma atividade permanente, “mesmo que não seja na direção que pretende que a sua carreira siga [...]. Sejam empregos temporários, voluntariado, formação... são várias as possibilidades de enriquecer o seu CV e demonstrar vontade de trabalhar” (*idem*). Num segundo momento, a atualização de competências terá que ser aliada à capacidade de mobilização, também ela uma *softskill* e também ela incessante: amigos, colegas ou

¹⁷¹ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 02.08.11

familiares, “quantas mais pessoas à sua volta estiverem sensibilizados para a sua situação, mais fácil poderá ter acesso a oportunidades de emprego” (*idem*). A par do usufruto dos conhecimentos pessoais, a participação em redes sociais é igualmente aconselhada. Para lá das redes sociais mais convencionais, como o Facebook ou o LinkedIn, algumas experiências internacionais são alvo de destaque, como o Parobook, em Espanha, ou o *405 Club*, nos Estados Unidos, ambos dedicados a desempregados. O *405 Club* tenta ultrapassar as fronteiras virtuais da internet, organizando encontros presenciais; uma forma, segundo um dos seus fundadores, de “superar a solidão que o desemprego pode causar”» (*apud* Cerqueira s.d(b), *online*)¹⁷². No caso de não conseguir “ultrapassar esta situação sozinho”, o desempregado é instruído a “procurar ajuda psicológica ou de alguma instituição que possa de alguma facilitar a sua integração no mercado de trabalho” (*SapoEmprego* s.d(h), *online*).

A tríade de características remete para um arquétipo de excelência do desempregado, antíctone, de acordo com Catarina Horta, diretora de RH da Randstad Portugal, da figura do *carimbador do subsídio de desemprego*, “a pessoa que quer perpetuar a sua situação relativamente confortável de subsídio de desemprego ao invés de ter um trabalho que, porventura, não é aquilo que sonhou e não fez ainda a sua mudança de mentalidade”¹⁷³.

Inicialmente agrupado entre demais formas de marginalidade e mendicidade, a categorização do desempregado é inseparável da do assalariado. Já no final do século XIX, face aos primórdios da organização do operariado industrial, os primeiros ensaios de assistência social começam a diferenciar as classes perigosas, compostas por vagabundos

¹⁷² Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 23.03.1

¹⁷³ Catarina Horta, Diretora RH da Randstad Portugal em entrevista na RTP [Youtube]. Vídeo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 02.11.11

e meliantes, do “pobre de ocasião”, independente da sua vontade (Démaziere 1995, 8). Este, daí por diante, “não exigirá justiça perante os tribunais ou descendo às ruas. Ele fará valer os seus direitos nas instâncias administrativas que, após a avaliação dos méritos da sua reivindicação, lhe pagarão as indemnizações previstas” (Donzelot 1984, 138). O advento do Estado-Providência viria alargar a proteção social às camadas sociais desprivilegiadas, numa alternativa bastante pragmática a duas ordens «selváticas»: a liberal e a revolucionária. A contraparte do acordo, segundo as críticas mais tarde realizadas, passa por um primado do social sobre a iniciativa privada; ou, no caso dos desempregados, por um pretense convite à passividade e à anomia, financiado pelo erário público. A hegemonia deste paradigma acabaria por determinar um maior controlo exercido sobre a população desempregada, motivada, em primeiro lugar, pelas restrições orçamentais e, em segundo, pela associação criada entre diminuição da subsídio e retoma do trabalho (Dubois 2007, 2008).

Consociável com estas políticas, o desemprego passa a ser encarado como uma *oportunidade*, isto é, em algo que, se gerido de forma correta, poderá fomentar a *empregabilidade*. Assim, ao invés de se insistir na dicotomia emprego/desemprego, deveria antes considerar-se a diferença entre *empregabilidade* e *desempregabilidade* ou, segundo a descrição de Donzelot, entre *potencial* e *handicap*:

“A formação destinada aos desempregados consiste [...] a explicar-lhes que o desemprego é «uma oportunidade, dolorosa, mas ainda assim uma oportunidade», uma vez que o desemprego, para além de revelar os handicaps que eles ignoram, concede-lhes um objetivo – superá-los, explorando o potencial das suas capacidades atualizadas; apreendendo, portanto, a ocasião de recomeçar as suas vidas, com o fim de efetivar dimensões até então guardadas sob o segredo da rotina” (Donzelot 1984, 237).

Esta distinção atravessa as hierarquias classificatórias mais intemporais, como as definidas em torno da idade. À semelhança dos demais, contabilizadas as diferenças correspondentes, atribui-se ao candidato com mais de 40 anos reservas de *potencial*: segundo Giselle Braga, responsável pela área de Recrutamento & Seleção da RHI (subsidiária brasileira do grupo Randstad), a experiência, a maturidade, mas também a capacidade de “agregar valor para [...] voltar ao mercado”. Estes fatores que não se coadunam com “não saber ouvir, não estar atento às mudanças no mercado, não valorizar a experiência do outro, [...] entrar numa zona de conforto, não buscar uma atualização, aquele profissional que fala «já cheguei aqui, já conquistei, talvez até uma gerência, sou um especialista, eu não preciso ouvir, não tenho mais nada a aprender com vocês»”¹⁷⁴.

Sob este prisma, e uma vez que desemprego não equivale a *desempregabilidade*, o cenário inverso será sempre possível. Num artigo subordinado aos meios de lidar com o desemprego de colegas, recomenda-se ao trabalhador um olhar sobre si próprio:

“Para além da preocupação pelo colega de trabalho ter perdido o emprego, é normal sentir-se inseguro em relação ao seu posto de trabalho. Analise a sua situação dentro da empresa e se achar que também está em vias de ser despedido, fale com o seu chefe e perceba quais são as suas perspectivas dentro da empresa. [...] Manter o emprego em tempos de recessão passa por tornar-se indispensável para a empresa. Embora possa sentir-se triste ou mesmo culpado por ter mantido o seu posto de trabalho, deve pensar em primeiro lugar no seu futuro e sucesso profissional. Por isso, tenha uma atitude pró-ativa” (Isabe, s.d(k), online)¹⁷⁵.

¹⁷⁴ Emprego depois dos 40: aumenta o número de vagas – Hoje em dia [Youtube]. Vídeo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 01.04.11

¹⁷⁵ Artigo com ligação na página de Facebook da Randstad Portugal a 19.04.11

Noutros termos, o aumento da taxa de desemprego representa um «convite» a que o trabalhador aumente o seu nível de *empregabilidade* – leia-se, os seus índices de produtividade – *tornando-se indispensável à empresa*. Tal como todos os conselhos ou «dicas» ao seu serviço, a empregabilidade reflete o que Baumann designa de *solução biográfica para as contradições sistémicas* (Bauman 2001)¹⁷⁶. A solução para todos os problemas é outorgada à própria pessoa, numa conceção substancialista em que o privilégio dos fatores individuais em relação aos fatores sistémicos redundava num *fundamentalismo do lado da oferta*. Sob este princípio, os desempregados deverão “fixar-se a si próprio um preço de regresso ao trabalho”, sem que o Estado tenha responsabilidade outra que a flexibilização e motivação dos desempregados (Peck, Theodore 2000, 729). A responsabilidade pelo desemprego é, desta forma, internalizada:

“se ficam doentes, supõe-se que foi porque não foram suficientemente decididos e industriais para seguir seus tratamentos; se ficam desempregados, foi porque não aprenderam a passar por uma entrevista, ou porque não se esforçam o suficiente para encontrar trabalho ou porque são, pura e simplesmente, avessos ao trabalho; se não estão seguros sobre as perspetivas de carreira e se agoniam sobre o futuro, é porque não são suficientemente bons em fazer amigos e influenciar pessoas e deixaram de aprender e dominar, como deveriam, as artes da autoexpressão e da impressão que causam” (Bauman 2011, 43).

¹⁷⁶ Expressão inicialmente proposta por Ulrich Beck.

A coluna do «fã»

O usufruto de uma página de Facebook envolve, inevitavelmente, o confronto com a voz dos «amigos» – ou, no caso, de «fãs» – expressa através do envio de mensagens, da caixa de diálogo (o *chat*) ou da coluna dos comentários, *aberta ao público*¹⁷⁷. A Randstad Portugal é, aliás, a primeira a incentivar a participação na sua página. A realização de inquéritos via Facebook consiste num dos meios ao serviço dessa causa. O leque de assuntos evocado apresenta uma relativa diversidade temática, não limitada a questões relacionadas com a própria atividade: nele incluem-se a seleção e recrutamento ou a satisfação com o conteúdo da página, mas também o sentido de voto nas eleições legislativas. A alusão a áreas fora da esfera do trabalho e/ou da economia é, aliás, frequente, constituindo um dos quatro eixos de comunicação praticados: institucional/ofertas de emprego, artigos relevantes na área de RH, atualidade e publicações de cariz mais humorístico e otimista¹⁷⁸.

O diálogo na página do Facebook não é apenas incentivado pela representação institucional da empresa¹⁷⁹. São diversas as circunstâncias em que funcionários, inclusive altos quadros, recorrem à coluna dos comentários, a maioria das vezes corroborando e felicitando iniciativas dos colegas ou da empresa. Referimo-nos, em particular, à edição de artigos na imprensa e a ações de responsabi-

¹⁷⁷ O Facebook permite que o utilizador possa definir quer o nível de abertura, quer o público recetor dessas mensagens.

¹⁷⁸ Entrevista realizada a Débora Monteiro a 03.12.12 via e-mail.

¹⁷⁹ A gestão da comunicação via Facebook é, segundo Débora Monteiro (digital marketing manager da ETT), assegurada por dois elementos da área de Marketing Digital da empresa, responsáveis pela coordenação das publicações na página, e pelo diretor da Randstad, o qual define igualmente publicações que sejam do interesse público ou da marca.

lidade social, como a organizada conjuntamente com o Instituto Português de Oncologia em inícios de 2011¹⁸⁰. A este respeito, e a título exemplificativo, atendemos às considerações tecidas por Elsa Gonzaga Ribeiro, à altura diretora da delegação de Mem Martins: “Magnífica campanha que mostrou uma empresa com sérios valores de responsabilidade social e muitos fãs sempre prontos a cooperar por causas justas e humanas. Se o mundo fosse a Randstad e os seus fãs, certamente seria um mundo mais justo e melhor”¹⁸¹.

Notícias ou acontecimentos relacionados com a atividade originam igualmente respostas por parte dos gestores da empresa. Uma das situações que suscitou tal reação foi a operação *Evasão Temporária*, conduzida pelas autoridades fiscais contra a ETT Newtime por suspeitas de fraude. A ação judicial – aplaudida pela representante do sector, a APESPE, e pela Randstad Portugal – foi então objeto do seguinte comentário, proferido pelo diretor comercial Luís Gonzaga Ribeiro: “É deste tipo de intervenções das autoridades que Portugal precisa para se restabelecer a credibilidade do país”¹⁸².

Embora raras, existem ocasiões em que as chefias respondem em nome individual a observações mais polémicas. Uma reportagem em torno de um *manual de empregado* de uma cadeia de restaurantes nacional ateou a seguinte troca de impressões:

¹⁸⁰ Campanha de doação de fundos em que o valor monetário correspondeu ao número de «fãs» da página, ou seja, utilizadores que anunciam o «Gosto» pela Randstad.

¹⁸¹ Comentário publicado na página de Facebook da Randstad Portugal a 11.02.11. Pesquisa realizada a 12.10.12.

¹⁸² Comentário publicado na página de Facebook da Randstad Portugal a 26.05.11. Pesquisa realizada a 01.10.12.

“CC¹⁸³: e para os patrões não há manuais? para mtos tinha de ser em vídeo...eheheh

Luís Nuno Gonzaga Ribeiro: Os manuais dos patrões consistem em arriscarem o capital (investirem) para produzirem riqueza para o país e para a sociedade como um todo, principalmente dando meios de vida aos seus colaboradores (mesmo para aqueles que são contra os manuais e só conseguem ver os direitos, esquecendo os deveres)”¹⁸⁴.

Este tipo de diálogo não representa, de facto, um fenómeno inusitado e singular, dada a política de resposta da empresa à grande maioria dos comentários, independentemente do seu cariz. Na realidade, é difícil realizar um enquadramento das intervenções dos «fãs», caracterizadas por uma diversidade de temas, posições e retóricas. Alguns casos correspondem a inequívocas mensagens de agradecimento e de apoio, normalmente alusivas a contratações ou a ações de responsabilidade social:

“DM: Randstad me ligou para trabalhar. Que boom!!! Obrigada!

DM: Fazer promoções, é o que gosto. Me identifiquei.

Randstad Portugal: Olá D. Obrigada por partilhar esta boa novidade! A Randstad deseja-lhe votos de sucesso no desempenho desta função.

Good to know you”¹⁸⁵

Por vezes, o elogio é dirigido não tanto à empresa mas ao artigo ou vídeo publicado, motivando a partilha de opiniões e até de sugestões, eventualmente aproveitadas pela empresa. Numa ocasião, a edição de um artigo em torno da

183 No nosso trabalho, optámos apenas por nomear as figuras públicas. As restantes serão identificadas pelas suas iniciais.

184 Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 28.04.11 e 01.05.11, respetivamente. Pesquisa realizada a 01.10.12. O negrito é nosso.

185 Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 23.11.10. Pesquisa realizada a 13.10.11. O negrito é nosso.

viabilidade dos clássicos testes de inteligência levou uma «fã» a propor leituras adicionais, posteriormente publicadas na página¹⁸⁶. Uma técnica que, segundo o filósofo Christian Marazzi, se insere num fenómeno mais lato de valorização das externalidades (sem qualquer retribuição pecuniária), colocando-se “o consumidor ao serviço das várias fases da criação do valor” (Marazzi 2010, 52).

Numa posição antípoda, encontramos duras críticas realizadas à ação do grupo. Nestas, conforme se pode observar pelo exemplo citado, é patente um tom irónico que, depressa, se torna assertivo. A publicitação de um vídeo em que uma criança afirmava querer no futuro, antes de casar, «fazer alguma coisa de especial»¹⁸⁷ é comentado do seguinte modo:

“PS: Mas não trabalhes para a Randstad porque tens problemas com a segurança social se tiveres fundo de Desemprego.

Randstad Portugal: Boa noite P., a Randstad pauta-se pelo pleno cumprimento de lei no que se refere aos contratos celebrados. Caso necessite de algum esclarecimento ou expor detalhadamente esta situação por favor não hesite em contactar-nos através do [número de telefone]. Desejamos-lhe um excelente fim de semana.

PS: Bom dia, não coloquei em causa os contratos celebrados. Não necessito nenhum esclarecimento. Vou ter um péssimo fim de semana igual a tantos outros assim como os dias da semana, desde 28 de fevereiro de 2011. E não, não tem a haver com os contratos celebrados.

Randstad Portugal: Olá Paulo, as nossas ofertas de emprego são actualizadas quinzenalmente no facebook e diariamente no nosso site www.randstad.pt. Desejamos-lhe boa sorte e esperamos poder contribuir activamente para uma reviravolta na sua situação profissional¹⁸⁸.

¹⁸⁶ Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 10.05.11 (pesquisa realizada a 02.12.11). O artigo publicado na sequência dos comentários foi «Inteligência Emocional», de Daniel Goleman, já mencionado.

¹⁸⁷ Vídeo publicado na página de Facebook da Randstad Portugal a 06.05.11.

¹⁸⁸ Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 06.05.11, 07.05.11 e 09.05.11. Pesquisa realizada a 13.10.11. O negrito é nosso.

Uma primeira denúncia acaba, amiúde, por originar uma cadeia de reclamações, motivadas pelas mesmas ou por outras razões:

“PS (2): Superação só será possível através da ainda maior exploração dos nossos temporários, será?

PS (2):..ou será que este comentário, por ser inconveniente vai ser apagado?...

APA: Peça desculpa mas superação não seria bem o nome mais adequado para a Randstad mas sim mentirosos cinicos e um bando de impostores pelo menos na agencia de Braga maldita hora que existe o trabalho temporario só sabem olhar para o nariz deles e são muito mal educados e não tem capacidades de estar atras de uma secretaria... Haviam de fechar todos pelo menos deveria haver mais trabalho...

Randstad Portugal: Muito bom dia, Caro P. e C. Ana. Antes de mais, um muito obrigado pelos vossos comentários. Relativamente ao conteúdo estamos 100 % disponíveis para esclarecer qualquer dúvida, para que possamos agir de forma rápida e eficaz. Podem-nos contactar de forma detalhada, através de e-mail [...] ou mesmo deslocarem-se a uma das nossas delegações [...]. A Randstad, como líder de mercado, tem como missão satisfazer todas as necessidades dos nossos clientes e colaboradores, deste modo, mais uma vez, não hesitem em contactar-nos.

Um muito obrigado Randstad.

Good to know you”¹⁸⁹

Indiferente ao tom, a empresa responde quase sempre às avaliações realizadas, acrescentando o convite a um novo contacto e/ou recandidatura. A ocultação de mensagens é pouco comum e, a acontecer, anunciada e justificada:

¹⁸⁹ Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 15.12.11. Pesquisa realizada a 29.12.11. O negrito é nosso.



Figura 9: «Boa tarde, devido a termos impróprios de linguagem...». Captura de imagem a 30.10.12¹⁹⁰

A grande parte das objeções apontadas não revela necessariamente uma crítica estrutural ao trabalho temporário. Na sua expressão, é visível a difícil condição de desemprego, agravada pela ausência de respostas às candidaturas, pelo desconhecimento da causa das mesmas, pelo sentimento de injustiça e pelas inexistentes perspetivas de superação:

“FF: isso é mentira, vocês procuram é nem sei não há explicação. sejam sérios, e aprendam a avaliar as pessoas pelo seu real valor e capacidade. Se não há capacidade dentro de portas não brinquem com a vida das pessoas.

FF: Ok.

Randstad Portugal: Ola F., Antes de mais muito obrigado pelo seu comentário. A Randstad prima pela sua transparência bem como, em todas as situações, tem como um dos objectivos, prestar os melhores serviços tanto ao nosso colaborador, como à empresa. [...]

¹⁹⁰ O nome do citado foi retirado por via da manipulação da imagem.

FF: gostava muto de perceber como é que alguém com 10 anos de experiência comercial, gestão de carteira e desenvolvimento de produto não arranja nada para fazer!!!!!! há já sei não sou Filho de um qualquer engenheiro ou doutor.”¹⁹¹.

O sentimento de frustração encontra-se presente até nas mensagens mais insuspeitas, como as de conteúdo humorístico, avaliadas como sendo incompatíveis com uma postura séria, que garanta soluções para os seus problemas. O destaque concedido a qualquer outro «assunto menor» merece, por isso, os mais veementes reparos:

“MS: Trabalho... Por aqui procura-se.

AA: Pois, tb por aqui...

AS: por aqui tb

MRC: Aqui tb...

MC: desculpem...isto é uma empresa que oferece emprego a desempregados e vocês põem-se com piadas???

Randstad Portugal: Lamentamos o desconforto sentido perante a nossa publicação. O mesmo não foi usado com qualquer intuito ou propósito negativo, muito pelo contrário, a intenção com este tipo de post é motivar e animar as pessoas que visitam a nossa página e que, segundo o feedback de milhares de fãs, é visto com bons olhos”¹⁹².

À semelhança do que acontece com os comentários de apoio, é usual a crítica visar o artigo e não diretamente a Randstad Portugal. Nos seus termos, é interessante constatar, por um lado, a desconfiança nutrida em relação a algumas propostas (como a dos workshops de fado, previamente analisados) e, por outro, o modo de exposição desse sentimento, irónico e humorístico.

¹⁹¹ Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 13.12.11. Pesquisa realizada a 29.12.11. O negrito é nosso.

¹⁹² Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 03.11.11. Pesquisa realizada a 28.12.11. O negrito é nosso.

PC: Fatima, futebol e fado...

FG: E Oh que triste fado...deve ser para deprimir ainda mais o pessoal!!

AS: a arma secreta era pegar nos gajos que têm estas ideias e enfiar-lhes uns auscultadores atados à cabeça até cantarem como o Alfredo ou a Hermínia, depois era levá-los de rastos até Fátima e ficarem lá amarrados à espera do milagre de serem jogadores da bola.

ZM: lol... ganda treta xD¹⁹³

Nestas observações, a empresa surge indiretamente convocada, enquanto parte de um fenómeno mais abrangente, atribuído a um «Eles», os que:

FG: Procuram essencialmente que aceitem fazer trabalhos altamente especializados por 475€/mês!!

JM: Procuram aquilo que eles nao tem so mesmo para nao os contratar.

JM: Alias eles nao andam a procura dos melhores talentos... mas dos escravos mais dedicados a fazer mais por menos...¹⁹⁴

Uma certa tendência para a secundarização da ETT nos debates é visível no uso da coluna de comentários para a discussão de temas diversos. Se bem que a convocação e o controlo sobre os termos em que decorrem constituam responsabilidade da Randstad-Portugal, a troca de impressões acontece de forma relativamente autónoma, chegando até a incluir a publicação de artigos. Este fenómeno, de resto, é aceite pela empresa:

“Não nos posicionamos no facebook de forma fechada, mas antes com uma postura aberta: existimos como empresa prestadora de serviços de RH, mas também estamos conscientes que as pessoas

¹⁹³ Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 07.06.11. Pesquisa realizada a 10.11.11. O negrito é nosso.

¹⁹⁴ Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 22.06.11. Pesquisa realizada a 19.10.11. O negrito é nosso.

têm opiniões e que a partir do momento em que publicamos artigos de carácter informativo – sem estar associado a RH, é um comportamento normal dos utilizadores o assunto em questão ainda que não esteja diretamente associado à marca”¹⁹⁵.

Ao redor de uma peça subordinada ao regresso ao trabalho depois do parto, uma série de mulheres partilha as suas próprias experiências e opiniões, da dificuldade em conciliar os horários com a amamentação ao sentimento de culpa associado ao maior afastamento. O comportamento das entidades empregadoras face à maternidade é igualmente mencionado:

“MS: difícil, porque estava a recibos verdes.. fiquei em casa apenas um mês com ela porque quem esta a recibos verdes se não trabalha não recebe!! as saudades era muitas, já para não falar no facto de não ter dado de mamar... ou seja dei apenas um mês e perdi essa maravilhosa ligação que mãe e filho tem!

[...]

VG: Para mim foi horrível porque enquanto estava de licença o meu contracto terminou e não me renovaram.....:(

VG: Mas por outro lado como fiquei no desemprego estou a acompanhar cada minuto do meu menino”¹⁹⁶.

Outros artigos, nomeadamente os relativos a temas da atualidade política, suscitam a denúncia dos responsáveis pela presente situação: os «políticos», em geral os pertencentes ao arco governativo, mas também fenómenos sociais mais amplos, como a «cunha» e demais formas de nepotismo. A preponderância de um sentimento de decepção e desesperança, derivado quer da agudização da crise económica mundial, quer da própria natureza da página (frequentada

¹⁹⁵ Entrevista realizada a Débora Monteiro a 03.12.12 via e-mail.

¹⁹⁶ Comentários publicados na página de Facebook da Randstad Portugal a 21.05.11. Pesquisa realizada a 02.12.11. O negrito é nosso.

por pessoas à procura de emprego), é profusamente ilustrada pelos relatos pessoais que, numa base contínua, descrevem a evolução da sua condição. Num destes eventos, o utilizador da página começa por demonstrar iniciativa e interesse na Randstad-Portugal, elogiando a sua atividade:

“**RS:** Em tempos de crise para quê nadarmos no oceano vermelho quando temos um oceano azul repleto de oportunidades? Já a minha avó dizia: Numa terra de cegos quem tem olho é Rei... Oh, majestosa sabedoria popular...”¹⁹⁷

O mesmo indivíduo voltará a publicar ainda nesse dia, desta vez em resposta a um pedido de sugestões para “melhorar a nossa performance”¹⁹⁸, realizado pela própria empresa. Após um breve ensaio sobre o perfil do verdadeiro guru de gestão, a sua intervenção acaba por criticar a ausência de respostas por parte dos 25 500 trabalhadores da Randstad-Portugal, aproveitando a ocasião para expor a sua situação:

“**RS:** «A tua opinião ou sugestão é essencial para nós....!!!». A pergunta está lançada, e agora sempre quero ver quais as sugestões dadas!!! Julgo que esta pergunta não foi exposta apenas desde ontem e por isto estranho um facto. Que todos desculpem a minha crítica ou desafio (depende do ponto de vista de cada um), mas é de estranhar ainda não ver aqui opiniões. Refiro-me claro está aos 25.500 funcionários patentes da Randstad, julgo que estes têm maiores responsabilidades e deveriam emitir os seus juízos. Ou não terão nada para dizer? Ou estarão apenas concentrados nos seus quotidianos e vidas comezinhas em que o dia seguinte é igual ao anterior? Mas quem sou eu para dizer isso? Eu que não pertenço à Randstad e sou apenas (mais) um inscrito no Centro de

¹⁹⁷ Comentário publicado na página de Facebook da Randstad Portugal a 08.11.10. Pesquisa realizada a 13.10.11. O negrito é nosso.

¹⁹⁸ Posta publicada na página de Facebook da Randstad Portugal a 07.11.10. Pesquisa realizada a 13.10.11. O negrito é nosso.

(Des)Emprego...Por mim já dei a minha opinião, ou o «porquê» não será uma ferramenta básica de toda e qualquer avaliação, da obtenção de melhorias contínuas?»¹⁹⁹

A resposta da empresa é imediata, convidando-o a comparecer a um encontro numa das delegações da empresa. Passado cerca de um mês, ao longo do qual vai publicando diversas mensagens de apoio nas caixas de comentários, RS informa não ter ainda sido contactado, sugerindo uma vaga para técnico de recrutamento²⁰⁰. Meses depois, publica o seguinte:

“**RS:** Desculpem o meu desabafo! A minha história é muito simples: Em 2001 entrei para a faculdade contra a vontade dos meus pais, para tal tive de começar a trabalhar em part-time num hipermercado. Não foi fácil. Em 2007 acabei o curso de Psicologia do Trabalho e das organizações. Acreditam que desde aí não consigo obter uma oportunidade de emprego? Só mantenho o meu part-time de fim de semana no Hipermercado, desde 2001, altura que entrei para a faculdade. No Hipermercado não aumentam as cargas horárias a ninguém (Dizem:”isto está difícil”). Desde 2007 que me tenho desdoblado em entrevistas e mais entrevistas, testes e mais testes. Desde 2007 que não arranjo, desculpem o termo, uma “cunha”. Desde 2007 que não faço nada (a não ser ao fim de semana no hipermercado). Desde 2007 que anseio por uma oportunidade, UMA APENAS. Desde 2007 que tudo o que é empresas e organizações têm o meu C.V. Todos os dias envio C.V para quase tudo o que aparece... Será que desde 2007 passei a ser inútil? Eu sei que está difícil...eu sei.

Randstad Portugal: Boa tarde [...], não desista de tentar. Explore as ofertas que colocamos diariamente no site e aqui no Facebook. Quando encontrar ofertas que lhe interessem, envie-nos a sua candidatura. Se a sua candidatura se adequar ao perfil pedido, será

¹⁹⁹ Comentário publicado na página de Facebook da Randstad Portugal a 08.11.10. Pesquisa realizada a 13.10.11. O negrito é nosso.

²⁰⁰ Comentário publicado na página de Facebook da Randstad Portugal a 09.12.10. Pesquisa realizada a 13.10.11. O negrito é nosso.

contactado. A sua oportunidade está à espreita, importa não desistir. Boa sorte!

RS: Obrigado pelas vossas palavras mas infelizmente....é o que toda a gente me tem dito!

SA: olá, [...] não pude ficar indiferente ao teu desabafo, olha tenho uma sugestão para ti vai ao Portal da Juventude, lá vais encontrar uns estágios, que são remuneráveis, é uma maior valia para ti. Espero ter ajudado, se precisares de mais sugestões contacta-me pelo facebook.

RS: muito obrigado pela sua sugestão! é, para mim, muito mais válida do que o que muita gente especializada me sugere!!!!!"²⁰¹

Além da descrição dos problemas de inserção laboral dos trabalhadores mais jovens, o relato expõe uma consciencialização processual. Num período inferior a um ano, passa-se de uma análise otimista, ciente de um «oceano azul de oportunidades» para «quem tem olho», para um desabafo, motivado pela ausência de possibilidades, de «UMA APENAS». Na narração deste e de outros decursos pessoais é possível identificar uma determinada *economia moral*, segundo a definição do historiador E.P.Thompson “um sólido e tradicional entendimento acerca das normas e obrigações sociais, e das funções económicas inerentes aos diversos sectores da comunidade” (Thompson 2008, 23)²⁰². Muitas vezes a partir do próprio quadro de ideias defendido pela empresa, os diversos comentários salientam aquelas práticas que, no seu entendimento, deveriam honrar tal reportório de intenções: a resposta às candidaturas enviadas (mesmo que

²⁰¹ Comentário publicado na página de Facebook da Randstad Portugal a 13.10.11. Pesquisa realizada a 23.12.11. O negrito é nosso.

²⁰² A economia moral possuía uma vertente essencialmente prática, manifesta em sublevações, assaltos, bloqueios de estradas, mas igualmente por petições e “frases rebeldes, normalmente (suspeita-se) destinadas a fazer gelar o sangue dos ricos através do seu efeito dramático” (Thompson 2008, 103, 104). É importante referir que o recurso às teses de Thompson pressupõe o deslocamento histórico dos seus conceitos para o tempo presente.

negativa), uma maior divulgação de ofertas de emprego ou a exclusiva dedicação ao seu objetivo teórico – a supressão de carências de emprego exclusivamente temporárias.

Muitas das críticas parecem resultar da distância criada pela internet, permitindo-se que a objeção, mesmo a afronta, possa acontecer à frente de um ecrã e tenha como objeto não uma pessoa, mas um *outro* que se faz representar pelo *slogan* da empresa. Ainda assim, encontramos-nos perante declarações públicas em que o seu autor, por mais remoto que se encontre, só não será identificável caso mantenha um perfil anónimo, uma opção longe de caracterizar a maior parte dos casos analisados. Esta consciência de se poder estar a ser avaliado é amenizada pela aposta no *duplo sentido*, segundo James Scott, “uma versão parcialmente higiénica, ambígua e codificada do registo escondido [...] presente no discurso público dos grupos subordinados” (Scott 1990, 19). Assim, a menção do contacto que ficou por fazer pela empresa poderá ser interpretada ou como protesto ou como interesse acrescido. Por sua vez, o incentivo a um ambiente em que se ri e se dança no local de trabalho abre espaço ao uso do humor e da ironia como formas de *registos escondidos* (Scott, 1990), críticas subliminares que, através de apontamentos indiretos e sem qualquer conteúdo político evidente, podem atuar enquanto meios de dessacralização da *cultura de empresa*. Porém, quando o sentimento de injustiça e indignação atinge um limite, aquilo que então permanecia *escondido* torna-se expresso na denúncia, no desabafo, na noção de que há pouco mais a perder.

Importa referir que, em parte, o maior ou menor espaço para esse tipo de ousadias depende da postura da empresa. O discurso público da Randstad, a este nível, pouco se identifica com a “altivez e maestria” (*idem*, 50) dos escravagistas estudados por James Scott:

“Randstad Portugal: Caro JC, compreendemos o seu ponto de vista, uma vez que, como em todas as áreas, existem empresas boas e más. Se conhece casos que tiram partido dessas situações a que se refere, deve efectuar uma reclamação aos organismos públicos competentes ao Provedor do Trabalho Temporário. No que diz respeito à Randstad Portugal, pautamo-nos pela prática e cumprimento de todos os trâmites legais. Se precisar de mais algum esclarecimento adicional, pode contactar-nos directamente que iremos responder-lhe com clareza sobre todas as suas questões. Cumprimentos.

randstad
good to know you”²⁰³

O objetivo da empresa não é que cesse a participação e que o crítico para sempre se cale, mas, pelo contrário, que sinta ter encontrado ali um espaço de consulta e aprendizagem onde pode emitir opiniões. O *tipo de palavra* expresso é persuasivo, “precisamente porque não tem autoridade, mas sim responsabilidade” (Lazzarato 2006, 167), visando despertar o recetor para determinados mundos exequíveis. Daí, a exclusão de comentários ser pouco usual, regrada, anunciada e explicada. Subsiste, como defende Scott, “um teatro coletivo a manter que, frequentemente, se torna parte da sua autodefinição” (*idem*, 50) e, na senda, o maneiio de conceitos eufemísticos, como *colaborador* ou *fã*, máscaras higiénicas dos “factos desagradáveis da dominação” (*idem*, 53), e a anúncio de melhores dias, dado que “qualquer ideologia que visa ser hegemónica deve, de facto, fazer promessas aos grupos subordinados, de forma a explicitar o porquê de uma particular ordem social ser do seu melhor interesse” (*idem*, 76). O seu uso, todavia, é subvertido a partir do instante em que se vêm obrigados “a assumir a sua apresentação idealizada” (*idem*, 54). Existe, portanto, um momento em que a evocação do esforço perpétuo, mesmo

²⁰³ Comentário publicado na página de Facebook da Randstad Portugal a 23.11.11. Pesquisa realizada a 28.12.11. O negrito é nosso.

face aos constantes reveses da fortuna, se confronta com os limites da sua exequibilidade, dando lugar a uma profunda descrença.

Conclusões

A diversidade dos meios garantidos pela página de Facebook da Randstad Portugal corresponde, certamente, a uma das vantagens do dispositivo. Contudo, a primeira das conclusões da nossa análise é a relativa unidade dos discursos veiculados, cujas traves mestras pouco se distanciam dos traços elementares da literatura de autoajuda da segunda metade do século XX: o recurso a uma linguagem informal, dirigida a um «tu» e sobre um «nós»; a repetição das principais ideias; a referência de exemplos, em particular os de excelência; o diagnóstico a partir de testes e provas; a atribuição ao leitor (com ajuda exclusiva de amigos e/ou mentores) da capacidade de mudar de vida (Haro 2012, 43).

O elemento novo é o seu público-alvo, agora composto por trabalhadores que, por inerência, passam a acumular funções de gestão. Gerir define-se tendencialmente pela confluência de sujeito e objeto, ou seja, por uma *gestão do ser pelo próprio ser* (Lopdrup-Hjorth, Gudmand-Høyer, Bramming, Pedersen 2011), prenúncio da sua afirmação pelo trabalho. Daí, como salientam Fairclough e Chiapello, os textos adotarem a forma de listas, semelhantes às que se levam para as compras, em que a “transição da prescrição à ação” (Fairclough, Chiapello 2002, 198) é facilitada.

A nova condição vem questionar as antigas *fidélidades identitárias* a um trabalho – até a uma profissão – e a uma classe. O detrimento destas estruturas *sólidas* anuncia um novo mundo, *líquido*, à primeira vista, e com ele um novo

homem, liberto dos constrangimentos que o agarravam a uma única opção de vida, “incapaz de parar e ainda menos capaz de ficar parado” (Bauman 2011, 37). Como tal, a sua identidade não se reconhece nem na *cultura sindical*, nem na *cultura de empresa*. No último caso, como assinala Claude Dubar, tal adesão dependeria de uma troca: a identificação do trabalhador pela *segurança subjetiva* e pela progressão na carreira (Dubar 1997, 210). A marca é individual e não da empresa, podendo esta, quando muito, ser parte do processo. A relação que nos é apresentada na página de Facebook da Randstad Portugal é, no seu essencial, de partilha, comprometendo-se trabalhador e empresa a desenvolver esforços consentâneos num sucesso que deve ser correspondente. É, precisamente, neste ponto que reside a grande contradição.

A realização de promessas acaba por embater com as práticas, dentro e fora da empresa – definidas pela morfologia dos salários, dos contratos, dos níveis de autonomia realmente garantidos, dos ritmos de trabalho, do desemprego, da reversibilidade das trajetórias. Perante tal, a identidade do trabalhador do regime *pós-fordista* dificilmente se deixa preencher pelas narrativas analisadas. A promessa de uma incerteza derivada de um excesso, isto é, de um exercício de autonomia e da consequente capacidade de escolha no mercado de trabalho (até de períodos de desemprego ocasional), confronta-se com uma outra incerteza, em que a parca margem de manobra reforça um sentimento de temor em relação ao futuro e de inquietação para com o presente.

Conclusão

*E um facto novo se viu
 Que a todos admirava:
 O que o operário dizia
 Outro operário escutava.
 E foi assim que o operário
 Do edifício em construção
 Que sempre dizia “sim”
 Começou a dizer “não”*

“O operário em construção”,
 Vinicius de Moraes

Ao longo deste texto, evocando o poema de Vinicius de Moraes, procurámos descrever como a produção realizada pelo trabalhador é inseparável da sua própria configuração. A dificuldade na análise do que significa hoje *ser-se trabalhador* levou-nos então a recuar no tempo, em busca da compreensão do *sim* que suscitou o *não* e que voltou a originar um novo *sim*.

Foi a prevenção desse *não* que levou alguns setores *desenvolvimentistas* do aparelho político do Estado Novo, aliados a um escol industrial e a uma pequena elite de *jovens turcos* na administração das empresas (Santos 1977, 95) a questionar os pressupostos do *homem novo salazarista*, pois não só as vias para a sua persecução se demonstravam incapazes de gerar esse ser renovado, como os seus mitos fundadores pouco se combinavam com uma economia modernizada. O ensaio de adesão ao «mundo desenvolvido», visível na edificação de infraestruturas (apoiada por financiamentos internacionais) a partir de finais da década de 40, foi, porém, incapaz de reformar por completo a empresa e quem nela

produzisse. O abismo económico e social que separava uma cada vez mais abundante classe de trabalhadores dos grandes grupos económicos e financeiros revelou-se explosivo. A classe média pouco consistente, o aumento da inflação suscitado pela conjuntura económica internacional e a insistência no conflito colonial – com todas as consequências orçamentais –, compunham o retrato de um Estado Novo velho e senil que, depressa, acabaria por perecer.

Os limites do projeto de *desproletarização* comprovar-se-iam nos anos seguintes, marcados por uma autêntica inversão da correlação de forças. Nas empresas, os profissionais da gestão seriam confrontados com um forte movimento operário, protagonizado por sindicatos e comissões de trabalhadores, o qual impedirá o salto organizacional, adiado para meados da década seguinte. Ainda assim, a integração do país na CEE em 1986 não determinou o fim da *sociedade dualista*, décadas antes evocada por Sedas Nunes. A imagem de uma Lisboa cosmopolita, em direção à qual todos os dias milhares de pessoas rumavam para os seus empregos na banca, na administração pública ou no comércio contrastava com as feições de um outro país, feito de abandono escolar, de estruturas económicas ultrapassadas, de trabalho infantil.

Desta forma, o caso português traduz o quão a passagem de um regime de produção *fordista* a *pós-fordista* é sujeito a antinomias, contradições e fugas para a frente. Estas particularidades não deixam, contudo, de obedecer a um quadro global de relações económicas e sociais, em que uns setores se vêm subordinados a outros, funcionando estes, segundo Yann-Moulier Boutang, como “variáveis pertinentes que comandam a tonalidade do conjunto ou permitem prever as trajetórias de evolução” (Boutang 2007, 99).

A própria designação de *fordismo* é ilustrativa do papel da indústria automóvel na categorização do trabalhador

e cidadão da segunda metade do século XX. Será no seu contexto que a noção moderna de gestão e organização do trabalho se desenvolverá, separando-se a propriedade da concepção e esta da execução, dividida numa série de micro-tarefas pré-determinadas, independente do conhecimento dos trabalhadores (Braverman 1976). A insatisfação gerada pela desumanização do trabalho acabou por conduzir à introdução de algumas mudanças ao nível da organização, realizada sob a égide da psicologia organizacional. A atenção concedida aos grupos de trabalho e ao maior papel que poderiam vir a desempenhar nas operações refletia o pendor ideológico da gestão moderna. A sua evolução, face ao tipo de antagonismos que se levantaram, pautou-se, em primeiro lugar, pela institucionalização do conflito, de modo a evitar a supressão dos seus limites legais; em segundo, e associado, pelo aumento das condições laborais e salariais; e, em terceiro, pelo aumento da participação dos trabalhadores, organizados em grupos semiautónomos. Esta delegação de poderes exige um maior nível de sofisticação na abordagem ao trabalhador, alvo de um apelo ideológico à sua boa-fé e de uma série de dispositivos de controlo e recompensa, ambas destinadas à *produção de um consenso* (Burawoy 1982).

A circunscrição do poder do trabalhador a uma série de tarefas pré-concebidas, mesmo com as atenuantes psicossociais, obteve expressão no aumento do absentismo. A gigante automóvel Chrysler, nos acordos assinados com o sindicato, referia que no ano de 1969 quase 50% da sua força de trabalho havia deixado de completar os primeiros noventa dias de trabalho, rejeitando a posição atribuída (Braverman 1976, 35). Esta disposição leva-nos a questionar a natureza *artística* (Boltanski, Chiapello 2007) ou *pós-material* (Inglehart 1997) das revoltas de maio de 68 no mundo industrializado. A subversão capitalista dos princípios e conceitos partilhados entre os intelectuais *enragés*

não significou a exclusão da fábrica do conjunto dos alvos a atingir. Pelo contrário, foi o aumento de conflitos no seu seio que tornou inevitável a dispersão e fragmentação das colossais unidades de produção industrial, compreendida pelos círculos industriais italianos e pelo *toyotismo* nipónico (Bernardo 2004).

A aplicação das novas tecnologias no domínio da produção, aliada à globalização transnacional dos mercados, permitiu a redução do número de trabalhadores industriais no mundo «desenvolvido», passando a grande maioria dos empregos a concentrar-se no setor terciário. O cariz humano do seu objeto de produção – o cliente e não a coisa – inaugura uma nova fase do trabalho, doravante determinado por elementos de natureza *imaterial*: níveis de conhecimento, criatividade, reflexão, sensibilidade e comunicabilidade, apresentados como garantia de uma maior autonomia do indivíduo.

A procura de tal expressão entrou em direto conflito não apenas com o sistema de trabalho vigente, mas igualmente com um tipo de consumo massificado, igual para todos. Ao invés de uma lógica de produção homogénea, as empresas passam a ser confrontadas com todo um novo rol de exigências, tais como a qualidade, os prazos de entrega, a satisfação de exigências específicas, a inovação e diversificação dos produtos. A ideia de flexibilidade, estendida hoje aos mais diversos fenómenos (inclusive extraeconómicas), parece ter a sua raiz nesta transformação: uma tecnologia que, concedendo possibilidades nunca antes vistas, produz consumidores que, imbuídos de novas necessidades, forçam essa máquina, nas palavras de Wolfgang Streeck, a “*gerir um grau de incerteza económica sem precedentes*” (Streeck 1987, 285). Esta força teve óbvias repercussões sobre o mundo do trabalho, segundo o relatório dirigido por Ralph Dahrendorf e encomendado pela OCDE, capaz “na vida

económica e mais particularmente no mercado de trabalho, de renunciar os seus hábitos e de se adaptar às novas circunstâncias” (Dahrendorf 1986, 6).

Nas décadas que se seguiram, marcadas pelo domínio de um novo paradigma económico, a renúncia e a adaptação vieram, de facto, a tornar-se critérios determinantes de uma nova forma de se trabalhar e de se ser trabalhador. A clássica forma de contrato de trabalho, caracterizada pela perpétua vinculação entre empresa e trabalhador, dá lugar a novos modelos contratuais – o trabalho a tempo parcial, a prazo, independente e, finalmente, temporário, cuja condição é apresentada como uma garantia do «desprendimento» do indivíduo a um emprego, a uma empresa, a um destino. Ao contrário dos valores profetizados na modernidade passada, a sua identidade define-se a partir de uma suposta relação de expressividade com o trabalho, isto é, pela ideia de que este, em todos os seus momentos, deve espelhar o que de mais profundo jaz no indivíduo que o executa.

A mobilização de traços que até então se encontravam fora dos cálculos de produtividade, não obstante alguns esforços na regulação da vida privada dos operários (Gramsci 2009), visa sujeitar a vida a uma avaliação económica, enquadrando-a num senso comum à luz da qual passa a ser avaliada como um investimento. A sociedade, parafraseando Mario Tronti, passa a constituir um espaço de produção de valor, como se fosse toda ela *uma fábrica*:

“O capital vê o processo de trabalho unicamente como processo de valorização, vê a força-trabalho unicamente como capital; altera a relação entre trabalho vivo e trabalho morto; entre força criadora de valor e valor: consegue-o tanto mais na medida em que conseguir recuperar todo o processo de trabalho social dentro do processo de valorização do capital, na medida em que conseguir integrar a força-trabalho dentro do capital” (Tronti 1976, 38).

Numa *fábrica social* já sem fábricas, o modelo a seguir não é, todavia, o da sociedade disciplinar. Se esta visava a contenção negativa da população (por exemplo, ao nível da saúde mental), o novo regime veio alterar profundamente a natureza da arte de governar, orientando a ação das pessoas através de uma política positiva de solicitação e de investimento no sujeito. O controlo, não a repressão, funciona por via da *modulação*, um processo de “curto prazo e de rotação rápida, mas também contínuo e ilimitado” (Deleuze 2003, 244), ou seja, uma flexibilidade e adaptação na resposta às várias vicissitudes que lhe permite atravessar as várias instituições e cobrir todos os cantos recônditos da sociedade. Por conseguinte, aquilo que, aparentemente, parece assinalar uma lógica expressiva acaba por adquirir um cariz compulsivo.

O outro lado da moeda da concessão de autonomia no trabalho, seja na empresa, seja no mercado, é a individualização dos resultados. Em última análise, a responsabilidade será sempre a das pessoas, isoladas umas das outras e face a um mercado de trabalho cada vez mais concorrencial e a uma regulamentação jurídica crescentemente direcionada para a diminuição qualitativa dos vínculos laborais entre empregadores e empregados.

A noção de que tanto a manutenção como a ascensão no local de trabalho dependem da constante aquiescência a critérios de qualidade e da permanente superação de objetivos reforça um sentimento de incerteza e, com ele, a tendência para uma auto-mobilização constante. A *empregabilidade*, qualidade que move todas as outras qualidades, será assim tanto mais «dinâmica» quanto mais precário for o trabalho, obrigando a pessoa a enveredar, por um lado, pela incessante reprodução de esforços²⁰⁴, por outro, pela constante restrição

²⁰⁴ No trabalho realizado junto de trabalhadores temporários de call-centre e indústria, Maria José Chambel encontrou nos inquiridos o desejo de integração na empresa utilizadora. Porém, mesmo entre aqueles

de reivindicações²⁰⁵. O cariz *tecnológico*, no sentido *foucaultiano*, do contrato de trabalho parece ser reconhecido pelos próprios responsáveis dos Recursos Humanos:

“A nossa lei de trabalho favorece muito os trabalhadores em detrimento da produtividade porque os trabalhadores conseguem ter uma estabilidade muito grande sem sentirem necessidade de lutar para conseguirem crescer. Os trabalhadores temporários sabem que, se trabalharem mal, com quinze dias de pré-aviso são substituídos por outra pessoa, portanto têm de mostrar o seu valor” (apud Santos, Ribeiro, Barbosa 2010, 51).

Este valor apresenta uma natureza açambarcadora, reunindo em si uma diversidade de critérios. Aos mais clássicos, como o custo da força de trabalho e a sua qualificação, acrescentam-se preceitos mais ambiciosos, referentes a domínios até então inseridos numa esfera privada da existência. A delimitação de um modelo existencial traduz o exercício de um *biopoder*²⁰⁶ que intervém sobre a vida, com o objetivo

que não demonstram particular interesse nessa passagem, é possível identificar uma atitude de dedicação e esforço, pois “acreditam que, se demonstrarem atitudes positivas e elevada energia e dedicação, aumentam as hipóteses de virem a ser recompensados no futuro” (Chambel 2011, 73).²⁰⁵ Visível, a título de exemplo, nas diferenças a nível salarial entre trabalhadores temporários e não temporários. De acordo com os dados analisados por Ricardo Moreira (relativos aos anos de 2005 e 2009), em todas as habilitações, o ganho médio de um trabalhador temporário é inferior ao de um trabalhador não temporário. Uma característica que não é específica do caso português (Houseman 2000, Segal, Sullivan 1996). Nas habilitações médias e elevadas, a tendência é de redução desses ganhos. Assim, de 2005 a 2009, verificou-se o ganho médio de um trabalhador temporário com o ensino secundário passou dos 735,47€ para os 651,12€; com bacharelato, evoluiu dos 1 080,44€ para os 821,18€; e, por fim, com licenciatura, reduziu-se dos 1 209,06€ para os 890,33€ (Moreira 2011, 26).

²⁰⁶ Em *A Vontade de Saber*, Foucault usa a expressão biopolítica da população, referente a um tipo de macrogestão em que a vida passa a ser analisada não como um alvo a abater, mas sim como um objeto a investir (Foucault 1994, 142). No nosso trabalho, o recurso a este conceito relaciona-se não tanto com este tipo de gestão, acionada por políticas essencialmente públicas (saúde, higiene, etc), mas ao

de a moldar e direcionar (Foucault, 2004), numa espécie de devir laboral que anuncia a passagem do «emprego para a vida», condição caracterizada por uma mais clara separação entre as esferas laboral e não laboral, ao «emprego da vida», uma meta orientada por um interesse do empresário no trabalhador, pois

“este corpo, esta vida, são aquilo que contém a faculdade, a potência, a dynamis. O corpo vivo converte-se em objeto a ser governado não tanto pelo seu valor intrínseco, mas por ser o substrato da única coisa que verdadeiramente importa: a força de trabalho como a soma das mais diversas faculdades humanas – capacidade de falar, pensar, recordar, atuar” (Virno 2003, 85).

Este interesse é, contudo, ativado pelo próprio trabalhador. A permanente sensação de se estar sujeito a avaliação vem, nas palavras de André Gorz, deslocar a “dominação direta da atividade de trabalho para a dominação sobre a autoprodução, isto é, sobre a extensão e divisão das capacidades e dos saberes que os indivíduos devem adquirir” (Gorz 2003, 72, 73).

O que é apresentado como refletindo a aplicação desinteressada de técnicas parece, ao invés, resultar de uma interpretação arbitrária, enquadrada pelos interesses da entidade empregadora. Neste sentido, e uma vez que a cognição humana passa a ocupar um papel central na produção, o trabalhador é induzido a constantes operações de rentabilização do seu *capital humano*. Este, não obstante a aparência “distante e evasiva”, assinala a *subordinação real* a “normas e modos de produção, o *como?*, o *quanto?*, o *durante quanto?* ou o *quantos são?* que delimitam o nosso fazer social” (Harvie, De Angelis 2008, 3).

que Maurizio Lazzarato define como noo-política, uma microgestão direcionada ao indivíduo e exercida “sobre o cérebro, implicando no início a atenção, para depois controlar a memória e a sua potência virtual” (Lazzarato 2006, 93).

Este exercício é frequentemente realizado à revelia de quaisquer diferenças, como se a igualdade de oportunidades fosse uma realidade incontestável. De facto, não só a qualificação continua a ser imperativa, com todos os custos financeiros implicados, como a própria aquisição de competências depende diretamente da posição social de classe. A apreciação de uma «boa capacidade de comunicação», por exemplo, será determinada pela dicotomia entre uma prática legítima e ilegítima da linguagem, a qual, por sua vez, reflete uma hierarquia classista em que “todas as práticas linguísticas são comparadas às práticas legítimas, as dos dominantes” (Bourdieu 1998, 37).

Na realidade, a ambiguidade dos termos de análise permite que todo o ato possa ser interpretado como significante de um capital, de alto ou baixo valor. Apesar dos esforços de algumas disciplinas no investimento positivista de algumas das suas aceções (Steffy, Grimes 1992, Casaca, Kóvacs 2000), a falta de objetividade é uma das marcas da lógica da *competência*, a qual, em suma, se poderá resumir aos “comportamentos úteis à empresa” (Dugué 1994, 281). À precariedade do emprego, identificada pela incerteza provocada pelo diminuto vínculo contratual; do trabalho, sentida no pouco espaço concedido a um poder de inscrição (Paugam 2000, Pinto 2006, Cruz 2010)²⁰⁷; e de todas as esferas sociais associadas (educação, habitação ou saúde, por exemplo), soma-se a precariedade da própria vida, isto é, o perpétuo sentimento de insegurança com as habilitações económicas do seu ser.

²⁰⁷ Serge Paugam analisa a precariedade laboral a partir do contrato e das tarefas realizadas, dividindo em quatro condições distintas: a integração assegurada (satisfação com a relação contratual e com o tipo de trabalho realizado), a integração incerta (instabilidade contratual mitigada pela satisfação com o trabalho realizado), a integração laboriosa (estabilidade de emprego e insatisfação com o trabalho) e a integração desqualificante (instabilidade de emprego e instabilidade de emprego) (Paugam 2000, 362).

Os princípios contidos na *ideologia dos recursos humanos* são, todavia, incapazes de um completo reificar do sujeito. Tal representaria, aliás, um reverso na estratégia da empresa, dado que a sua produção provém diretamente da reflexividade e da força-invenção do trabalhador. O aumento da precariedade e do desemprego, principalmente após a crise económico-financeira mundial, contribui, desta forma, para o confronto do discurso com as suas próprias limitações. O incumprimento do pacto *faustiano* (Deetz 1998, 169) com a empresa, visível na dissonância entre a incerteza prometida, munida de um vasto leque de oportunidades, e a incerteza experimentada, reduzida à escolha entre dois panoramas (o menos mau e o pior), origina o crepúsculo da ideologia que o enforma. Se o trabalhador, como afirmam Laclau e Mouffe, “é construído pela linguagem, enquanto incorporação parcial e metafórica numa ordem simbólica, qualquer colocar em causa dessa ordem instituirá necessariamente uma crise de identidade” (Laclau, Mouffe 2001, 126).

Obra inacabada, o operário continuará então a construir-se e a ser construído, sem que quaisquer prognósticos do fim da construção possam ser apontados.